SENADO FEDERAL

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS

PAUTA DA 21ª REUNIÃO

(3ª Sessão Legislativa Ordinária da 55ª Legislatura)

06/06/2017
TERÇA-FEIRA
às 10 horas

Presidente: Senador Tasso Jereissati
Vice-Presidente: Senador Garibaldi Alves Filho

Comissão de Assuntos Econômicos

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

21ª REUNIÃO, ORDINÁRIA

Terça-feira, às 10 horas

SUMÁRIO

ITEM	PROPOSIÇÃO	RELATOR (A)	PÁGINA
1	**PLC 38/2017** - Não Terminativo -	**SEN. RICARDO FERRAÇO**	**15**
2	**PLS 491/2013** - Não Terminativo -	**SEN. ARMANDO MONTEIRO**	**716**
3	**PLS 543/2015** - Não Terminativo -	**SEN. FLEXA RIBEIRO**	**730**
4	**PLS 150/2016** - Terminativo -	**SEN. VALDIR RAUPP**	**737**
5	**PLS 104/2012** - Terminativo -	**SEN. TASSO JEREISSATI**	**745**
6	**PLS 354/2014** - Terminativo -	**SEN. FERNANDO BEZERRA COELHO**	**752**

7	**PLS 16/2015** - Terminativo -	**SEN. ARMANDO MONTEIRO**	**782**
8	**PLS 534/2015** - Terminativo -	**SEN. CIDINHO SANTOS**	**831**
9	**PLS 535/2015** - Terminativo -	**SEN. GLEISI HOFFMANN**	**841**
10	**PLS 632/2015** - Terminativo -	**SEN. RICARDO FERRAÇO**	**850**
11	**PLS 38/2017** - Terminativo -	**SEN. RICARDO FERRAÇO**	**860**

(1)

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS - CAE

PRESIDENTE: Senador Tasso Jereissati

VICE-PRESIDENTE: Senador Garibaldi Alves Filho

(26 titulares e 26 suplentes)

TITULARES			SUPLENTES		
PMDB					
Kátia Abreu(7)	TO	(61) 3303-2708	1 Eduardo Braga(10)(7)	AM	(61) 3303-6230
Roberto Requião(10)(7)	PR	(61) 3303-6623/6624	2 Romero Jucá(7)	RR	(61) 3303-2112 / 3303-2115
Garibaldi Alves Filho(7)	RN	(61) 3303-2371 a 2377	3 Elmano Férrer(7)	PI	(61) 3303-1015/1115/1215/2415/3055/3056/4847
Raimundo Lira(7)	PB	(61) 3303.6747	4 Waldemir Moka(7)	MS	(61) 3303-6767 / 6768
Simone Tebet(7)	MS	(61) 3303-1128/1421/3016/3153/4754/4842/4844/3614	5 VAGO		
Valdir Raupp(7)	RO	(61) 3303-2252/2253	6 VAGO		
Bloco Parlamentar da Resistência Democrática(PDT, PT)					
Gleisi Hoffmann(PT)(2)	PR	(61) 3303-6271	1 Ângela Portela(PDT)(2)	RR	
Humberto Costa(PT)(2)	PE	(61) 3303-6285 / 6286	2 Fátima Bezerra(PT)(2)	RN	(61) 3303-1777 / 1884 / 1778 / 1682
Jorge Viana(PT)(2)	AC	(61) 3303-6366 e 3303-6367	3 Paulo Paim(PT)(2)	RS	(61) 3303-5227/5232
José Pimentel(PT)(2)	CE	(61) 3303-6390 /6391	4 Regina Sousa(PT)(2)	PI	(61) 3303-9049 e 9050
Lindbergh Farias(PT)(2)	RJ	(61) 3303-6427	5 Paulo Rocha(PT)(2)	PA	(61) 3303-3800
Acir Gurgacz(PDT)(2)	RO	(061) 3303-3131/3132	6 Randolfe Rodrigues(REDE)(2)(14)	AP	(61) 3303-6568
Bloco Social Democrata(PSDB, PV, DEM)					
Tasso Jereissati(PSDB)(4)	CE	(61) 3303-4502/4503	1 Ataídes Oliveira(PSDB)(4)	TO	(61) 3303-2163/2164
Ricardo Ferraço(PSDB)(4)	ES	(61) 3303-6590	2 Dalirio Beber(PSDB)(4)	SC	(61) 3303-6446
José Serra(PSDB)(4)	SP	(61) 3303-6651 e 6655	3 Flexa Ribeiro(PSDB)(4)	PA	(61) 3303-2342
Ronaldo Caiado(DEM)(7)	GO	(61) 3303-6439 e 6440	4 Davi Alcolumbre(DEM)(7)	AP	(61) 3303-6717, 6720 e 6722
José Agripino(DEM)(7)	RN	(61) 3303-2361 a 2366	5 Maria do Carmo Alves(DEM)(7)	SE	(61) 3303-1306/4055
Bloco Parlamentar Democracia Progressista(PP, PSD)					
Otto Alencar(PSD)(3)	BA	(61) 3303-1464 e 1467	1 Sérgio Petecão(PSD)(3)	AC	(61) 3303-6706 a 6713
Omar Aziz(PSD)(3)	AM	(61) 3303.6581 e 6502	2 José Medeiros(PSD)(3)	MT	(61) 3303-1146/1148
Ciro Nogueira(PP)(3)	PI	(61) 3303-6185 / 6187	3 Benedito de Lira(PP)(3)	AL	(61) 3303-6148 / 6151
Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia(PPS, PSB, PCdoB, REDE)					
Fernando Bezerra Coelho(PSB)(5)	PE	(61) 3303-2182	1 Roberto Rocha(PSB)(5)	MA	(61) 3303-1437/1435/1501/1503/1506 a 1508
Lídice da Mata(PSB)(5)(11)	BA	(61) 3303-6408	2 Cristovam Buarque(PPS)(5)	DF	(61) 3303-2281
Vanessa Grazziotin(PCdoB)(5)	AM	(61) 3303-6726	3 Lúcia Vânia(PSB)(11)(9)	GO	(61) 3303-2035/2844
Bloco Moderador(PTB, PSC, PRB, PR, PTC)					
Wellington Fagundes(PR)(6)	MT	(61) 3303-6213 a 6219	1 Pedro Chaves(PSC)(6)	MS	
Armando Monteiro(PTB)(6)	PE	(61) 3303 6124 e 3303 6125	2 Telmário Mota(PTB)(6)(13)(12)	RR	(61) 3303-6315
Vicentinho Alves(PR)(6)	TO	(61) 3303-6469 / 6467	3 Cidinho Santos(PR)(6)	MT	3303-6170/3303-6167

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

(2) Em 09.03.2017, os Senadores Gleisi Hoffmann, Humberto Costa, Jorge Viana, José Pimentel, Lindbergh Farias e Acir Gurgacz foram designados membros titulares; e os Senadores Ângela Portela, Fátima Bezerra, Paulo Paim, Regina Sousa e Paulo Rocha, membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor o colegiado (Of. 4/2017-GLBPRD).

(3) Em 09.03.2017, os Senadores Otto Alencar, Omar Aziz e Ciro Nogueira foram designados membros titulares; e os Senadores Sérgio Petecão, José Medeiros e Benedito de Lira, membros suplentes, pelo Bloco Parlamentar Democracia Progressista, para compor o colegiado (Memo. 020/2017-BLDPRO).

(4) Em 09.03.2017, os Senadores Tasso Jereissati, Ricardo Ferraço, José Serra foram designados membros titulares; e os Senadores Ataídes Oliveira, Dalírio Beber e Flexa Ribeiro, membros suplentes, pelo Bloco Social Democrata, para compor o colegiado (Of. 36/2017-GLPSDB).

(5) Em 09.03.2017, os Senadores Fernando Bezerra Coelho, Lúcia Vânia e Vanessa Grazziotin foram designados membros titulares; e os Senadores Roberto Rocha e Cristovam Buarque, membros suplentes, pelo Bloco Socialismo e Democracia, para compor o colegiado (Memo. 4/2017-BLSDEM).

(6) Em 09.03.2017, os Senadores Wellington Fagundes, Armando Monteiro e Vicentinho Alves foram designados membros titulares; e os Senadores Pedro Chaves, Thieres Pinto e Cidinho Santos, membros suplentes, pelo Bloco Moderador, para compor o colegiado (Of. 5/2017-BLOMOD).

(7) Em 13.03.2017, os Senadores Ronaldo Caiado e José Agripino foram designados membros titulares; e os Senadores Davi Alcolumbre e Maria do Carmo Alves, membros suplentes, pelo Bloco Social Democrata, para compor o colegiado (Of. nº07/2017-GLDEM).

(8) Em 14.03.2017, a Comissão reunida elegeu os Senadores Tasso Jereissati e Garibaldi Alves Filho, respectivamente, Presidente e Vice-Presidente deste colegiado (Of. nº 6/2017-CAE).

(9) Em 14.03.2017, a Senadora Lídice da Mata foi designada membro suplente pelo Bloco Socialismo e Democracia, para compor o colegiado (Of. nº 30/2017-BLSDEM).

(10) Em 24.03.2017, o Senador Roberto Requião foi designado membro titular pelo PMDB, para compor o colegiado, em substituição ao senador Eduardo Braga, que passou a ocupar a vaga como suplente (Of. nº 76/2017-GLPMDB).

(11) Em 24.03.2017, a Senadora Lídice da Mata foi designada membro titular pelo Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia, para compor o colegiado, em substituição à senadora Lúcia Vânia, que passou a ocupar a vaga como suplente (Memo. nº 35/2017-BLSDEM).

(12) Em 17.04.2017, o Senador Thieres Pinto deixa de compor a Comissão, em virtude de reassunção de mandato do titular.

(13) Em 24.04.2017, o Senador Telmário Mota passa a compor o colegiado, como membro suplente, pelo Bloco Moderador (Of. nº 55/2017-BLOMOD).

(14) Em 29.05.2017, o Senador Randolfe Rodrigues foi designado membro suplente pelo Bloco Parlamentar da Resistência Democrática, para compor o colegiado (Of. nº 65/2017-GLBPRD).

REUNIÕES ORDINÁRIAS: TERÇAS-FEIRAS 10:00 HORAS
SECRETÁRIO(A): JOSÉ ALEXANDRE GIRÃO MOTA DA SILVA
TELEFONE-SECRETARIA: 61 33033516
FAX:

TELEFONE - SALA DE REUNIÕES: 61 33033516
E-MAIL: cae@senado.leg.br

SENADO FEDERAL
SECRETARIA-GERAL DA MESA

3ª SESSÃO LEGISLATIVA ORDINÁRIA DA 55ª LEGISLATURA

Em 6 de junho de 2017
(terça-feira)
às 10h

PAUTA

21ª Reunião, Ordinária

COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS - CAE

	Deliberativa
Local	Anexo II, Ala Senador Alexandre Costa, Plenário nº 19

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 Ricardo Ferraço

Relatório: Favorável ao projeto e contrário às emendas apresentadas.

Observações:

1. A matéria será apreciada pela Comissão de Assuntos Sociais e pela Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

2. Em 23/05/2017, o relatório foi dado como lido e concedida vista coletiva.

3. Em 30/05/2017, foi encerrada a discussão e adiada a votação.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria **(PLEN)**)
Voto em Separado **(CAE)**)
Voto em Separado **(CAE)**)
Voto em Separado **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)
Emenda

Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)

Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)

Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)
Emenda **(CAE)**)

ITEM 2

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 491, de 2013

- Não Terminativo -

Dá nova redação ao caput do Art. 1º e § 2º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a fim de permitir que a concessão do benefício de seguro desemprego, a catadores de caranguejos e mariscos, devidamente registrados nas colônias de pesca de suas regiões, e dá outras providências.

Autoria: Senador Mário Couto

Relatoria: Senador Wellington Fagundes (Substituído por *Ad Hoc*)
Relatoria *Ad hoc*: Senador Armando Monteiro

Relatório: Contrário ao projeto.

Observações:
1. A matéria foi apreciada pela Comissão de Agricultura e Reforma Agrária, com parecer favorável ao projeto.
2. A matéria será apreciada pela Comissão de Assuntos Sociais, em decisão terminativa.
3. Em 02/05/2017, foi concedida vista à Senadora Gleisi Hoffmann.
4. A matéria constou da pauta nos dias 02, 16, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria
Parecer **(CRA)**)

ITEM 3

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 543, de 2015 - Complementar

- Não Terminativo -

Insere o art. 100-A no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966), para dispor sobre a observância dos atos normativos expedidos pelas autoridades administrativas, em todas as instâncias, independentemente de vinculação ao órgão que a editou.

Autoria: Senadora Vanessa Grazziotin

Relatoria: Senador Flexa Ribeiro

Relatório: Contrário ao projeto.

Observações:
1. Em 02/05/2017, foi concedida vista à Senadora Gleisi Hoffmann.
2. A matéria constou da pauta nos dias 02, 16, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria

ITEM 4

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 150, de 2016

- Terminativo -

Acrescenta art. 60-A à Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o registro público de empresas mercantis e atividades afins, para prever que é suficiente a apresentação de requerimento na Junta Comercial para a baixa dos registros da empresa, no prazo máximo de dois dias úteis, em todos os órgãos federais, estaduais, distritais ou municipais.

Autoria: Senador Hélio José

Relatoria: Senador Valdir Raupp

Relatório: Pela aprovação do projeto, nos termos do substitutivo que apresenta.

Observações:

1. Em 25/04/2017, foi lido o relatório e encerrada a discussão.

2. A matéria constou da pauta nos dias 18 e 25/04 e 02, 09, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)

Avulso inicial da matéria

ITEM 5

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 104, de 2012

- Terminativo -

Acrescenta o art. 17-A na Lei 8.177, de 1º de março de 1991, para determinar que as contas de depósito à vista mantidas em instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional serão remuneradas, tendo por base seu saldo médio mensal.

Autoria: Senador Ivo Cassol

Relatoria: Senador Tasso Jereissati

Relatório: Pela rejeição do projeto.

Observações:

1. Em 02/05/2017, foi lido o relatório e encerrada a discussão.

2.A matéria constou da pauta nos dias 09, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)

Avulso inicial da matéria

ITEM 6

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 354, de 2014

- Terminativo -

Institui procedimento para recomposição de débitos de crédito rural, e dá outras providências.

Autoria: Senadora Ana Amélia

Relatoria: Senador Fernando Bezerra Coelho

Relatório: Pela aprovação nos termos do substitutivo que apresenta.

Observações:

1. A matéria foi apreciada pela Comissão de Agricultura e Reforma Agrária, com parecer favorável ao projeto.

2. Em 02/05/2017, foi concedida vista coletiva.

3.A matéria constou da pauta nos dias 09, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)

Avulso inicial da matéria

Parecer **(CRA)**)

ITEM 7

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 16, de 2015

- Terminativo -

Dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de instituições públicas de ensino superior.

Autoria: Senadora Ana Amélia

Relatoria: Senador Armando Monteiro

Relatório: Pela aprovação do projeto, nos termos do substitutivo de sua autoria.

Observações:

1. A matéria foi apreciada pela Comissão de Educação, Cultura e Esporte, com parecer favorável ao Projeto, com as Emendas nºs 1-CE a 6-CE.

2. Em 29/05/2017, o relator, senador Armando Monteiro, apresentou relatório reformulado, pela aprovação do projeto, nos termos do substitutivo de sua autoria.

3.A matéria constou da pauta no dia 30/05/2017.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)

Avulso inicial da matéria

Parecer **(CE)**)

ITEM 8

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 534, de 2015

- Terminativo -

Cria a declaração única de informações socioeconômicas e fiscais da pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte.

Autoria: Senador José Medeiros

Relatoria: Senador Valdir Raupp (Substituído por *Ad Hoc*)

Relatoria *Ad hoc*: Senador Cidinho Santos

Relatório: Pela aprovação do projeto.

Observações:

1.Em 02/05/2017, foi lido o relatório e encerrada a discussão.

2. A matéria constou da pauta nos dias 09, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:

Relatório Legislativo **(CAE)**)

Avulso inicial da matéria

ITEM 9

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 535, de 2015

- Terminativo -

Altera as Leis nºs 9.481, de 13 de agosto de 1997, e 9.779, de 19 de janeiro de 1999, e a Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de agosto de 2001, para elevar a 34% (trinta e quatro por cento) a alíquota do imposto de renda na fonte incidente sobre os rendimentos decorrentes de operação em que o beneficiário seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida, ou então usufrua de regime fiscal privilegiado.

Autoria: Senador Ricardo Ferraço

Relatoria: Senador Cristovam Buarque (Substituído por *Ad Hoc*)

Relatoria *Ad hoc*: Senadora Gleisi Hoffmann

Relatório: Pela aprovação do projeto.

Observações:

1.Em 02/05/2017, foi lido o relatório e encerrada a discussão.

2. A matéria constou da pauta nos dias 09 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria

ITEM 10

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 632, de 2015

- Terminativo -

Altera a Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, para prever a aplicação às sociedades de grande porte das regras de publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas.

Autoria: Senador Valdir Raupp

Relatoria: Senador Ricardo Ferraço

Relatório: Pela aprovação do projeto, nos termos do substitutivo que apresenta.

Observações:
1. Em 02/05/2017, foi lido o relatório e encerrada a discussão.
2. A matéria constou da pauta nos dias 09 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria

ITEM 11

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 38, de 2017

- Terminativo -

Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País.

Autoria: Senadora Lúcia Vânia

Relatoria: Senador Ricardo Ferraço

Relatório: Pela aprovação do projeto, com três emendas que apresenta.

Observações:
1. Em 02/05/2017, foi concedida vista ao Senador Flexa Ribeiro.
2. A matéria constou da pauta nos dias 09, 23 e 30/05/2017.

Textos da pauta:
Relatório Legislativo **(CAE)**)
Avulso inicial da matéria **(PLEN)**)

1

PARECER Nº , DE 2017

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

SF/17509.76401-03

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

I – RELATÓRIO

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

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

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

Nesta Comissão, a proposta recebeu 193 emendas.

II – ANÁLISE

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

1. Constitucionalidade

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

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

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

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

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*.

SF/17509.76401-03

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

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

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

Diz o Ministro Luís Roberto Barroso:

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

Rememoremos o conteúdo do referido dispositivo:

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

Prescrevem estes dispositivos constitucionais:

> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **convenção ou acordo** coletivo;
>
> .....
>
> XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante **acordo ou convenção** coletiva de trabalho;
>
> XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo **negociação** coletiva;
>
> .....
>
> XXVI - reconhecimento das **convenções e acordos** coletivos de trabalho
>
> .....
>
> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
>
> I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;
>
> .....
>
> III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;
>
> .....
>
> V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;
>
> VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;
>
> VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

.....

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

SF/17509.76401-03

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

2. Mérito

2.A Economia

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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.

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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 Schwartsman, nosso problema nesta seara é tão grave que o crescimento da produtividade deveria se tornar uma "*obsessão nacional*". Mesmo

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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.

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

Antecedentes da crise

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

2.B Histórico da CLT

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

SF/17509.76401-03

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

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

SF/17509.76401-03

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

SF/17509.76401-03

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

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

2.C Análise das Emendas

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

Pudemos contar com o comparecimento dos seguintes participantes:

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

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

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

- o professor de Direito do Trabalho Antonio Galvão Peres;

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

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

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

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

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

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

- o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira;

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

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

SF/17509.76401-03

- 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.

SF/17509.76401-03

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

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

2. C. 1 Prevalência do negociado sobre o legislado

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

A posição da OIT

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

Afirma a Convenção nº 98, de 1949:

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

Audiências públicas

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

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

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

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

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.

SF/17509.76401-03

Salvaguardas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

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

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

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

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

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

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

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

XIX – aposentadoria;

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

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

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

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

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

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

SF/17509.76401-03

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

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

SF/17509.76401-03

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

Ultratividade

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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**;
>
> .....

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

Acordo individual e arbitragem para a pessoa hiperssuficiente

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

2. C. 2 Liberdade sindical

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

Fim da contribuição sindical obrigatória

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.

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

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

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

SF/17509.76401-03

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

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

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

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

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

Ademais, consentimos com a redação dada pelo PLC à alínea "*f*" do artigo 652 e aos artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E da CLT. Estes dispositivos permitem a homologação de acordo extrajudicial dispensando a tutela dos sindicatos. Há segurança suficiente para o trabalhador com a participação do juiz, que garantirá que os acordos não sejam meras simulações. Assim, ficam os representantes sindicais com uma burocracia a menos e mais recursos disponíveis para resolver outras questões relevantes para os trabalhadores.

SF/17509.76401-03

Rememoremos que este instrumento já existe na lei civil brasileira, e serve adicionalmente para reduzir o congestionamento na Justiça Trabalhista, prestigiando os princípios constitucionais de economia processual e celeridade processual. Assim, este é um dos filtros, como veremos adiante, que a proposta cria para que a resolução de conflitos não chegue sempre ao Judiciário.

Por fim, também não vemos necessidade em alterar o processo de negociação dos trabalhadores terceirizados, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (a Lei da Terceirização recentemente aprovada por este Congresso). Somos contrários a obrigar que a representação sindical dos terceirizados seja feita pelo sindicato da categoria preponderante, bem como que os direitos e remuneração percebidos pactuados em negociação coletiva para esta categoria se estendam aos terceirizados. Na prática, isso significaria reverter a Lei da Terceirização e desafia a própria lógica do processo produtivo, insistindo na impossível distinção entre atividade-meio e atividade-fim das empresas.

Desta forma, diante do exposto nesta subseção, rejeito as seguintes Emendas: nºs 17; 18; 20; 38; 65; 66; 72; 81; 86; 87; 102; 123; 127; 144; 163; 188; e 189.

2. C. 3 Jornada flexível

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.

SF/17509.76401-03

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*.

SF/17509.76401-03

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 despadronização espacial, o projeto regulamenta o teletrabalho, com a redação dada ao arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E da CLT. Estes dispositivos dão segurança jurídica para este tipo de contrato, que hoje muitas vezes é evitado pelas empresas, regulamentando itens como horas extras, prevenção de problemas de ergonomia, e a escolha por esta modalidade por acordo individual.

Em especial, a proposta é balizada por normas já existentes de teletrabalho existentes no serviço público, como a do Ministério Público. Discordamos dos que afirmaram que o dispositivo transfere o ônus do empreendimento do empregador para o empregado. Ao contrário, o teletrabalho é típico do século 21 e permite que as pessoas passem mais

tempo em casa e não precisem perder tempo e energia no trânsito, devendo essa modalidade de trabalho ser estimulada, e não reprimida.

Por isso, rejeitamos a Emenda nº 147.

SF/17509.76401-03

Horas *in itinere* e tempo à disposição do empregador

Semelhantemente, concordamos com a nova redação do § 2º do art. 58 da CLT. Tal dispositivo, como proposto pelo PLC, trata das horas *in itinere*, para que elas não sejam consideradas tempo à disposição do empregador, afastando o entendimento de parte de juízes do trabalho. Estes magistrados, ao explorar o enunciado da Súmula nº 90 do TST, decidem que as horas *in itinere* devem ser computadas na jornada mesmo quando o empregador oferece transporte em locais para quais há transporte público regular.

Diz a Súmula nº 90, do TST:

> I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o **local de trabalho** de **difícil acesso**, ou não servido por transporte público **regular**, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

O ativismo judicial provoca controvérsias com termos previstos na CLT e na referida Súmula, gerando uma polêmica interpretativa sobre o que se considera "*local de trabalho*", a expressão jurisprudencial "*regular*" que qualifica o transporte e o "*local de difícil acesso*".

Tal insegurança jurídica é extremamente perversa: em decorrência de tais decisões, os empregadores optam por não oferecer o transporte aos empregados. Condenamos assim, milhares de trabalhadores a perderem mais tempo nas caóticas redes de transporte público das grandes cidades. Perde a pessoa, que tem que acordar mais cedo e ficar menos tempo com seus familiares, e perde o País, que vê a produtividade da sua economia restringida com trabalhadores que já chegam cansados ao local de trabalho.

A reforma trabalhista afasta a insegurança jurídica sobre o entendimento de "*local de trabalho*" ao introduzir a expressão "*efetiva ocupação do posto de trabalho*" e esclarecer ainda que o percurso interno na

planta empresarial pode ser feito caminhando ou por qualquer outro meio de transporte. Com relação à necessidade de regularidade do transporte público, retira-se a obrigatoriedade desse requisito para que não haja a remuneração do tempo de deslocamento, pois, além de inconstitucional, essa obrigação desestimula o fornecimento de transporte pelas empresas, como argumentamos.

SF/17509.76401-03

Ainda, foi excluído o termo "*local de difícil acesso*". Afinal, o que é "difícil acesso"? A expressão possui relação com as condições de acesso e das vias, com a segurança pública das vias, com o tráfego, o tempo de deslocamento ou a classificação entre urbano e rural? Não há como criar um critério objetivo.

Afinal, o deslocamento entre dois centros urbanos pode levar minutos, enquanto, dentro do mesmo centro urbano pode levar horas, independentemente das condições das vias de acesso. Evidente que, caso a atividade se dê em uma localidade realmente remota e cujo acesso seja proibitivo para o trabalhador, a maioria das empresas se verá obrigada a conceder o transporte, ou seja, não há prejuízo para os trabalhadores com as alterações aqui empreendidas.

É preciso acabar com essa insegurança jurídica tão danosa aos trabalhadores, e incentivar que as empresas forneçam transporte para seus empregados.

Da mesma forma, há uma importante inovação do projeto, na redação dada ao § 2º do art. 4º da CLT. Este dispositivo trata do tempo de serviço efetivo à disposição do empregador. Ele esclarece, por exemplo, que não se configura tempo à disposição do empregador quando o empregado, por vontade própria "*buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras*".

Além de mitigar a insegurança jurídica, este dispositivo é pró-trabalhador ao combater situações humilhantes, por exemplo, a que ocorre com os empregados que, na saída do expediente, não podem esperar uma

chuva passar na segurança do local de trabalho: as empresas ordenam a saída diante do risco de receber processos.

Diante do exposto e considerando adequada a redação dos dispositivos aqui tratados, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 9; 31; 45; 70; 71; 95; 108; 111; 118; 139; 142 e 167.

SF/17509.76401-03

Intervalo intrajornada

Em relação ao intervalo intrajornada, a reforma trabalhista traz inovações importantes. Além de permitir a sua redução para até 30 minutos, mediante negociação coletiva, pacifica-se o entendimento sobre a indenização do intervalo não concedido, nos moldes do § 4º do art. 71 da CLT, proposto pelo PLC.

Este dispositivo mantém a indenização sobre o período suprimido do intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração normal, mas define que ela somente se aplica ao período que de fato foi suprimido. É diverso do que dispõe a Súmula nº 437 do TST, que definiu que, mesmo que o intervalo seja suprimido em 10 minutos, a hora extraordinária cheia deve ser paga. Além da grosseira invasão à competência deste Congresso Nacional, o entendimento da Súmula provoca insegurança jurídica e desprestigia a isonomia.

Não podemos concordar com o que dizem os opositores da nova redação: que a Súmula nº 437 deve ser validada porque o intervalo intrajornada só cumpre sua função para a saúde quando concedido integralmente. Não é justo tratar da mesma forma o trabalhador que perdeu seu horário de descanso integralmente e o trabalhador que perdeu apenas alguns minutos.

Portanto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 47; 69; 106; 116; 149 e 177.

Horas extras

A proposta aqui analisada também traz maior segurança jurídica para a contratação de horas extras. Pela redação dada ao art. 59-B da CLT, afasta-se o entendimento atual do TST, no inciso IV da Súmula nº 85, de que a "*habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada*." Com o disposto na Súmula, quando a ocorrência de horas extras faz com que se ultrapasse o limite semanal de 44 horas, o empregador deve remunerar em 50% a mais mesmo as horas adicionais destinadas à compensação acordada. É evidente que este tipo de acordo fica desestimulado, com perdas para o trabalhador que deseja pactuá-lo.

SF/17509.76401-03

Por sua vez, a redação dada ao § 1º do art. 61 da CLT afasta a exigência de comunicação à "autoridade competente" quando ocorrer a necessidade de se exceder o limite legal de horas extras, como em caso de serviço inadiável. A atual exigência, de comunicação em 10 dias, é considerada meramente burocrática. Já o § 5º do art. 59 garante que as horas extras poderão ser pactuadas por acordo individual.

Considerando satisfatórias as mudanças feitas pelo PLC, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 1; 22; 80; 124; 136; e 168.

Outras emendas referentes à jornada

Foram apresentadas emendas referentes à jornada de trabalho fora do escopo do projeto aqui analisado. Em geral, elas provocam o aumento do custo da hora trabalhada, o que pode desestimular novas contratações e a manutenção dos vínculos já existentes, bem como afastar investimentos produtivos do país e contribuir para a desindustrialização, por ser o nosso custo unitário de trabalho – medida do custo do trabalho corrigida pela produtividade – muito maior que a de nossos competidores. Este tipo de medida também tende a gerar pressão nos preços e comprimir o investimento privado.

Por isso, não concordamos com propostas de redução da jornada semanal para 40 horas; ampliação da licença-maternidade; e criação de licenças anuais para qualificação profissional ou comparecimento a consultas médicas de familiares. São propostas que, embora bem

intencionadas, vão ao sentido contrário da geração de emprego, e são especialmente deletérias ao mercado de trabalho da mulher.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 19; 48; 49; 61 e 148.

SF/17509.76401-03

2. C. 4 Populismo judicial

Senhoras Senadoras e Senhores Senadores, já falamos diversas vezes neste relatório sobre o problema do populismo, do ativismo judicial. Ele se caracteriza pela infame invasão das competências do Congresso Nacional; pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos; e por decisões impensadas que em seu conjunto acabam por prejudicar o trabalhador. Alguns exemplos já foram dados aqui, como a questão das horas *in itinere* ou da redução do intervalo intrajornada, que punem os brasileiros privando-lhes de melhores possibilidades de deslocamento até o trabalho e da oportunidade de voltar mais cedo do serviço para casa.

Esta reforma trabalhista é bem vinda também por mitigar essa questão. Ao longo da tramitação deste projeto, nos certificamos que as inovações propostas não subtraem direitos constitucionais sagrados, como o acesso à Justiça, e é sobre questões como essa que nos debruçaremos agora.

Na preliminar de constitucionalidade, salientamos como insistentemente a Justiça Trabalhista, liderada pelo TST, adentra em nossas competências e afronta princípios constitucionais como o da legalidade, previsto no próprio *caput* do art. 5º da Carta Magna, o da separação dos Poderes, previsto nos arts. 2º e 60 da Constituição, e o da conformidade funcional. A este respeito, ensina o professor Pedro Lenza, em uma de suas obras sobre o Direito Constitucional, a respeito do intérprete da Constituição:

> ao concretizar a norma constitucional, será responsável por estabelecer a força normativa da Constituição, não podendo alterar a repartição de funções constitucionalmente estabelecidas pelo constituinte originário, como é o caso da separação de poderes, no sentido de preservação do Estado de Direito.

Este é um dos princípios constitucionais que a Justiça do Trabalho, enquanto intérprete da Constituição, tem violado de maneira serial.

Ressaltemos mais uma vez o que já observamos antes: este ativismo já foi reconhecido, e criticado, sucessivas vezes pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF).

O atual desenho do processo trabalhista, combinado com este ativismo, gera o inacreditável cenário atual. Segundo o Ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, em declaração recente, o país é responsável por 98% das ações trabalhistas do planeta, tendo apenas 3% da população mundial. Todos os anos, produzimos mais ações judiciais na área do que a soma de outros países. Provoco uma reflexão: somos tão especiais assim? O mundo está errado?

SF/17509.76401-03

Nesse sentido, constam do PLC normas para ampliar a segurança jurídica no que diz respeito às relações do trabalho, conferindo-lhes maior clareza e precisão e assim reduzindo a possibilidade de interpretações divergentes. A proposta pretende também suprir lacunas no caso de temas acerca dos quais a jurisprudência vem criando direitos e obrigações sem fundamento legal e muitas vezes contra aquilo que é negociado coletivamente.

Ativismo e segurança jurídica

Um primeiro grupo de medidas da reforma trabalhista em relação ao ativismo judicial está na redação dada ao art. 8º da CLT, que deveria ser senso comum. Nos §§ 1º a 3º do dispositivo, conforme a redação do PLC, fica expresso que a fonte subsidiária do direito do trabalho é o direito comum; que súmulas e outros enunciados do TST e dos TRT não podem restringir direitos nem criar obrigações que não tenham sido aprovadas pelo Congresso Nacional por meio de lei; e que nas negociações coletivas a Justiça do Trabalho deve analisar apenas a conformidade dos elementos essenciais, se pautando pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sem essa previsão, temos hoje situações que já exploramos neste texto, como o intervalo intrajornada não usufruído em 15 minutos ser indenizado como se de 1 hora fosse, ou a anulação de negociações coletivas porque um magistrado julga que sabe mais do que o trabalhador o que é melhor para ele próprio.

Não prospera o argumento contrário ao PLC de que ele viola o "*princípio da inafastabilidade do controle judicial*" consubstanciado no art. 5º, inciso XXXV da Carta Magna, que preconiza que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*". Relembremos: conforme o art. 22, inciso I, da Constituição é ao Congresso Nacional quem compete legislar sobre direito do trabalho, e, conforme o art. 24, inciso I, é competência da União estabelecer normas gerais de direito econômico.

SF/17509.76401-03

Desta forma, cabe ao Congresso Nacional e, sobretudo, às próprias categorias no âmbito da negociação coletiva, criarem direitos e obrigações, e não ao Judiciário. Embora a interpretação e aplicação das normas não seja uma atividade mecânica, não há dúvida de que cabe ao Judiciário assegurar que os deveres e obrigações existentes por força de lei ou negociação coletiva sejam cumpridos, e não inovar na ordem jurídica para criar novos direitos e obrigações.

Oportuno salientar que muitas danosas decisões judiciais invocam não a lei, mas princípios ou teorias, como a chamada "*teoria da subordinação estrutural*", para inovar na ordem jurídica. Há uma profusão de ações reconhecendo vínculos empregatícios e responsabilidades trabalhistas entre empregados de uma empresa A e o empregador de uma empresa B, meramente porque B e A pertencem a uma mesma cadeia produtiva. Há previsão legal para essas condenações? Não. Isto impede que os juízes criem normas, à revelia do Congresso? Também não.

A segurança jurídica é um princípio constitucional, conforme o que exige, dentre outras garantias dirigidas às pessoas em geral, estabilidade para o passado, compreensibilidade no presente e previsibilidade para o futuro.

É fundamental observar aqui que o objetivo da proposta não é proteger empresas ou considerá-las hipossuficientes. É proteger a pessoa, tanto as incluídas, as empregadas com carteira assinada, quanto as excluídas: as desempregadas, as informais, as desalentadas. São elas que são penalizadas pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos, e não os patrões.

Neste sentido, não nos convencem os argumentos apresentados contrários à nova redação do art. 8º, que fazem sentido unicamente para os grupos de interesse que os vocalizam.

SF/17509.76401-03

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**.
>
> .....

SF/17509.76401-03

As inovações podem ser entendidas sob os ensinamentos a respeito da *teoria do litígio* feitos pelo professor Steven Shavell, da Escola de Direito de Harvard, na obra *Fundamentos da Análise Econômica do Direito*. Explica-se que o custo *privado* de ingressar com uma ação judicial, se inferior ao custo *social* de ingressar com esta ação, pode levar a um nível de ações que, embora induzido por incentivos privados, é subótimo, danoso do ponto de vista social.

A conclusão é simples: na ausência de riscos e custos percebidos para quem ingressa com uma ação, o sistema judicial tende a ser mal usado, tendendo à sobrecarga, à lentidão. O prejuízo é de toda a sociedade, que financia com tributos este sistema e que convive com a incerteza e insegurança jurídica que só a celeridade processual pode contornar. É isto que ocorre com a Justiça do Trabalho no Brasil. O mais perverso é que, neste caso, a incerteza resultante deste desenho penaliza justamente o nível de emprego.

Por isso, são indispensáveis as previsões do PLC nº 38, de 2017, para o processo trabalhista. Além de propor mecanismos que reduzirão sobremaneira o número de processos judiciais, o projeto traz dispositivos específicos que, ao entrarem em vigor, abrangerão milhões de processos em tramitação na Justiça do Trabalho há anos, permitindo assim que sejam solucionados rapidamente com o suporte do novo comando legal.

Já analisamos neste relatório as inovações que reduzirão o número de processos judiciais, criando "filtros" para a resolução de conflitos, ou, nos termos de José Pastore, professor da USP que participou de nossas audiências, mecanismos de *auto-resolução de conflitos*. Entre eles estão o termo de quitação anual, a homologação de acordos extrajudiciais e a arbitragem para trabalhadores hiperssuficientes.

SF/17509.76401-03

Agora passemos a analisar, portanto, os dispositivos que contribuirão para a celeridade processual.

O disposto nos arts. 790, 790-B e 791-A da CLT, conforme o PLC, buscam dar racionalidade às demandas judiciais, reduzindo a quantidade de processos e tornando a Justiça Trabalhista mais célere. As mudanças dão eficácia ao disposto no art. 5º, inciso XXIV, que diz:

> Art. 5º.....
> .....
>
> LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;
> .....

Hoje essa exigência tão natural não existe na Justiça Trabalhista, estimulando o seu sobreuso. É essencial ressaltar que não existe Justiça gratuita: ela sempre será custeada por alguém, inclusive por contribuintes pobres.

Outro desestímulo para evitar o uso espúrio e até mal-intencionado da Justiça do Trabalho é a previsão de que a União só responderá pelos encargos dos honorários periciais da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita, caso ela "*não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (...) ainda que em outro processo*".

Além de onerar o Estado, os honorários pagos aos peritos em caso de Justiça gratuita são mais baixos e demoram mais tempo a ser recebidos, potencialmente afetando o próprio resultado das decisões. Temos aí, portanto, mais um desenho institucional prejudicial à sociedade.

Ainda a fim de coibir que o processo trabalhista seja usado para "aventuras judiciais", o PLC traz para o Direito do Trabalho algo que já existe em outros ramos do Direito: a previsão de que a parte que perder a demanda pague honorários de sucumbência.

SF/17509.76401-03

Ressaltamos: fica protegido desta previsão o beneficiário da gratuidade, extinguindo-se em dois anos esta obrigação, se o beneficiário da gratuidade não obtiver em juízo créditos para pagar a despesa e demonstrar neste prazo que permanece a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade.

Percebe-se que estas medidas aproximam o custo *privado* de demandar o Judiciário com seus custos *sociais*, tornando a quantidade de processos mais racional. Ao mesmo tempo, é primordial ressaltar: **não há qualquer custo em demandar a Justiça Trabalhista para aqueles que forem comprovadamente pobres**.

No mesmo espírito está a proposta do PLC para o art. 844 da CLT. Nele cria-se uma sanção para o reclamante que faltar audiência judicial (hoje, apenas o reclamado é penalizado). É mais um incentivo para a racionalização das demandas. Também neste dispositivo, prevê-se a possibilidade de ausência do reclamado, se houver presença de seu advogado.

Não concordamos com os argumentos contrários colocados pelos opositores desta mudança, que alegam que o processo do trabalho é "*informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz*" e que haveria ofensa ao princípio geral constitucional da igualdade. Entendemos que retirar esta previsão seria uma medida incompatível com as tecnologias da informação do século 21 e desestimuladora de emprego. Ilustrativamente, pela legislação atual, um filho que pague um cuidador para o seu pai doente em sua cidade de origem deve, se processado, interromper a sua rotina e arcar com os custos de uma viagem – enquanto torce para que a audiência não seja adiada.

Também não concordamos com emendas apresentadas que criam regras privilegiadas, no processo trabalhista, para as advocacias públicas, com o alegado intuito de contornar o insuficiente quadro de pessoal

desses órgãos, ainda que tendo como base a Recomendação nº 2 da Corregedoria Geral do TST, de 23 de julho de 2013, de autoria do então Ministro Corregedor Ives Gandra Martins Filho. Avaliamos não haver motivo para diferenciar o tratamento dado ao Estado em relação ao dado ao ente privado, muitas vezes um microempreendedor ou um empregador doméstico, que têm dificuldades muito mais relevantes em atender os ritos dos processos de trabalho do que os advogados públicos.

SF/17509.76401-03

Outra vantajosa previsão é a feita pelo PLC para o art. 11-A da CLT, que institui a prescrição intercorrente para processos trabalhistas, de 2 anos. A prescrição intercorrente se refere à perda do direito por razão de inércia do titular de uma execução que não toma as ações para continuidade do processo. Trata-se de medida destinada a garantir justamente a segurança das relações jurídicas, a razoável duração do processo e a sua celeridade, conforme a Constituição. Aliás, o prazo de 2 anos é previsto pela própria Carta Magna, no inciso XXIX do art. 7º, e já é utilizado para execução de créditos tributários da União.

A Súmula nº 114 do TST definiu que a prescrição intercorrente de 2 anos não se aplica à Justiça do Trabalho. Entretanto, a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho é aceita pelo Supremo Tribunal Federal, vide a Súmula nº 327 daquela corte. Portanto, entendemos que o PLC meramente insere no texto legal o entendimento que já existe por parte da Corte Constitucional.

Adicionalmente, as inovações constantes do art. 818 da CLT, na forma do PLC, trazem mais segurança jurídica quanto a quem, reclamante ou reclamado, deve ter o ônus da prova. Apesar das definições, há flexibilidade suficiente para que o juízo promova mudanças na análise caso a caso. Nesta hipótese, avaliamos como correta a previsão do PLC de que a audiência deverá ser adiada, para evitar surpresas às partes.

Por fim, precisamos esclarecer um ponto sensível no que tange à racionalização das demandas judiciais: o tratamento dado pela proposta ao **dano extrapatrimonial**. Concordamos com o texto apresentado, uma vez que o Judiciário não deve ser visto como uma "*loteria*", sob pena de ficar abarrotado por processos e não ser fonte da segurança jurídica que o emprego formal tanto precisa para florescer.

O único direito trabalhista que não é parametrizado hoje é a indenização por danos morais. Há uma ampla diversidade de decisões nessa matéria. Por isso, entendemos que é valido e consoante com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade o texto do PLC para os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223- G da CLT.

SF/17509.76401-03

Não avalizamos os argumentos contrários apresentados de que esses dispositivos limitam a independência do juiz ou tratam de maneira diversa o rico e o pobre.

Em relação ao primeiro argumento, é necessário rememorar que já são parametrizadas e limitadas, por exemplo, as multas por descumprimento da legislação trabalhista. Em relação ao segundo argumento, é preciso ter em mente que a proposta apenas concede um balizador, evitando a insegurança decorrente de uma profusão de decisões judiciais que não dialogam. Não se trata, portanto, de conceder uma abordagem diferente para ricos e pobres.

Assim, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 6; 46; 54; 55; 57; 88; 115; 146; 156; 159; 165; 173; 176; 178; e 187.

2. C. 5 Terceirização e autônomos

Terceirização

A proposição aqui analisada não altera somente a CLT, mas também modifica a Lei de Terceirização: Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada recentemente pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. O PLC fornece salvaguardas à terceirização, proibindo a pejotização e a recontratação de trabalhadores como terceirizados, bem como concedendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos demais trabalhadores. Os dispositivos também definem de maneira clara as partes da terceirização.

Uma série de emendas apresentadas a CAE foram, no entanto, contrárias a esta delimitação e às salvaguardas. Alegou-se que o PLC transforma a terceirização em mera intermediação de mão de obra, precarizando as relações de trabalho, e que a terceirização da atividade-fim

não é permitida mesmo com as mudanças aprovadas recentemente pelo Congresso Nacional.

Discordamos dos argumentos elencados por tais emendas. Já há muito tempo deveríamos ter desistido de fazer a **impraticável distinção entre atividade-meio e atividade-fim** de uma empresa para fins de permissão de terceirização, aliás, algo que só existe no Brasil.

SF/17509.76401-03

Ilustrativamente, o processo de fabricação de uma única boneca *Barbie* se dá em vinte países diferentes. A produção desse brinquedo é ilustrativa dos ganhos de eficiência da terceirização e de como ela se expande pelo mundo. Se a manufatura de um brinquedo como esse já é hiperespecializada, o que se pode esperar de serviços tão complexos quanto os relacionados à medicina, por exemplo?

A mudança de paradigma da terceirização é bem ilustrada olhando grandes companhias de hoje e do passado. Enquanto a *Ford* chegou, no passado, a ser dona até das plantações de seringais para produção de borracha natural usada nos seus carros, hoje a gigante de computação *Dell* não produz exatamente computadores, mas sim organiza uma série de milhares de contratos de fornecedores e empregados. Muitas multinacionais já terceirizaram atividades que vão do desenho do seu produto até o pós-venda, passando até pela política de estabelecimento de preços.

A controvérsia em torno da terceirização deriva da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringiu as possibilidades de terceirização apenas às atividades-meio de uma empresa, vetando-as para as atividades-fim. Sabemos que a decisão gerou grande insegurança, já que na prática delegou para auditores-fiscais e juízes estabelecer qual a atividade-meio e qual a atividade-fim de uma empresa.

Não apenas é difícil em uma economia moderna definir o que é atividade-meio e o que é atividade-fim, como também faz pouco sentido fazer vedações com base nesses conceitos. A terceirização é decorrente da própria especialização do trabalho, tendência que nos últimos séculos permitiu que as sociedades se desenvolvessem e melhorassem a vida das pessoas.

Os ganhos de produtividade da especialização, com a terceirização permitida, serão vantajosos para trabalhadores e para consumidores. Para os trabalhadores, porque novas possibilidades no mercado surgirão, atualmente reprimidas pela proibição da terceirização. Há relatos de que a proibição da terceirização da atividade-fim inibe empreendimentos tão grandes quanto um que geraria 20 mil vagas no País, conforme noticiado em março último pelo jornal *Valor Econômico*. Ao fomentar a especialização e qualificação, também se reduz a rotatividade e inibe a incerteza jurídica. Segundo a pesquisadora Maria Teresa Sadek, até 46% dos processos trabalhistas se relacionam de alguma forma com a vedação à terceirização.

SF/17509.76401-03

Já os consumidores se beneficiarão da redução de custos promovida pelos ganhos de eficiência da produção feita em cadeia. Para o economista José Márcio Camargo, só é possível consumir *smartphones* hoje porque a terceirização viabiliza seu preço, não tendo existido eles se empresas como a *Apple* ou a *Samsung* não pudessem terceirizar sua produção.

A lógica econômica da terceirização consiste na ideia de que uma organização deve fazer apenas o que sabe fazer melhor, contratando por fora todo resto. Assim, mesmo tarefas em que há afinidade com a atuação de uma empresa podem ser terceirizadas, se os custos de transação de contratar por fora forem menores dos que os ganhos de eficiência de fazê-lo. Dessa forma, o debate sobre terceirização é no fim das contas o debate sobre qual é o tamanho ideal de uma empresa.

No Brasil, a tentativa do Judiciário de vedar a terceirização da atividade-fim trouxe alguns casos emblemáticos. Uma construtora pode terceirizar para firma especializada o serviço de terraplanagem, que é eventual, mas é obviamente relacionado à essência de sua atividade? As operações de *call-center* de uma empresa fazem parte de sua atividade-meio ou de sua atividade-fim? E se for uma telefônica?

Pelo entendimento do Judiciário, um especialista em terraplanagem de uma construtora que decidisse montar seu próprio negócio para prestar com mais eficiência e celeridade este serviço para diversas construtoras e consumidores estaria condenado à falência, porque a Justiça

entende que as empresas não podem contratar este serviço. Da mesma forma, o Judiciário entende que uma telefônica deve concentrar esforços em montar um *call-center* próprio, sem contar com uma empresa especializada para isso, em vez de dedicar seus recursos a melhorar os serviços que presta a seus consumidores, como de telefonia ou de dados.

SF/17509.76401-03

Desta forma, a própria distinção entre atividade-fim e atividade-meio faria pouco sentido: se uma empresa decide terceirizar uma atividade, essa atividade não pode ser considerada sua atividade-fim. Em uma economia cada vez mais especializada e competitiva, seria impossível que um auditor, procurador ou juiz soubesse determinar quais atividades são fim ou meio para cada segmento da economia. É por isso que não podemos acatar as Emendas que defendem regulamentar a questão como o TST vinha fazendo.

Também não vemos razão em aceitar as emendas que vedam a terceirização no setor de educação ou no setor público. No primeiro caso, procedem as alegações apresentadas de que a terceirização não faz sentido no setor de educação, e é por isso mesmo que não vemos necessidade de imposição legal vedá-la. No segundo caso, porque a terceirização já está proibida no setor público pelo princípio constitucional do concurso público, sendo a previsão em lei redundante.

Outras alterações sugeridas pelos parlamentares à Lei nº 6.019, de 1974, foram no sentido de garantir as mesmas condições de alimentação entre terceirizados e contratados diretamente, algo que o PLC já prevê em nossa avaliação, e de impedir a substituição entre trabalhadores regulares e trabalhadores temporários. Neste último caso, entendemos a obrigação desnecessária, uma vez que o empregador já não possui incentivo para substituir o trabalhador que precisa, e, se de fato houvesse necessidade de modificar um contrato, a vedação ao trabalho temporário apenas implicaria na própria demissão.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 8; 27; 62; 63; 76; 133; 138; 160 e 190.

Autônomos

A proposição também altera o art. 442-B da CLT proposta pelo PLC, que prevê que o autônomo não é empregado da empresa, ainda que preste serviços de forma exclusiva e contínua. Alguns setores da economia necessitam dessa previsão, como o de transporte de cargas, em que milhares de motoristas prestam serviço a empresas preservando sua condição de autônomo. O dispositivo não afasta a competência da Justiça do Trabalho para determinar o vínculo de "falsos autônomos" em caso de fraude.

SF/17509.76401-03

Assim, a mudança tem o potencial de reduzir a insegurança jurídica e ampliar oportunidades e formalização de autônomos, sem precarização. Por este motivo, não concordamos com as emendas contrárias ao disposto com o intuito de combater a chamada "*pejotização*". Aliás, o mesmo argumento deve ficar claro para os que receiam que a terceirização se torne uma mera intermediação de mão de obra: nenhum destes dispositivos afasta a competência da Justiça de Trabalho de reconhecer a relação de emprego quando presentes os seus requisitos, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Esta medida também merece ser analisada à luz da própria Carta Magna. Com efeito, a Constituição assegura de forma ampla a liberdade de exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão, conforme o art. 5º, inciso XIII, bem como a livre iniciativa, conforme o art. 1º, inciso IV, e art. 170, além de mencionar expressamente, por exemplo, ao lado da relação de emprego, o trabalhador avulso, no art. 7º, inciso XXXIV, o cooperativismo e o associativismo no art. 174, § 2º, e a prestação de serviço a qualquer título sem vínculo empregatício, no art. 195, inciso I, alínea *a*.

Adicionalmente, a Constituição prevê como um dos princípios da ordem econômica o tratamento favorecido para empresas de pequeno porte, conforme o art. 170, inciso IX. O trabalho autônomo é o germe das micro e pequenas empresas, de modo que sua atuação deve ser estimulada, e não inviabilizada sob a permanente ameaça de qualificar-se como vínculo empregatício qualquer relação estabelecida com profissionais autônomos.

Diante do exposto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 34; 78; 94; 114; 153 e 193.

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.

SF/17509.76401-03

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.

SF/17509.76401-03

Ainda em relação à remuneração e produtividade, o art. 461 da CLT, conforme redação dada pelo PLC, é atualizado para permitir ganhos de produtividade e renda, ao confrontar o entendimento atual do Judiciário, para que profissionais de uma mesma função possam ter remunerações diferentes de acordo com sua performance. Em seu § 5º, evita-se que haja equiparação em cadeia, sem contrapartida de produtividade, com a remuneração antiga de um empregado que não exerce mais a função ou de um empregado de outra localidade de uma empresa.

Outras emendas se dedicaram a propor melhoria da remuneração do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); extinguir as contribuições obrigatórias ao "Sistema S" ou transferir a arrecadação para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); criar o trabalho multifunção (*multitask*); proibir a demissão sem justa causa no Brasil; e melhorar a correção de valores julgados pela Justiça Trabalhista.

Entendemos que são mudanças impertinentes por não se relacionarem diretamente aos temas tratados pelo projeto, e que poderão ser mais bem aproveitadas nas discussões de outros projetos que tramitam nesta Casa.

Por fim, não concordamos, por óbvio, com emendas que alteram a cláusula de vigência deste projeto; condicionam a aprovação deste projeto à aprovação em referendo popular; e rejeitam totalmente a proposta.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas à Comissão: nºs 7; 10; 11; 36; 37; 69; 73; 74; 79; 93; 97; 113; 129; 134; 140; 152; 157; 158 e 191.

SF/17509.76401-03

3. Recomendações de vetos

Em que pese nossa convicção pelo necessário aperfeiçoamento das leis trabalhistas, pautada pelo binômio flexibilização e proteção, não podemos estar alheios às críticas construtivas apresentadas ao projeto pelos participantes das audiências públicas que realizamos, pelos representantes sindicais que recebemos e pelas emendas apresentadas pelas Senhoras Senadoras e Senhores Senadores a esta Comissão.

Deste modo, concertamos junto ao Poder Executivo que alguns itens da proposta em tela devem ser vetados, podendo ser aprimorados por meio da edição de medida provisória que contemple ao mesmo tempo o intuito do projeto aprovado na Câmara dos Deputados e o dever de proteção externado por muitos parlamentares.

Portanto, são os seguintes os pontos do projeto que compõem este entendimento institucional:

Gestante e lactante em ambiente insalubre

Entendemos ser inoportuna a alteração pretendida para o art. 394 da CLT. Este dispositivo dispõe sobre o afastamento da empregada em período de gestação e lactação de acordo com as condições de insalubridade. Reconhecemos que há uma demanda legítima a favor da mudança proposta pelo PLC por parte de médicas e enfermeiras do setor de saúde, que desejam ter a opção de trabalhar nestas situações. Porém, o dispositivo como está implicaria abrir espaço para abusos contra mulheres menos esclarecidas, com menor poder de barganha e em ambientes mais insalubres e desprotegidos do que os hospitais.

Julgamos que a missão de reformar a CLT é a de buscar um equilibro que contemple o mercado de trabalho de diversos “Brasis”, e não o de legislar pela exceção de acordo com demanda deste ou daquele setor.

Neste sentido, nos sensibilizam os argumentos apresentados sobre esta questão pelo Senador Fernando Bezerra Coelho, na Emenda nº 15; Senador José Pimentel, na Emenda nº 33; Senadora Vanessa Grazziotin, na Emenda nº 89; Senadores Paulo Paim e José Pimentel, na Emenda nº 92;

Senadora Lúcia Vânia, na Emenda nº 107; e Senadora Kátia Abreu, na Emenda nº 109. Têm razão Suas Excelências de que a norma atual protege não apenas a mulher, mas o próprio nascituro.

Conforme o referido concerto para aprovação da matéria, com posterior veto e regulamentação dos dispositivos aqui tratados, rejeito as seguintes Emendas: nºs 15; 33; 89; 92; 107 e 109.

SF/17509.76401-03

Serviço extraordinário da mulher

Também somos contrários à revogação do art. 384 da CLT, que prevê que, para que a mulher possa efetuar o serviço extraordinário, deve a ela ser concedido obrigatoriamente 15 minutos de descanso. Novamente, embora reconheçamos a demanda pela mudança, também reconhecemos que em muitos setores a manutenção da norma é necessária para proteger a higidez, saúde e segurança da mulher.

Frisa-se que o Supremo Tribunal Federal (STF), em anos recentes, considerou constitucional a previsão do art. 384, no julgado do Recurso Extraordinário nº 658.312, com repercussão geral. O relator, Ministro Dias Toffoli, foi particularmente sensível em seu voto ao reconhecer que o dispositivo se justifica por haver "*um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher*" e um componente social que decorre da dupla jornada da mulher. O Ministro foi acompanhado na ocasião pela maioria do Pleno, incluindo com os votos das Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber. Neste sentido, fica prestigiada a Emenda nº 90, da Senadora Vanessa Grazziotin.

Todavia, diante do pacto estabelecido entre as lideranças do Congresso Nacional e do Poder Executivo, fica rejeitada a Emenda nº 90.

Acordo individual para a jornada 12 por 36

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.

SF/17509.76401-03

No entanto, entendemos que da forma como consta no projeto, a previsão não protege suficientemente o trabalhador, que pode ser compelido a executar jornadas extenuantes que comprometem a sua saúde e até a sua segurança. Permitir a jornada 12 por 36 por acordo ou convenção coletiva nos parece suficiente para flexibilizar a jornada nos setores em que a realidade da atividade necessita deste tratamento diferenciado.

O veto, com regulamentação desta questão por medida provisória, é o que recomendamos, prestigiando as sugestões do Senador Otto Alencar, na Emenda nº 15; do Senador José Pimentel, nas Emendas nº 32 e 91; do Senador Paulo Paim, na Emendas nºs 67 e 91; do Senador Humberto Costa, na Emenda nº 117; e do Senador Lindbergh Farias, na Emenda nº 141.

Conforme o acordo descrito anteriormente, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 15; 32; 67; 91; 117 e 141.

Trabalho intermitente

Sem dúvida, uma das principais inovações desta proposta é a criação do trabalho intermitente, feita pelos arts. 443 e 452-A da CLT, na forma do projeto. Não concordamos com os argumentos colecionados pelos opositores da proposta de que ela transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregador, violando a função social da propriedade prevista na Constituição e tratando o trabalhador como um insumo qualquer. Pelo contrário, esta é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e a permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos, que têm maior dificuldade de cumprir a jornada "cheia".

Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

SF/17509.76401-03

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. Desta forma estaremos também prestigiando os sensíveis argumentos colocados na Emenda nº 51 pelo Senador Armando Monteiro, que é relator do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, que se aprofunda sobre esta questão. Também caminham na direção do que decidimos os anseios do Senador Cristovam Buarque, autor da Emenda nº 58; da Senadora Kátia Abreu, autora da Emenda nº 185; do Senador Humberto Costa, autor das Emendas nºs 125 e 130; do Senador Lindbergh Farias, autor da Emenda nº 151; do Senador José Pimentel, autor das Emendas nºs 24, 35 e 101 – esta última com o Senador Paulo Paim; e da Senadora Vanessa Grazziotin, autora da Emenda nº 3.

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185.

Representantes dos empregados

Outro ponto que merece maior reflexão é o disposto nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT na forma do PLC nº 38, de 2017. Estes dispositivos finalmente regulamentam o art. 11 da Constituição:

> Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Este representante, que além de estar previsto na Constituição também é comum em outros países, poderia se ocupar de questões mais cotidianas da vida dos trabalhadores. Vejamos o que prevê o art. 510-B da CLT, conforme o projeto:

> Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:
>
> I – representar os empregados perante a administração da empresa;
>
> II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
>
> III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
>
> IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
>
> V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
>
> VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
>
> VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.
>
> .....

Assim, o representante poderia ser uma figura que amplie no dia a dia o diálogo entre empresas e trabalhadores, melhorando as condições de trabalho e solucionando problemas menores que hoje acabam congestionando o Judiciário.

Por outro lado, entendemos que a regulação de um dispositivo constitucional merece uma discussão mais cuidadosa. É preciso que fique mais clara a diferença de atribuições entre estes representantes e os sindicatos, sob pena de serem corroídas as estruturas que defendem os trabalhadores, com risco de desproteção.

SF/17509.76401-03

Desta forma, recomendamos o veto do dispositivo com posterior regulamentação, se conveniente por medida provisória. É neste sentido que caminha o proposto na Emenda nº 82, da Senadora Vanessa Grazziotin; na Emenda nº 169, do Senador José Pimentel; na Emenda nº 184, da Senadora Kátia Abreu.

Assim, ficam rejeitadas também as Emendas nºs 82; 169 e 184.

Negociação do intervalo intrajornada

De forma semelhante, julgamos não estar madura a discussão referente à prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A.

Pautados pelo binômio flexibilidade e proteção, consideramos que esta proposta merece maior reflexão, sob risco de gerar precarização das condições de trabalho, com consequências sobre a saúde e a segurança do trabalhador.

Assim, recomendamos o veto deste inciso que deverá ser regulamentado por medida provisória.

Ficam, portanto, prestigiadas as Emendas nºs 106, da Senadora Lúcia Vânia; e 174, da Senadora Kátia Abreu.

Formalmente, rejeitamos as Emendas nºs 106 e 174.

III – VOTO

Diante do exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17509.76401-03

ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

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

SF/17975.80998-02

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito o relatório para analisar a Emenda nº 132 e as Emendas nºs 194 a 218, apresentadas após a reunião.

II – ANÁLISE

As Emendas nºs 194 a 218 tratam de temas que já foram exaustivamente discutidos no relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais.

São alterações na Lei nº 6.019, de 1974, ou na CLT, na forma do PLC, para os arts. 2º; 8º; 58; 58-A; 394-A; 442-B; 457; 468; 477; 477-A; 510-A; 510-B; 510-C; 510-D; 611-A; 614; 634; 879; novos artigos.

Isto é, reiteram-se propostas bastante danosas aos trabalhadores e repetem-se questões exaustivamente discutidas a respeito da prevalência de negociações coletivas sobre o legislado; ultratividade; remuneração por

produtividade; novos papéis dos sindicatos; correção monetária de valores; trabalho a tempo parcial; autônomos; horas *in itinere*; ativismo judicial; e definição de grupo econômico.

Referem-se, também, a itens cujo veto já recomendamos no relatório, sobre representação dos trabalhadores no local de trabalho e a situação da gestante e lactante em local insalubre.

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.

SF/17975.80998-02

III – VOTO

Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda nºs 132; 194; 195; 196; 197; 198; 199; 200; 201; 202; 203; 204; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 212; 213; 214; 215; 216; 217 e 218.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17975.80998-02

ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

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

SF/17391.46550-57

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito novamente o relatório para analisar as Emendas nºs 219 a 242, apresentadas hoje.

II – ANÁLISE

Foram apresentadas hoje as Emendas nºs 219 a 242. Mais uma vez, são quase todos itens que foram exaustivamente discutidos no Relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais. São emendas que fomentam, ao nosso ver, a insegurança jurídica e o ativismo judicial, que retira competências do Congresso.

III – VOTO

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

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

SF/17391.46550-57

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

(nº 6.787/2016, na Câmara dos Deputados)

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

AUTORIA: Câmara dos Deputados

DOCUMENTOS:

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

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

Página da matéria

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

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

"Art. 2º .....

.....

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

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

"Art. 4º .....

2

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

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

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

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

“Art. 8° .....

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

§ 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."

4

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

I – (revogado);

II – (revogado).

.....

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

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

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

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

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

5

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

§ 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)

6

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

.....

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

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

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

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

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

7

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

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

.....

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

§ 4º (Revogado).

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

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

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

8

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

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

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

"Art. 60. .....

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

"Art. 61. .....

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

..... "(NR)

"Art. 62. .....

.....

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.’

12

‘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.

17

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

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

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

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

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

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

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais.

18

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

§ 8° 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.

§ 9° 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. ....

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

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

.....

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

"Art. 458. .....

.....

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

20

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

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

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

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

.....

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

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

"Art. 468. .....

§ 1° .....

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

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

§ 1° (Revogado).

.....

§ 3° (Revogado).

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

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

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

22

.....

§ 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."

24

"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

28

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;

30

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:

32

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

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

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

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

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

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

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

XI – número de dias de férias devidas ao empregado;

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

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

XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;

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

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

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

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

XIX – aposentadoria;

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

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

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

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

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

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

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

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

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

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;

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

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

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

35

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

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

“Art. 634. .....

§ 1º .....

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

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

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

.....”(NR)

“Art. 702. .....

I – .....

.....

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

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

.....

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

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

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

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

I – quando o juízo entender necessário;

II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.

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

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

..... "(NR)

"Art. 790. .....

.....

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

38

§ 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.”

40

"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. .....

44

.....

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

“Art. 844. .....

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

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

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

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

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

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

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

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

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

“Art. 847. .....

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

“TÍTULO X

.....

CAPÍTULO III

.....

Seção IV

Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

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

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

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

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

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

§ 2° 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.

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

§ 2° 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 § 6° do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8° 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).

48

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

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

"Art. 884. .....

.....

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

"Art. 896. .....

.....

§ 1º-A .....

.....

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

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

.....

§ 3º (Revogado).

§ 4º (Revogado).

§ 5º (Revogado).

§ 6º (Revogado).

.....

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

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

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

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

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

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

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

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

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

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

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

"Art. 899. .....

.....

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

§ 5º (Revogado).

.....

§ 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.

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

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

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

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

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

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

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

“Art. 20. .....

.....

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

..... ”(NR)

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

“Art. 28. .....

.....

§ 8° (Revogado).

a) (revogada);

54

.....

§ 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) §§ 3°, 4°, 5° e 6° do art. 896;

p) § 5° do art. 899;

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

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

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

CÂMARA DOS DEPUTADOS, de abril de 2017.

RODRIGO MAIA
Presidente

LEGISLAÇÃO CITADA

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

- artigo 2º

SF/17127.14800-45

VOTO EM SEPARADO

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

RELATORA: Senadora **VANESSA GRAZZIOTIN**

I – RELATÓRIO

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

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

SF/17127.14800-45

O Projeto foi distribuído para análise desta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), da Comissão de Constituição, Justiça Cidadania (CCJ) e da Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

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.

O referido PLC ampliou, consideravelmente, o leque de matérias tratado no PL nº 6.787, de 2016, motivo pelo qual passa-se à sucinta descrição, com base no parecer aprovado na Câmara dos Deputados, do conteúdo do projeto encaminhado ao Senado Federal.

No art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja o grupo econômico, para 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, 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, o contrato, a jurisprudência, a analogia somente podem ser usados no vazio legal.

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

SF/17127.14800-45

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.

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 impulso do processo. O marco inicial deste prazo, de acordo com a proposição, ocorrerá 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.

Os arts. 47 e 47-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, preveem a majoração do valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas, com a declarada finalidade de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e proteger os trabalhadores contra a violação de um 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.

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,

SF/17127.14800-45

permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado “abono pecuniário”.

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. 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 viabiliza o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que ela se dê 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 e 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, 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 tele trabalho na CLT.

SF/17127.14800-45

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, da 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, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, 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 exclusivo, que segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.

SF/17127.14800-45

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.

SF/17127.14800-45

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 ao § 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.

Modifica-se o art. 468 da CLT, para permitir que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de

SF/17127.14800-45

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 equipara as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo.

O art. 477-B estabelece que a adesão a Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de 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.

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. 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,

SF/17127.14800-45

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 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.

O art. 611-A, estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho e o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se ampla a negociação coletiva.

A nova redação dada ao art. 614 determina que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando-se, desse modo, a ultratividade.

A nova redação dada ao art. 620 da CLT estabelece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

SF/17127.14800-45

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-se, ainda, 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. 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 magistrado a homologará. A petição suspenderá o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

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.

Com as mudanças no art. 775 da CLT, pretende-se harmonizar o processo do trabalho com a diretriz que já é adotada pelo novo 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 consolidado, 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

SF/17127.14800-45

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, 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, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”.

O art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

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 novo CPC.

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 a uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes.

A alteração no art. 818 importou parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema, bem como decisão do TST (Instrução Normativa nº 39, de 2016): “aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas”.

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.

No art. 841, acrescentou-se um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado.

SF/17127.14800-45

O § 3º que se acresce ao art. 843 para estabelecer que o preposto não precisa ser empregado da empresa reclamada.

O art. 844 da CLT 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.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da desconsideração da personalidade jurídica que era previsto na Instrução Normativa nº 39, do TST.

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.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para impugnação 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.

SF/17127.14800-45

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de sessenta 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.

O §6º que se acrescenta ao art. 884 é para determinar 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 novo CPC. 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.

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.

O projeto faz uma inserção de um § 9º ao art. 899 na CLT, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do novo CPC.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 1974.

A primeira mudança é a inclusão 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. Por fim, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na

SF/17127.14800-45

qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada.

A alteração na Lei nº 8.036, de 1990, visa apenas a adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do Substitutivo, para dela fazer constar 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.

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

II – ANÁLISE

Conforme disposto no art. 99, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão discutir sobre os aspectos econômicos e financeiros de qualquer matéria remetida por despacho do Presidente.

A análise dos referidos aspectos da proposição deve ter como parâmetro a disciplina que a Constituição Federal traçou para o trabalho prestado no Brasil, portanto, em que pese a previsão de que matéria será posteriormente apreciada na Comissão de Constituição, Justiça Cidadania (CCJ), não há como se furtar de avaliar também aspectos da constitucionalidade, vez que o valor social do trabalho, ao lado da livre iniciativa, é fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, da Carta Magna.

Tal fundamento irradia não só na normatização dos direitos sociais dos trabalhadores, consoante se depreende dos arts. 6º, 7º e 8º da Constituição da República, mas, também, na disciplina da ordem econômica, já que ela é, nos termos *caput* do art. 170 da Constituição de

SF/17127.14800-45

1988, fundada na valorização do labor humano, consoante se depreende de seu teor, abaixo transcrito:

> **Art. 170.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Tanto é assim, que o titular do direito de propriedade somente a explorará legitimamente, quando a ela conferir valor social (inciso III do referido art. 170). O valor em testilha, por sua vez, somente será alcançado, quando a exploração da propriedade favorecer, não somente o seu titular, mas, também, os empregados que colaboram para o sucesso da atividade empresarial, consoante se depreende do inciso IV do art. 186 da Carta Magna, de seguinte teor:

> IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Em que pese o referido dispositivo fazer menção à função social da propriedade rural, não se pode negar que, em um sistema constitucional baseado no valor social do trabalho, a sua aplicação também alcança a propriedade urbana.

Do contrário, restaria estabelecida distinção que não se coaduna com o postulado da isonomia (art. 5º, *caput*, da Carta Magna), tampouco com o direito fundamental elencado no inciso XXIII do citado art. 5º, segundo o qual toda propriedade, sem qualquer distinção, terá que cumprir a sua função social.

Em face disso, ainda que se admita a necessidade de se adaptar a legislação trabalhista às novas relações econômicas, fortalecendo, assim, o entendimento entre as categorias econômicas e profissionais, tal reconhecimento não pode ocasionar a sobreposição da livre iniciativa sobre o trabalho humano, equiparando-o aos demais fatores de produção, visando, apenas, à redução dos custos da mão de obra, com o incremento exponencial da mais valia decorrente do labor do obreiro.

SF/17127.14800-45

O PLC nº 38, de 2017, caminha exatamente no sentido vedado pela Carta Magna. Trata-se de reforma na CLT e na Lei nº 6.019, de 1974, cirurgicamente promovida para retirar do trabalhador direitos historicamente conquistados, aumentando, ainda mais, a disparidade existente na relação laboral.

Nesse sentido, passa-se ao exame dos principais assuntos tratados no PLC nº 38, de 2017, demonstrando, ponto a ponto, os diversos prejuízos que ele ocasiona ao empregado.

I – GRUPO ECONÔMICO

De acordo com o § 3º do art. 2º da CLT, não bastará a mera direção/controle entre as empresas, que terão de atuar em conjunto no mercado de consumo, a fim de que haja a caracterização do grupo econômico.

Trata-se, pois, de alteração que enfraquece o conceito tradicional de grupo econômico, dele retirando empresas que, mesmo com relação de controle entre elas, atuem em ramos diferentes da atividade econômica.

Em face disso, não se pode aceitar a referida alteração promovida na CLT. O texto atual da consolidação garante que todos os beneficiários dos serviços prestados pelo empregado sejam responsáveis pela satisfação de seus direitos laborais, preservado, pois, o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

II – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO

A mudança realizada no art. 4º da CLT contraria jurisprudência cristalizada na Súmula nº 366 do TST, no sentido de que os períodos descritos no § 2º do referido dispositivo, desde que superiores a cinco minutos por batida, ensejam o pagamento de labor extraordinário.

SF/17127.14800-45

Sabe-se que o empregado não permanece nas dependências do estabelecimento do empregador de livre e espontânea vontade. Se lá se encontra, é porque há a necessidade de sua presença no local de trabalho, ainda que não haja ordem direta nesse sentido.

Cite-se, como exemplo, a troca de uniformes. A utilização de uniformes é do interesse do empregador, seja por questões de uniformização da vestimenta no local de trabalho, seja para promover a sua marca para os clientes que visitam o estabelecimento empresarial.

Por isso, o tempo despendido com a colocação/retirada de uniformes deve ser computado como tempo à disposição do patrão, pois é o interesse deste que prevalece no particular.

Necessário, então, rejeitar-se cirúrgica reforma ***in pejus*** promovida pelo PLC nº 38, de 2017, nas relações laborais.

III – FONTES SUBSIDIÁRIAS DO DIREITO DO TRABALHO E ALCANCE DAS SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No art. 8º da CLT, suprimiu-se necessidade de que o direito comum seja compatível com os princípios inerentes ao direito do trabalho, para que possa ser utilizado como fonte subsidiária da legislação laboral. Com isso, podem restar feridos postulados fundamentais ao sistema, como o da proteção, por exemplo (art. 7º, caput, da Carta Magna).

Além disso, nota-se que o § 2º do referido dispositivo não contém qualquer novidade jurídica. Súmulas e enunciados de jurisprudência nunca puderam contrariar texto expresso de lei. O que se busca, no particular, é restringir a interpretação dos Cortes laborais, em relação aos corretos sentido e alcance da lei trabalhista. Fica claro, neste tópico, que a proposição visa a amarrar o Poder Judiciário, evitando que ele interprete a lei em consonância com os ditames constitucionais.

Não menos importante, destacar que o § 3º do art. 8º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho

SF/17127.14800-45

aos seus aspectos meramente formais contraria o disposto no art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal.

Assim sucede, pois a expressão "além de outros que visem à melhoria de sua condição social", contida no caput do referido dispositivo, impõe que os direitos ali elencados, dentre eles a negociação coletiva, sejam exercidos de maneira a melhorar a situação do trabalho no Brasil.

Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe verificar se a negociação coletiva atinge, ou não, o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos formais. Além disso, a norma ofende o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito.

Por todos esses aspectos, as alterações promovidas no art. 8º consolidado não merecem a aprovação deste Senado.

IV – RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE – ART. 10-A DA CLT

A responsabilidade subsidiária do sócio retirante permite que este se veja livre de responder pelas dívidas da empresa, mesmo que esta não disponha de patrimônio suficiente para a satisfação dos créditos laborais. Trata-se, pois, de sobreposição do patrimônio do devedor ao direito de o obreiro receber verbas indispensáveis ao seu sustento, em manifesta contrariedade à função social da propriedade, positivada no art. 5º, XXIII, da Constituição Federal.

Além disso, a limitação da responsabilidade aos dois anos depois de averbada a modificação do contrato social da empresa vulnera o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, pois a prescrição incidente sobre as pretensões trabalhistas é de cinco anos, observado o biênio posterior à extinção do contrato de trabalho.

Em face disso, não se pode coadunar com os termos do referido art. 10-A.

SF/17127.14800-45

V – HORAS *IN ITINERI* – ART. 58, § 2º, DA CLT

A nova redação conferida ao § 2º do art. 58 da CLT modifica o norte legal e jurisprudencial acerca da matéria, que admite a contagem das horas *in itineri* na jornada de trabalho, desde que o estabelecimento empresarial seja de difícil acesso, o empregador ofereça a condução e não haja transporte público regular.

A lei e a jurisprudência baseiam-se na teoria do risco empresarial (arts. 2º e 3º da CLT), segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador.

Em virtude da referida teoria, ao se estabelecer em local de difícil acesso e sem transporte público regular, deve o empresário arcar com os ônus financeiros de tal decisão, dentre eles, a remuneração do período que os trabalhadores despendem nos trechos de ida ao posto laboral e correlato retorno.

Assim, necessária a rejeição da alteração proposta na CLT, mantendo-se a redação original do citado dispositivo consolidado. Do contrário, estar-se-á transferindo os riscos da atividade econômica para o prestador dos serviços, o que não se coaduna com a lógica existencial da relação empregatícia, além de retirar da proposição, no particular, a sua juridicidade.

VI – TRABALHO EM TEMPO PARCIAL – ART. 58-A DA CLT

Doutrina e da jurisprudência enxergam o trabalho a tempo parcial como mecanismo de precarização das relações laborais, por permitir pagamento de salários inferiores ao mínimo legalmente estabelecido para uma jornada de 220 horas mensais.

As balizas atualmente estabelecidas no art. 58-A da CLT mais do que atendem aos interesses do empregador em contar com mão de obra para atividades que não exijam a presença do trabalhador nas quarenta e quatro horas semanais.

SF/17127.14800-45

Se o legislador infraconstitucional decidiu estabelecer parâmetros distintivos entre a jornada de trabalho máxima prevista na Carta Magna (44 horas semanais), chamando-a de integral, e uma jornada de trabalho inferior a esta, chamando-a de parcial, é razoável, então, que haja a prorrogação da última espécie de jornada ou que a diferença entre elas seja de apenas 12 horas semanais (26, mais seis horas extras)?

A toda evidência que não. Se o que se pretende é adaptar a contratação às necessidades de trabalhadores que não podem dedicar 44 horas semanais à empresa, necessário estabelecer que: 1) o parâmetro escolhido para tal não seja desrespeitado, no caso da prestação de horas extras; e 2) ao empregado seja dada, de fato, a oportunidade de se dedicar a outros afazeres (o que não é possível com uma jornada de 32 horas semanais), sob pena de se tornar o instituto do trabalho a tempo parcial inócuo.

Assim, imperativa a rejeição da alteração do art. 58-A que se busca inserir na CLT, pois ela somente atende aos interesses dos empresários.

VII – REGIME 12X36 – ARTS. 59-A, 59-B E 60, PARÁGRFO ÚNICO

O regime 12X36 atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo).

Entretanto, tal modalidade de trabalho, por demandar alterações constantes no período em que o empregado é convocado a laborar, pode ocasionar danos à saúde do prestador dos serviços.

Por isso, a sua disciplina deve ser cuidadosamente realizada pelos sindicatos das categorias econômicas e profissionais, cabendo, pois, ao Poder Judiciário fulminar, por violação do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, regimes 12X36 que não preservem a saúde dos integrantes da categoria profissional.

SF/17127.14800-45

Assim, a possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes não se coaduna com o texto constitucional.

Além disso, a permissão de se indenizarem os intervalos para repouso e alimentação também milita contra o referido art. 7º, XXII, pois as referidas pausas ligam-se à preservação da saúde do trabalhador, que, nos termos citado dispositivo constitucional, não pode ser vulnerada pela legislação infraconstitucional, como ocorre na hipótese.

Da mesma forma, o estabelecimento do regime em testilha para atividades insalubres, por colocar em xeque a saúde do trabalhador, deve ser autorizada pelo Ministério do Trabalho, sob pena de vulneração do citado inciso XXII.

Não menos importante destacar, ainda, que a disposição do parágrafo único do art. 59-A, no sentido de que o salário mensal do empregado que labora no regime 12X36 engloba o adicional noturno, vulnera o art. 7º, IX, da Constituição Federal, que prevê que a hora noturna deve ser remunerada em patamares superiores à diurna. Por isso, o mencionado adicional, que depende do número de horas efetivamente laboradas pelo empregado, não pode ser englobado na remuneração mensal padrão do trabalhador.

Por fim, acordo de compensação de jornada em que há a prestação habitual de labor extraordinário equivale à ausência de acordo de compensação, nos termos da Súmula nº 85, IV, do TST, motivo pelo qual a prestação habitual de horas extras, ao contrário do que dispõe o art. 59-B que se busca inserir na CLT descaracteriza o ajuste compensatório.

Tecidas essas considerações, não se pode compactuar com a disciplina promovida pelo PLC nº 38, de 2017, ao regime de trabalho de 12X36.

VIII – TELETRABALHO – ARTS. 62, III, 75-A a 75-E

O teletrabalho não é necessariamente incompatível com o controle de jornada, motivo pelo qual a inserção realizada no art. 62 da

SF/17127.14800-45

CLT, por tratar de maneira diversa trabalhadores que exercem a mesma função, tão somente pelo local em que a realizam, ofende o postulado da isonomia art. 5º, caput, da Carta Magna.

Além disso, considerando que os riscos da atividade econômica devem, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, ser suportados pelo empregador, necessário que os custos com a aquisição e manutenção dos instrumentos necessários para a realização dos serviços, assim como as despesas efetuadas pelo empregado para a finalidade em testilha, sejam arcados pelo empregador, sob pena de se contrariar a própria lógica da relação laboral.

Não menos importante considerar, ainda, que a disciplina do teletrabalho deve ser oriunda de ampla discussão na sociedade, em que se ouçam, de fato, os representantes dos trabalhadores e empregadores, para que, em consenso, construam a norma que irá reger a matéria.

Tal discussão não foi realizada na elaboração do PLC nº 38, de 2017, tampouco tem sido na sua apreciação por esta Casa, motivo pelo qual não se podem aprovar as normas que se buscam inserir na CLT sobre a matéria.

IX – DANOS EXTRAPATRIMONIAIS – ART. 223-A a 223-G

A inclusão dos arts. 223-A a 223-G objetiva tratar na CLT a questão do dano extrapatrimonial.

Como as leis do trabalho não disciplinam o tema, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o assunto.

A ausência desses critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações, de acordo com o relator da proposição na Câmara dos Deputados, trazem insegurança jurídica à matéria, podendo lesar a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos.

SF/17127.14800-45

Entretanto, em que pese a propalada intenção de conferir segurança jurídica a matéria, observa-se que a disciplina do dano extrapatrimonial, na forma do PLC nº 38, de 2017, vulnera direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com efeito, o art. 223-B ofende o direito de herança (art. 5º, XXX), já que a indenização a que faz jus o ofendido ostenta natureza patrimonial, incorporando-se, pois, à herança eventualmente transmitida aos seus herdeiros. Assim, necessária a supressão da expressão "exclusiva" do dispositivo em testilha.

O art. 223-C, por sua vez, restringe indevidamente os bens jurídicos tutelados pela norma. A vida sexual e privada do trabalhador, de acordo com o referido dispositivo, não seriam indenizadas, caso ofendidas pelo empregador. As mesmas ponderações feitas ao art. 223-C podem ser feitas ao art. 223-D, justificando, pois, a supressão de ambos do PLC nº 38, de 2017.

A parametrização do dano extrapatrimonial, na forma dos §§ 1º e 2º do art. 223-G, em que pese a intenção de acarretar segurança jurídica à matéria, inviabiliza o pleno ressarcimento da lesão sofrida, além de discriminar o ser humano em função de sua remuneração.

Imagine-se o seguinte exemplo prático. Em um ambiente fabril, desaba o teto sobre os trabalhadores de determinada indústria, ocasionando, pois, a perda definitiva da capacidade laboral de todos eles.

A indenização moral a que fazem jus os referidos trabalhadores pode ser paga em valores diferenciados, em virtude do salário deles?

A toda evidência que não! São todos seres humanos que foram privados de sua capacidade laboral. Ao contrário dos demais fatores de produção, não se pode atribuir à vida humana, tampouco aos direitos fundamentais do trabalhador, valor previamente estabelecido, em função da retribuição pecuniária percebida pelos serviços prestados pelo obreiro.

SF/17127.14800-45

Admitir tal distinção, na forma do que positivado no PLC nº 38, de 2017, é inserir na ordem jurídica a seguinte afirmativa: o ser humano vale pelo que ganha, e não pelo que é. Trata-se, pois, de assertiva manifestamente contrária ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, III, da Carta Magna.

Não menos importante destacar que a expressão "entre partes idênticas" do § 3º do art. 223-G, somente permite o aumento do valor da indenização por dano extrapatrimonial, quando o empregador lesar o mesmo empregado mais de uma vez.

Trata-se de norma que estimula a prática de condutas ofensivas à dignidade do trabalhador, pois somente na segunda ofensa, em relação ao mesmo empregado, é que o tomador dos serviços será duramente apenado.

O empregador que reiteradamente lesa a esfera patrimonial de seus empregados deve ser apenado mais severamente do que aquele que comete a sua primeira infração, motivo por que não se pode coadunar com a exigência de identidade entre partes da reclamação trabalhista, para fins de majoração da pena.

Tecidas essas considerações, verifica-se que a disciplina dos danos extrapatrimoniais realizada pelo PLC nº 38, de 2017, não atende aos anseios da sociedade de se garantir que o labor humano seja prestado de forma digna.

X – GESTANTE/LACTANTE – ATIVIDADE INSALUBRE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

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

SF/17127.14800-45

apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Trata-se, pois, de norma que permite o desempenho de atividade insalubre por parte da gestante e da lactante, comprometendo, não só a saúde da empregada, mas também da criança.

Por isso, além de vulnerar o inciso XXII do art. 7º, a nova redação do art. 394-A ofende o disposto no art. 227 da Carta Magna, que positiva o postulado da proteção integral da criança contra qualquer circunstância nociva à sua vida, saúde ou desenvolvimento.

Assim, deve a referida alteração não merece a chancela do Senado Federal.

A mesma sorte deve recair sobre o § 2º que se busca inserir no art. 396 da CLT (que condiciona a fruição do intervalo para amamentação ao prévio acordo com o empregador), por se tratar de norma que, na prática, pode inviabilizar a fruição do direito previsto no caput, dada a possível existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

XI – AUTÔNOMO EXCLUSIVO

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

Dispõe a norma que, ainda que haja exclusividade na prestação laboral, não haverá vínculo empregatício entre o trabalhador nominado autônomo e o tomador dos serviços.

O dispositivo em testilha, a toda evidência, visa a afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de “falsos” trabalhadores autônomos.

SF/17127.14800-45

Trata-se de norma que sobrepõe instrumento contratual à realidade em que o labor é prestado. A relação de emprego, quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna.

Dessa forma, a norma em testilha, por criar obstáculo jurídico ao reconhecimento de vínculo empregatício, ofende o disposto no aludido dispositivo constitucional, merecendo, pois, o repúdio deste Parlamento.

XII – TRABALHO INTERMITENTE

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente.

Esse contrato, na forma do PLC nº 38, de 2017, permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo garantia de qualquer pagamento mínimo ao trabalhador.

Trata-se, pois, de ajuste que instituí em nosso País o chamado “contrato a zero hora”, em que o empregado fica permanentemente à disposição do empregador, sem a garantia de perceber qualquer remuneração durante toda a duração do pacto laboral.

Na forma como disciplinado, portanto, o trabalho intermitente equipara o trabalhador aos demais fatores de produção, somente sendo remunerado pelos períodos em que efetivamente estiver laborando em prol do tomador dos serviços.

Por isso, necessário obstar inclusão no ordenamento jurídico nacional de norma que, de forma grave, desconsidera a dignidade do trabalhador brasileiro.

SF/17127.14800-45

XIII – EMPREGADOS QUE PERCEBAM SALÁRIO SUPERIOR AO DOBRO DO TETO DOS BENEFÍCIOS PAGOS PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

A subordinação inerente à condição de empregado permanece independentemente do salário por ele percebido.

O parágrafo único do art. 444, que permite a negociação individual de matérias reservadas a acordos e convenções coletivas, assim como o art. 507-A, que permite ao referido empregado firmar compromisso de arbitragem, viabilizam a mera renúncia de direitos laborais, ante o temor de perda do emprego.

Nem à negociação coletiva, por força do art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal, é facultado abrir mão dos direitos dos trabalhadores.

Os dispositivos, portanto, não se coadunam com os referidos artigos da Carta Magna, merecendo, assim, serem rejeitados.

XIV – PARCELAS QUE NÃO SE INCORPORAM AO SALÁRIO, §§ 2º E 4º DO ART. 457

Com a alteração do art. 457, 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.

Os referidos §§ 2º e 4º do art. 457, na forma como redigidos, permitem que o empregador fraude as normas trabalhistas e previdenciárias referentes à natureza salarial dos valores devidos aos trabalhadores pelos serviços por eles prestados.

A maneira genérica como os dispositivos são formulados viabiliza que parcelas revestidas de habitualidade e ligadas aos serviços

SF/17127.14800-45

desempenhados sejam pagas sobre outros rótulos (prêmios, por exemplo), o que compromete, inclusive, o recolhimento de valores aos cofres previdenciários.

Em face disso, não se pode coadunar com tamanha institucionalização da fraude aos direitos dos trabalhadores.

XV – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – HOMOLOGAÇÃO SINDICAL - DISPENSA

Com a mudança no art. 477, 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.

A referida homologação, entretanto, é medida que protege o trabalhador contra eventual pressão pela renúncia de suas verbas laborais, além de colaborar para evitar que milhares de reclamações trabalhistas cheguem às portas do Poder Judiciário.

A supressão da chancela sindical, portanto, é contrária ao disposto no inciso III do art. 8º da Constituição Federal, devendo ser rejeitada pelo Senado Federal.

Além disso, a necessidade de o empregador comunicar aos órgãos competentes a dispensa do empregado, para que este possa receber o seguro desemprego e movimentar a conta vinculada do FGTS, pode inviabilizar a fruição dos referidos direitos do trabalhador, que ficará sujeito à vontade do empregador de comunicar, ou não, o ato demissional. A providência em comento, portanto, não pode ser aprovada por este Parlamento.

XVI – DISPENSA COLETIVA

SF/17127.14800-45

O art. 477-A que se busca inserir na CLT equipara, para todos os efeitos, as dispensas individuais e coletivas.

Ao fazê-lo, milita contra a doutrina e a jurisprudência trabalhistas, além do disposto no art. 13 da Convenção nº 158 da OIT.

Isso porque, os impactos sociais da dispensa coletiva, que podem aniquilar a economia de pequenos municípios, recomendam a consulta a entidade sindical representativa da categoria profissional, a fim de se elaborar um plano de ação que minimize os referidos efeitos.

Em face disso, não se pode concordar com a equiparação que se busca realizar no PLC nº 38, de 2017.

XVII – RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

Com o novo art. 484-A, permite-se que a rescisão contratual ocorra por acordo entre as partes, com o pagamento, pela metade, das verbas rescisórias ao trabalhador.

Trata-se de norma que possibilita a renúncia de direitos laborais.

O empregador que quiser dispensar o seu empregado a ele dará duas opções: nada receber, indo pleitear os seus direitos junto ao Poder Judiciário, ou receber as verbas rescisórias pela metade, desde que ateste que a rescisão ocorreu por acordo de vontades.

O empregado à beira do desemprego optará, certamente, pela percepção de metade dos seus haveres laborais, dada a incerteza de quando, ou se, arranjará outra fonte de sustento para ele e para a sua família.

Por isso, necessária barrar a entrada no ordenamento jurídico nacional de norma que institucionalize a renúncia de direitos laborais.

XVIII – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

SF/17127.14800-45

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 que terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A ideia é que o termo de quitação sirva como mais um instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

Sucede que, premido pela necessidade de manter o emprego, o trabalhador, certamente, será compelido a dar quitação de todos os haveres laborais sonegados durante a vigência do contrato de trabalho, o que não se coaduna com o princípio da proteção, positivado no *caput* do art. 7º da Carta Magna.

Trata-se de dispositivo que institucionaliza a sonegação de inúmeros direitos trabalhistas, como horas extras e adicionais, por exemplo.

Por isso, não se pode aceitar a sua inserção na CLT.

XIX – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Com os arts. 510-A a 510-D, regulamenta-se o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a "finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores". A ideia é que esse representante, sem necessariamente ser vinculado à estrutura sindical, atue na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Sucede que, na forma como disciplinada a matéria, a comissão representativa dos empregados não guarda qualquer vinculação com o sindicato da categoria profissional, legítimo defensor dos trabalhadores, à luz do art. 8º, III, da Carta Magna, podendo, inclusive, com ele concorrer.

Tal possibilidade, aliada à circunstância de que os empregados eleitos para compor a referida comissão certamente estarão subordinados aos interesses do empregador, que, "debaixo dos panos", comandará o

SF/17127.14800-45

processo eleitoral, acarretará, inexoravelmente, a desproteção do trabalhador brasileiro, merecendo, portanto, ser rejeitada por este Congresso Nacional.

XX – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

As diretrizes previstas no PL nº 6.787, de 2016 (mantidas no PLC nº 38, de 2017), para a composição do instrumento coletivo e para o seu exame judicial partem do pressuposto de que, nas relações coletivas, inexiste a disparidade econômica presente nos liames individuais de trabalho. Ou seja, considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não haveria, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que o Poder Judiciário controlasse o mérito dos instrumentos coletivos firmados entre as categorias econômicas e profissionais.

Nesse sentido, confira-se a justificação que acompanha o PL nº 6.787, de 2016:

> O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.
>
> A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentiva do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que "no âmbito do direito coletivo, não se

SF/17127.14800-45

> verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual." Prossegue o Ministro em seu voto destacando que "embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."

Sucede que, em que pese a aparente correção da premissa de igualdade entre os atores coletivos, necessário atentar para a circunstância de que a Carta Magna impõe limites à negociação coletiva no Brasil, consoante se verifica do disposto no art. 7º, caput, XXII e XXVI, do texto constitucional, abaixo transcrito:

> **Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
>
> .....
>
> XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
>
> .....
>
> XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Nota-se da transcrição acima que a negociação coletiva é direito dos trabalhadores, devendo ser exercida visando à melhoria de sua condição social. Além disso, os empregados fazem jus à edição de normas, autônomas ou heterônomas, que objetivem reduzir os riscos laborais.

SF/17127.14800-45

Tais limites, expostos de forma hialina no texto constitucional, justificam o exame de mérito dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados pelas categorias profissionais e econômicas, sempre no intuito de verificar o respeito, ou não, às balizas constitucionalmente traçadas para a matéria.

Isso porque, ao sindicato da categoria profissional é expressamente vedado dispor de interesses dos trabalhadores, em prejuízo de seus representados. A Carta Magna impõe à negociação coletiva a adaptação das condições laborais às especificidades das categorias econômicas e profissionais, sempre no viés de se melhorar as condições em que o labor humano é disponibilizado dentro do território nacional.

Dentro desses parâmetros, qualquer matéria concernente às relações laborais pode ser disciplinada na via coletiva, desde que de maneira favorável aos trabalhadores.

Em face disso, é imperativa a rejeição dos arts. 611-A e 611-B da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017. O primeiro permite a mera renúncia de direitos laborais, enquanto o segundo é mera decorrência da interpretação dos referidos dispositivos constitucionais, não havendo, no particular, qualquer inovação jurídica digna de nota.

XXI – NOVA REDAÇÃO CONFERIDA AO ART. 620 DA CLT

Com a nova redação dada ao art. 620, determina-se que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, independentemente de seu conteúdo.

Sucede que a redação conferida ao art. 620 da CLT vulnera o caput do art. 7º da Constituição Federal, que consagra o postulado da proteção, nele incluído o da norma mais favorável ao trabalhador.

XXII – PROCEDIMENTO PARA A EDIÇÃO DE SÚMULAS

SF/17127.14800-45

Com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretende-se traçar limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, visando, de acordo com o relator da proposição na Câmara, a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, a fim de reduzir as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.

Estabelecem-se os seguintes requisitos para a edição de súmulas: a) quórum de 2/3; b) matéria decidida de forma idêntica em 2/3 das Turmas do TST; e c) mínimo de dez sessões diferentes em cada uma das Turmas.

Sucede que a matéria, nos termos do § 1º do art. 926 do Novo Código Civil é disciplinada, para os demais tribunais, nos respectivos regimentos internos, não havendo qualquer razão para se impor restrições desta monta à atuação do TST.

Trata-se, pois, de norma que, abertamente, busca impedir a atuação livre da Justiça do Trabalho, vulnerando, assim, o disposto no art. 96, I, a, da Carta Magna, que garante a autonomia dos tribunais brasileiros.

XXIII – JUSTIÇA GRATUITA – HONORÁRIOS PERICIAIS – ART. 790-B

A assistência jurídica, nos termos do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, é integral e gratuita.

A proposição, neste particular, ofende o disposto no referido dispositivo, se o beneficiário da citada assistência for o empregado.

Isso porque os créditos oriundos da reclamação trabalhista ostentam natureza alimentar, indispensáveis, portanto, à sobrevivência daquele que ajuíza a reclamação em comento.

SF/17127.14800-45

Descontar os honorários periciais dos valores percebidos pelo empregado reduz sensivelmente o montante a ele que fará jus ao fim do processo.

Dessa forma, se o empregado não tem condições de arcar com o pagamento das custas processuais no momento do ajuizamento da ação, é dever do Estado viabilizar o seu acesso às verbas laborais que lhe foram sonegadas, sem lhe cobrar por isso ao final da demanda judicial.

XXIV – ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA – BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA - § 4º DO ART. 791-A

Em relação ao § 4º do art. 791-A, considerando que a assistência jurídica é integral e gratuita, na forma do art. 5º, LXXIV, da Carta Magna, deve o Estado arcar com os ônus sucumbenciais do empregado hipossuficiente, salvo se comprovada má-fé no ajuizamento da reclamação trabalhista.

Assim, deve-se rejeitar a alteração proposta na CLT, pois é a União que deve pagar, salvo comprovada má-fé, os ônus da sucumbência do beneficiário da justiça gratuita.

XXV – ART. 883-A

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de sessenta 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.

A medida, a toda evidência, constitui manifesto desestímulo à satisfação do crédito laboral.

Contraria, ainda, o postulado da prestação jurisdicional célere (art. 5º, LXXVIII, da Carta Magna), pois posterga a efetiva satisfação dos direitos do trabalhador.

SF/17127.14800-45

Desequilibra, ainda, os valores da livre iniciativa e do trabalho, sobrepondo aquela a este, em manifesto descompasso com o art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Por isso, deve ser rejeitada.

XXVI - § 6º DO ART. 844

Ao acrescentar novo parágrafo ao art. 884, determina-se que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

Com efeito, não há amparo constitucional em se conferir proteção ao patrimônio das referidas entidades, em detrimento da satisfação de créditos de natureza alimentar.

O valor social do trabalho e a função social da propriedade (arts. 1º, IV, e 5º, XXIII, da Carta Magna) impõem a rejeição do referido dispositivo do PLC nº 38, de 2017.

XXVII - § 10 DO ART. 899

Não há amparo constitucional para a dispensa de depósito recursal para as entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial. Privilegia-se, neste caso, a livre iniciativa sobre o trabalho, em descompasso com o art. 1º, IV, da Carta Magna.

XXVIII – TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019, DE 1974

O art. 2º do PLC nº 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A e 5º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

SF/17127.14800-45

Trata-se, pois, de norma que permite, no Brasil, que a terceirização incida sobre qualquer atividade da empresa.

Muito se debate acerca dos limites da terceirização. Se ela pode incidir sobre quaisquer atividades ou somente sobre as atividades-meio do tomador dos serviços.

Se tal debate é corrente na sociedade brasileira, qual seria, então, o motivo pelo qual a jurisprudência trabalhista, expressa na Súmula nº 331 do TST, não admitir a terceirização da atividade-fim do tomador dos serviços, reservando-a apenas para atividades acessórias ao empreendimento empresarial?

A justificativa para a negativa em exame repousa no postulado da isonomia (art. 5º, caput e I, da Constituição), em relação ao setor privado. Com efeito, a Constituição Federal somente admite distinção entre pessoas na mesma situação jurídica quando houver justificativa razoável para tanto.

Nessa senda, havendo a prestação do mesmo serviço de maneira subordinada e pessoal, por duas pessoas físicas em prol de outrem, a ordem jurídica impõe que a elas seja conferido o mesmo tratamento, qual seja, o enquadramento na condição de empregado, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.

Em face disso, proposição que permita a terceirização de atividade-fim no setor privado, atendendo unicamente aos interesses do empresariado brasileiro em reduzir os custos da produção, ofenderá, a um só tempo, o disposto no art. 5º, caput e I, e 1º, IV, da Constituição.

Por isso, a permissão contida nos arts. 4º-A e 5º-A deve ser merecer repúdio por parte do Parlamento.

SF/17127.14800-45

III – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após minucioso exame do PLC nº 38, de 2017, não se pode chegar a outra conclusão, senão a de que a chamada “reforma trabalhista” atende unicamente aos interesses dos empregadores.

Sob a pecha de redução de custos e de valorização do negociado sobre o legislado, pretende-se, única e exclusivamente, precarizar o trabalho no Brasil.

As alterações pretendidas no presente Projeto de Lei além de retirar ou minimizar direitos, reduz, evidentemente, o nível remuneratório do empregado, com repercussões prejudiciais no cálculo de diversas outras parcelas trabalhistas, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno, férias, aviso prévio indenizado e FGTS.

Além disso, a modificação em análise também gera substancial redução no valor das contribuições previdenciárias, as quais têm incidência sobre o salário de contribuição e são devidas por empregados e empregadores (art. 195, incisos I, *a*, II e art. 167, inciso IX, da Constituição da República).

As contribuições para a Seguridade Social do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada incidem justamente sobre a folha de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço.

Também as contribuições para a Seguridade Social do empregado, como segurado da Previdência Social, incidem sobre a sua remuneração.

Na forma disposta O PLC 38 de 2017 resulta em reduzir os valores destinados ao custeio da Seguridade Social, agravando ainda mais o seu suposto desequilíbrio econômico financeiro. Portanto, se há déficit da Previdência Social, o que justificou o Governo remeter para o Congresso nacional uma PEC promovendo sua reforma, seria correto afirmar que a

SF/17127.14800-45

reforma trabalhista, se aprovada, agravará ainda mais este déficit ou, estejamos certos, o déficit passará realmente a existir.

A CLT, com os seus inúmeros direitos e atualizações sofridas nos últimos anos, é fruto de luta árdua dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

As conquistas ali positivadas refletem o reconhecimento paulatino da sociedade brasileira de que a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Carta Magna) irradia, também, no ambiente laboral.

Tanto é assim que a Justiça do Trabalho, amparada no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, tem sido a guardiã do texto consolidado, preservando-o contra os reiterados ataques do empresariado sedento em aumentar os seus lucros sobre o lombo dos trabalhadores.

Não se pode agora, passados 29 anos da democratização do Brasil, com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, admitir que este Parlamento passe por cima da vontade do poder constituinte originário de garantir que o trabalho humano não seja equiparado a mercadoria.

Por isso, a rejeição do PLC nº 38, de 2017, é medida que se impõe.

Do contrário, estar-se-á desrespeitando grande parte da nação brasileira, que depende da disponibilização de sua força vital em prol de outrem para auferir os rendimentos necessários à sua sobrevivência, por submetê-la a condições desumanas de trabalho, institucionalizando, pois, a exploração do labor humano em condições degradantes.

SF/17127.14800-45

IV – VOTO

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

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

VOTO EM SEPARADO

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

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 – PL nº 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada "reforma trabalhista". Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal para análise que se pretende breve. Nesta casa, foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso passar diretamente à análise dos pontos da proposição.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

II – ANÁLISE

Compete à CAE a análise dos aspectos econômicos e financeiros de qualquer matéria que lhe seja submetida, a teor do art. 99 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.

SF/17480.25017-19

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Esse projeto ora se encontra sob ataque. Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, consequentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei, tal como veio da Câmara. 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.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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 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:

1 CONDIÇÕES DE TRABALHO

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.

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,

SF/17480.25017-19

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; 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"1. 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.

1.1 ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

1.1.1 Institui o contrato de teletrabalho, definido como a "prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com 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; (4) 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.

1.1.2 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: (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

SF/17480.25017-19

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.

1.1.3 Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente. Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma "subutilização da força de trabalho", muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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.

1.1.4 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.

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.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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 observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

1.1.5 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.

1.2 ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

1.2.1 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 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.

1.2.2 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

SF/17480.25017-19

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.

1.2.3 Facilita a dispensa imotivada. As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissões em massa.

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

1.2.4 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.

SF/17480.25017-19

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.

1.2.5 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. 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.

1.3 ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO

1.3.1 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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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 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 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.

1.3.2 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.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido à "necessidade imperiosa" (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade competente em até 10 dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se esta ocorresse antes desse prazo. No PLC 38/2017, essa exigência foi retirada.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada "jornada inglesa" (8h48m). O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

1.3.3 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".

SF/17480.25017-19

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

1.3.4 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.

SF/17480.25017-19

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.

1.3.5 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.

1.4 OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO

1.4.1 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.

SF/17480.25017-19

1.4.2 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 com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”. O PLC 38/2017 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38/2017 substitui “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

1.4.3 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.

1.4.4 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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Caso a empresa não tenha outra 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.

1.4.5 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.

1.4.6 Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O PLC 38/2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras. Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8°, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

2.1 Cria Comissão de Representantes sem vínculo sindical para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores. Estabelece essa regra somente para empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de promover o entendimento direto com os empregadores.

Art. 510-A...

§ 1° A Comissão será composta:

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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

Define como atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho: a) representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos; b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e; d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalham concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

O projeto de lei estabelece ainda: a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples; b) que a comissão organizará a atuação de forma independente; c) que a eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura e; d) que a comissão eleitoral será integrada

SF/17480.25017-19

por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do 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.

2.2 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.

SF/17480.25017-19

Os artigos subsequentes, (579 ao 583), reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto.

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.

2.3 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

SF/17480.25017-19

de superação física ou psicológica; d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão; 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.

2.4 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.

3 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.

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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

de direitos e de regulação de questões especificas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

3.1 Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei. A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados

Os itens que não podem ser negociados se relacionam ao Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das horas in itinere. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

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:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

- Banco de horas anual;

- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

- Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

- 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;

- Regulamento empresarial;

- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;

- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;

- Modalidade de registro de jornada de trabalho;

- Troca do dia de feriado;

- Enquadramento do grau de insalubridade;

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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

• Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

• Participação nos lucros ou resultados da empresa

• A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:

• Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

• A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.

• 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.

• 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.

• Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.

• O PLC 38/2017 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado, a saber:

• Todo o Artigo 7º da Constituição Federal;

• Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

• Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

• Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

• Salário-mínimo;

• Valor nominal do décimo terceiro salário;

• Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

• Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

• Salário-família;

• Repouso semanal remunerado;

• Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual;

• Período total de férias devidas ao empregado;

• Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal;

• Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias;

• Licença-paternidade nos termos fixados em lei;

• Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

• Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;

SF/17480.25017-19

• 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;

• Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

• Aposentadoria;

• Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

• 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;

• Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

• 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;

• Medidas de proteção legal a crianças e adolescentes;

• Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

• 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;

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

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

• Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve;

• Tributos e outros créditos de terceiros;

• As disposições previstas nos Artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT

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

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato2".

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

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

3.2 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.

SF/17480.25017-19

3.3 Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.

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.

3.4 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.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas

3.5 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.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17480.25017-19

É de se espantar que seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica. Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado de seus direitos, sujeitado inteiramente à ação do empregador inescrupuloso, sem acesso à Justiça possa ser considerado como o motor do crescimento econômico.

Não. É o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constitui a base do progresso material de uma sociedade. Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda e nos recua.

Nada nela pode ser, em última instância, 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**

VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, 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*.

SF/17629.10727-45

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, de autoria do Poder Executivo, que dispõe sobre a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho e das 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, denominado "Reforma Trabalhista".

O Projeto foi apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016. Em 9 de fevereiro, foi constituída Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 90 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.

O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, agora, tramita no Senado Federal.

Nesta Casa, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de novas audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores que serão atingidos pelas mudanças propostas.

No dia 23 de maio, o relator da matéria na CAE, Senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES) apresentou seu parecer. O relatório foi dado como lido e concedida vista coletiva aos membros da Comissão.

O texto é favorável à aprovação do Projeto, sem alterações, e possui recomendação de veto a seis pontos: gestante e lactante em ambiente insalubre; 15 minutos e serviço extraordinário da mulher; acordo individual para a jornada 12*x*36; trabalho intermitente; representantes dos empregados; negociação do intervalo intrajornada.

É o relatório.

II – ANÁLISE

O PLC nº 38/2017 retira, direta e indiretamente, direitos dos trabalhadores e, assim, desequilibra o sistema de relações de trabalho no Brasil. Desrespeita inúmeras normas internacionais ratificadas pelo Brasil e, além disso, não foi discutido de forma ampla com a sociedade brasileira: apresentado em dezembro de 2016, em maio de 2017 já tramita rapidamente nesta Casa.

SF/17629.10727-45

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

> "**A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo**. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que **as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político** reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, *caput*, e inciso I)."[1]

A complexidade de todos os dispositivos do PLC nº 38/2017, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exige maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Em relação ao conteúdo do PLC nº 38/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para

[1] ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. *In*: http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460

SF/17629.10727-45

aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.

SF/17629.10727-45

Diretamente, o Projeto retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);

12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, o Projeto retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, o Projeto promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12*x*36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados "hiperssuficientes" (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de "encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação" (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas

SF/17629.10727-45

antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

SF/17629.10727-45

O PLC nº 38/2017 praticamente impede o acesso à Justiça e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da "Reforma" nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pelo PLC é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na proposta em discussão assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da "judicialização" e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de

pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta "velhice" da CLT.

Como o Projeto pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento da lei pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, certamente persistirá. O Projeto estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

SF/17629.10727-45

O PLC também desrespeita normas internacionais, em diversos pontos:

1. Ausência de diálogo social: Convenções OIT nºs 87, 98, 144, 150, 151 e 154 e as Recomendações que as complementam; Recomendação nº 113; Resolução OIT relativa ao tripartismo e ao diálogo social, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 90ª Reunião (Genebra, 18 de junho de 2002);
2. Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT nºs 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
3. Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como "Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho": A Convenção (nº

29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

SF/17629.10727-45

4. Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL.

5. Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
6. Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
7. Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

SF/17629.10727-45

III – VOTO

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

Sala da Comissão,

Senadora LÍDICE DA MATA

PLC 38/2017
00001

SF/17152.72860-92

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 59-B e seu Parágrafo Único acrescido no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração pretendida pelo PLC Nº 38 de 2017 é prejudicial a todos os trabalhadores, pois objetiva tornar habitual a sobrejornada de trabalho sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive disposição da Súmula 85 do TST que determina que assim determina

> "As horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

Nesse sentido, é lícito o acordo coletivo para compensar a jornada. Entretanto, tal acordo deve observar o entendimento do TST, que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Assim, há a habitualidade quando se torna frequente e rotineiro o trabalho em sobrejornada, razão pela qual deve ser integrado ao salário.

Por isso, a forma como está no PLC fará com que os empregados trabalhem mais e ganhem menos, o que trará efeitos negativos sobre sua saúde devido à sobrejornada.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00002

SF/17616.82385-40

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 alterado pelo PLC Nº 38 de 2017 no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017 pretender alterar o art. 444 da CLT para flexibilizá-la no sentido de retirar a hipossuficiência de um grupo de trabalhadores da seguinte forma:

> **Art. 444 (...)**
>
> **Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)**

Com isso a CLT admite a “livre” estipulação caso o empregado seja portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (aproximadamente R$11.500,00).

Nas relações de trabalho o Princípio da proteção ao hipossuficiente deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito do Trabalho. Logo, segundo Américo Plá Rodriguez, "(...) o princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do Trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto".

Nesse sentido, tanto o Princípio da Proteção ao hipossuficiente, bem como a finalidade social da Justiça dos trabalhadores contribuem enormemente para que a diferença entre a classe patronal e operária seja diminuída consideravelmente.

SF/17616.82385-40

Portanto, a razão da apresentação dessa emenda é evitar que esse princípio tão importante aos trabalhadores seja mitigado pelas alterações propostas pelo PLC.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00003

SF/17862.37189-02

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se o art. 452-A e a alteração proposta ao art. 443 pelo PLC Nº 38 de 2017 que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017, na forma remetida pela Câmara dos Deputados, cria um artigo específico (art. 452-A) somente para dispor sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A).

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00004

SF/17436.00505-45

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se as alterações promovidas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Trata-se do princípio da inafastabilidade do controle judicial, segundo o qual a lei não poderá excluir do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de lesão que eventualmente surjam da própria lei, ou seja, não é necessário nenhum tipo de esgotamento da instância administrativa para recorrer à justiça.

A intenção do PLC Nº 38 de 2017 remetido pela Câmara é engessar as decisões judiciais. Portanto, a proposta constante no texto não deve prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho, ao interesse dos trabalhadores e ao efetivo funcionamento da Justiça do Trabalho. Ademais, a emenda objetiva evitar a afronta a este princípio constitucional tão importante para o funcionamento da democracia.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00005

SF/17348.49284-59

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 611-A incluído pelo PLC Nº 38 de 2017 ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PLC Nº 38 de 2017 em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PLC em questão é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.

SF/17348.49284-59

É temerária qualquer proposta de fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, pois isso significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à "compra" de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presentes sindicatos sérios e representativos.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00006

SF/17294.14223-20

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 11-A acrescido pelo PLC 38 de 2017 ao do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 enviado pela Câmara pretende, com essa emenda, instituir a prescrição intercorrente do Direito do Trabalho, fixada em 2 anos.

A prescrição intercorrente é aquela que se verifica pela inércia continuada e ininterrupta no curso do processo por seguimento temporal por parte do autor.

Resta evidente que o objetivo desta alteração é suprimir o entendimento da Súmula 114 do TST, segundo a qual, é inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente, embora haja um conflito desse entendimento com o do STF.

No curso de uma execução trabalhista, é muito comum o empregador/devedor se esquivar para não pagar o débito, seja com o desaparecimento da própria empresa ou com a transferência de patrimônio para evitar a penhora de bens.

Nesse sentido, o reclamante não pode ser prejudicado, razão pela qual deve ser rechaçada a alteração proposta pela Câmara.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00007

SF/17251.32794-02

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017, remetido pela Câmara, quando altera os § 1º e 2º do art. 457 do **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho é** retirar a remuneração recebida pelo empregado em razão das gorjetas e gratificações que receber fora da remuneração padrão.

Conforme o artigo 457 §§ 1º e 2º, da CLT, conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família integram a remuneração do trabalhador, bem como as gorjetas que receber, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Nesse sentido, as alterações pretendidas pelo PLC objetivam apenas retirar direitos dos trabalhadores, atitude com a qual o PCdoB não coaduna em hipótese nenhuma, pois trata-se de uma conquista história da classe trabalhadora.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00008

SF/17230.55481-73

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 da reforma trabalhista incluiu no texto original do projeto do Executivo os seguintes artigos para alterar a Lei nº 6.019 de 1974:

a) art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades;

b) art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho 81 relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Tal alteração objetiva permitir a terceirização também na atividade-fim da empresa, de forma ampla e permanente, o que depõe contra o próprio conceito de terceirização e passa a transformá-la em mera intermediação de mão de obra, precarizando consideravelmente as relações de trabalho.

Por essa razão, apresentamos a presente emenda supressiva, a fim de retirar do texto mais essa ameaça ao trabalho digno e aos trabalhadores.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00009

SF/17259.81297-80

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

> Art. 58. .....
> .....
> § 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

JUSTIFICAÇÃO

As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90,** que tais horas são computáveis na jornada de trabalho.

O texto do PLC dispõe claramente que as horas *in itinere* (relativas ao trajeto do empregado para o trabalho - quando este está localizado em local de difícil acesso - não são consideradas tempo a disposição do empregador. Com isso, está evidente mais uma vez a intenção de evitar que o empregador pague horas-extras aos empregados.

O texto apresentado pelo PLC objetiva recuperar o conteúdo da Súmula 90 do TST, a fim de afirmar esse direito do trabalhador.

Sala das Sessões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00010

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Ataídes Oliveira

SF/17548.44412-91

EMENDA No DE 2017 – CAE
(ao PLC no 38, de 2017)

Acrescente-se ao PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 6º, renumerando-se os demais:

"Art. 6º Ficam revogados:

I – os arts. 4º, 5º e 6º do Decreto-Lei no 4.048, de 22 de janeiro de 1942;

II – os arts. 3º, 4º, 5º e 6º do Decreto-Lei no 4.936, de 7 de novembro de 1942;

III – o Decreto-Lei nº 6.246, de 5 de fevereiro de 1944;

IV – os arts. 3º e 4º do Decreto-Lei no 9.403, de 25 de junho de 1946;

V – os arts. 4º, 5º e 6º do Decreto-Lei no 8.621, de 10 de janeiro de 1946;

VI – os arts. 3º e 4º do Decreto-Lei no 9.853, de 13 de setembro de 1946;

VII – os §§ 3º, 4º e 5º do art. 8º da Lei no 8.029, de 12 de abril de 1990;

VIII – o art. 3º, incisos I e VII, e §§ 1º a 4º, da Lei no 8.315, de 23 de dezembro de 1991;

IX – o art. 7º, incisos I e II, e §§ 1º e 2º da Lei no 8.706, de 14 de setembro de 1993;

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Ataídes Oliveira

SF/17548.44412-91

X – o art. 10, inciso I, e §§ 1º a 3º, da Medida Provisória no 2.168-40, de 24 de agosto de 2001.

Parágrafo único. As entidades anteriormente beneficiadas pelas contribuições estabelecidas pelos dispositivos revogados pelo caput ficam autorizadas a prosseguir suas atividades com o produto das demais receitas e a aplicação do patrimônio de que atualmente dispõem."

JUSTIFICATIVA

Num momento em que o Congresso Nacional considera impor um enorme sacrifício aos trabalhadores brasileiros, reformando em nome da competitividade empresarial o sistema de proteção ao trabalho estabelecido ao longo das lutas sociais dos anos 30 e 40 do século passado, é inimaginável que não se tenha como primeira medida a adotar a extinção do lamentável e autoritário mecanismo corporativo, que atrela as políticas públicas a aparelhos opacos, pretensamente tutelados pelo Estado mas, na prática, controlados de forma autocrática pelo patronato. Evidentemente, trata-se das organizações do chamado "Sistema S", que hoje englobam entes como SENAI, SESI, SENAC, SESC, SENAR, SEST, SENAT, SEBRAE, SESCOOP, ABDI e APEX.

A presente emenda revoga todos os dispositivos legais que estabelecem hoje a obrigatoriedade de contribuições para essas entidades. Permite, em contrapartida, que as entidades continuem funcionando com

SF/17548.44412-91

base em outras eventuais receitas voluntárias e na aplicação do vasto patrimônio de que dispõem.

Nada haveria contra essas entidades, se fossem organizações voluntárias nas quais a classe patronal investisse parte da renda empresarial em favor do desenvolvimento do fator humano que produz a riqueza, e que disputassem em igualdade de condições com outras organizações privadas o papel de colaboradores voluntários na execução de políticas públicas.

Mas é exatamente o oposto que acontece: tais entes são sorvedouro de recursos públicos, compulsoriamente arrecadados das empresas, e têm absoluto privilégio de gastá-los como bem entendem, sem prestar contas senão – quando muito - aos respectivos controladores dentro da pouco democrática estrutura sindical patronal. Se estamos dispostos neste Congresso Nacional a reduzir o "custo Brasil", o primeiro componente a enfrentar são as contribuições compulsórias que encarecem o custo do trabalho – prejudicando empresas e trabalhadores – e têm retornos no mínimo duvidosos, seja em termos de lisura na sua aplicação, seja no que tange ao retorno social e econômico do recurso arrecadado. Colho aqui o alerta da prestigiosa jornalista Maria Cristina Fernandes, no jornal Valor Econômico de 27 de abril passado: o governo falta com a verdade ao alegar que a reforma trabalhista que está apoiando desmonta o corporativismo. Ao contrário, a extinção da contribuição sindical representa apenas cerca de dez por cento do orçamento das entidades sindicais patronais: o valor da receita do Sistema S é equivalente a dezessete vezes (sim, dezessete!). Essa quantia – constatação corajosa que alguns empresários mais modernos vêm sustentando e defendendo o fim desse peso sobre empresários e

SF/17548.44412-91

trabalhadores. Serão cerca de dezesseis bilhões de reais anuais, ou um custo adicional de 0,2% a 3,1% da folha de salário, que serão revertidos em mais investimento e mais salários. Como diz com bastante acerto a jornalista: "Se os cartórios forem desmontados pela metade, não se poderá falar de uma nova relação entre capital e trabalho. Será apenas mais um capítulo de uma história há muito conhecida por quem, desde sempre, paga o pato."

Mas a obrigação de aliviar essa carga sobre o setor produtivo não é apenas de natureza econômica, reduzindo o custo Brasil. É de natureza ética e de bom emprego dos recursos públicos. A administração desses entes, como tenho demonstrado exaustivamente, é uma verdadeira "caixa-preta" que desrespeita todos os princípios que devem reger a aplicação de recursos públicos. Não há prestação de contas dos recursos públicos arrecadados nem transparência na contabilidade. As contribuições, de natureza tributária, são arrecadadas diretamente por tais entes de natureza privada, ofendendo as normas constitucionais do direito tributário. As entidades que deveriam proporcionar formação gratuita com esses recursos públicos têm sistematicamente reduzido os cursos ofertados gratuitamente (chegando a menos da metade da oferta anterior), em favor do aumento de vagas em cursos cobrados à população. Em contrapartida, tais entidades têm elevado seu patrimônio como um dos maiores investidores no sistema financeiro e no mercado imobiliário nacionais. As irregularidades nas folhas de pagamento, com inchaço dos quadros, salários excessivos e em desacordo com as regras legais, e nas licitações e contratos, são gritantes. De fato, já tive ocasião de denunciar que em noventa por cento das ações de fiscalização da CGU nas entidades do Sistema S foram encontradas irregularidades, e são

SF/17548.44412-91

inúmeros os Acórdãos do Tribunal de Contas da União, apontando e punindo todo esse vasto leque de irregularidades. Se tais entidades implementam políticas públicas de qualquer natureza, muito mais adequado será ao País executá-las mediante a ação estatal direta, sem a custosa e opaca intermediação desses entes.

Em resumo, manter para empregados e empresas o ônus de pagar tributos a essas entidades de escassa utilidade e ainda menor transparência, não é compatível com o conjunto de sacrifícios que o Congresso vem pedindo à sociedade brasileira. Ao contrário, a supressão desses tributos significa uma contribuição efetiva para a competitividade das empresas brasileiras, sem maiores prejuízos aos trabalhadores (os quais, ao contrário, beneficiar-se-ão de uma significativa redução do custo de geração de empregos).

Sala das Comissões,

Senador Ataídes Oliveira
PSDB-TO

PLC 38/2017
00011

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17636.68603-63

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 2º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um § 2º no art. 468, com a seguinte redação:

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

Trata-se de dispositivo eivado de patente inconstitucionalidade formal e material.

Formal porque a incorporação dos adicionais da função de confiança ao salário decorre diretamente do princípio da proteção do trabalhador, do qual o princípio da manutenção da estabilidade financeira se origina. Logo, ainda que se imagine possível, a proposta é de alteração direta do art. 7º da Constituição

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17636.68603-63

Federal, notadamente dos incisos I, V, VI e X do artigo, a exigir a forma de Emenda Constitucional, e não somente a de um projeto de alteração legislativa.

Material porque o princípio da estabilidade financeira, como subprincípio da proteção, tem matiz constitucional, decorre de cláusula constitucional pétrea contida no art. 7º da Constituição Federal e, nessa toada, não pode ser maculado sequer por meio de Emenda Constitucional enquanto vigorar a Carta de Princípios de 1988.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00012

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17661.89589-71

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um art. 507-A, com a seguinte redação:

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

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17661.89589-71

A arbitragem é método alternativo de solução de conflitos, e depende da vontade livre e consciente de ambas as partes. Nesse sentido, ainda que o projeto de reforma se refira aos hipersuficientes (àqueles com maior remuneração, segundo o piso proposto), que empregado em sã consciência se recusará a aderir à cláusula compromissória arbitral, no ato da assinatura do contrato de trabalho escrito, sob pena de perder a oportunidade de emprego que lhe apareceu?

Justo por isso, no Direito do Trabalho, o princípio da inafastabilidade do controle do Poder Judiciário impera absoluto (art. 5º, XXXV da CF/88), sendo Cláusula Pétrea, pelo que nada, nem mesmo a Lei, pode restringir, impedir ou mesmo dificultar o acesso de qualquer cidadão à Justiça. Por esse ângulo, o art. 507-A do projeto sofre de patente, de ululante inconstitucionalidade material.

Mais que isso, o artigo proposto é inútil, já que basta ao empregado recusar a instalação do juízo arbitral para que o litígio seja remetido ao Juízo Trabalhista competente, e, já perante o Juiz, informe desconhecimento do alcance da cláusula compromissória arbitral, ou denuncie sua desconfiança no juízo arbitral (no mais das vezes pré-selecionado pelo próprio empregador). Tais aspectos esvaziam a tentativa, ainda que supostamente bem-intencionada, de solução alternativa do conflito trabalhista. O fato é que juízo arbitral e Direito do Trabalho são como água e vinho, totalmente incompatíveis entre si.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17661.89589-71

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00013

SF/17336.88146-30

EMENDA MODIFICATIVA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se a redação do Art. 10-A inserta no Art. 1º do PLC 38, de 2017, para a seguinte forma:

> "Art. 10-A. Tanto as empresas que estiverem interligadas por grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, assim como seus sócios, atuais ou retirantes, responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurarem como sócios somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, independentemente de fraude que porventura venham ocorrer na organização societária ou nas relações de emprego decorrente de alterações societárias temerárias."(NR)
>
> .....

JUSTIFICAÇÃO

O instituto da subsidiariedade, tal como proposta na redação do referido dispositivo elencado pelo PLC 38, de 2017, potencializa os riscos de danos trabalhistas irreversíveis aos empregados contratados por grupos industriais, comerciais ou de qualquer outra atividade econômica que se dediquem à empresas/entidades/órgãos, tomadores de serviços, sejam eles privado ou públicos, na forma de trabalho terceirizado.

Isso porque a subsidiariedade entre as relações comerciais e trabalhistas exige o prévio esgotamento de todos os meios de constrição patrimonial postos à disposição do trabalhador, por intermédio da justiça trabalhista, antes que seja atingido o patrimônio da empresa principal e, por conseguinte, de seus sócios, durante a fase executória, em que é notória a aplicação da técnica da desconsideração da personalidade jurídica a fim de se inibir a utilização indevida da autonomia patrimonial da sociedade personificada, em proveito da responsabilização de seus titulares pelas obrigações trabalhistas societárias.

Em outras palavras é dizer: a título de responsabilidade subsidiária, persiste o instituto do BENEFÍCIO DE ORDEM, que por sua vez importa no exaurimento dos meios de execução em face da devedora principal e seus sócios, o que demanda longo transcurso de tempo até que o esgotamento de TODAS os meios executórios juridicamente possíveis, colocados à disposição do trabalhador, em nome do pagamento

SF/17336.88146-30

de todas as verbas trabalhistas, atinja a última empresa constante do elo exploratório da mão-de-obra do trabalhador.

Como resultado, a longa espera pela satisfação dos créditos trabalhistas coloca em risco os alimentos do trabalhador, que, por possuírem natureza alimentar, não podem esperar indefinidamente até que as mãos do judiciário alcancem, enfim, a última empresa integrante do conglomerado empresarial, ou industrial, beneficiários da mão-de obra.

E só para constar, as ferramentas jurídicas postas à disposição dos exequentes vão desde a penhora *on line* de numerário bancários, veicular ou de informações financeiras, acionáveis judicialmente por meio dos sistemas BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD, até os arrestos, penhoras de demais diligências próprias do ofício do Oficial de Justiça, na forma do art. 154, e demais correlatos, previstos no Código Processual Civil como fonte subsidiária de direito do trabalho.

Diferentemente do instituto da responsabilização subsidiária, é a figura jurídica da solidariedade que somente poderá estar presente nas relações jurídicas obrigacionais entre empresas, terceirizadas ou não, se legal ou convencionalmente prevista, considerando que a solidariedade não se presume, sendo possível somente por força de lei ou vontade das partes.

Por ela, o trabalhador pode acionar uma, algumas ou todas as empresas envolvidas no elo exploratório de sua mão-de-obra ao mesmo tempo, sem obrigatoriedade de se aguardar a execução ordenada de cada uma delas, o que, por consequência, tende a solucionar mais rapidamente o litígio pela celeridade processual por conta da otimização de diligências e procedimentos judiciais em proveito da satisfação do crédito alimentar.

Por tais razões e fundamentos, é que peço a complacência das Senhoras e Senhores Senadores para a aprovação a presente emenda, de forma a riscar do mundo trabalhista, quando mais em se tratado da foram de trabalho terceirizado, o instituto da subsidiariedade para fins de responsabilização dos tomadores de mão-de-obra e execução dos créditos trabalhistas devidos.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00014

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Fernando Bezerra Coelho

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17032.42535-55

Dê-se ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1946, dada pela redação do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> " **Art. 394-A**. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.
>
> § 1º 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 15 demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.
>
> § 2º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento. (NR) "

JUSTIFICAÇÃO

Pretende-se com a presente emenda manter o que foi proposto e aprovado pelo Congresso Nacional em 2015, hoje em vigor, pela Lei nº 13.287, de 2016, a qual determina o afastamento da gestante ou lactante, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações

SF/17032.42535-55

ou serviços insalubres, o que, por conseguinte, resguarda o direito dessas mulheres exercerem suas atividades em locais salubres.

Nossa Constituição, desde seu preâmbulo, se preocupou em assegurar, compondo um dos pilares do Estado Democrático de Direito, uma sociedade justa e fraterna, sem preconceitos de qualquer ordem, à luz do princípio fundamental da igualdade.

Dessa forma, percebemos diversos avanços em nosso país no sentido de efetivamente garantir a execução do princípio da igualdade entre homens e mulheres. A exemplo disso, podemos citar o fim da proibição à mulher no que concerne às prorrogações da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, subsolos, pedreiras e nas obras de construção.

Discordamos, no entanto, da nova redação proposta pelo PLC nº 38, de 2017, ao art. 394-A da CLT, que visa flexibilizar a regra vigente em nosso ordenamento jurídico no que diz respeito à insalubridade.

Visando à proteção não apenas da mulher, como também do feto e da criança, estamos convictos de que, em períodos de gestação e lactação, torna-se imprescindível o afastamento da mulher de qualquer atividade insalubre, independentemente de seu grau.

Sala da Comissão,

Senador **FERNANDO BEZERRA COELHO**

PLC 38/2017
00015

EMENDA Nº - CAE

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17207.29918-96

Dê-se aos *caput* dos arts. 59 e 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprimam-se os §§ 5º e 6º do referido art. 59:

> "**Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho." (NR)
>
> "**Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante 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."

JUSTIFICAÇÃO

A prorrogação e jornada de trabalho e o estabelecimento do regime 12X36, por colocarem em xeque a saúde do empregado, somente devem ser realizadas na via da negociação coletiva.

Isso porque o sindicato da categoria profissional, legítimo representante dos trabalhadores, nos termos do art. 8º, III, da Carta Magna, é o agente capaz de garantir que a saúde do trabalhador não será prejudicada por jornada excessivamente alongadas.

Assim, apresenta-se a seguinte emenda, como o intuito de proteger o trabalhador brasileiro.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Otto Alencar.

SF/17207.29918-96

PLC 38/2017
00016

EMENDA Nº - CAE

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17683.96561-35

Dê-se a seguinte redação ao art. 6º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, e insira-se o seguinte art. 7º na proposição:

"**Art. 6º** Decorridos 2 (dois) anos a partir da data da publicação desta lei, a contribuição sindical será:

I - para os trabalhadores:

a) 75% (setenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no primeiro exercício subsequente;

b) 55% (cinquenta e cinco por cento) de um dia de trabalho no segundo exercício subsequente; e

c) 35% (trinta e cinco por cento) de um dia de trabalho no terceiro exercício subsequente.

II - para os empregadores, observando a base de cálculo e o procedimento de recolhimento previstos no art. 580, III, §§ 1º, 2º e 3º, e no art. 581 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

a) 75% (setenta e cinco por cento) no primeiro exercício subsequente;

b) 55% (cinquenta e cinco por cento) no segundo exercício subsequente; e

c) 35% (trinta e cinco por cento) no terceiro exercício subsequente."

"**Art. 7º** Esta Lei entra em vigor:

I - após o decurso dos prazos previstos nos incisos I e II do §1º do art. 6º desta Lei, entram em vigor os arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º desta Lei, para recolhimento integral da contribuição sindical mediante prévia e expressa autorização de trabalhadores e empregadores; e

II – após cento e vinte dias da data de sua publicação oficial, para os demais dispositivos."

JUSTIFICAÇÃO

O fim da obrigatoriedade da contribuição sindical não pode privar as entidades sindicais de seu sustento financeiro de maneira brusca, prejudicando diversos trabalhadores brasileiros.

Por isso, apresentamos a presente emenda, a fim de escalonar o citado término. Assim, os sindicatos terão tempo hábil para se adaptar a esta nova situação.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17683.96561-35

Sala da Comissão,

Senador OTTO ALENCAR

PLC 38/2017
00017

EMENDA Nº - CAE

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17063.49691-85

Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea *j* do inciso I do art. 5º da proposição, renumerando-se as demais:

"**Art. 477.** .....

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

.....

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Por isso, necessário restabelecer os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº

5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser tutelado neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador OTTO ALENCAR

SF/17063.49691-85

PLC 38/2017
00018

EMENDA Nº - CAE

(à PLC nº 38, de 2017)

SF/17753.41997-56

Insira-se o seguinte art. 5º-C na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na forma do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

"**Art. 2º** .....

.....

'Art. 5º-C A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto no art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, garantindo os respectivos direitos de negociação coletiva.

Parágrafo único. A negociação coletiva de que trata este artigo será conduzida pelo sindicato da categoria, nos termos do §3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.'"

JUSTIFICAÇÃO

As alterações perpetradas pela Lei nº 13.429, de 2017, no trabalho terceirizado foram extremamente nocivas ao trabalhador.

Por isso, apresenta-se a presente emenda ao PLC nº 38, de 2017, visando a garantir a este trabalhador o direito à negociação coletiva.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador OTTO ALENCAR

PLC 38/2017
00019

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17914.70560-14

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 1º, a seguinte alteração ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

....."

JUSTIFICAÇÃO

Embora a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e alterou a Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991, tenha possibilitado que as empresas que aderissem a esse Programa ampliassem a licença maternidade de suas empregadas para 180 dias, tal direito não foi adotado de forma universal.

Não obstante, com base em autorização na mesma Lei, servidores públicos civis e militares, independentemente de qualquer requisito, foram contemplados, por atos administrativos e regulamentos, com o direito a licença maternidade de 180 dias, resultando no paradoxo de que as trabalhadoras mais necessitadas não tem esse direito, enquanto outras, de empresas que aderiram ao Programa, ou servidoras públicas, o têm.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

O que deveria ser um direito de todas as trabalhadoras, assim, acaba soando como privilégio. A proteção à maternidade é dever do Estado, e como tal a Carta Magna trata desse direito no art. 226, assegurando a proteção a todos os membros da família.

Dessa forma, é indispensável que ao se debater o PLC em tela, seja incorporada a proposta que ora apresentamos, como medida de JUSTIÇA.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17914.70560-14

PLC 38/2017
00020

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17616.75985-98

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA ADITIVA

Inclua-se, no art. 2º, a seguinte alteração à Lei nº 6.019, de 1974:

"Art. 12-A É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 3° A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve."

SF/17616.75985-98

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38/2017 retorna, indevidamente, ao tema da terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate nesta Casa, que não concluiu a apreciação do PLC 30, de 2015.

Assim, é de todo inoportuna a inclusão, nesse PLC, desse tema, que requer exame mais aprofundado e detalhado. A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho -, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado[1] , abordando o tema "Terceirização e Atuação Sindical":

> *"O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.*

[1] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

SF/17616.75985-98

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor."

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um "trabalhador de segunda classe", discriminado, sem identidade, tratado genericamente como "trabalhador terceirizado", e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho

manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema no PLC 38/2017.

Contudo, se for o desejo desta Casa, deve ser assegurado ao trabalhador terceirizado o mesmo direito conferido ao empregado da empresa contratante, mediante a garantia, se mais benéfica, da percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim a expressa garantia de que a representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve."

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17616.75985-98

PLC 38/2017
00021

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17708.25569-60

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 5º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao § 5º do art. 59 da CLT permite que o banco de horas possa ser compensado em até seis meses. A norma em vigor prevê que a compensação deve ocorrer em período de 120 dias.

A redação vigente desde 2001 já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 4 meses para 6 meses, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração e mantido o limite atual de 4 meses para a compensação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00022

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17678.74985-02

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do art. 61 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º, a seguinte redação:

> "§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, e deverá ser comunicado, dentro de 30 (trinta) dias, à autoridade competente em matéria de trabalho, ou, antes desse prazo, justificado no momento da fiscalização sem prejuízo dessa comunicação."

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 1º do art. 61 da CLT afasta a necessidade de comunicação à autoridade competente em matéria trabalhista em dez dias da situação de excepcionalidade que demande o excesso transitório de jornada.

Tal dispensa pode dar margem a fraudes e abusos, e tornar a exceção em regra, sendo necessária a sua manutenção. Contudo, entendemos ser apenas o caso de aumentar o prazo para comunicação de 10 para 30 dias, reduzindo a carga burocrática desse procedimento.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00023

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17856.39969-01

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao § 1º do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo art. 1º, a seguinte redação:

> "§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a dez dias corridos."

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao § 1º do art. 134 da CLT permite o fracionamento das férias em até 3 períodos, desde que haja concordância do empregado. A regra em vigor permite o parcelamento em dois períodos, em casos excepcionais.

Compreendemos que a dinâmica do mundo atual muitas vezes inviabiliza o gozo de trinta dias consecutivos de férias, e que o parcelamento, por comum acordo, pode ser salutar, mas o fracionamento **não deve se dar em mais do que duas parcela**s, sob pena de o afastamento não produzir o efeito necessário que é o de permitir ao trabalhador o repouso após um ano de trabalho.

Assim, propomos a manutenção do limite anual de dois períodos para o fracionamento.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00024

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17870.13524-05

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 443 e ao artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, **ou, em caráter especial, quando caracterizada a sua descontinuidade, para prestação de trabalho intermitente**.

.....

"Art. 452-A Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, se dá com descontinuidade ou intensidade variável, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente.

§ 1º As partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 2º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 3º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

SF/17870.13524-05

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 4º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados;

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário; e

III – não poderá ser adotado para os aeronautas e outras atividades regidas por legislação própria.

§ 5º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 7º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, dez (dez) dias úteis de antecedência.

§ 8º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 9º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente.”

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17870.13524-05

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Todavia, a fim de permitir regramento que atenda às peculiaridades de setores como o de bares e restaurantes, hotelaria, eventos, comércio e outros, onde situações transitórias ou não rotineiras produzem aumento da demanda por mão de obra em dias ou horários específicos, e tendo em vista as propostas contidas no parecer do Relator ao Projeto de Lei do Senado nº 218, de 2016, que aguarda apreciação nesta Casa, formulamos a presente emenda, que visa conciliar aquelas propostas com o que a jurisprudência afirma necessário para a proteção do trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00025

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17573.02377-12

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 545, 578, 579 e 582 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 545. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616.

§ 1º A proposta do valor da contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembleia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das contribuições determinadas pelas respectivas assembleias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

SF/17573.02377-12

§ 4º O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o caput deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 5º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 6º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 7º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho."

"Art. 578. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho, ouvido o Conselho Nacional do Trabalho.

"Art. 579. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto e será paga, no mínimo, em 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical.

§ 1º A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada.

§ 2º Quando o contrato de trabalho for extinto antes do desconto, a contribuição será paga de maneira proporcional ao número de meses trabalhados, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

SF/17573.02377-12

§ 3º O empregador deverá informar ao sindicato, até o final do mês de abril, o número de trabalhadores e o valor total dos salários, bruto e líquido, que foram considerados para o pagamento da contribuição.

§ 4º A cobrança de contribuição de negociação coletiva é prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la da remuneração dos trabalhadores.

Parágrafo único. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescidos de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita."

"Art. 582. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo Conselho Nacional do Trabalho e aprovado pelo Ministro do Trabalho, com os seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;

II - 5% (cinco por cento) para as confederações;

III - 10% (dez por cento) para as federações;

IV - 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

V - 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, nos termo do regulamento.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS."

JUSTIFICAÇÃO

A formulação proposta pelo PLC 38/2017 mediante alteração aos art. art. 545, 578, 579 e 582 da CLT, implica, de plano, na extinção da contribuição sindical

compulsória, devida pelos trabalhadores, sindicalizados ou não, e a substitui por contribuição que dependerá da autorização de cada trabalhador.

Trata-se de tema que, há décadas, é debatido no meio sindical, tendo sido defendida a extinção do "imposto sindical" por várias entidades de relevo, em vários momentos.

Contudo, a formulação proposta pelo PLC é singela, simplória, e nada contribui para o fortalecimento das relações sindicais e do vínculo entre representados e representantes.

Proposta mais consistente foi aprovada em 2007 no Fórum Nacional do Trabalho, na forma de um amplo projeto de reforma das relações do trabalho, que, todavia, nunca chegou ao Congresso Nacional.

Esta emenda resgata aquelas propostas, e propõe a criação da contribuição de negociação coletiva, devida em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616 da CLT. O seu valor deverá ser objeto de apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical, mas não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto.

A sua distribuição e cobrança seguiria critérios semelhantes ao da contribuição sindical atual, mas quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

Assim estará sendo privilegiada a representatividade sindical, e o papel por elas exercido na conquista de melhorias para os trabalhadores.

Com esta proposta, que trazemos ao debate, esperamos abrir um diálogo mais amplo e produtivo sobre o tema, que não seja fundado em preconceitos e apegos a conceitos como "peleguismo" ou "confisco", uma vez que estamos tratando, literalmente, da sobrevivência das organizações sindicais no Brasil.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17573.02377-12

PLC 38/2017
00026

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17437.06270-28

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

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

.....

XXXI – enquadramento do grau de insalubridade;

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

XXXIII – participação nos lucros ou resultados da empresa.

XXXIV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

....."

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos

em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de seu exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação que prevaleça sobre o legislado.

Propomos, assim, em complemento a emenda ao art. 611-A, a presente emenda ao art. 611-B, para inserir tais situações entre os temas que não poderão ser objeto de negociação contraria à lei, excluindo, ainda, do caput, a expressão "exclusivamente", de modo a evitar conflito entre normas legais que não estão exaustivamente identificadas, e que tratem de temas que não possam ser objeto dessa transação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17437.06270-28

PLC 38/2017
00027

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17424.49813-33

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, constante do art. 2º, a seguinte redação:

"Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

"Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

....."

SF/17424.49813-33

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, comete o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate nesta Casa, que não concluiu a apreciação do PLC 30, de 2015.

Assim, é de todo inoportuna a inclusão, nesse PLC, desse tema, que requer exame mais aprofundado e detalhado. A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

Como aponta o estudo do DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho.

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado[1] , abordando o tema "Terceirização e Atuação Sindical":

> *"O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados. A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento*

[1] DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.

SF/17424.49813-33

juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante.

Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros. A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II,CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra. A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor."

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um "trabalhador de segunda classe", discriminado, sem identidade, tratado genericamente como "trabalhador terceirizado",

e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema no PLC 38/2017.

Contudo, se for o desejo desta Casa, que se adote, pelo menos, conceituação que respeite a Carta Magna, impedindo a terceirização ampla e irrestrita, e permitindo-a apenas nas atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17424.49813-33

PLC 38/2017
00028

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17651.16586-63

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 7º a seguinte redação:

"Art. 7º Esta lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data da sua publicação".

JUSTIFICAÇÃO

Em seu art. 7º o PLC 38/2017 prevê *vacacio legis* de somente 120 dias.

Contudo, trata-se de norma de amplo alcance, que altera situações consolidadas há décadas.

São mais de uma centena de alterações n CLT.

Tema complexo, que requererá estudo e exame aprofundado dos trabalhadores, sindicatos, operadores de direito, empregadores e de toda a sociedade, para sua compreensão e aplicação.

Dessa forma, o período de *vacacio legis* deve ser o mais amplo possível. O ideal seria que vigorasse apenas um ano a partir de sua publicação.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Para propiciar melhor exame do tema, propomos a ampliação para, pelo menos, 180 dias.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17651.16586-63

PLC 38/2017
00029

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17803.94167-74

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Sala da Comissão, de de 2017.

SF/17803.94167-74

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00030

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17852.44300-42

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17852.44300-42

PLC 38/2017
00031

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17022.79802-82

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa

quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão, de de 2017.

SF/17022.79802-82

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00032

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17821.62643-47

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao "caput" do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "acordo individual escrito".

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso. Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho.

A expressão "Acordo" no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição.

Assim, deve ser suprimida a expressão "acordo individual escrito", tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00033

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17018.70992-00

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00034

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17092.57097-95

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

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

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17092.57097-95

PLC 38/2017
00035

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17318.13042-68

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17318.13042-68

PLC 38/2017
00036

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17043.79552-33

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de "diárias" e "abonos" ou "prêmios" que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00037

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17215.86374-43

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 461 da CLT busca limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

SF/17215.86374-43

"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00038

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17908.68973-29

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A da CLT proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

....."

SF/17908.68973-29

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> *"Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00039

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17852.36185-96

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A da CLT, proposto pelo PLC 38/2017 e que pretendemos suprimir assim estabelece:

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

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de "suficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O "direito" a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a

contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17852.36185-96

PLC 38/2017
00040

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17645.87250-31

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

SF/17645.87250-31

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00041

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17006.29583-79

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação proposta ao art. 620 da CLT permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma ora em vigor, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de "acordos" que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorrível.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00042

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17884.84308-47

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00043

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17539.88084-56

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3º do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 da CLT em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

SF/17539.88084-56

> "§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**."

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

> "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –
>
> **As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".**

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

PLC 38/2017
00044

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17131.33645-10

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o § 3º do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao novo § 3º do art. 2º da CLT descaracteriza como "grupo econômico" a empresa que tenha os mesmos sócios ou proprietários, exigindo para que seja considerado grupo econômico "a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e atuação conjunta das empresas".

Trata-se de artifício que objetiva promover a blindagem patrimonial da empresa que tem, na verdade, a mesma titularidade, os mesmos sócios, ou mesmos controladores, afastando qualquer solidariedade entre as empresas, ainda que sejam elas favorecidas economicamente, de forma indireta ou direta, pelo mesmo contrato de trabalho.

O artigo 2º, em seu § 2º, da CLT, prevê essa responsabilidade solidária pela relação de emprego, e o texto do PLC 38 de 2017 a preserva, essencialmente, mas a ressalva do § 3º torna nula essa previsão.

Nos termos da legislação trabalhista, de forma a proteger o empregado contra fraudes e simulações, a caracterização do grupo econômico sequer exige a prova formal de registro cartorial de sua existência, bastando evidências probatórias dos elementos de integração interempresarial.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

No caso do trabalho rural, o artigo 3º da Lei 5.889/73 prevê expressamente que "Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego".

Assim, mesmo que inexista relação de hierarquia entre as empresas, mas havendo coordenação entre elas, e identidade societária, deve haver a solidariedade.

Nesse sentindo, o novo § 3º representa retrocesso na ordem social e econômica, e não pode ser acatado.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17131.33645-10

PLC 38/2017
00045

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17959.56284-10

Dê-se ao § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea *a* do inciso I do art. 5º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, renumerando-se as demais:

"**Art. 1º** .....

'.....

Art. 58. .....

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

....." (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

As horas *in itineri*, quando o estabelecimento patronal encontrar-se em local de difícil acesso e não servido por transporte público regular, devem ser computadas na jornada de trabalho do empregado, desde que o empregador ofereça a condução, por ser interesse do tomador dos serviços contar com trabalhadores para o desempenho de sua atividade econômica.

Nesse sentido, inclusive, é a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Apresentamos, então, a presente emenda, visando a restabelecer direito suprimido pela reforma trabalhista.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora ROSE DE FREITAS

SF/17959.56284-10

PLC 38/2017
00046

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17524.43634-59

Dê-se ao § 4º do art. 790-B e ao § 4º do art. 791-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

'.....

Art. 790-B. .....

.....

§ 4º A União responderá pelas despesas referidas no *caput* quando a parte sucumbente no objeto da perícia for beneficiária da justiça gratuita.

....."

'**Art. 791-A.** .....

.....

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, os honorários de sucumbência ficarão a cargo da União.

....."'

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, a assistência jurídica prestada àquele que não dispuser de recursos para litigar em juízo será integral e gratuita, compreendendo, pois, todos os encargos decorrentes da ação judicial.

Por isso, ao contrário do que dispõe o PLC nº 38, de 2017, cabe ao Estado arcar com o pagamento dos honorários sucumbenciais, bem como os periciais, quando o sucumbente for beneficiário da justiça gratuita.

Apresentamos, então, a presente emenda, visando a restabelecer direito suprimido pela reforma trabalhista.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora ROSE DE FREITAS

SF/17524.43634-59

PLC 38/2017
00047

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17430.86882-30

Dê-se ao § 2º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

'.....

Art. 71. .....

§ 2º Os intervalos de descanso deste artigo serão computados na duração do trabalho.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada por acordo ou convenção coletiva de trabalho tem que trazer algum benefício para o trabalhador, que ficará privado de boa parte de seu período de descanso.

Por isso, apresentamos a presente emenda, para que os referidos intervalos sejam computados na jornada laboral do trabalhador, permitindo que este retorne a sua residência mais cedo.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora Rose de Freitas.

PLC 38/2017
00048

EMENDA ADITIVA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17193.28332-60

Dê-se ao art. 473 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

.....

"**Art. 473.** .....

.....

XI – 2 (dois) dias a cada seis meses para acompanhar filho menor de 18 (dezoito) anos em consulta médica.

Parágrafo único. Sem prejuízo do disposto no inciso XI, é vedado ao empregador descontar as horas em que o trabalhador sendo mãe, pai ou responsável tenha se ausentado do trabalho para acompanhar filho menor de 18 (dezoito) anos, a consulta médica, comprovada por atestado de comparecimento, permitida a compensação de jornada de trabalho, até o limite de 2 (duas) horas diárias. " (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Apresento o presente Projeto de Lei para complementar, de forma necessária, a modificação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que foi instaurada pela Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016.

Referida Lei introduziu no art. 473 da CLT a possibilidade de que o trabalhador possa se ausentar por um dia de trabalho ao ano para acompanhar filho de até seis anos a consulta médica. Ao fazê-lo, buscou ressaltar o apoio ao bem estar da infância que a sociedade e o legislador sempre buscaram ressaltar.

SF/17193.28332-60

Não obstante a importância dessa disposição, entendemos que a atual redação da CLT peca por sua excessiva timidez. Com efeito, ao limitar a possibilidade de acompanhamento médico unicamente aos filhos de até seis anos, o legislador deixou de contemplar boa parte, senão a maior parte dos trabalhadores e das crianças brasileiras, além da totalidade dos adolescentes.

É verdade que as crianças menores são mais suscetíveis às doenças típicas da infância, a justificar essa atenção especial da Lei, mas crianças maiores de seis anos, se não costumam ficar doentes com a mesma frequência, também são amplamente dependentes dos pais para obter os necessários cuidados médicos. O mesmo pode ser dito, *mutatis mutandi*, em relação aos adolescentes, muito menos dependentes dos pais, mas que ainda podem precisar de seu auxílio.

É muito comum em grande parte das empresas, descontar da remuneração do empregado as horas prescritas no atestado de comparecimento por dia de serviço, ressalto que ao menor de 16 anos não é prestada a assistência à saúde sem o acompanhamento de responsável.

Por esse motivo, apresentamos a presente proposição, que modifica a atual redação do inciso XI do art. 473 da CLT e garante justificação da falta do empregado para acompanhamento a consulta de filho menor de qualquer idade. Além disso, estabelece que não poderão ser

descontadas as horas despendidas em acompanhamento a consulta dos filhos, permitindo-se, contudo, a compensação de jornada.

Acreditamos que o presente projeto complementa de forma adequada a intenção já manifestada pelo legislador e representará um grande avanço para a saúde da infância e adolescência.

SF/17193.28332-60

Sala das Sessões,

Senadora ROSE DE FREITAS

PLC 38/2017
00049

EMENDA ADITIVA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17630.11824-54

Dê-se ao art. 392 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

‘.....

Art. 392......

"Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....

§ 3º Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 180 (cento e oitenta) dias previstos neste artigo.

§ 4º .....

.....

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares, sendo assegurado ao pai acompanhar a mãe em, pelo menos, duas consultas ou exames médicos. ....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 226 da Constituição Federal, a família é a base da sociedade brasileira, merecendo especial proteção do Estado.

Em face disso, toda e qualquer medida destinada a resguarda-la deve ser estimulada pela sociedade e pelo Estado, em especial pelo Parlamento.

Considerando que a direção da família incumbe, em igualdade de condições, ao homem e à mulher (art. 1567 do Código Civil - Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), sempre no interesse dos filhos menores, necessário conceder ao pai o direito de acompanhar a mãe nas consultas e exames indispensáveis a uma gravidez saudável.

Trata-se de medida que estimula a paternidade responsável, inserindo o genitor, desde os primeiros momentos, na rotina de cuidados com o seu filho que irá nascer.

Além disso, a proposição visa a aumentar o prazo da licença maternidade, expandindo-o de 120 para 180 dias, como maneira de majorar o contato da mãe com a criança, garantindo que o menor tenha todos os cuidados recomendados ao seu saudável desenvolvimento nesses primeiros momentos de vida.

Solicita-se, então, apoio dos meus nobres pares na aprovação integral da presente proposta legislativa.

Sala das Sessões,

Senadora Rose de Freitas

SF/17630.11824-54

PLC 38/2017
00050

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17937.87662-20

Dê-se ao art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

'.....

Art. 134. .....

"**Art. 134.** As férias serão concedidas por ato do empregador, em até três períodos, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 1º Caso o empregado converta um terço de suas férias em abono pecuniário, na forma do art. 143, o fracionamento das férias poderá ser dividido em até três vezes, com um dos períodos observando o mínimo de 10 (dez) dias.

§ 3º Havendo fracionamento de férias em desrespeito ao disposto neste artigo, será devido, em dobro, o pagamento do período.

§ 4º Em caso de cancelamento das férias concedidas, o empregador deverá indenizar, em até 30 (trinta) dias, o empregado pelas despesas, devidamente comprovadas, eventualmente efetuadas com a perspectiva do gozo das férias." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

Todos os trabalhadores, urbanos e rurais, têm direito a férias anuais, garantidas pelo art. 7º da Constituição Federal, pagas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. A legislação celetista, por sua vez, traz inúmeros dispositivos que, em nosso entendimento, podem e precisam ser revistos para que fiquem adequados à nova realidade do mundo do trabalho.

Por sua vez, o art. 134 da CLT determina que as férias devem ser concedidas pelo empregador, em período único, nos doze meses subsequentes

à data em que o empregado tiver adquirido o direito. Abre-se, na mesma norma trabalhista, a possibilidade de fracionamento das férias, em casos excepcionais. Essa norma se justificava em outras condições históricas. Hoje o trabalho é menos estafante e as férias podem, certamente, ser melhor aproveitadas se gozadas parceladamente.

Em nosso entendimento a divisão das férias, em três períodos, interessa, sobretudo, ao trabalhador que, graças às facilidades atuais de deslocamento, pode aproveitar as oportunidades para viajar e espairecer. Caso o empregado opte por vender um terço de férias (abono pecuniário). Dessa forma, asseguramos um período mínimo de duas semanas, previsto na Convenção 132 da OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Além disso, estamos propondo o pagamento em dobro, caso o empregador não pague os salários relativos às férias, até dois dias antes do início do respectivo período (art. 145 da CLT). Da mesma forma, acompanhando o entendimento majoritário da jurisprudência, estamos prevendo o pagamento em dobro das férias quando houver parcelamento do período, em desacordo com as normas legais (§ 3º do art. 134 da CLT).

Por fim, entendemos que o empregador que cancelar férias já concedidas deve arcar com os custos desse cancelamento (§ 4ºdo art. 134 da CLT, nos termos do nosso projeto). Afinal, o empregado pode ter adquirido passagens e feito reservas em hotéis que, possivelmente, não serão ressarcidas. De outra forma, o empregador poderia criar insegurança e desajustes nas relações familiares dos empregados.

Nosso objetivo é atualizar e aperfeiçoar as normas relativas às férias, reduzindo inseguranças jurídicas e melhorando as relações de trabalho. Pelas razões expostas, esperamos contar com o apoio de nossos ilustres Pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala da Comissão,

Senador **ROSE DE FREITAS**

SF/17937.87662-20

PLC 38/2017
00051

SENADO FEDERAL

Senador Armando Monteiro

SF/17618.76465-80

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos arts. 443 e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, e insira-se o seguinte art. 452-B na CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 443.** .....

.....

§ 3º Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 4º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 5º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

§ 7º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior." (NR)

"**Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas antes do seu início.

§ 3º O empregado poderá laborar durante o período de inatividade, para empregadores concorrentes, desde que em comum acordo celebrado em contrato pelo empregado e seus empregadores, individualmente."

"**Art. 452-B.** É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador."

SF/17618.76465-80

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer, para o trabalho intermitente, os termos do substitutivo ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, apresentado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) desta Casa, por considerá-lo mais benéfico e protetivo ao trabalhador, sem descaracterizar ou tornar essa modalidade de contrato menos atrativa ao setor produtivo e à geração de empregos.

O Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, regulamenta a modalidade de trabalho intermitente permitindo a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas. De acordo com o texto, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço

com, pelo menos, três dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício.

Com o intuito de evitar a desfiguração ou inibição da contratação dessa nova modalidade de trabalho demandada pelas empresas que objetiva atender as novas necessidades dos consumidores, apresentamos a presente emenda com as contribuições advindas dos debates realizados na Comissão de Assuntos Sociais, a fim de reparar algumas inconsistências que discorremos a seguir.

A liguagem vaga utilizada no § 3º do art. 443 permite que qualquer atividade seja enquadrada no labor intermitente, o que compromete o propósito para o qual ele foi concebido, qual seja, atender a variações de demandas inerentes a determinadas atividades econômicas, como bares e restaurantes, por exemplo. Desta forma, propomos a delimitação de maneira precisa do que vem a ser o trabalho intermitente, atrelando-o à variação cotidiana de demanda do estabelecimento patronal.

Com relação ao art. 452-A, a crítica se funda em sua parte final, por permitir que empregados que exerçam a mesma função sejam remunerados de maneira diversa. Isso porque a equiparação salarial nele prevista pode ser realizada somente entre empregados intermitentes, o que vulnera o postulado da isonomia. Na emenda apresentada, propomos que o valor da hora de trabalho não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

Também não concordamos com a multa prevista no § 4º do art. 452-A da CLT, por entender que o risco da atividade econômica é transferido para o trabalhador, o que é vedado pelo postulado da alteridade, positivado no art. 2º da CLT.

De igual forma, entendemos que a falta de garantia de remuneração ou jornada mínima de trabalho é maléfica ao trabalhador e instituímos que o contrato intermitente deva ser formalizado por escrito, contendo o valor da hora de trabalho, os horários em que o empregado deverá prestar os serviços, além dos locais em que deverá laborar.

Outra alteração proposta diz respeito às verbas rescisórias, férias e gratificação natalina que serão pagas pela média dos últimos 12 (doze) meses de trabalho, e não ao final de cada prestação de serviços (como

SF/17618.76465-80

prevê o projeto), contribuindo para a inserção do trabalhador intermitente no quadro de pessoal do tomador dos serviços.

Além das disposições citadas, a emenda prevê o pagamento pelas horas em que o empregado estiver à disposição do empregador, evitando que o trabalhador somente seja remunerado pelo período em que efetivamente laborar. Mantém, durante os períodos de inatividade, os direitos do trabalhador que não dependam da efetiva prestação de serviços, como planos de saúde, sendo mais benéfico ao trabalhador. E estabelece o prazo de 5 (cinco) dias úteis de antecedência para convocação em períodos não definidos no contrato de trabalho.

SF/17618.76465-80

Entendemos que tais medidas são fundamentais à criação desta nova modalidade de contrato de trabalho no sentido de atender às necessidades de diversas empresas urbanas, sem, contudo, ferir a esfera juridicamente protegida do empregado.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ARMANDO MONTEIRO
PTB / PE

PLC 38/2017
00052

SF/17707.50111-57

EMENDA Nº de 2017 - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Altere-se o §3º do art. 8º, inserido no art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 8º .....

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*", traduzindo o direito fundamental

SF/17707.50111-57

de acesso à Justiça.

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária
o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De
acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"1

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

SF/17707.50111-57

expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Sala das Comissões,

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

PLC 38/2017
00053

SF/17907.33642-00

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao §2º do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a seguinte redação:

"Art. 2º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis."

JUSTIFICATIVA

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ *"Justiça em*

SF/17907.33642-00

Números 2016", percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00054

SF/17248.49263-30

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Aditiva

Acrescente-se o §1º ao art. 847, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 847. .....

§1º A juntada da defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico não exonera o réu da necessidade de comparecimento em audiência designada. "

JUSTIFICAÇÃO

Objetivo da proposta de acréscimo do §1º ao 847, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, *caput*, o princípio geral da igualdade, pelo qual "*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)*", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo.

SF/17248.49263-30

Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "*paridade de armas*".

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias1.

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, *caput*, que "*na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria*". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

A inclusão do §1º ao art. 847, constante do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, todavia, rompe a lógica do tratamento isonômico no particular. Permite que a ausência do Reclamado, desde que presente o advogado na audiência, não seja um obstáculo à aceitação da contestação; ao passo que, diversamente, não apenas mantém a sanção pela ausência do Reclamante, como ainda impõe a sua condenação ao pagamento das custas, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, salvo motivo legalmente justificável. Há, portanto, clara e inequívoca violação do princípio da igualdade de tratamento das partes no processo.

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17248.49263-30

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*" e que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"2

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

SF/17248.49263-30

PLC 38/2017
00055



EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Aditiva

Acrescente-se o § 2º ao art. 847, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

"Art. 847. .....

§2º Na hipótese de reclamação ajuizada exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública, não será designada audiência inicial e a defesa será apresentada em Secretaria da Vara do Trabalho ou no Processo Judicial Eletrônico, acompanhada dos documentos que a instruem, exceto quando, a requerimento de quaisquer das partes, haja interesse na celebração de acordo. "

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta da inclusão do art. 847, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, *caput*, o princípio geral da

SF/17620.30213-84

igualdade, pelo qual "*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)*", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo. Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "*paridade de armas*".

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias1.

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, *caput*, que "*na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria*". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*" e que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17620.30213-84

necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"2

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Por fim, a inclusão do art. 847, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, visa a modernizar a legislação trabalhista e conferir segurança jurídica às partes no processo, trazendo ao texto legal a prática consolidada na Recomendação nº 2 da Corregedoria Geral do Tribunal do Trabalho, de 23 de julho de 2013, de autoria do então Ministro Corregedor Ministro Ives Gandra Martins Filho.

A medida se fundamenta nas dificuldades enfrentadas pela advocacia pública para fazer frente a elevado número de audiências iniciais, por não contar com quadro de pessoal suficiente, bem como a ausência de comprometimento à defesa dos entes incluídos na definição legal de Fazenda Pública com a supressão da audiência inaugural. Considera ainda o

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

SF/17620.30213-84

desperdício de tempo, recursos humanos e materiais com a realização de audiências iniciais em que o ente público apenas comparece para registrar que não há possibilidade de acordo, inclusive pela ausência de um dos reclamados, nos casos de terceirização de serviços, marcando-se a audiência de instrução.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA

PT/PA

PLC 38/2017
00056



EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Modificativa

Altere-se o art. 10-A do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 10-A da CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, é compatibilizar o novo dispositivo ao texto expresso da Constituição Federal, que garante, em seu art. 7º, XXIX, "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho,* ***com prazo prescricional de cinco anos*** *para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*".

A circunstância da pretensão específica ser movida em face do sócio do empregador, como responsável por fato de terceiro, não altera a natureza trabalhista dos créditos discutidos na reclamação trabalhista, razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

Cumpre pontuar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal, decidindo o tema 608 da Repercussão Geral no julgamento do ARE 709/212/DF, relatado pelo Ministro Gilmar

SF/17247.78525-83

Mendes, resolveu declarar a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990, e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que ressalvam o "*privilégio do FGTS à prescrição trintenária*", exatamente por violarem o disposto no art. 7º, XXIX, da Carta de 1988 ao apresentar prazo distinto.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00057

SF/17475.98490-66

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Modificativa

Altere-se os §§ 2º e 5º do art. 844, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 844. .....

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

.....

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos os documentos eventualmente apresentados como prova de quitação.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 844, §§2º e 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

SF/17475.98490-66

A Constituição Federal prescreve, em seu art. 5º, *caput*, o princípio geral da igualdade, pelo qual "*todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, (...)*", que se estende evidentemente ao tratamento de direitos e deveres das partes no processo. Por ele, as partes devem ter as mesmas oportunidades, o que significa, em outros termos, a necessária "*paridade de armas*".

Por seu turno, consoante o jurista Mauro Schiavi, o processo do trabalho tem, entre outras características principais, ser informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz, na prevalência da palavra oral sobre a escrita, da concentração dos atos processuais, na imediatidade do juiz na colheita da prova e na irrecorribilidade imediata das decisões interlocutórias1.

Não é por outra razão que a Consolidação das Leis do Trabalho disciplina, em seu art. 843, *caput*, que "*na audiência de julgamento deverão estar presentes o reclamante e o reclamado, independentemente do comparecimento de seus representantes salvo, nos casos de Reclamatórias Plúrimas ou Ações de Cumprimento, quando os empregados poderão fazer-se representar pelo Sindicato de sua categoria*". É necessária, portanto, a presença das partes em audiência, inclusive para tentar a conciliação previamente à própria apresentação da contestação. Em razão disso, por outro lado, é atribuída isonomicamente sanções à ausência de cada uma das partes: na ausência do Reclamante, o arquivamento do feito; na ausência do Reclamado, a revelia.

A redação dos art. 844, §5º, constante do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, todavia, rompe a lógica do tratamento isonômico no particular. Permite que a ausência do Reclamado, desde que presente o advogado na audiência, não seja um obstáculo à aceitação da contestação; ao passo que, diversamente, não apenas mantém a sanção pela ausência do Reclamante, como ainda impõe a sua condenação ao pagamento das custas, mesmo que

1 SCHIAVI, Mauro. *Manual de direito processual do trabalho*. 10.ed. São Paulo: LTr, 2016, p.109-111.

SF/17475.98490-66

beneficiário da justiça gratuita, salvo motivo legalmente justificável. Há, portanto, clara e inequívoca violação do princípio da igualdade de tratamento das partes no processo.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que "*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*" e que "*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*".

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "*o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos*"2

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

SF/17475.98490-66

PLC 38/2017
00058

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17463.63036-81

Dê-se a seguinte redação ao § 3º e acrescente-se os §§ 10 a 12 ao art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. 452-A.** .....

.....

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente **nem caracteriza falta ou motivo para sanção contratual**.

.....

§ 10. O contrato de trabalho preverá os períodos do dia em que o trabalhador poderá ser convocado, vedada a convocação para mais de um período do mesmo dia que resulte na disponibilização não remunerada do trabalhador durante os intervalos entre tais períodos.

§ 11. O período adicional em horário subsequente ao da convocação dependerá da concordância do empregado e será considerado hora extraordinária.

§ 12. É vedada a recontratação para prestação de trabalho intermitente de empregado dispensado de contrato por tempo indeterminado com o mesmo empregador nos últimos dezoito meses."

JUSTIFICAÇÃO

É preciso regulamentar bem o trabalho intermitente, para evitar que o trabalhador fique totalmente à disposição do empregador, mas sem remuneração.

Um exemplo é o contrato que não defina horário diário do serviço, podendo o empregador convocar o trabalhador a qualquer hora do dia, o que atrapalharia este a programar sua vida, para ir a um curso a outro emprego. Outro é a convocação para o trabalho das 10 às 11 h e depois das 15 às 16 h do mesmo dia, ficando o empregado com dificuldade de retorno à sua residência à disponibilidade da empresa entre 11 e 15 h, sem receber por isso.

É interessante prever também que a recusa da oferta não caracteriza falta ou motivo para sanção contratual e que a extensão do período intermitente dependerá da concordância do empregado e representará hora extra.

É preciso ainda desestimular a substituição de contratos por tempo indeterminado por contratos intermitentes, evitando a precarização do trabalho, daí nossa sugestão da quarentena de dezoito meses.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

SF/17463.63036-81

PLC 38/2017
00059

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17220.65409-62

Dê-se a seguinte redação ao *caput* do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

....."

JUSTIFICAÇÃO

É importante soltar as amarras da economia brasileira e caminhar para contratos de trabalhos onde o negociado possa prevalecer sobre o legislado. As sociedades que seguem essa orientação apresentam menores índices de desemprego e de informalidade e maior desenvolvimento econômico. No entanto, a enumeração meramente exemplificativa dos dispositivos para os quais o negociado pode se sobrepor ao legislado pode criar insegurança jurídica nas relações de trabalho, razão pela qual sugerimos a supressão da expressão "entre outros" do dispositivo.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

PLC 38/2017
00060

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17023.03743-35

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** Acrescente-se o artigo 442-C à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dê-se a seguinte redação ao seu art. 468:

'**Art. 442-C.** A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifunção ou multiqualificação.

Parágrafo único. Não será exigido do empregado contratado por multifunção ou multiqualificação o desempenho de atividade mais complexa do que a sua competência principal, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.'

Art. 468......

Parágrafo único. Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança**, ou tenha sua atividade alterada para multifunção ou multiqualificação, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador**.'"

JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda atende à necessidade de regulação da atividade laboral multifuncional. A hipótese tem previsão na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (Nova Lei dos Portos), que atribui ao órgão gestor de mão de obra do trabalho avulso a promoção do treinamento multifuncional do trabalhador portuário e avulso (art. 33, II, *b*) e estabelece a multifuncionalidade como objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores (art. 43, *caput*). O art. 57 da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (antiga Lei dos Portos), também já previa que a prestação de serviços por trabalhadores portuários deveria buscar progressivamente a multifuncionalidade do trabalho. A ideia agora é estender essa modalidade para qualquer contrato de trabalho.

A ideia foi buscada no PLS nº 190 de 2016, do Senador Douglas Cintra, quem justificou que, nos dias atuais, é comum, por exemplo, a função da secretária que não é só secretária, pois atende as ligações da empresa, serve cafezinho e ainda dá suporte à equipe, sem que isso gere discriminação ou tratamento desigual

entre os trabalhos, nem desmereça nenhuma dessas funções. O nobre colega acrescentou que a insegurança jurídica decorrente da ausência de previsão legal da multifuncionalidade em nosso ordenamento pode gerar retração de emprego, tendo em vista a aversão ao risco por parte do empregador.

Nossa intenção ao apresentar esta emenda é prestigiar a ideia do nobre colega, inserindo-a na atual reforma trabalhista, de forma que ela venha a se transformar em norma jurídica mais rapidamente, e também, é claro, beneficiar os trabalhadores brasileiros com a possibilidade dessa nova modalidade de contrato laboral.

Além disso, conforme sugestão do relator do PLS nº 190 de 2016 na CAS, Senador Dário Berger, incorporamos também a previsão do trabalho multiqualificado, que consiste no aproveitamento de outras qualificações do trabalhador, para o desenvolvimento e a incorporação de diferentes habilidades, de forma integrativa, possibilitando o crescimento e a valorização do profissional. Também aproveitamos a ideia do relator para prever que o contrato será definido entre empregado e empregador, evitando eventuais restrições à nova modalidade, caso ela ficasse obrigatoriamente subordinada a acordo ou convenção coletiva. Essas sugestões também foram acolhidas pelo novo relator da matéria na CAS, Senador Wilder Morais.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

SF/17023.03743-35

PLC 38/2017
00061

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17502.69547-20

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** Acrescente-se o artigo 390-F à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

'**Art. 390-F.** O contrato de trabalho preverá licença para capacitação profissional de cinco dias úteis para o empregado, por ano completo trabalhado para o mesmo empregador que seja pessoa jurídica.

§ 1º A licença será utilizada para reciclagem profissional, curso de aperfeiçoamento ou aprendizado de novo ofício, de acordo com a oportunidade encontrada pelo empregado e a necessidade do empregador.

§ 2º A licença poderá ser acumulada por até dois ou três anos para utilização conjunta de dez ou quinze dias, respectivamente, mediante acordo entre empregador e empregado.'"

JUSTIFICAÇÃO

O trabalho sempre precisa de aperfeiçoamento, reciclagem e aprendizado de novas formas de atuação profissional. Nesse sentido, os contratos de trabalho devem prever um tempo para tanto. Esse expediente já é utilizado em empresas e universidades, devendo ser adotado para qualquer tipo de contrato de trabalho. Também o empregador se beneficiará, ao ter uma mão de obra mais preparada e eficiente. A medida também trará externalidade positiva para o Brasil, ao melhor qualificar a mão de obra brasileira.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

PLC 38/2017
00062

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17120.14639-75

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** Acrescente-se o § 3º ao art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

'**Art. 4º-A.** .....

.....

§ 3º É vedada a terceirização de atividade docente da educação básica e superior.'"

JUSTIFICAÇÃO

A terceirização de docentes do ensino regular leva à desvalorização desses profissionais, pois o vínculo laboral direto permite um maior comprometimento com a instituição e consequentemente a maior qualidade da atividade docente, que ficará prejudicada com a possibilidade de terceirização. Além disso, a terceirização se qualifica por ser uma prestação de serviços, não uma intermediação de mão de obra, de modo que o professor terceirizado pode ser substituído a qualquer momento pela prestadora dos serviços educacionais, o que prejudica a relação de confiança e familiaridade que deve se estabelecer entre aluno e professor para a adequada qualidade do ensino. O contato direto e diário do professor com o aluno, ao longo do ano letivo, é fundamental para o desenvolvimento de uma educação de alto nível. O efetivo vínculo dos professores com as escolas, sem empresas de terceirização, é essencial para o contínuo processo de formação profissional dos docentes e o consequente fortalecimento da carreira de professor, pedra angular para a construção de uma educação de qualidade. Além disso, como a terceirização não pressupõe a relação de emprego direta do empregado com a contratante, a eventual cobrança do professor de aspectos como pontualidade, assiduidade e qualidade das aulas dependerá da intermediação da empresa prestadora de serviços, com aumento da burocracia no canal de comunicação e prejuízo para o ensino.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

PLC 38/2017
00063

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17561.12472-07

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** Acrescente-se o § 3º ao art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

'**Art. 4º-A.** .....

.....

§ 3º É vedada a terceirização de atividades estatais finalísticas relativas a cargos ou empregos públicos.'"

JUSTIFICAÇÃO

A terceirização de atividades-fim de cargos e empregos públicos levaria não só à precarização das atividades do Estado inseridas no âmbito das atribuições dos cargos e empregos públicos, como violaria também a regra constitucional do concurso público, inserida no inciso II do art. 37 da Constituição Federal. Para evitar a precarização das atividades estatais e manter a boa qualidade dos serviços essenciais aos administrados, a terceirização deve poder incidir, no âmbito da administração pública, apenas sobres atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que são competência legal do órgão ou entidade pública, como, aliás, já prevê hoje o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. São exemplos dessas atividades as de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. Conforme o mesmo normativo, não podem ser objeto de execução indireta (terceirização) as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade. Essa orientação deve ser mantida, para se preservar a segurança e a qualidade das atividades estatais finalísticas.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

PLC 38/2017
00064

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17857.45064-95

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDASUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611- A cria a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em condições menos favoráveis ao trabalhador. Atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho. Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, "a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito." A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social", prevê no inciso XXVI do mesmo

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17857.45064-95

dispositivo o "reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho", atribuindo-lhes força da lei. Desnecessário, portanto, dispor em lei ordinária que as convenções e acordos coletivos têm força de lei, quando a Lei Maior já o faz. Por outro lado, o próprio caput do artigo 7º, acima transcrito, em sintonia com os princípios do direito do trabalho, estabelece que os direitos previstos nos seus incisos são um patamar mínimo, admitindo que outros direitos possam vir a melhorar a condição social dos trabalhadores urbanos e rurais. Assim, a restrição ou supressão de direitos por meio de negociação coletiva implica flagrante inconstitucionalidade, pois, nos termos da Constituição, a convenção e o acordo coletivos devem servir à ampliação de direitos e, apenas para isso, a eles foi reconhecida a força de lei. Ademais, o próprio legislador constituinte, atento às oscilações da economia e às vicissitudes da vida, instituiu exceção a essa regra quando previu no mesmo artigo 7º, inciso XIII, "a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho." Já existe, portanto, a possibilidade de flexibilização de direitos trabalhistas, tal como prevista na Carta Magna, e nos limites lá fixados. Fora dessa exceção, as normas coletivas devem ser instrumento, sempre, de criação ou ampliação de direitos. Daí concluir-se que esta proposição, no particular, se presta exclusivamente a possibilitar a redução de direitos, por intermédio de negociação coletiva, razão porque gravado de inconstitucionalidade, sendo imperiosa, portanto, a supressão da proposta de redação do art. 611-A, da CLT.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00065

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17834.82621-00

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do substitutivo ao projeto a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17834.82621-00

justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00066

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17796.97911-20

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao se incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo "assumindo" que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00067

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17443.82603-60

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Esse dispositivo permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00068

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17985.99087-46

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do substitutivo é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17985.99087-46

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00069

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17162.15321-02

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00070

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17591.95892-86

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17591.95892-86

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00071

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17217.37438-22

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17217.37438-22

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00072



SF/17592.43803-56

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-B e seu parágrafo único, constantes do Capítulo II-A, do Título II-A, do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta visa, em síntese, facultar a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Como sabido, o empregado precisa do emprego para garantir sua subsistência (e de sua família) e permanece em situação de sujeição e dependência até receber os créditos trabalhistas, inclusive verbas rescisórias.

Sabido também, que muitas categorias profissionais não são assistidas por entidades sindicais como deveria, muitas vezes constituídas apenas para recebimento das contribuições compulsórias dos empregados.

Essa realidade é propícia para que os empregados sejam forçados por empregadores inescrupulosos a assinar termos de quitação - mesmo tendo créditos a receber - por medo de serem despedidos no curso do contrato e, pior, de serem ameaçados de não receber as verbas rescisórias já que tais termos poderão ser celebrados inclusive quando o contrato não estiver mais em vigência.



SF/17592.43803-56

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A regra sugerida atenta ainda contra um dos princípios basilares do Direito do Trabalho, que tem por fundamento a proteção do trabalhador por ser a parte economicamente mais fraca da relação de trabalho. O princípio protetor visa assegurar justamente uma igualdade jurídica entre as duas partes do contrato de trabalho ante a constatação que a liberdade contratual assegurada na maioria dos contratos, não poderia prevalecer ante a evidente desigualdade econômica entre as partes.

Portanto, não podemos concordar com a regra em questão, pois poderá dar margem a fraudes em detrimento de uma das partes do contrato de trabalho, principalmente no quadro atual, de grande desemprego no país.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00073



SF/17287.79564-08

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 484-A, constante do Capítulo II-A, do Título II-A, do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta visa, em síntese, criar uma regra de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador com efeitos pecuniários que reduzem pela metade o valor da indenização do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo dos depósitos do FGTS, além de impedir o acesso do trabalhador ao Programa de Seguro-Desemprego.

No entanto, esse modo de extinção do contrato, denominado na doutrina jurídica como distrato, será extremamente prejudicial a uma das partes da relação de trabalho, no caso, aos empregados. Por necessidade financeira para seu sustento e de sua família e estar subordinado ao empregador, o empregado será facilmente compelido a aceitar o "acordo" com redução dos direitos que receberia se fosse despedido sem justa causa.

Conforme ensinado por Vólia Bomfim Cassar, em sua obra *Direito do Trabalho* publicada pela Editora Método, na sua 9ª edição (fl. 1004), *"estando o empregado sempre em situação de hipossuficiência em relação ao empregador e, permanecendo subordinado até a quitação de todos os haveres trabalhistas, facilmente se prestará às exigências do empregador em força-lo a aceitar o distrato para transacionar ou renunciar direitos que receberia em caso de dispensa. "*

SF/17287.79564-08

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Ora, se o empregado não quiser mais trabalhar, deve pedir demissão do emprego. Por outro lado, se o empregador não quiser mais dispor do seu trabalho, deve demiti-lo sem justa causa e pagar as verbas trabalhistas previstas na lei em vigor, e ainda, fornecer as guias para que o trabalhador possa sacar os depósitos do FGTS e receber o seguro desemprego.

Portanto, ao ser criada uma nova regra para a extinção do contrato de trabalho mais vantajosa economicamente ao patrão em relação à despedida sem justa causa, em pouco tempo, muitos trabalhadores brasileiros serão desligados desta forma já que poderão ser facilmente forçados por empresários inescrupulosos a renunciar parte dos seus direitos para receber pelo menos alguma coisa. Afinal, quem nunca ouviu essa máxima: "se não está satisfeito com isso, pode procurar teus direitos" (na Justiça, com pagamento de advogado, custas...).

.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00074



SF/17329.77266-81

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 a seguinte redação:

"Art. 6º. Essa Lei, para entrar em vigor, dependerá de aprovação em referendo popular, nos termos do art. 14, II, da Constituição Federal, assim como da Lei nº 9.709, de 18 de novembro de 1998.

§1º O referendo popular a que se refere o caput deste artigo será realizado em até noventa dias a partir da promulgação desta Lei, sob responsabilidade do Tribunal Superior Eleitoral.

§2º No caso de rejeição pelo povo, esta Lei não entrará em vigor, e nem produzirá efeitos.

§3º Em caso de aprovação, o disposto nesta Lei entrará em vigor na data de publicação de seu resultado pelo Tribunal Superior Eleitoral."

JUSTIFICAÇÃO

Considerando a vulnerabilidade em que se encontram direitos sociais trabalhistas conquistados historicamente, propomos a implementação de mecanismo constitucional de democracia direta para tratar dessa matéria tão cara ao trabalhador brasileiro. Assim, concede-



SF/17329.77266-81

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

se ao povo o direito de opinar, de maneira final e definitiva, acerca da perda de direitos que o Governo tenta impor aos trabalhadores brasileiros.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00075

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17329.55824-30

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00076

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17928.62204-79

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** Acrescente-se o § 3º ao art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

'**Art. 4º-A.** .....

.....

§ 3º É vedada a terceirização de atividade docente em sala de aula:

I – da educação básica, quanto aos assuntos da Base Nacional Comum Curricular;

II – da educação superior, quanto aos assuntos do núcleo essencial de cada curso.'"

JUSTIFICAÇÃO

A terceirização de docentes do ensino regular leva à desvalorização dos profissionais, pois o vínculo laboral direto permite maior comprometimento com a instituição e maior qualidade da atividade docente, que ficará prejudicada com a terceirização. A terceirização é uma prestação de serviços, não uma intermediação de mão de obra, de modo que o professor terceirizado pode ser substituído a qualquer momento pela prestadora dos serviços, o que prejudica a relação de confiança entre aluno e professor. O contato direto do professor com o aluno ao longo do ano letivo é fundamental para o desenvolvimento da educação de alto nível. O efetivo vínculo dos professores com as escolas é essencial para o contínuo processo de formação profissional dos docentes e o fortalecimento da carreira. Como a terceirização não pressupõe a relação de emprego direta do empregado com a contratante, a eventual cobrança do professor de aspectos como pontualidade, assiduidade e qualidade das aulas dependerá da intermediação da empresa prestadora de serviços, com aumento da burocracia no canal de comunicação e prejuízo para o ensino. Entretanto, vale notar que esta emenda não deixa de permitir a utilização da terceirização no caso de professores ou instrutores em áreas específicas, fora da BNCC ou do núcleo

essencial do curso superior, especialmente em cursos, extras, especiais ou complementares, cujo caráter esporádico possam justificar a possibilidade de terceirização.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

SF/17928.62204-79

PLC 38/2017
00077

EMENDA Nº – CAE

(ao PLS nº 38 de 2017)

SF/17127.39274-88

Insira-se o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

"**Art. XX.** A partir do exercício seguinte à entrada em vigor desta Lei, a contribuição sindical de que trata o art. 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será obrigatória na seguinte proporção, em relação ao valor anterior à vigência desta Lei:

I – 60% (sessenta por cento) no primeiro exercício seguinte;

II – 40% (quarenta por cento) no segundo exercício seguinte;

III – 20% (vinte por cento) no terceiro exercício seguinte;

IV – 0% (zero por cento) a partir do quarto exercício seguinte.

§ 1º A diferença entre o valor anterior à vigência desta Lei e o valor previsto nos incisos do *caput* será considerada facultativa para o respectivo exercício.

§ 2º A partir do quarto exercício seguinte à entrada em vigor desta Lei, a contribuição sindical será facultativa, nos termos definidos por esta Lei."

JUSTIFICAÇÃO

Para evitar as dificuldades de financiamento dos sindicatos nos anos iniciais da lei, por falta de recursos, sem o devido tempo de convencimento de seus futuros associados, sugerimos uma extinção gradativa do tributo, fazendo-se uma transição suave da contribuição obrigatória para a contribuição optativa.

Sala da Comissão,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

PLC 38/2017
00078



EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais, com impactos negativos para a arrecadação da previdência.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00079

SF/17303.67683-00

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se as mudanças ao art. 468 acrescida no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Nas relações jurídicas de trabalho existem situações em que o empregado é chamado a ocupar na empresa uma função diversa do seu cargo efetivo, recebendo uma gratificação por essa nova atribuição, ciente de que poderá ser dispensado da função gratificada a qualquer tempo, revertendo ao cargo efetivo.

A CLT prevê essa possibilidade nos artigos 450 e 468, assegurando ao empregado a volta ao cargo anterior e a contagem do tempo de serviço e garantindo ao empregador o direito de nomear e de dispensar da função a qualquer tempo, sendo certo que em geral o empregado, ao reverter, perde a gratificação, reduzindo-se o patamar remuneratório.

Entretanto, se o empregado contava à época da perda da função com 10 anos ou mais percebendo a gratificação e se a dispensa se deu sem justo motivo, a jurisprudência passou a reconhecer que haveria uma espécie de "ajuste tácito" entre as partes e aplicava diretamente o chamado princípio da estabilidade financeira para reconhecer ao trabalhador a manutenção daquele patamar remuneratório.

Confira-se o teor da Súmula 372/2005 de lavra do Tribunal Superior do Trabalho, que unificou a vetusta Orientação Jurisprudencial 45/1996:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO.

LIMITES (conversão das Orientações Jurisrudenciais n° 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - omissis

SF/17303.67683-00

A Súmula citada representa entendimento do TST, estando solidamente fundamentada nos princípios da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição), da proibição das alterações contratuais lesivas (CLT, art. 468) e da natureza salarial da gratificação de função (art. 457, § 1º).

A despeito disso não nos passa desapercebido que é uma construção que não advém diretamente da lei, lacuna, porém, passível de preenchimento judicial consoante o art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil.

Convém recordar as hipóteses de o trabalhador perceber gratificação de função por 10 anos ou mais, sendo, porém, várias as funções e distintos os valores pagos.

Estaria ele ao desabrigo?

Não. A Súmula nº 372 do TST não exige a percepção de gratificação de função por período ininterrupto de, pelo menos, 10 anos para efeito de estabilidade econômica. Da mesma forma, a referida regra sumulada não estabelece que a gratificação de função tenha sido percebida pelo empregado na mesma função, nem que o valor pago pelas diferentes funções seja o mesmo. Em casos assim, por equidade, para que prevaleça o justo e o razoável, deve ser incorporado o valor médio das gratificações pagas nos 10 anos.

Como exemplo, o entendimento já adotado há mais de uma década pelo Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, que afirma, mesmo sendo distintas gratificações durante o decênio, ser devida a incorporação pela média dos últimos 10 anos, conforme Súmula 12/2004:

Nº 12/2004

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO EXERCIDAS POR MAIS DE 10 (DEZ) ANOS. APLICAÇÃO DA ORIENTAÇÃO JURISPRUDENCIAL Nº 45, DA SBDI1, DO COL. TST. FORMA DE CÁLCULO.

O princípio da estabilidade financeira do empregado merece todo zelo da ordem jurídica, tendo em vista que transcende a pessoa do trabalhador individualmente considerado, para assegurar a estabilidade da família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais.

Porém, com o advento da reforma trabalhista tocada no governo do ex-advogado constitucionalista Michel Temer, o PL 6.787/2016 (no senado PLC38 de 2017) altera o artigo 468 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), incluindo um segundo parágrafo que permite ao empregador a alteração unilateral do cargo ocupado pelo trabalhador, revertendo-o a função anterior, sem a necessidade da manutenção de gratificações e adicionais no salário.

Art. 468. ……

1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação

SF/17303.67683-00

correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)

Ou seja: suprime a lacuna da lei que era preenchida judicialmente para vedar-lhe completamente.

Quid Juris?

Algumas digressões exsurgem.

A primeira situação que salta aos olhos é que a modificação é **inconstitucional,** haja vista que o princípio da estabilidade financeira nada mais é que um desdobramento do princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º VI, da Constituição).

Nesse passo, não se trataria de mero preenchimento de lacuna legislativa, mas sim de alteração perversa consistindo num retrocesso legal. No futuro, se aprovado tal "reforma", os Tribunais dirão sobre sua sustentabilidade à luz desse princípio.

Outra é a situação de quem não postulou judicialmente ou mesmo aqueles empregados como os que labutam na Caixa Econômica Federal, Dataprev ou Banco do Brasil, cujas empresas prevejam em seu regulamento o direito a requerimento administrativo de uma situação de incorporação.

Caso não seja requerido o direito (judicial ou administrativamente) antes da reforma, poderá ser este reconhecido?

Entendemos que sim, face a proteção constitucional ao chamado **direito adquirido.**

A análise é simples. As leis são feitas com a intenção de gerar estabilidade na sociedade. Esse instituto diz basicamente que os direitos já adquiridos por uma pessoa não podem ser prejudicados por novas leis.

Sendo assim, se alguém tem 11 anos numa função e pós reforma essa função lhe é retirada, certamente este poderá vindicar seu direito com base na lei, pois já havia este se incorporado a seu patrimônio.

Agora, se, por exemplo, um regulamento de uma empresa diga que além dos requisitos da Súmula ele tenha que preencher para tanto requisitos de idade (mais de 50 anos), ter no mínimo passado por quatro funções diversas, ser sabatinado por um colegiado que poderá aprovar seu pleito e coisas afins, é certo que aqui não há direito adquirido relativo à concessão da benesse pelo empregador, apenas mera expectativa de direito.

Isso, contudo, não importa dizer que este não terá efetivo sucesso em demanda judicial, posto que a Súmula 372 não impõe nada nesse sentido, e seu direito fatalmente será reconhecido pela via judicial.

Então, **a depender de como redigido o citado regulamento, há direito adquirido**, assim como, por exemplo, uma reforma previdenciária não pode modificar a aposentadoria de quem já estava aposentado ou de quem já tinha o direito de se aposentar pelas normas antigas quando a reforma foi aprovada.

Mesmo raciocínio se aplica a uma eventual postulação na seara judicial ainda que a Súmula 372 seja inutilizada pela vindoura lei.

No sentido de garantir maior segurança jurídica e evitar demandas judiciais é que propomos a presente emenda.

SF/17303.67683-00

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00080

SF/17327.63961-97

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)
>
> Art. 59-A. (suprimido)

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda, incluindo outra emenda que apresentei suprimindo o art 59B, suprimem a expressão "acordo individual" para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

SF/17327.63961-97

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00081

SF/17212.56054-65

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o direto de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 1º - O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, conterá discriminado a natureza de cada parcela paga ao empregado e o seu valor, sendo válida a quitação apenas desses valores.

§ 3º - Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Represente do Ministério Público ou pelo Defensor Público.

§ 4º - O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto quando o pagamento será em dinheiro ou depósito bancário.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o § 4º deste artigo não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º - O pagamento das verbas rescisórias deverá ser efetuado nos seguintes prazos:

a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o quinto dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

SF/17212.56054-65

§ 7º - O ato da assistência do sindicato na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de no valor de R$ 10.000,00 (dez mil reais), por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente atualizados monetariamente pelo INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º (vetado).

§ 10 (Suprimido)

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador quando do término do contrato de trabalho, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da homologação da rescisão contratual.

Nossa emenda aproveita as alterações promovidas no substitutivo e faz alterações aprimorando a redação do art. 477 da CLT a fim de evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, tornando assim obrigatória a assistência do sindicato em toda e qualquer homologação de rescisão de contrato de trabalho.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00082

SF/17383.61437-11

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-:

"**Art. 510-A.** É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação**; e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e

SF/17383.61437-11

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação**.

JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre "representante dos trabalhadores" e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja **sindicalizado** e com **estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical**, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social,

SF/17383.61437-11

saúde e segurança. Ainda, conforme a emenda, cabe a ele atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, entretanto sem interferir nas prerrogativas exclusivas do sindicato.

A saber, são prerrogativas dos sindicatos previstas na Constituição "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", o que caracterizaria a ação do representante nesses aspectos como exorbitação de competência. Ainda, conforme a CLT:

> "Art. 513. .....
> a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida;
> b) celebrar contratos coletivos de trabalho;
> c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
> d) colaborar com o Estado, como orgãos técnicos e consultivos, na estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
> e) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.
> Parágrafo Único. Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação."

Concomitantemente, dada a sindicalização do representante dos empregados, sugere-se que a eleição seja convocada pelo **sindicato profissional representativo da categoria** por edital, sendo eleito candidato mais votado em seu respectivo local de trabalho e garantindo-se subsidiariamente, durante o processo eleitoral, as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Diante da exposição de argumento contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00083

SF/17797.07304-20

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 545, 578, 579, 582, 602 e inciso XXVI 611-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pelaproposta em análise são ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se a fonte de custeio dessas entidades, transformando a contribuição sindical de compulsória em facultativo, o que as impede de exercer sua representação.

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

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

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

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

SF/17797.07304-20

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

Tornar a contribuição sindical facultativa contribuirá para o enfraquecimento das entidades sindicais e não constitui uma alternativa justa e razoável.

Não pode o Congresso Nacional concordar com a visão de alguns setores da sociedade que pretendem o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro, e sim defender o fortalecimento do sindicalismo brasileiro, a garantia de efetiva representatividade da categoria e a busca de melhorias das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00084



EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa "quebrada" e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00085

SF/17040.58863-01

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 58-A e 59-C todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00086

SF/17950.47953-37

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 507-A e 507-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

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

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas."

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00087

SF/17621.19362-04

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

Nossa emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou Incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00088

SF/17586.75147-58

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se a alteração inserida pelo art. 791-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios decorre de a parte ser assistida por sindicato da categoria profissional ou quando o ente sindical figure como substituto processual.

Agora vem o projeto propor o pagamento de honorários advocatícios para todas as ações e inclusive quando procedência parcial da ação haverá sucumbência recíproca.

Pugnamos pela supressão do art. 791-A para manter a regra que os honorários sucumbenciais sejam devidos quando a parte for assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoiamento dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00089

SF/17914.27196-51

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se art. 394-A, bem como seus incisos e parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC nº 38, de 2017.

Justificativa

A proposta em questão configura-se como uma grave ofensa à saúde da gestante e do nascituro. Não é crível que se queira possibilitar a garantia no mercado de trabalho à gestante permitindo o trabalho em ambiente insalubre. A reforma deveria propor alternativas para suprimir o trabalho em condições insalubres.

Se, de fato, a preocupação do legislador fosse garantir trabalho decente, com remuneração decente e acesso em condições não-discriminatórias de trabalho à gestante, a proposta teria de ser no sentido de tornar inviável a sujeição dos seres humanos, especialmente daqueles que estão gestando novos seres em seus ventres, a dano efetivo. A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha.

Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00090

SF/17325.67245-12

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se a alínea "i" do inciso I do art. 5º, constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Justificativa

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas a mulheres trabalhadoras. O STF, em julgamento paradigmático (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658.312), declarou a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Com a supressão pretendida fica mantido no texto da CLT o art. 384.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00091

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17561.10191-00

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao "caput" do art. 59-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "acordo individual escrito".

JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso. Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho.

A expressão "Acordo" no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição.

Assim, deve ser suprimida a expressão "acordo individual escrito", tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexiste, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00092

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17314.51997-40

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE
PT/CE

PLC 38/2017
00093



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM



EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de "diárias" e "abonos" ou "prêmios" que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17652.70064-71

Trata-se de retrocesso inadmissível, que nada tem a ver com a necessidade de modernizar a legislação trabalhista, mas que busca apenas reduzir o custo da mão de obra e empobrecer o trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00094

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17140.01907-57

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

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

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como "autônomo" na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

> "Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."

Qualquer outra "interpretação" é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17140.01907-57

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00095

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17895.08903-15

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17895.08903-15

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00096

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17591.98346-34

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3 do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 em vigor prevê que "não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos."

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

> "§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17591.98346-34

> **disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**."

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

> "CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) –
>
> **As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho".**

Dessa forma, deve ser suprimida a redação proposta ao §3º do art. 614 da CLT.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00097

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17557.03584-75

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 5º do art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "ficando vedada a indicação de paradigmas remotos".

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 461 da CLT busca limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que "todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais".

Segundo o documento da OIT "Igualdade Salarial: Um guia introdutório" publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

> *"A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as*

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17557.03584-75

mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos."

Não é admissível, assim, que se estabeleçam exceções a esse princípio, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado.

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser rejeitada por esta Casa.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00098

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17488.23855-25

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao "caput" e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que "considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais".

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00099

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17187.75068-60

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00100

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17343.08105-44

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão "nem criar obrigações que não estejam previstas em lei".

JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao "de comum acordo" entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17343.08105-44

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00101

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17886.10126-36

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de "contrato de trabalho intermitente".

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17886.10126-36

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00102

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17254.96046-10

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

"Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

....."

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17254.96046-10

negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

> *"Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa". (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00103

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17618.20153-97

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma "exceção", tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17618.20153-97

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00104

SF/17798.33473-01

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º e 6º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo a rejeição total da chamada "reforma trabalhista", por se tratar de projeto perverso, que desumaniza a relação entre empregado e empregador.

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, oriundo de substitutivo que alterou, em mais de duzentos pontos o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, subverte a própria razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Trata-se de proposição que ignora o postulado da proteção, positivado no art. 7º, *caput*, da Carta Magna, equiparando juridicamente atores sociais que se encontram em posições diametralmente opostas.

De um lado, reside o empregado, premido pela busca incessante de um emprego que lhe permita sustentar de maneira digna a si mesmo e a sua família. De outro, o empregador, ator coletivo por excelência, que se vale da imensa prole de desempregados para precarizar, o máximo que puder, as condições em que o labor é prestado.

A CLT, nesses termos, tem sido, historicamente, a única fonte de proteção do obreiro, que, sem ela, ficará à míngua de quem o ampare.



SF/17798.33473-01

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Equiparar-se-á, caso o referido projeto seja aprovado, o trabalhador aos demais fatores de produção, tornando-o descartável, quando assim for conveniente ao empresário.

Rasga-se, com o PLC nº 38, de 2017, a Constituição Cidadã, de Ulisses Guimarães. Incinera-se a CLT de Getúlio Vargas. Tudo isso em nome do afã de se aumentar os lucros do empresário nacional.

Os defensores da dita "reforma trabalhista" alegam que ela não suprime direitos dos trabalhadores. Trata-se de argumento falso, pois:

a) é enfraquecida a representação sindical dos trabalhadores (art. 8º, III, da Carta Magna), sem que se faça o mesmo com os sindicatos patronais. Ao se suprimir a obrigatoriedade da contribuição sindical, sem se fazer qualquer alusão às contribuições para o sistema "S", mantém-se praticamente intacta a fonte de sustento das entidades patronais, enquanto deixa-se a maioria dos sindicatos dos trabalhadores privados dos recursos indispensáveis à continuidade da luta por melhores condições de trabalho;

b) se permite a negociação coletiva em prejuízo dos empregados, em manifesta contrariedade à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);

c) se libera a dispensa em massa, em prejuízo não só dos trabalhadores, mas também da economia de diversos municípios brasileiros;

d) se legaliza procedimento fraudulento, consistente na rescisão consensual do pacto laboral, com pagamento da metade das indenizações previstas em lei e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ao trabalhador restarão as opções de receber suas verbas rescisórias pela metade, sob a pecha de um falso acordo de vontades, ou de nada receber, devendo, pois, bater às portas do Poder Judiciário, para buscar o que é seu por direito;



SF/17798.33473-01

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

e) se institucionaliza a terceirização incidente sobre qualquer atividade do tomador dos serviços, em manifesto prejuízo ao trabalhador, cuja remuneração será substancialmente menor do que aquela que lhe seria paga na condição de empregado;

f) se positiva um contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não tem direito a jornada mínima de trabalho, tampouco a piso salarial, ficando à disposição do empregador sem nada receber, podendo, ainda, pagar multa em prol do tomador dos serviços, se não comparecer para laborar quando for requisitado;

g) se mutila a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em aspectos como: i) teletrabalho; ii) prescrição intercorrente; iii) ultratividade das normas trabalhistas; iv) justiça gratuita; dentre outros; e

h) se elimina a necessidade de homologação sindical da dispensa de empregado com mais de um ano na empresa, deixando o obreiro ainda mais sujeito à pressão pela renúncia de suas verbas rescisórias.

Em face disso, não se pode permitir que tamanho retrocesso aos direitos laborais seja aprovado.

Pedimos, então, o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00105

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17728.43177-06

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A que pretendemos suprimir assim estabelece:

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

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de "suficiente", ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O "direito" a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

SF/17728.43177-06

assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE

PLC 38/2017
00106

EMENDA Nº

(ao PLC nº 38, de 2017)



Suprima-se o inciso III do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

A emenda visa a suprimir o inciso III do art. 611-A do texto consolidado, na forma do art. 1º da proposição, que faz prevalecer o intervalo intrajornada mínimo de 30 minutos para jornadas com tempo superior a seis horas.

Importante ressaltar que o tempo mínimo de 30 minutos pode não ser suficiente para o trabalhador almoçar (por exemplo, casos em que a empresa não oferece refeitório e o trabalhador precise se deslocar até outro local para fazer uma refeição), além de constituir uma brecha para que os empresários aumentem a produtividade por meio da redução do intervalo de descanso para o almoço. Além disso, o tempo mínimo de 30 minutos pode acarretar algum tipo de problema de saúde para o trabalhador no longo prazo.

Sala da Comissão,

Senadora LÚCIA VÂNIA

PLC 38/2017
00107

EMENDA Nº

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17027.51642-41

Dê-se a seguinte redação aos incisos I e III do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, suprimindo-se inciso II e renumerando-se o inciso III como II:

"**Art. 394-A.** .....

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

II – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, durante a lactação.

....." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa à proteção da mulher e da maternidade, na sua integridade.

Por isso, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora LÚCIA VÂNIA

PLC 38/2017
00108

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17380.23769-63

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 4º .....

.....

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

.....

.....

JUSTIFICAÇÃO

A emenda visa inverter a expressão, de modo a deixar claro que, se for por imposição do empregador ou se houver de fato trabalho o tempo a disposição será computada na jornada laboral.

Entendemos que o tempo que o empregado permanece no estabelecimento do empregador por sua livre escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada. No entanto, a forma como está redigida a proposta deixa dúvidas se a premissa contida acima também se aplica para os casos de atividades particulares contidas nos incisos do referido artigo.

Pelo exposto e visando dar maior segurança para aplicação do dispositivo acima alterado, apresento esta emenda na certeza de contar com ao apoio dos meus pares para deixar mais claro a aplicação da norma que pretendemos modificar.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00109

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17895.59851-84

Suprima-se o art. 394-A do PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo em tela autoriza a gestante ou lactante a trabalhar em local insalubre, o que vai de encontro com as regras de medicina e segurança do trabalho, pois coloca em risco não só a saúde da mãe, mas também do nascituro.

Pelo exposto e visando dar maior proteção para a gestante/lactante e ao nascituro, que apresento esta emenda na certeza de contar com ao apoio dos meus pares para resolver esta questão que coloca em risco a saúde da mãe trabalhadora e de seu filho.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00110

SF/17930.78806-71

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Inclua-se, no PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 4º, renumerando-se os artigos subsequentes:

"Art. 4º Dê-se ao art. 13 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, a seguinte redação:

> "**Art. 13.** Os depósitos efetuados nas contas vinculadas serão corrigidos monetariamente com base nos seguintes parâmetros fixados para atualização dos saldos dos depósitos de poupança e capitalização:
>
> I - juros de 12 (doze) por cento ao ano nos três primeiros anos fiscais subsequentes à edição desta Lei.
>
> II – juros iguais à variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) a partir do quarto ano fiscal subsequente à edição desta Lei.
>
> .....
>
> ....." (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

Com um patrimônio da ordem de R$ 500 bilhões, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é constituído por mais de 140 milhões de contas vinculadas ativas, cujo rendimento anual é fixado por lei pela variação da Taxa Referencial (TR) mais 3%, ao ano. Constitui-se, portanto, em uma poupança compulsória cujos ganhos estão muito abaixo das demais opções de investimento existentes. A própria caderneta de poupança, considerada como o investimento de menor rentabilidade do mercado, tem garantida a remuneração da TR mais 6,17% ao ano ou 70% da meta da taxa Selic, quando esta última for igual ou inferior a 8,5% ao ano.

SF/17930.78806-71

Os rendimentos das contas vinculadas do FGTS poderiam assim ser majorados sem que o Fundo viesse a perder sua função de fonte de financiamento subsidiado dos programas habitacionais e de infraestrutura em nosso país. Isso porque, como observado nos últimos anos, justamente em função dos baixos rendimentos das contas vinculadas, tem sido possível ao Fundo a obtenção de lucros líquidos anuais da ordem de R$ 13 bilhões, montantes não repassados para as contas dos trabalhadores, consubstanciando um patrimônio líquido que atualmente ultrapassa os R$ 100 bilhões.

Desse modo, entende-se que a remuneração da conta vinculada pode ser majorada, como atesta a existência desse patrimônio líquido composto por saldos não redistribuídos. Esses recursos poderiam ser em parte repassados aos trabalhadores pelo aumento da alíquota de remuneração na forma aqui proposta. Há, portanto, a possibilidade de que se incremente o rendimento das contas do FGTS, beneficiando o trabalhador, preservando-se os subsídios aos programas habitacionais e de infraestrutura.

Este seria um grande passo para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores brasileiros, sobretudo em face da atual situação econômica pela qual passamos.

Sala da Comissão,

Senador OMAR AZIZ

PLC 38/2017
00111

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17231.40346-56

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

Essa é a razão pela qual solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00112

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17475.35255-32

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17475.35255-32

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00113

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17232.09194-04

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do Art. 1º do PLC 38, de 2017, o parágrafo 2º do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICATIVA

Um importante princípio do direito do trabalho, o da estabilidade financeira, assegura a manutenção financeira do empregado e de sua família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho consolidou entendimento jurisprudencial para garantir tal estabilidade na Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte teor:

> ***SÚMULA Nº 372 DO TST***
> **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações**

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17232.09194-04

Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Por essa razão, a alteração apresentada pelo PLC 38, de 2017, significa um retrocesso social, motivo pelo qual deve ser suprimida do texto legal em observância ao sistema constitucional de proteção ao trabalho.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00114

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17892.21969-11

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que,

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17892.21969-11

além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00115

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17784.46406-84

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do art. 1º do PLC 38, de 2017, que altera a CLT.

JUSTIFICATIVA

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17784.46406-84

integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

PLC 38/2017
00116

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17616.73269-94

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O PLC 38, de 2017, retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17616.73269-94

o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00117

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17899.27581-96

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17899.27581-96

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17899.27581-96

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

PLC 38/2017
00118

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17915.47273-30

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17915.47273-30

distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00119

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17323.18772-46

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O parágrafo quinto em comento permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17323.18772-46

horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

PLC 38/2017
00120

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17664.99516-66

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os § 1º, §2º e §3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Referidos dispositivos, que se pretende suprimir, buscam adentrar na autonomia e independência da Justiça do Trabalho, ao engessar, apenas para o Poder Judiciário Trabalhista, ressalte-se, a sua atividade jurisprudencial de intepretação da Constituição Federal e das leis na análise reiterada de situações concretas levadas às Varas e Tribunais do Trabalho.

É importante ressaltar que os magistrados precisam, cotidianamente, interpretar o ordenamento jurídico com um todo, especialmente a partir de uma interpretação sistemática e não meramente literal, para que a justiça seja melhor aplicada ao caso concreto. Vale lembrar, também, que o legislador, ao editar leis, não consegue abarcar todas as situações a que ela serão aplicadas, razão pela qual

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17664.99516-66

é fundamental que o Poder Judiciário mantenha sua prerrogativa de aplicar a justiça ao caso concreto a partir da regular interpretação das leis.

De outra parte, especialmente no que concerne ao § 3º do art. 8º, e tendo em vista a inafastabilidade do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista, não se pode tolher a análise da Justiça do Trabalho sobre a validade e a legalidade de cláusulas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, sob o argumento da intervenção mínima na autonomia da vontade, pois a Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, as hipóteses taxativas em que as negociações coletivas podem prever redução de direitos.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00121

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17035.64243-30

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente projeto, além dos demais direitos constitucionais.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17035.64243-30

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00122

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17214.12687-92

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17214.12687-92

norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00123

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17545.09000-12

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso "k" do art. 5º, bem como, do seu artigo 1º, a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, que alteram a CLT:

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SF/17545.09000-12

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, ex vi inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato

SF/17545.09000-12

de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo portanto desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17545.09000-12

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00124

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17051.36891-02

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> *Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.*
>
> .....
>
> *§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.*
>
> *§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento*

SF/17051.36891-02

das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.

§ 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)

Art. 59-A. (suprimido)

Art. 59-B. (suprimido)

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão "acordo individual" para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17051.36891-02

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00125

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17889.51912-91

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC. 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

Aqui está clara a transferência do risco do negócio da empresa para o trabalhador. Acontece que, justamente pelo caráter imprevisível e eventual do trabalho, o empregado ficará à disposição integral do empregador aguardando ser chamado para executar o trabalho, e isso ocasionará diversas incertezas que abarcam desde a falta de controle da jornada de trabalho e a dificuldade em organizar a rotina, até o atingimento direto do orçamento doméstico com a imprecisão do valor a ser recebido já que é remunerado mediante horas

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17889.51912-91

efetivamente trabalhadas e, não há um valor mínimo mensal a ser recebido, o que fere princípio constitucional constante no art.7º, inciso IV.

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00126

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17461.71348-23

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do PLC 38, de 2017, é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17461.71348-23

emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

PLC 38/2017
00127

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17126.76693-72

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17126.76693-72

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00128

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17747.06361-78

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprimam-se os arts. 58-A, 59-A, 59-B, 59-C e 611-A todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17747.06361-78

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00129

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17549.11460-93

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o inciso II do art. 5º do PLC 38, de 2017, que suprime a alínea "a" do art. 28 da Lei nº 8.812, de 24 de julho de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

As alterações nas leis previdenciárias é tema completamente diverso do objeto substantivo do projeto original. A revogação pretendida versa sobre mudança na exclusão de circunstancias que não geram sua integração no salário-de-contribuição para o regime, o que irá repercutir no cálculo da parcela contributiva e, portanto, do benefício futuro (lei 8212/1991).

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17549.11460-93

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00130

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17110.64211-30

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, o art. 452-A da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o dispositivo equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas. Ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Além disso, a inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legitima função e o respeito à dignidade do homem trabalhador, quociente diretamente desequilibrado em detrimento da parte mais fraca da relação.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17110.64211-30

Em suma, a proposta contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, inscritos entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consistentes na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e na função social da propriedade (artigo 170, inciso III),

O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Ao privar o trabalhador e sua família das garantias mínimas de atendimento das necessidades vitais básicas, a pretendida alteração legislativa mostra-se eivada de inconstitucionalidade material.

Todo contrato deve ser certo e determinado, conforme princípio clássico da teoria geral dos contratos.

Não existem dúvidas de que o tempo trabalhado e a remuneração mensal mínima devida aos empregados representam duas das principais cláusulas contratuais de um contrato na modalidade TRABALHO.

Com a instituição do contrato de trabalho intermitente, suprimem-se a certeza e a determinação das duas principais cláusulas do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador não saberá nem quanto tempo deverá trabalhar nem o valor da remuneração mínima que receberá a cada mês trabalhado.

Ou seja, as duas principais cláusulas contratuais serão indeterminadas, móveis e abertas, em flagrante desrespeito a princípio da teoria geral dos contratos.

SF/17110.64211-30

Por outro lado, conforme acima já mencionado, as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegura a manutenção de uma vida digna.

O artigo atrita com o princípio fundante da dignidade da pessoa humana, além de inovar no ordenamento jurídico pátrio, uma vez que inexiste previsão legislativa de outras modalidades de contrato móveis ou indeterminados – a exemplo de um hipotético "contrato de aluguel intermitente" com dedução do valor correspondente à não utilização da moradia (finais de semana ou férias.

A proposta potencializará as desigualdades entre os contratantes numa modalidade de relação já marcadamente desigual. Acentuará os benefícios da parte mais forte e agravará o estado de sujeição da parte reconhecidamente mais frágil da relação de trabalho.

Ao permitir a contratação e a remuneração de empregados apenas pelo período de horas determinado pelas necessidades da empresa - embora mantenha o trabalhador à disposição por períodos indefinidos, aguardando que seja demandado -, o artigo 452-A subverte a lógica histórica do nosso modelo de produção.

Necessário ressaltar que o artigo colide frontalmente com princípios trabalhistas que integram o núcleo fundamental do sistema de proteção do trabalho, centrado na dignidade do homem trabalhador. Isto porque os artigos destacados encerram muito mais que meras regras de direito, expressando, em verdade, princípios básicos trabalhistas, como a alteridade e a equidade.

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17110.64211-30

Observa-se ainda que o contrato de trabalho intermitente contraria estudos e relatórios produzidos pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho.

Mais do que isso, eventual aprovação dessa medida precarizante colocaria o Brasil em posição de contrariedade a normativas da OIT com as quais se comprometeu formalmente. Cite-se como exemplo o disposto no artigo 1º, I e II, da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: "I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social"; e "II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população".

O artigo 452-A em questão encaminharia, também, posição de confronto em relação ao compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente. Além disso, as disposições normativas contidas no projeto andam na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006. (http://www.oitbrasil.org.br/content/agenda-nacional-do-trabalho-decente).

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17110.64211-30

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00131

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17542.43504-85

EMENDA Nº - CAE
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)

Suprima-se o § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa "quebrada" e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

SF/17542.43504-85

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

PLC 38/2017
00132

SF/17826.38500-14

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA GREVE EM SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

Art. 223-A. Constitui-se como serviço ou atividades essenciais, para os efeitos do direito de greve, previstos no art. 9º, § 1º da Constituição Federal, aqueles caracterizados como de urgência médica, necessários à manutenção da vida.

Art. 223-B. Em caso de deflagração de greve em uma das categorias profissionais, vinculada à prestação dos serviços previstos no art. 223-A, ficam os trabalhadores responsáveis pela manutenção dos serviços considerados essenciais, podendo, para tanto, organizar escalas especiais de plantão.

Art. 223-C. O sindicato profissional ou a assembleia da categoria deverá indicar os trabalhadores que irão se revezar na manutenção dos serviços essenciais, como determina o art. 223-B.

Art. 223-D. Os trabalhadores em greve poderão eleger uma comissão para organização do movimento, sendo vedada a dispensa de seus integrantes em razão da paralisação.

Parágrafo único. Os empregadores não podem, durante a greve e em razão dela, demitir ou substituir os trabalhadores grevistas.

SF/17826.38500-14

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 223-E. É lícito a ação de trabalhadores em atividades tendentes a obter a adesão à greve dos demais trabalhadores da categoria, desde que a ação seja feita de forma pacífica.

Art. 223-F. A greve cessará por decisão da categoria profissional que a decretar, sendo vedada a interferência quanto ao exercício da mesma pelas autoridades públicas, inclusive judiciária.

Art. 223-G. As reivindicações dos trabalhadores grevistas poderão ser encaminhadas por negociação coletiva, admitida a mediação.

Art. 223-H. Os abusos que forem cometidos submetem os seus responsáveis às disposições da legislação penal.

Art. 223-I. Fica vedada a interferência das Forças Armadas em conflitos trabalhistas, em especial no caso de greve.

Art. 223-J. Os servidores públicos exercerão o direito de greve de acordo com as normas fixadas na presente lei.

Art. 223-K. É proibido o lockout.

Art. 223-L. Será nulo de pleno direito todo o ato que signifique repressão, coação, prejuízo ou discriminação quanto ao trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

Art. 223-M. Os serviços e atividades não mencionadas neste Capítulo, não serão em nenhuma hipótese considerados como essenciais ou inadiáveis para o atendimento das necessidades da comunidade.'"

JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a servir como mais uma contribuição para a discussão em torno desse tema tão polêmico que é o direito de greve.

Não há servidor que falta o trabalho por motivo de greve, movimento paredista coletivo que visa demonstrar à sociedade e aos patrões

SF/17826.38500-14

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

a insustentabilidade dada a situação remuneratória frente às necessidades mínimas de sobrevivência dos trabalhadores, que o faça por mero capricho. A greve é um instrumento de luta, legítimo dos trabalhadores, porém deve e é sempre utilizado como recurso no processo de negociação. Os desgastes psicológicos a que são levados os integrantes de uma determinada categoria em greve são enormes.

Se o governo reconheceu as greves, negociou com seus comandos e buscou soluções é porque aceitou a situação difícil em que se encontravam seus servidores que foram à greve como último recurso. Vale salientar, que a Lei nº 8.632, de 04 de março de 1993, anistiou as lideranças sindicais que foram acometidas de todo o tipo de punições de 1988 até a data da publicação da mesma. Desta sorte, as lideranças tiveram suas faltas e punições anistiadas, enquanto os servidores públicos federais civis permanecem com restrições em suas vidas funcionais decorrentes destas faltas por motivo de greve.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00133



SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017; suprima-se o art. 2º do PLC nº 38, de 2017, e insira-se a seguinte alínea *q* no art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

"**Art. 1º.** .....

'.....

Capítulo VI – DA TERCEIRIZAÇÃO

Art. 223-A Esta Capítulo regula os contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

§ 1º O disposto neste Capítulo aplica-se às pessoas jurídicas de direito privado de que trata o art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

§ 2º Ressalvas as disposições legais específicas relativas ao respectivo regime jurídico, aplica-se o disposto neste Capítulo à administração pública direta, autárquica e fundacional, bem assim às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, inclusive de prestação de serviços

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

públicos ou em regime de monopólio, que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, em sentido estrito, desde que não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos.

Art. 223-B Para os fins deste Capítulo, considera-se:

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de atividades-meio, assim consideradas as atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

II – contratante ou tomadora de serviços: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I, observando-se, em todo caso, os termos e garantias deste Capítulo;

IV – atividades-fim: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se ou não nas dependências da contratante:

a) componham a essência econômica ou negocial da empresa e definam o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

b) sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do objeto social; ou

c) sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da empresa tomadora e das quais não pode ela prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

V – atividades-meio: todas as atividades especializadas não compreendidas no inciso IV, realizadas ou não nas dependências da contratante, bem assim os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza.

§ 1º Não podem figurar como contratante ou como contratado, nos termos dos incisos II e III do caput deste artigo, a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Também não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, sejam administradores ou equiparados da contratante;

II – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade;

III – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado.

§ 4º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I – a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II – a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

III – a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 5º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos da Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

§ 6º A comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do art. 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º A inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos nos incisos e parágrafos anteriores, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

§ 8º Configurar-se-á também vínculo empregatício entre o associado da cooperativa de trabalho ou empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo.

§ 9º Configura-se ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o trabalhador terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício nos termos do § 8º, e observado o disposto no art. 5º, § 2º.

§ 10. Não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto neste Capítulo, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.



SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 223-C. Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio conservação e limpeza, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, conforme definidas nos termos do art. 223-B.

Art. 223-D. A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º É vedada a terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do objeto do contrato, caso em que o vínculo empregatício formar-se-á diretamente com a empresa contratada, sem prejuízo da responsabilidade solidária da empresa contratante.

Art. 223-E Ressalvados os casos da Lei nº 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza, somente será lícito o contrato de terceirização quando estiver relacionado às atividades-meio da contratante, nos termos do inciso I do art. 223-B, desde que obedecidos os requisitos previstos neste Capítulo.

§ 1º Na hipótese do caput, não haverá vínculo de emprego entre a contratante e os trabalhadores da contratada, exceto se configurados os requisitos dos art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 2º A exceção prevista na parte final do § 1º, no que se refere à formação de vínculo empregatício, não se aplica quando a contratante for empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, bem como suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ressalvando-se ao prejudicado, em todo caso, o direito a uma indenização correspondente aos consectários trabalhistas sonegados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 223-F. Para a celebração dos contratos previstos neste Capítulo, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;

II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;

III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e

V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

Art. 223-G. Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:

I – a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante;

II – o local e o prazo para realização dos serviços;

III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV – o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 223-R desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;



SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

VI – o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico;

VII – a interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VIII – a retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 223-R desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a cinquenta por cento do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cento e trinta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para atendimento da exigência de prestação de garantia, a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe às partes optar por uma das seguintes modalidades:

I – caução em dinheiro;

II – seguro-garantia; ou

III – fiança bancária.

§ 3º É facultada a substituição das modalidades previstas no § 2º deste artigo pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

§ 4º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação, pela contratante, de empregado da contratada.

Art. 223-H. Integrarão os contratos de terceirização os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida;

V – Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND);

VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;

VII – estatuto ou contrato social atualizado, com capital social integralizado compatível com o número de cooperados ou empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;

IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

§ 1º O valor do capital social de que trata o inciso VII do caput deste artigo será reajustado anualmente, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 2º A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição, vedada a desintegralização do capital aportado.

§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados ou cooperados, a empresa terá prazo de trinta dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido.

Art. 223-I. É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei n°5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Nas contratações praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 1974, os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos trabalhadores da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º, caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 4° A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8° da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

Art. 223-J. Convenção ou acordo coletivo de trabalho disciplinará a comunicação dos contratos de terceirização ao sindicato profissional.

Parágrafo único. Quando figurar como contratante empresa pública ou sociedade de economia mista que explore atividade econômica em sentido estrito, a comunicação de que trata este artigo deverá ser feita na forma prevista na legislação do respectivo ente controlador.

Art. 223-K. Nos contratos relativos a serviços continuados os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado serão depositados, pela contratante, em conta vinculada aberta no nome da contratada, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante e exclusivamente para aquele fim.

§ 1º. Entende-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e continuamente.

§ 2º. No caso de contratos relativos a serviços continuados, quando o serviço for executado nas dependências da contratada ou em local por ela designado, o pagamento das remunerações e vantagens decorrentes da relação de emprego com a contratada serão feitos, pela contratante, diretamente ao trabalhador terceirizado, na mesma data em que forem feitos aos empregados próprios da contratante, devendo o valor pago aos trabalhadores terceirizados e respectivos encargos sociais ser descontado do montante devido à contratada.

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 3º Na hipótese do § 2º, caberá à contratante o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na respectiva conta vinculada do trabalhador terceirizado, nos termos da Lei nº 8.036, de 1990, devendo o valor recolhido ser deduzido do montante a ser depositado nos termos do "caput".

§ 4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho caberá à contratada o pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador terceirizado de que trata o § 2º, deduzidos valores efetivamente pagos ou recolhidos pela contratante nos termos dos §§ 2º e 3º, sem prejuízo da responsabilidade solidária da contratante, nos termos do art. 223-Q.

Art. 223-L. Para fins de liberação da garantia de que tratam o inciso III e o § 3º do art. 223-G, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos trabalhadores da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Art. 223-M. É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

Art. 223-N. São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

III – comunicar à empresa prestadora de serviços e ao sindicato da categoria profissional a ocorrência de todo acidente do trabalho, quando a vítima for trabalhador que participe direta ou indiretamente da execução do serviço objeto do contrato;

IV - fornecer o treinamento adequado e específico ao trabalhador, quando a atividade assim o exigir.

§ 1º. Nos contratos que impliquem mobilização de trabalhadores da contratada em número igual ou superior a vinte por cento dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos trabalhadores da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

§ 2º Os serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho e as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes das contratantes deverão ser dimensionados de acordo com o total de trabalhadores que, em razão do contrato, prestam serviços em suas dependências ou em locais por ela designados, inclusive os vinculados às contratadas.

Art. 223-O. A empresa tomadora de serviços deve garantir as condições de segurança, saúde, higiene, salubridade e meio ambiente de trabalho dos trabalhadores da contratada enquanto estes estiverem a seu serviço, em suas dependências ou em local por ela designado, ou ainda no trajeto para a prestação dos respectivos serviços, respondendo objetiva e solidariamente pelos danos derivados de más condições de trabalho.

Art. 223-P. Na hipótese de contratação sucessiva para a prestação dos mesmos serviços terceirizados, com admissão de trabalhadores da antiga contratada, a nova contratada deve assegurar a manutenção do salário e demais direitos previstos no contrato anterior.

§ 1º Para os trabalhadores de que trata este artigo, o período concessivo das férias deve coincidir com os últimos seis meses do período aquisitivo, não se aplicando o caput do art. 134 da Consolidação das Leis do Trabalho.

SF/17354.00437-86

§ 2º Havendo a rescisão do contrato de trabalho antes de completado o período aquisitivo, a compensação devida será feita no momento da quitação das verbas rescisórias, observado o disposto no art. 477, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho, e ressalvado o disposto no § 3º.

§ 3º Aos trabalhadores de que trata este artigo que não tiverem completado o período aquisitivo de férias ou as gozado na antiga contratada será garantida, na nova contratada, a continuidade da contagem do período aquisitivo ou a fruição das férias, desde que, no último caso, não se tenha esgotado o período concessivo, hipótese em que as ferais serão indenizadas ao trabalhador.

§ 4º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990, na rescisão contratual dos trabalhadores de que trata este artigo.

Art. 223-Q. A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

Art. 223-R. Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 11 desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

Art. 223-S. Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação referida no caput, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º. A contratante deverá recolher, em nome da empresa contratada, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente, ou

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º. O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à seguridade social.

§ 4º. Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.

§ 5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos trabalhadores envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

Art. 223-T. A par das retenções do artigo 223-S, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá ainda reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um e meio por cento), ou alíquota menor prevista no artigo 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998;

II – contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III – contribuição para o PIS/PASEP, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV – contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º. As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não-cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS.

§ 2º. No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de

SF/17354.00437-86

que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora de serviço.

§ 4º. Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.

§ 5º. Na impossibilidade de haver compensação integral, no mês, pela contratada, o saldo poderá ser compensado com recolhimentos de tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

Art. 223-U. A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Art. 223-V. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 223-B, aplicam-se às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

Art. 223-W. O disposto neste Capítulo não se aplica à relação de trabalho doméstico.

Art. 223-X. O descumprimento do disposto neste Capítulo sujeita o infrator às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 223-N, multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado ou em situação irregular.

§ 1º. Em caso de reincidência, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 2º. A cobrança dos valores previstos nos incisos I e II iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 3º. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 223-Y. O descumprimento do disposto neste Capítulo com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

Art. 223-Z Aplica-se subsidiariamente ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, o disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

§ 1º Para fins do enquadramento ao disposto neste Capítulo, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato existente no prazo de cento e oitenta dias a partir da sua publicação.

§ 2º A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto neste Capítulo.

§ 3º Nos contratos de terceirização celebrados por órgãos e entidades da administração direta e indireta dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a qualificação econômico-financeira das pessoas jurídicas contratadas será comprovada, sem prejuízo de outros estabelecidos no Edital, e observado o disposto no art. 223-H, mediante:

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I - Certidão negativa de feitos sobre falência, recuperação judicial ou recuperação extrajudicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data da contratação;

II - Capital Circulante Líquido (CCL) ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do exercício social anterior ao da licitação ou da contratação;

III – Endividamento total (ET) que deverá ser igual ou inferior a 0,6 (seis décimos), obtidos a partir da fórmula:

Endividamento Total =

Passivo Circulante + Passivo Não Circulante

Ativo Circulante+Ativo não Circulantes

IV – Patrimônio Líquido igual ou superior a dez por cento do valor estimado da contratação.

V – declaração afirmando possuir patrimônio líquido igual ou superior a um doze avos do valor total dos contratos firmados pela licitante ou contratante com a Administração Pública e com empresas privadas, com a respectiva relação dos termos contratuais, vigentes na data da abertura da licitação ou da contratação, acompanhada de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

VI – Índices de Liquidez Geral (LG), Solvência Geral (SG) e Liquidez Corrente (LC), iguais ou menores que 1 (um), apurados na forma a seguir:

Ativo Circulante + Realizável a Longo Prazo

_____

Ativo Circulante+Ativo não Circulante

SG = Ativo Total

_____

Passivo Circulante+Passivo Não Circulante

LC = Ativo Circulante

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Passivo Circulante

§ 4º O Ministério do Trabalho e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto neste Capítulo, assim como instruções à fiscalização.'

Art. 5º. .....

.....

q) os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974'"

JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a inserir no PLC nº 38, de 2017, o substitutivo de minha autoria apresentado ao PLC nº 30, de 2015, além de revogar as disposições da Lei nº 13.429, de 2017, que disciplinaram de maneira nefasta ao trabalhador a terceirização.

O referido substitutivo atende aos interesses dos trabalhadores, por:

1 - positivar, com segurança jurídica, o critério da distinção entre atividades-fim, que são as atividades essenciais (ou inerentes) da empresa, e atividades-meio, ou não-essenciais (ou não-inerentes) como fator de legitimação legal da terceirização de serviços no Brasil;

2 - estabelecer a regra da responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, inclusive nos acidentes de trabalho e nas doenças profissionais e do trabalho;

3 - estabelecer a representação sindical pelo sindicato da categoria profissional predominante no âmbito da empresa tomadora;

SF/17354.00437-86

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

4 - estabelecer mínima isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos (empregados da empresa tomadora).

5 - normatizar o princípio da norma mais benéfica em favor dos trabalhadores terceirizados, no âmbito da concorrência de normas estatais e convencionais, inclusive quanto às convencionadas no âmbito da tomadora dos serviços;

6 - vedar a "quarteirização" e todas as subcontratações sucessivas;

7 - vedar a terceirização por pessoas físicas, ainda que profissionais liberais ou produtores rurais; e

8 - proteger trabalhadores especialmente vulneráveis e reforçar a correspondente fiscalização.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

PLC 38/2017
00134

SF/17917.59707-23

EMENDA ADITIVA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se ao PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 6º, renumerando-se os demais:

> "Art. 6º. Serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), 80% (oitenta por cento) do montante total que vier a ser arrecadado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST)." (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, bom seja dito que as empresas citadas na Ementa da presente Emenda integram o sistema "S", caracterizando um conjunto de organizações de entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, cujos nomes se iniciam com a letra S, tendo raízes comuns e características organizacionais similares.

Juridicamente podem ser conceituados como Serviços Sociais autônomos, instituídos por lei, com personalidade jurídica de direito privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotação orçamentária ou contribuições parafiscais, sendo ainda considerados entes paraestatais de cooperação com o Poder Público, com administração e patrimônio próprios, revestindo-se na forma de instituições convencionais particulares (fundações, sociedades civis ou associações) ou peculiares ao desempenho de suas incumbências estatutárias (**MEIRELLES,** Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).

E de acordo com previsão legal instituída pelos Decretos-Lei nºs 4.48, de 22 de janeiro de 1942; 4,936, de 7 de novembro de 1942; 6.246, de 5 de fevereiro de 1944; Decreto-Lei no 9.403, de 25 de junho de 1946; Decreto-Lei no 8.621, de 10 de janeiro de 1946; 9.853, de 13 de setembro de 1946; Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990; Lei

SF/17917.59707-23

nº 8.315, de 23 de dezembro de 1991; Lei nº 8.706, de 14 de setembro de 1993, Medida Provisória nº 2.168-40, de 24 de agosto de 2001 e demais legislações correlatas, as alíquotas recolhidas em proveito do sistema "S" pelos estabelecimentos industriais enquadrados na Confederação Nacional da Indústria, à luz do artigo 577 do Decreto-lei n.º 5. 452, de 1º de Maio de 1943 – que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, bem como aqueles referentes aos transportes, às comunicações e à pesca para a realização de seus fins, são as seguintes:

Instituição	Alíquota
Senai	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	variável no intervalo de 0,3% a 0,6%
SENAR	variável no intervalo de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0%
SESCOOP	2,5%

*Fonte: http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s, acessado em 09.05.2017.

Ocorre que, sem desconhecer, tampouco desmerecer, ainda do elevado propósito social contido nas leis que criaram as instituições do sistema "S", não restam dúvidas de que a Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990 que instituiu o FAT, dentre outras providências, alcançou objetivo muito maior e mais benéfico para os trabalhadores em geral.

E nos termos da lei de regência, sabe-se que o FAT é custeado pelos recursos do PIS-PASEP, sendo o custeio do seguro-desemprego a sua principal despesa pago aos empregados dispensados sem justa causa, não podendo ser inferior ao salário mínimo segundo a redação do parágrafo segundo do art. 5º da Lei de regência do 7.998/90, que regula o Fundo.

Como se vê, é inegável ambos os institutos, seja o FAT ou o sistema "S", são de grande relevância e utilidade social para os trabalhadores, sobretudo no que pertine ao respaldo do trabalhador em caso de desamparo, bem como a intenção do legislador para formação de mão-de-obra especializada.

Todavia, na ponderação dos valores envolvidos, notadamente quanto à efetiva aplicação dos recursos arrecadados na finalidade-fim, é de se ver que o FAT se sobrepõe ao sistema "S".

SF/17917.59707-23

Isso porque, além da segurança jurídica e do amparo oferecidos pelo FAT ao trabalhador desamparado, são fortes os indícios de fraude na gestão dos recursos arrecadados pelo sistema "S", caracterizados, em boa parte, pelos convênios institucionais firmados com empresas privadas cujos objetos contratuais guardavam pouca ou nenhuma relação de pertinência com os objetivos institucionais almejados, consoante percuciente análise realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU) nos autos do TC-004.531/2004-5.

Afora isso, sabe-se que o sistema "S" não possui critérios definido para pronto atendimento de alunos, além de que os cursos são de pouca duração, desprovidos de gratuidade universal o que acaba elitizando e onerando seu público, que se supõe hipossuficientes em boa parte, não tendo ainda o impacto desejado na vida do trabalhador.

Considerando ainda que o sistema "S" arrecada algo em torno de R$ 8 bilhões reais anualmente, em contraponto à baixa arrecadação do FAT, nada mais justo e seguro, portanto, que injetar 80% do que o referido sistema arrecada em proveito dos trabalhadores protegidos pelo FAT.

Por outro lado, a realidade financeira do FAT já era deficitária em 2012, o que demandou um aporte financeiro da ordem de R$ 5,5 bilhões de reais do Tesouro Nacional, segundo informações ventiladas pelo então Ministro do Trabalho Brizola Neto em 2012.

Mais recentemente, vislumbrou-se a necessidade de o Tesouro Nacional dobrar o aporte no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) em um período de apenas três anos, tendo sido previstos desembolsos da União em socorro ao FAT em torno de R$ 7,3 bilhões, podendo chegar a R$ 14,8 bilhões até 2019, segundo projeções do Conselho Curador do FAT (CODEFAT), conforme consignado no sítio eletrônico https://www.insper.edu.br/noticias/fat-menos-r-9-bi-em-caixa/, acessado em 10.05.2017.

Por tais razões é que peço a aquiescência dos Senhores e Senhoras Senadoras para aprovação desta emenda, na forma como proposta.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00135

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

SF/17635.32620-63

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

EMENDA MODIFICATIVA E SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 545, 582 e 583, e dê-se ao art. 578, 579 e 587 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste capítulo.

§ 1º. A aplicação das contribuições sindicais referidas no caput deste artigo deverá ser devidamente fiscalizada pelo **Tribunal de Contas da União – TCU ou outro órgão indicado pela União.**

§ 2º. Todas as entidades sindicais deverão tornar público seus balanços anuais, através da disponibilização dos mesmos à população, através dos diversos meios de comunicação. "

"Art. 579 A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591."

"Art. 587 O recolhimento da contribuição sindical das empresas efetuar-se-á no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a estabelecer-se após aquele mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade."

SF/17635.32620-63

JUSTIFICATIVA

A autorização prévia e expressa do pagamento da contribuição sindical inviabiliza a existência do sindicalismo patronal e dos trabalhadores, e retira a autonomia das entidades sindicais, inviabilizando a sua representatividade e o custeio de suas atividades.

O art. 592 da CLT aponta a contribuição sindical como fonte de receita com características e destinação próprias, sublinhando-se dentre as finalidades, a aplicação em atividades assistenciais e administrativas, sob supervisão do Ministério do Trabalho. A contribuição sindical está sujeita a minuciosa disciplina legal (CLT, arts. 578 a 610), que compreende as pessoas que estão obrigadas ao pagamento; a base de incidência; os critérios fixados para o recolhimento; a distribuição dos percentuais correspondentes às confederações, federações, sindicatos e Ministério do Trabalho, repassados para o custeio do seguro-desemprego etc.

O trabalhador ou empresário vinculados a determinado sindicato, dele espera e confia que tenha garantido sua representatividade de classe, mas para que isso ocorra é necessário que o sindicato seja suficientemente dotado de condições tais que o possibilitem obter o reconhecimento de direitos e/ou vantagens, reversão de benefícios em atividades extranegociais, agenda cultural e educativa, aperfeiçoamento de seus dirigentes etc.

Mas para isso, é imprescindível que arrecade condignamente a fim de fazer frente a tais compromissos institucionais de forma que não se transforme em mero "sindicato de carimbo" sem nenhuma representatividade e totalmente descompromissado com seu papel dentro do sistema, trazendo, consequentemente, desorganização e o enfraquecimento sindical.

Não se afigura razoável retirar, por via obliqua, dos sindicatos a mais substancial fonte de renda, que é a contribuição sindical. Há ainda, que se considerar como consequência dos direitos dos trabalhadores que os sindicatos de menor porte representativo teriam perda considerável de receita, o que comprometeria sua eficácia como instrumento de autotutela dos interesses dos associados.

Outro aspecto importante a ser considerado é que 20% do valor arrecadado constiui fonte de receita da união para subsidiar o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador). Ao retirar esta receita, deverá ser apontada outra fonte de recursos.

No tocante à fiscalização pelo TCU e divulgação dos balanços, aqui propostos, vislumbra-se, a participação efetiva do poder público no controle

transparente relativo ao recolhimento e destinação dos recursos provenientes da contribuição sindical.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador **José Pimentel**
(PT/CE)

SF/17635.32620-63

PLC 38/2017
00136

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17357.66947-65

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

> Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.
>
> .....
>
> § 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
>
> § 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, acrescido do adicional de cem por cento superior à da hora normal.
>
> § 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares
>
> § 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)
>
> Art. 59-A. (suprimido)
>
> Art. 59-B. (suprimido)

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda suprimem a expressão "acordo individual" para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador

Ou seja, esqueceu o legislador da Câmara dos Deputados da vedação ao retrocesso social e nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17357.66947-65

PLC 38/2017
00137

Emenda nº _____ - CAE

(PLC nº 38, de 2017)

SF/17003.67798-72

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

SENADOR **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00138

SF/17734.32437-79

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2016)

Acrescente-se ao art. 2º do PLC 38, de 2017, um § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74, com a seguinte redação:

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All” [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

SF/17734.32437-79

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados

[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>
[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Senador(a)

SF/17734.32437-79

PLC 38/2017
00139

Emenda nº _____ - CAE

(PLC nº 38, de 2017)

SF/17788.10995-09

Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para que a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

É normal a prática adotada por empresas, de passarem a ter vestimentas próprias, como forma de transparecer sua organização e preocupação com a aparência, segurança e higiene dos trabalhadores, e dessa forma passam a exigir dos empregados a sua adequação.

O funcionário que recebe o uniforme está sujeito a sanções por parte do empregador, devendo o emprego utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, podendo ser responsabilizado pela guarda e conservação dos uniformes.

O empregado não pode sofrer prejuízo na contraprestação de seu trabalho que deve remunerar todo o tempo à disposição do empregador, incluindo o tempo para a troca de uniforme não anotado no ponto, ainda que em poucos minutos, sob pena de transferir ao empregado os custos e riscos do negócio.

O tempo de troca de uniforme, quando maior do que cinco minutos, não está dentro do limite de tolerância para a marcação do ponto, dessa forma, esse tempo destinado à troca de uniforme deve ser anotado no cartão-ponto do empregado e considerado como tempo à disposição do empregador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17788.10995-09

PLC 38/2017
00140

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17821.52949-28

Acresça-se ao artigo 1º do PLC 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, novos artigos sob a organização de um novo Capítulo V-A, inserido no Título IV, nos seguintes termos:

TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

.....

CAPÍTULO V-A

DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Art. 486-A. Não se dará término à relação de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Parágrafo único. Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa por força do art. 482.

Art. 486-B. Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva, sem a devida demonstração das dificuldades, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou

sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art.

SF/17821.52949-28

522, combinado com art. 8o, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.

SF/17821.52949-28

JUSTIFICAÇÃO

A Convenção nº 158 não institui a estabilidade no emprego. Em resumo, ela estabelece a proteção contra a despedida arbitrária na forma da lei, tal qual previsto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

A ideia central da Convenção é a de se garantir ao polo mais fraco da relação de emprego condições adequadas de se defender, ou, como sustentado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, "a aplicação da Convenção 158 representa um fator de justiça social e de democracia nas relações entre o capital e o trabalho", reiterando o valor social do trabalho.

SF/17821.52949-28

Conforme reflexão de Márcio Tulio Viana sobre o tema:

"(...)

De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõem - ou decompõem - a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*.

Ao mesmo tempo, pode também reduzir a intensidade da concorrência entre os trabalhadores, pois os de dentro estarão menos ameaçados pelos de fora; e isso significa recompor os laços desfeitos e restaurar as identidades coletivas.

(...) Na prática, e na medida em que o medo diminuir, o trabalhador se verá também mais livre para aderir ao sindicato. E isso poderá dar novo alento à luta coletiva, hoje tão enfraquecida pela reestruturação produtiva e tudo o mais que a acompanha - da globalização à ideologia.

(...)BOURDIEU nos ensina que, para projetar o futuro, é preciso ter um mínimo de segurança no presente. É difícil saltar quando a terra se mexe. As incertezas do dia perturbam os sonhos da noite. De resto, simplesmente não é humano deixar que as vidas flutuem ao acaso, seguindo as leis da concorrência e os impulsos da acumulação. (...)" (Trabalhando sem medo: Alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. Márcio Túlio Viana, in Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, v. 46, n. 76, p. 235-246, jul/dez 2007. Consultado em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf, em 1º/08/2011)

Registre-se que se encontra sob análise desta Câmara dos Deputados mensagem 59/2008, da Presidência da República que submete à

apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Mesmo tendo sido ratificada, foi posteriormente denunciada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso e, em seguida, tornou-se objeto de debate no Poder Judiciário (ADI nº 1.625 sobre a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, sob o argumento de que o decreto que promoveu a denúncia da Convenção nº 158 dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu).

Muito se tem discutido a respeito da necessidade de se proporcionar melhorias e garantias de emprego para que haja uma estabilização nos setores produtivos, demonstrando o amadurecimento do capitalismo neste Século XXI de maneira condizente com os contextos sociais, históricos e políticos que a humanidade implementou a partir do século anterior.

Ainda que haja antagonismos de interesses, nas relações dicotômicas tradicionais entre o capital e o trabalho, as construções e soluções dialógicas avançadas já demonstraram que o mundo do trabalho contemporâneo convive melhor com debates honestos e coletivos, com as construções dialogadas de soluções de litígios.

É nesse contexto que merece o debate nesta Casa - em torno do inciso I do art. 7° da Constituição Federal - inclusive com a possibilidade de nova ratificação da Convenção 158 da OIT.

Desta forma, a presente emenda pretende dispor na legislação nacional o tema da despedida imotivada, que se coadunará com o relevante momento do Brasil que necessita de relações de trabalho estabelecidas em fortes condições para o enfrentamento da crise e retomada do seu desenvolvimento econômico e social, com respeito à dignidade e aos valores sociais do trabalho, como preconizado em nossa Constituição Federal.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17821.52949-28

PLC 38/2017
00141

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17595.13569-25

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-A e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17595.13569-25

PLC 38/2017
00142

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17134.12118-02

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00143

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2016)

SF/17490.75177-06

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O parágrafo quinto em comento permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7o da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00144

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o inciso “k” do art. 5º, bem como, do seu artigo 1º, a alínea “f” do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, que alteram a CLT:



Justificativa

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem

insuficiência de recursos, *ex vi* inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

SF/17650.63958-60

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável

ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo portanto desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos.

SF/17650.63958-60

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00145

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614.

SF/17432.37824-57

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00146

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17441.52346-83

Modifica-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> Art. 223-A. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações relativas à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, cuja emenda ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos

trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

SF/17441.52346-83

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00147

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17695.69883-47

Modifiquem-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, os artigos 75-C, 75-D e 75-E da Consolidação das Leis do Trabalho, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento decorrente de negociação coletiva de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas nos mesmos padrões de duração regular de trabalho ou por tarefas.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho com prévia autorização do sindicato e da representação local do Ministério do Trabalho.

§ 2º Não poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação exclusiva do empregador.

Art. 75-D. A responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão assumidas pelo empregador, conforme fixado por regulamentação expedida pelo Ministério do Trabalho.

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

Art. 75-E. O empregador deverá instruir e treinar os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim

de evitar doenças e acidentes de trabalho, c e fiscalizar o cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Parágrafo único. O empregador assumirá a responsabilidade relativa à saúde e segurança do empregado em regime de teletrabalho, inclusive obrigado aos encaminhamentos legais no caso de doença, moléstia profissional ou acidente de trabalho."

SF/17695.69883-47

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao

uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17695.69883-47

PLC 38/2017
00148

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17051.91855-67

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

> "Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica e por acordo ou convenção coletiva".
>
> ..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais.

O elevando desemprego que tanto se quer combater, inclusive pelos discursos constantes na proposta original e do relator da matéria, pode ser enfrentada com a redução da jornada para 40 horas semanais, que cria oportunidade de surgimento de novos postos de trabalho.

É sabido que alteração no fluxo de jornada atual enfrenta forte resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas -, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com consequente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17051.91855-67

PLC 38/2017
00149

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17048.80880-32

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

"Art. 71 .....

.....

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

.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para melhor dispor sobre o respeito aos intervalos destinados ao repouso e alimentação na jornada regular de trabalho.

Os casos de descumprimento, devem ser indenizados de forma rigorosa, no equivalente a todo o período do repouso, para desestimular essa prática que fragiliza duplamente o trabalhador.

Em sintonia com o reconhecimento do próprio TST (Súmula n. 437) o repouso tem estrita vinculação com a saúde do trabalhador, na medida em que sua supressão ou redução impacta em admitir longas jornadas e também pela segurança no trabalho.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00150

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

SF/17742.74534-98

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00151

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

SF/17636.99572-87

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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

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

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

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00152

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17706.41657-87

Suprima-se a alteração do Art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 constante do Art. 3º do PLC 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras das relações de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

Ao estimular o acordo individual, cria a possibilidade da extinção do contrato de trabalho por acerto direto entre o empregado e a empresa, podendo, nesse caso, ser pactuado o pagamento de metade do aviso prévio e da multa ao FGTS.

Nesses casos, o levantamento dos depósitos do FGTS fica limitado a 80% e não permitirá o acesso ao seguro-desemprego. A fragilidade dessa hipótese flexibilizadora de rescisão contratual, sem qualquer assistência sindical, aponta para um alto risco para os trabalhadores, com uma grave restrição de acesso ao programa de proteção social do desempregado.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00153

Emenda nº _____ - CAE

(PLC nº 38, de 2017)

SF/17021.76144-09

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada "pejotização".

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00154

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)



Modifique-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 59-A da CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> Art. 59-A. Podem ser ajustadas, por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quaisquer formas de compensação de jornada, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a instituição de **quaisquer formas de compensação** por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A instituição de possibilidade de definição de qualquer forma de compensação mediante acordo individual é medida que pode retirar direitos dos empregados e colocar em risco a saúde e segurança do trabalho, pois sabemos que a criatividade empresarial de criar jornadas totalmente diversas das previstas em lei pode submeter trabalhadores a riscos indevidos, e isso fica mais possível ainda mediante acordo individual, sendo imprescindível manter os sindicatos representativos com a prerrogativa de negociar essas novas formas de compensação, pois conhecedores das realidades vivenciadas por seus representados.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,



Senador **Lindbergh Farias**

PLC 38/2017
00155

SF/17341.37882-54

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o *caput* do art. 620, constante do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

"Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, quando mais benéficas, sempre prevalecerão sobre a legislação. " (NR)

JUSTIFICATIVA

A lei trabalhista deve sempre buscar o aperfeiçoamento e a melhora nas relações e nas condições de trabalho. Nesse sentido, é essencial que se acrescente a expressão "quando mais benéficas" para diferenciar os acordos coletivos das convenções coletivas, e que essas devam ter um peso maior na negociação.

Isso, porque, da maneira em que se propõe no art. 620 do PLC 38/2017, além de abrir as comportas para ampla diminuição de benefícios e piora de vida de trabalhadores, amplia-se o problema da concorrência desleal. Pactos por empresa, que aumentam lucratividade a partir da precarização de direitos, produz acesso desequilibrado ao mercado. Também aqui, os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados.

SF/17341.37882-54

Assim, as condições estabelecidas em acordo coletivo, que se referem ao entendimento entre um sindicato e uma empresa, devem ser mais benéficas, do que as negociações entre os sindicatos patronal e profissional estipuladas em uma convenção coletiva.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00156

SF/17279.05314-04

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §5º do art. 844, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 844 .....

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

JUSTIFICATIVA

No processo do trabalho é obrigatória a presença das partes. Sendo que a ausência do reclamante importa no arquivamento da reclamatória, e a ausência do reclamado importa na decretação da revelia, e aplicação da pena de confissão.

Os efeitos da revelia implicam em reconhecimento dos fatos alegados pela parte autora, não fazendo qualquer sentido a juntada da contestação e dos documentos.

Assim sendo, pedimos o apoio dos pares na supressão deste parágrafo, de modo a não fazer modificações inconsistentes e que acabarão por sobrecarregar ainda mais o processo judicial trabalhista.

Sala das comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00157

SF/17618.05528-88

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o §7º do art. 879, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

> § 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - **IPCA**-**E**, ou pelo índice que vier a substituí-lo." (NR)

JUSTIFICATIVA

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR) como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção em condenações judiciais.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que *"os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual* ***sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento****"*.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe

SF/17618.05528-88

considerações que justifiquem a revisão de valores das multas que são relativas ao cumprimento de direitos.

Pelo exposto, peço apoio dos pares na aprovação da seguinte emenda, de forma evitar a que sejam minimizadas as correções do que se é devido aos trabalhadores relativamente às suas verbas rescisórias e outros direitos, considerando que a correção somente se dá em razão de um atraso ou negligência por parte do empregador em cumprir com as obrigações legais a lhe cabem.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00158

SF/17178.82223-13

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao §2º do art. 634, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, a seguinte redação:

"Art. 634.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - **IPCA**-**E**, ou pelo índice que vier a substituí-lo. " (NR)

JUSTIFICATIVA

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR), como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que *"os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual* ***sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento****"*.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe considerações que justifiquem a revisão de valores das multas que são relativas ao cumprimento de direitos.

Pelo exposto, peço apoio dos pares na aprovação da seguinte emenda, de forma a evitar que sejam minimizadas as correções do que se é devido aos trabalhadores relativamente às suas verbas rescisórias e outros direitos, considerando que a correção somente se dá em razão de um atraso ou negligência por parte do empregador em cumprir com as obrigações legais a lhe cabem.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

SF/17178.82223-13

PLC 38/2017
00159

SF/17886.68450-56

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o §2º do art. 818, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 818.....

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, o juiz poderá adiar a audiência e será possibilitado provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. "

JUSTIFICATIVA

A inclusão da expressão "o juiz poderá adiar a audiência" respeita a autonomia do juiz de presidir o processo. Cabe a ele decidir se audiência deve ou não ser adiada. É comum nas audiências as partes já estarem acompanhadas de suas testemunhas, que poderão depor na hora, esclarecendo os fatos.

Como o texto do PLC 38/2017 torna obrigatório o adiamento, isso poderá vir em prejuízo das partes, e dos seus advogados, o que atenta contra os princípios de economia e celeridade processuais.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

PLC 38/2017
00160

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17090.49576-94

Emenda Modificativa

Dê-se a seguinte redação à alínea "a" do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, modificada pelo art. 2º do PLC 38, de 2017:

Art. 4º-C .....
.....
I – relativas a:
a) alimentação garantida aos empregados da contratante;
.....(NR)

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem um objetivo social essencial: conferir ao trabalhador terceirizado as mesmas condições de alimentação do trabalhador não terceirizado.

Não se pode criar duas categorias de trabalhadores quanto ao atendimento de suas necessidades de alimentação.

O texto original confere essa igualdade apenas nas hipóteses da alimentação ser oferecida em refeitórios quando, na verdade, essa equiparação deve independer da forma como for oferecida tal alimentação.

Por considerar a medida justa e necessária, apelamos ao apoio do nobre relator e demais pares em torno da presente emenda.

Sala das Sessões, de maio de 2017.

Senador ELMANO FÉRRER

PLC 38/2017
00161

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17759.93363-89

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, acrescentando-se § 8º ao art. 58-A da CLT, com a seguinte redação:

Art. 58-A. .....

§ 8º. O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

SF/17759.93363-89

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17759.93363-89

PLC 38/2017
00162

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17972.86624-01

Emenda Modificativa

Altere-se o art. 10-A do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

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

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 10-A da CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, é compatibilizar o novo dispositivo ao texto expresso da Constituição Federal, que garante, em seu art. 7º, XXIX, "*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho,* ***com prazo prescricional de cinco anos*** *para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho*".

A circunstância da pretensão específica ser movida em face do sócio do empregador, como responsável por fato de terceiro, não altera a natureza

trabalhista dos créditos discutidos na reclamação trabalhista, razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

Cumpre pontuar, inclusive, que o Supremo Tribunal Federal, decidindo o tema 608 da Repercussão Geral no julgamento do ARE 709/212/DF, relatado pelo Ministro Gilmar Mendes, resolveu declarar a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990, e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, na parte em que ressalvam o "*privilégio do FGTS à prescrição trintenária*", exatamente por violarem o disposto no art. 7º, XXIX, da Carta de 1988 ao apresentar prazo distinto.

SF/17972.86624-01

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00163

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

SF/17538.13877-59

Altere-se o art. 1º do PLC 38, de 2017, dando ao 855-B da CLT a seguinte redação:

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

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

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

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as partes;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

Justificativa

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: "§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições

SF/17538.13877-59

desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

SF/17538.13877-59

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00164

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17161.28171-19

Emenda Supressiva

Suprima-se o parágrafo único do art. 611-B constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da supressão do parágrafo único do art. 611-B do PLC 38/2017 dá-se em virtude de inconstitucionalidade do dispositivo ao excluir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho quando sejam reduzidas ou suprimidas. Permitindo que tais elementos possam ser negociados em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando, esses direitos são inegociáveis, conforme diversas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tais como a SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT.

Ademais, o dispositivo que se pretende suprimir é contraditório com o inciso XVII do artigo 611-B, uma vez que regras sobre duração do trabalho e intervalo são normas que envolvem saúde e segurança do trabalhador, e, portanto, não podem ser objeto de qualquer negociação coletiva.

Assim, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da comissão, maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17161.28171-19

PLC 38/2017
00165

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)



Acrescente-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, o seguinte art. 835-A à CLT, com a seguinte redação:

Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.

Justificativa

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da

vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

SF/17180.00208-93

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72).

A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.
Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para

cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.



Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

PLC 38/2017
00166

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Altere-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação dada ao art. 611-A da CLT:

SF/17623.55920-02

Art. 611-A. .....

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

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

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

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

Justificativa

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC 38, de 2017, permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no PLC 38, de 2017, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o PLC 38, de 2017, admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no PLC 38, de 2017, levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito

SF/17623.55920-02

de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais".

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no PLC 38, de 2017. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no PLC 38, de 2017, em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito "erga omnes" dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17623.55920-02

PLC 38/2017
00167

Emenda nº _____ - CAE
(PLC nº 38, de 2017)

Acrescente-se no art. 1º do PLC 38, de 2017, a seguinte redação ao art. 58 da CLT:

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

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo se o empregador fornecer a condução, quando:

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

....." (NR)

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

SF/17096.12739-10

PLC 38/2017
00168

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17672.54437-85

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICATIVA

O novo art. 59-B da CLT prevê que prestação habitual de duas horas de trabalho extraordinário não descaracteriza o acordo de compensação d jornada e o banco de horas. Ou seja, afasta a vedação da habitualidade da jornada extraordinária, e a consequente integração de eu pagamento para os fins das demais verbas trabalhistas.

Tal mudança busca tornar habitual a sobrejornada e infringe jurisprudência do TST firmada na Sumula 85, que dispõe que a prestação habitual de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de horas. Nesse caso, "as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à

compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário".

Trata-se, portanto, de mais uma mudança legal que vulnera direitos dos trabalhadores, em direta afronta ao entendimento do Poder Judiciário, com grande prejuízo aos que sejam submetidos a essa situação, ademais dos danos à sua saúde física e mental.

SF/17672.54437-85

Sala da Comissão, de de 2017.

SENADOR JOSÉ PIMENTEL
(PT/CE))

PLC 38/2017
00169

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17625.95033-13

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se aos art. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º, a seguinte redação:

"Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, **sem prejuízo das atribuições constitucionais do sindicato,** com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores.

.....

§ 3º As empresas onde exista representação sindical no local de trabalho ficam dispensadas do cumprimento do disposto neste Título.

"Art. 510-B. **Sob a coordenação do sindicato,** a comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

.....

VI – **encaminhar ao sindicato as** reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

.....

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente, observado o disposto no "caput"."

SF/17625.95033-13

"Art. 510-C. A eleição será convocada, **coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional,** com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

....."

"Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de **dois anos, permitida a recondução, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro da candidatura até um ano após o final do mandato.**

§ 1º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho."

JUSTIFICATIVA

Visa a presente emenda assegurar que a representação por local de trabalho assegure o papel das entidades sindicais, e que a sua função não conflite com as funções dos sindicatos, e mesmo que a eleição possa ser objeto de interferência indevida ou controlada pelo empregador, assim como a estabilidade do representante nos mesmos moldes do dirigente sindical.

Para tanto, deve ser explicitada a coordenação pelo sindicato, e seu papel na veiculação das reivindicações específicas, assim como as garantias para o processo eleitoral, sob a coordenação do sindicato, e a prevalência das comissões de fábrica já instaladas.

Sala da Comissão, de de 2017.

SENADOR JOSÉ PIMENTEL
(PT/CE)

PLC 38/2017
00170

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

SF/17709.47209-07

PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICATIVA

O novo art. 448-A CLT estipula que caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregadores trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor, e apenas assegura a responsabilidade solidária da empresa quando ficar comprovada fraude na transferência.

Tal proposta não pode prosperar, visto que permite ao grupo econômico transferir, pela via da "sucessão", as responsabilidades trabalhistas para uma "empresa quebrada", visando elidir responsabilidades. As múltiplas hipóteses fáticas que a norma propicia, para tal fim, não recomendam, em nenhuma hipótese, essa inovação na ordem jurídica, devendo prevalecer o atual art. 448 da CLT, que prevê que a mudança na propriedade ou estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho.

Sala da Comissão, de de 2017.

SENADOR JOSÉ PIMENTEL
(PT/CE)

PLC 38/2017
00171

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17296.62665-03

Suprima-se o inciso XII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A caracterização e classificação da insalubridade são feitas por meio de perícia a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. A forma como está redigido o inciso XII do art. 611-A, que se pretende implementar na CLT, permite que o enquadramento do grau de insalubridade possa ser efetivado sem qualquer critério técnico, o que seria altamente prejudicial ao trabalhador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00172

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17092.23949-96

Dê-se ao Art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial 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, salvo ajuste em contrário.
>
> § 1º A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.
>
> § 2º A sucessão de empresários ocorre também na transferência provisória e abrange os direitos trabalhistas dos contratos vigentes e extintos antes da sucessão.' (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

A sucessão é de empresários e não de empregadores, já que o empregador, nos moldes do artigo 2º, caput da CLT é a empresa. Daí o motivo pelo qual deve ser suprimida a expressão "de empregador", do artigo 448-A. Por outro, as partes podem livremente ajustar a responsabilidade comum nos casos de sucessão, por isso deve ser incluída essa excludente.

Deve ser acrescido o parágrafo 2º, e por isso, transformado o parágrafo único em parágrafo 1º. No parágrafo segundo foi acrescida a responsabilidade do sucessor por todos os créditos trabalhistas, inclusive dos contratos extintos antes da sucessão, assim como da sucessão ocorrida a título provisório. Na verdade, de acordo com o artigo 2º, caput da

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

CLT quem é o empregador é a empresa e as obrigações trabalhistas são de responsabilidade desta, como as obrigações de ônus reais ou *propter rem* e, por isso, há o efeito sequela conhecido no direito real. Ao adquirir uma empresa o novo titular (empresário) assume o bônus e o ônus.

Pelos motivos acima, o artigo 448-A deve ser alterado para também abarcar o parágrafo 2º acima proposto.

SF/17092.23949-96

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00173

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17249.65465-93

Dê-se aos arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-E e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica.

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

.....

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

.....

Art. 223-G. .....
.....

VII – o grau da responsabilidade;
.....

X – **(suprimido)**
.....

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

..... (NR)

SF/17249.65465-93

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 233-A propõe que o dano extrapatrimonial seja apenas regulado por esse Título da CLT, o que significa exclusão das regras da Constituição e do Código Civil e com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. Além de inconstitucional, porque excluir a aplicação da Constituição, a medida é injusta, pois trata de forma diferente a reparação de danos de natureza civil da reparação trabalhista. Ora, as regras gerais do Código Civil (arts. 927 e seg) são também aplicáveis às lesões trabalhistas.

Por isso, a proposta é de retirar a expressão "exclusivamente" para manter a responsabilidade do patrão pelo exercício de atividade de risco, tal como previsto no Código Civil, art. 927, parágrafo único.

O artigo 223-B prevê as causas do dano não patrimonial por ação ou omissão do agente agressor, mas há também dano por exercício de atividade de risco, na forma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, por isso deve ser modificada a redação.

Por outro lado, pretende o referido dispositivo dar ao agredido, à vítima direta o direito exclusivo da reparação da lesão extrapatrimonial. Nítida a intensão de excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando o dano ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista. Por isso, deve ser excluída a expressão "exclusivas"

O artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (assédio moral, lista negra para não admissão de empregados litigantes na Justiça etc), sendo possível a interpretação que outros não podem ser reparados. Daí a sugestão de incluir a expressão "dentre outros".

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17249.65465-93

O artigo 223-E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa). Daí a necessidade de substituir a expressão "dolo ou culpa" pela expressão "responsabilidade".

O artigo 223-G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo. Por isso, sugerimos substituição da expressão "dolo ou culpa" pela expressão "responsabilidade". O inciso X deve ser suprimido porque sugere que pode haver perdão tácito ou expresso ao dano extrapatrimonial, eliminando o dever de reparar. Por esse motivo, deve ser suprimido.

O artigo 223-G, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético. Por esse motivo, sugerimos a exclusão da expressão "não cumuláveis".

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00174

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17003.04415-06

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e ao inciso III e suprimam-se os incisos X, XII e XIII, renumerando-se os demais, todos do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

> "**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:
>
> .....
>
> III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, ressalvadas as atividades que, na forma do regulamento, demandem esforço físico contínuo e observadas as normas de medicina e segurança do trabalho;
>
> ....."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo adequar a prevalência do negociado sobre o legislado, vedando que outros temas, além dos tratados no art. 611-A que se busca inserir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sejam objeto de regulação na via da negociação coletiva.

Além disso, proíbe-se que a redução do intervalo intrajornada alcance atividades que demandem grande esforço físico.

Não menos importante destacar a vedação de que normas coletivas disponham sobre a modalidade de registro de jornada, o

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17003.04415-06

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00175

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17824.69147-05

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo suprimir a figura do empregado hipersuficiente, pois não é o montante salarial que determina a ausência de sujeição do empregado ao empregador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00176

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17826.25905-64

Dê-se ao art. 790-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia.
>
> § 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá levar em consideração a complexidade da prova.
>
> .....
> § 3º O juízo 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, na mesma lide, a União responderá pelo encargo.." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A gratuidade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional. Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide. Por isso, a parte final do artigo 790-B caput tem que ser suprimida.

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17826.25905-64

O parágrafo 1º do artigo 790-B tem que ser modificado porque estabelece limite de valor conforme tabela constante do CSJT. Entretanto, o CSJT só prevê valores para perícias para insalubridade, periculosidade e acidente de trabalho. Há perícias para outras matérias não relacionadas pelas resoluções do CSJT. Por esse motivo, foi totalmente alterado o parágrafo 1º.

O parágrafo 3º do artigo 790-B deve ser alterado para a situação oposta. O juiz pode exigir adiantamento de parte do valor da perícia, pois o expert também é um trabalhador e muitas vezes precisa do valor para custear o trabalho.

O parágrafo 4º do artigo 790-B também precisa ser alterado para especificar que os ganhos processuais do beneficiário da gratuidade de justiça estão limitados à lide em que a perícia foi realizada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00177

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17335.07974-20

Suprima-se o § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restaurar o pagamento da integralidade do intervalo intrajornada suprimido pelo empregador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00178

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17844.01192-94

Dê-se ao § 4º do art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

.....

'Art. 790. .....

.....

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, podendo ser presumida para desempregados e pessoas naturais, desde que haja declaração expressa do seu estado de hipossuficiência econômica.' (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

Mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide, logo, percebe menos que o teto sugerido. Assim, a emenda pretende apontar que o desempregado não precisa comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e não está submetido ao teto.

Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada mediante na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do direito do trabalho. Por isso a emenda proposta é para fazer constar que o desempregado não está abrangido pelo teto

mencionado e, havendo declaração, tem presunção de hipossuficiência econômica, assim como a pessoa natural que declarar expressamente o fato.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17844.01192-94

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00179

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17828.50620-37

Dê-se ao art. 611-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

> "Art. Art. 611-B - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos direitos previstos na Constituição Federal, em normas de medicina e segurança do trabalho e em normas internacionais vigentes no país." (NR)

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 611-B caput elenca, taxativamente, as matérias cuja negociação não pode dispor, considerando-as como "objeto ilícito" do negócio jurídico coletivo, e, consequentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos incisos do artigo 611-B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc.

Por isso, deve ser excluída a expressão "exclusivamente" do caput do referido artigo.

Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXIX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o texto deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a

automação entre outros direitos. Por isso, a proposta é de substituição do texto todo por um mais resumido e genérico, que proíba a flexibilização de direitos constitucionais, direitos contidos em normas de medicina e segurança do trabalho e de direitos contidos em normas internacionais vigentes internamente no país.

SF/17828.50620-37

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00180

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17711.04422-80

Suprima-se a expressão "entre outros" constante do *caput* do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Com a finalidade de aumentar a segurança jurídica quanto às matérias que podem ser objeto de negociação, com prevalência sobre o legislado, propomos a retirada da expressão "entre outros". A permanecer a redação do caput do art. 611-A, as matérias ali elencadas, passiveis de serem negociadas, podem ser interpretadas como meros exemplos. Daí a necessidade de torna-lo mais taxativo.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00181

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17516.62051-64

Suprima-se o inciso XIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A prorrogação de jornada em ambientes insalubres é incompatível com o disposto no art. 7°, XXII, da Constituição Federal, que assegura, como direito fundamental, a edição de normas que visem à redução dos riscos de trabalho. É igualmente incompatível com o art. 4º da Convenção nº 155 da OIT (Decreto nº 1.254, de 29/9/94), ratificada pelo Brasil:

> Artigo 4º
>
> 1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.
>
> 2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

SF/17516.62051-64

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00182

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17097.79869-13

Suprima-se o inciso X do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O Registro de jornada de trabalho, ou registro de ponto, seja ele manual, mecânico ou eletrônico, é um documento de extrema importância na relação de trabalho. A falta desse registro é motivo de razoável número de reclamações trabalhistas, como: cobrança de horas extras, cobrança de adicional noturno, descontos indevidos, acidentes de trajeto, entre outros. Por isso, ao se permitir que a modalidade de registro de ponto possa ser negociada entre empregador e empregado, é provável que haja um incremento de questões trabalhistas, no judiciário, envolvendo aspectos relacionados com o registro da jornada de trabalho.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00183

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17662.17480-56

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao IX do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 611-A.** .....

.....

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual, observada a incorporação de 40% das referidas parcelas ao salário do trabalhador, para todos os fins;

....."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo incorporar 40% da remuneração por produtividade no salário do empregado, garantindo-se, com isso, que o trabalhador perceba um mínimo remuneratório suficiente para o seu sustento.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00184

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

SF/17236.15470-51

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao § 1º do art. 510-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º**. .....

.....

Art. 510-C. .....

§ 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.

....."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer a possibilidade de o sindicato intervir na eleição dos representantes dos trabalhadores nas empresas, como maneira de garantir a lisura do processo eleitoral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00185

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17270.50456-17

Suprima-se o § 3º do art. 443 e o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo suprimir o trabalho intermitente do PLC nº 38, de 2017, evitando, com isso, que os empregados sejam equiparados aos demais fatores de produção, o que se afigura ofensivo ao postulado do valor social do trabalho, positivado no art. 1º, IV, da Carta Magna.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00186

SENADO FEDERAL
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

EMENDA Nº DE 2017 - CAE

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

SF/17106.21802-48

Dê-se ao § 6º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

.....

'Art. 59. .....

.....

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

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo limitar a compensação de jornada por acordo individual ao ajuste escrito, garantindo, pois, segurança jurídica à matéria.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora **KÁTIA ABREU**

PLC 38/2017
00187

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17897.67185-06

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito

SF/17897.67185-06

assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00188

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17212.34231-72

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda em suprimir o art. 477-A do PLC 38/2017 dá-se em razão de que não se pode equiparar dispensas imotivadas individuais, plúrimas, ou coletivas quando as consequências para o conjunto dos trabalhadores são diferentes e altamente prejudiciais a uma coletividade.

As negociações coletivas prévias são essenciais e devem ser da competência da justiça do trabalho. Veja-se o julgado do TST, Processo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4, conhecido como "Caso Embraer", para que fosse determinada a suspensão cautelar das rescisões contratuais e, ao fim do processo, a declaração de nulidade das dispensas coletivas efetivadas sem observância da necessária negociação prévia com os sindicatos.

Ademais, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho detém competência normativa para decidir o conflito coletivo, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho.

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17212.34231-72

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00189

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17949.29903-45

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo "assumindo" que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o

SF/17949.29903-45

trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00190

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17300.42593-64

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera a Lei 6019/1974, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada pelo governo Temer para regular o trabalho temporário e a terceirização.

A proposição explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, de forma ampla e irrestrita, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca à ampliação da prática da terceirização para qualquer parcela das atividades da empresa tomadora de serviços, isso vai gerar o esvaziamento dos empregos diretos, a ampliação do fenômeno da "pejotização", além da entrega dos trabalhadores a modalidades contratuais que comprovadamente lhe ocasionam menores salários e piores condições de trabalho.

Além da dificuldade de acesso aos créditos trabalhistas, diante da fragilidade empresarial da maioria das empresas terceirizadas que desaparecem da vida comercial, deixando um passivo de débitos pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Tudo isso fartamente

SF/17300.42593-64

medido pelas estatísticas alcançadas pelas pesquisas realizadas nos setores terceirizados.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00191

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17182.28055-03

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, reescreve a CLT, dispondo sobre 97 artigos – entre modificações na redação e inserção de novos dispositivos – além de interferir em outros 16 artigos celetistas para fins revogatórios.

A proposição se forjou numa falsa premissa de que as alterações teriam o propósito de modernização da legislação e a geração de novos postos de trabalho. No entanto, o conteúdo modificado pelo Art. 1º da CLT dispõe sobre a flexibilização de direitos fundamentais, inclusive os instituídos na Constituição Federal, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis, posto que, em tempos de crise, as condições negociais são reduzidas pelo receio diante do desemprego, fazendo-os chegar à mesa de negociação com posição inferior ao poder do empregador.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao substitutivo, ainda mais perversa daquilo que já constava pelo texto original do projeto.

SF/17182.28055-03

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00192

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17117.17921-83

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além dos demais direitos constitucionais.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00193

SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

SF/17956.40936-70

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

SF/17956.40936-70

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Essa fraude gera severos prejuízos aos trabalhadores, que serão excluídos de todo o sistema de proteção trabalhista, perdendo direitos básicos como férias, FGTS e limites da jornada de trabalho, além de prejudicar também a Previdência Social, dada a redução dos valores a serem recolhidos pelo trabalhador autônomo e as empresas tomadoras dos seus serviços, além de dificultar a fiscalização e controle dessa forma de trabalho para fins de recolhimento dos impostos e encargos sociais devidos.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN

PLC 38/2017
00194

SF/17952.22453-47

EMENDA N.º - CAE

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

Art. 2º. Dê-se ao § 3º do art. 614, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º do PLC 38, de 2017, a seguinte redação:

Art. 614.....
.....
§ 3º As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, sendo assegurada a ultratividade. (NR)"

JUSTIFICAÇÃO

No que diz respeito ao artigo 614 da CLT, o projeto aprovado pela Câmara dos Deputados repetiu a limitação temporal de dois anos para vigência de Acordos e Convenções Coletivas, entretanto, foi além.

Suprimiu-se do artigo a obrigatoriedade de depósito dos instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho e Previdência Social e incluiu-se dispositivo que impede a ultratividade dos efeitos destes instrumentos.

As inovações que se pretendem implantar possivelmente se fundamentam em tentativas de furtar-se de tendências jurisprudenciais que, desde 2012, passaram a determinar a integração das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas aos contratos individuais de trabalho, durante a vacância de vigência destes instrumentos.

A tutela conferida pela Jurisprudência confere equilíbrio e segurança jurídica aos signatários dos instrumentos coletivos e aos trabalhadores por eles tutelados.

Notem que, ao contrário do que se pretende alterar, não se defende a ultratividade, nem sequer se invocam as atribuições do Poder Judiciário, uma vez que seguem mantidas e respeitadas as premissas básicas da teoria da separação dos poderes.

Contudo, não se pode olvidar que não há razão e justificativa plausível para a modificação pretendida, afinal, não há prejuízo para nenhuma parte envolvida na relação de trabalho no caso de manutenção da redação original.

Ressalta-se que a ultratividade não confere nenhum direito adicional, também não os retira, mas, tão somente, consolida e assegura a garantia das bases mínimas livremente pactuadas pelas partes, no uso e gozo da maturidade negocial conferida pela Constituição Federal, fato que apenas reforça o requerimento de supressão que aqui se defende.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

SF/17952.22453-47

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00195

SF/17295.17095-74

EMENDA N.º - CAE

(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

Art. 1º. Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, as revogações dos §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 e, ainda, o art. 477-A, todos em modificação ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

No que tange a rescisão de contrato, de que tratam os artigos 477 e 477-A, as modificações pretendidas nesta proposição atentam contra princípios básicos protetivos dos trabalhadores brasileiros.

Sem qualquer motivo razoável aparente, a reforma buscada suprime do texto legal parágrafos que conferiam ao trabalhador a um reforço à segurança de que os pagamentos rescisórios fossem quitados dentro de prazo razoável. Além disso, por razões que se ignoram, pretende-se extinguir a necessidade de homologação, pelas entidades sindicais ou Superintendências Regionais do Trabalho, do termo de rescisão dos contratos de trabalho.

Por mais que se busquem justificativas para conferir supedâneo às mudanças em questão, não parece ponderado o resultado do movimento almejado.

A homologação atualmente prevista em lei visa ao oferecimento de suporte técnico ao trabalhador, na conferência das verbas pagas. É ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, que não acarreta nenhum prejuízo para nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências.

É cediço que as demissões coletivas, mais que as demissões pontuais, são fatores que causam enorme instabilidade a todos os envolvidos, além de serem traumáticas para todos aqueles que atravessam a experiência.

As demissões em massa impactam não somente trabalhadores e empresas, mas acabam por atingir a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.

SF/17295.17095-74

A busca para esta inovação legislativa certamente originou-se de tentativa de esquivo às tendências jurisprudências que fixaram a necessidade de negociação prévia, entre empresa e sindicato, ante à necessidade de dispensa coletiva.

Da forma tal como se encontra, além de desconsiderar a severidade dos impactos sociais e econômicos decorrentes, parece-nos que o Legislador pretendeu limitar e interferir em direito constitucional assegurado aos sujeitos envolvidos em negociações coletivas.

Inexiste, no ordenamento jurídico atual, qualquer lei ou determinação que limite ou cerceie os objetos das negociações coletivas, muito pelo contrário, até reduções salariais poderão ser objetos destas negociações. Por mais esta razão, soa desarrazoável e indefensável a alteração pretendida, afinal, a negociação visa, tão somente, conferir equilíbrio à relação de trabalho.

A inserção do texto, em última análise, constitui retrocesso ao sistema democrático e da mínima intervenção do Estado nas relações privadas, fato que saí na contramão de toda reforma trabalhista.

Noutro giro, o artigo 482 da CLT elenca as possibilidades de demissão por justa causa no ordenamento jurídico.

Com a pretensa alteração, a perda de habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão passaria a ser motivo ensejador de dispensa por justa causa.

A dispensa por justa causa é a medida mais severa de rescisão de contrato de trabalho por iniciativa do empregador e acarreta diversas consequências danosas ao trabalhador, dentre elas a impossibilidade de saque de FGTS, o não pagamento da multa fundiária e a dispensa da indenização do aviso prévio.

Por ser medida extremista, o rol previsto na CLT é taxativo e a comprovação da justa causa que motivou o desligamento é extremamente delicada.

A inclusão da alínea em comento afetaria de forma deveras danosa a categoria dos aeronautas, uma vez que a profissão é integralmente permeada de certificações e habilitações.

Os tripulantes, técnicos e de cabine, são submetidos a exames médicos e de proficiência que não estão presentes em nenhuma outra profissão, pelo menos não na mesma regularidade e com o mesmo rigor.

Não se pretende aqui criticar ou repudiar a aplicação destes exames, até porque a natureza da atividade e a responsabilidade nela envolvida certamente são fatores decisivos que reforçam as análises periódicas e criteriosas.

Entretanto, o que não se pode permitir e nem concordar é que a reprovação em qualquer destes exames culmine na demissão por justa causa do trabalhador, ou será que é razoável pensar que algum trabalhador provoque a própria reprovação, por vontade e desejo próprio?

SF/17295.17095-74

O cenário fica ainda pior para os aeronautas, uma vez que o exame de aptidão física é extremamente criterioso e exigente. A título de esclarecimento e curiosidade, um piloto pode ter sua licença médica cassada por ter apresentado nível de diabete acima de um determinado limite no exame anual a que é submetido.

Analisando uma situação como a mencionada acima, com o texto do projeto de lei, este piloto poderia ser demitido por justa causa. Ou seja, além de passar por quadro de abalo à sua saúde, seria penalizado pelo fato de estar doente com uma dispensa com "justo motivo".

Absolutamente desproporcional a medida que se pretende implementar, pois atenta contra a proteção ao trabalho e à saúde.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00196

SF/17045.06078-50

EMENDA Nº DE 2017 – CAE

(PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do Art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 457

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo; auxílio-alimentação no âmbito do Programa de alimentação do Trabalhador – PAT, vedado o seu pagamento em dinheiro; diárias para viagem; prêmios; e abonos; não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. "

JUSTIFICATIVA

Atualmente, no âmbito e nas modalidades previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o auxílio alimentação ou benefícios correlatos são isentos de encargos trabalhistas e previdenciários. Além disso, as empresas que recolhem imposto de renda com base no Lucro Real podem se beneficiar de incentivos fiscais para tanto.

O referido incentivo governamental, na forma de isenção tributária e de encargos, é justificável pelas suas finalidades, como a adequada alimentação do trabalhador como fator de saúde e redução de acidentes de trabalho.

Estes objetivos nutricionais, que são a contrapartida aos incentivos governamentais, são preconizados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei N° 6.321 de 14 de Abril de 1976 e sua regulamentação.

Portanto, os aludidos incentivos governamentais, consubstanciados pelas respectivas isenções tributárias e de encargos, devem permanecer condicionados aos objetivos nutricionais do PAT, os quais não se compatibilizam com o pagamento do auxílio alimentação em dinheiro.

Portanto, propomos a presente Emenda e rogamos aos nobres pares que a aprovem.

Sala das Sessões,

Senadora Maria do Carmo Alves
DEM/SE

PLC 38/2017
00197

EMENDA Nº -

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17717.55839-12

Insira-se o seguinte art. 2º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, renumerando-se os demais:

> "**Art. 2º** Percebida a gratificação de função por dez anos ou mais, contados retroativamente da data de publicação oficial desta Lei, o empregado a incorporará ao seu salário, mesmo que revertido sem justo motivo ao seu cargo efetivo, não se aplicando, na hipótese, o disposto no art. 468, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º desta Lei."

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo preservar a estabilidade financeira do trabalhador que, quando da publicação da lei que instituir a reforma trabalhista no Brasil, estiver percebendo gratificação de função por dez ou mais anos.

Nesta hipótese, nos termos da Súmula nº 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), deve-se garantir ao empregado a incorporação da parcela ao seu salário.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala das Comissões,

Senador **VICENTINHO ALVES**
Líder do PR

PLC 38/2017
00198



EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o § 2º, do art. 634 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 634. .....

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00199

SF/17268.84616-93

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o § 7º, do art. 879 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 879.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos aos trabalhadores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00200

SF/17394.12586-08

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

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

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

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

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer

SF/17394.12586-08

forma de discriminação por motivo de orientação sexual, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;

V - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;

VI - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Art. 510-D. A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 10% (dez por cento) dos trabalhadores com mais de 3 (três) meses na empresa.

§ 1º O sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador.

§ 2º O sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

§ 3º Existindo mais de um sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

§ 4º Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.

Justificativa

De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (com o direito de informação e consulta) ou amplos (com a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão

dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Portanto, para que o instituto da representação no local de trabalho tenha a possibilidade de garantir que a voz dos trabalhadores seja ouvida de forma adequada nas empresas e para que seja viável o exercício da democracia nas relações de trabalho, mostra-se relevante a previsão de um regramento detalhado para regulamentar a matéria.

SF/17394.12586-08

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00201

SF/17167.84870-05

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 611-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 611-A. .....

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

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

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

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

Justificativa

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia

SF/17167.84870-05

sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no Projeto remetido pela Câmara, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o projeto admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

SF/17167.84870-05

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que ‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza ‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais”.

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00202

SF/17513.07123-90

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o art. 835-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

"Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.".

Justificativa

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indeniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para

SF/17513.07123-90

Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72). A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00203



EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescentem-se os arts. 511-A, 511-B, 511-C, 511-D, 511-E, 511-F, 511-G, 511-H, 511-I e 511-J ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com as seguintes redações:

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

SF/17880.51386-40

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

SF/17880.51386-40

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

SF/17880.51386-40

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

Justificativa

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade

SF/17880.51386-40

de exercício de funções e liberdade de filiação, desfiliação e não filiação. Trata-se de um direito fundamental e um direito humano, previsto em diversos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil. Para que seja possível o seu pleno exercício, há necessidade de se estabelecer meios para garanti-lo.

O constrangimento à liberdade sindical constitui conduta antissindical. De acordo com Oscar Ermida Uriarte, atos antissindicais são aqueles que "prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva"[1].

As condutas antissindicais são classificadas em atos de discriminação, atos de ingerência e práticas desleais. Os dois primeiros se relacionam com a tradição romano-germânica e estão descritos na Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. O combate aos atos de discriminação tem o objetivo de proteger os trabalhadores individualmente em face de condutas praticadas por empregadores e sindicatos. O combate aos atos de ingerência tem o intuito de proteger as entidades sindicais em face de intervenções de umas sobre as outras, direta ou indiretamente. As práticas desleais são oriundas da tradição anglo-saxã.

O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores.

O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.

Como exemplo, podemos apontar: o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; a fixação pelo Judiciário de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de

[1] URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35.

SF/17880.51386-40

serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, consequentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; ameaça e coação de trabalhadores em greve; o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de denegrir a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos, dentre outros. Como se vê, os agentes das condutas antissindicais podem ser sindicatos, trabalhadores, empregadores ou o Estado. E, os prejudicados, também podem ser trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

Em que pese o Brasil ter ratificado a Convenção n. 98 da OIT em 1952, até o presente momento não foi editada qualquer lei com o objetivo de disciplinar o combate às práticas antissindicais no país, sendo que o referido tratado internacional é o principal instrumento normativo que apoia as pretensões que tem o objetivo de sancionar os atos antissindicais. Sem diminuir a importância da Convenção n. 98 da OIT – que inclusive é considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma de suas convenções fundamentais –, é importante destacar que a ausência de uma legislação interna que reprima os atentados à liberdade sindical prejudica todos os interessados no desenvolvimento de negociações coletivas justas, em que o resultado tenha condições de exprimir a vontade das categorias econômicas e profissionais em um determinado contexto negocial. Das possíveis formas de se utilizar o direito para sancionar as condutas antissindicais – pelo viés administrativo, civil-trabalhista ou penal – o Brasil não adotou minimamente nem uma delas.

Por todo o exposto, é possível afirmar categoricamente que o ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de

SF/17880.51386-40

previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a *construção d*e uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas será inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro.

Finalmente, é relevante destacar no início de fevereiro ter sido divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

Em relação ao Brasil, foram elaborados comentários sobre a Convenção n. 98, que trata do direito de sindicalização e negociação coletiva. O relatório aponta que o negociado sobre o legislado, com a possibilidade de fixação de condições de trabalho abaixo do piso legal, não valoriza a negociação coletiva.

Segundo o relatório, "o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei" e "o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154".

Portanto, para que exista um ambiente de negócios apto a valorizar a negociação coletiva, é de suma importância a previsão de garantias e proteção à liberdade sindical.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00204

SF/17524.84375-07

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

Art. 58-A. .....

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17524.84375-07

enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

SF/17524.84375-07

eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00205

SF/17788.71855-08

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:

Art. 2º .....

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17788.71855-08

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

PLC 38/2017
00206

SF/17925.77101-58

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se novo § ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:

Art. 2º .....

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador com contrato de trabalho temporário.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17925.77101-58

contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

relevante a introdução de um mecanismo para não permitir que essa modalidade de contratação seja utilizada como meio voltado para precarizar as condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

SF/17925.77101-58

PLC 38/2017
00207

SF/17969.52386-53

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT consagra, por conquistas históricas, em diversos artigos situados em Seção específica (Seção V – Da Proteção à maternidade), a proteção à mulher gestante e à maternidade. Entre os principais direitos assegurados, nós listamos:

- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. (Art. 391)

- Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. (§ único, Art. 391)

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no ADCT da CF88. (Art 391-A)

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. (Art. 392)

- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. (§2º, Art. 392)

SF/17969.52386-53

- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. (§3º, Art. 392)

- É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. (§4º, Art. 392)

- À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade. (Art. 392-A)

- Durante o período de licença-maternidade, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

E finalmente chegamos, no texto vigente, ao Art. 394-A, que o PLC pretende alterar:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Eis, abaixo, o texto proposto pelo PLC

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

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

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;

SF/17969.52386-53

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

§ 1º .....

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da CF, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento.”(NR)

Está nítida a limitação e o cerceamento de direitos a mulher gestante ou lactante. É inadmissível que o contexto fundamental desta chamada Reforma Trabalhista concentre-se na limitação e na extinção de conquistas históricas de proteção à mulher trabalhadora.

De forma, que apelo a meus pares o apoio a esta emenda ao suprimir a nova proposta de redação do Art. 394-A, que na prática restitui o texto vigente na CLT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00208

SF/17376.68033-10

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pelo substitutivo pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade

na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17376.68033-10

PLC 38/2017
00209

SF/17882.23380-01

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 2º, do art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.634. .....

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo."

JUSTIFICAÇÃO

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17882.23380-01

PLC 38/2017
00210

SF/17179.30709-32

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.611-A. .....

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

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa ais incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

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

SF/17179.30709-32

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

JUSTIFICAÇÃO

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O substitutivo permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no substitutivo, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o substitutivo admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

SF/17179.30709-32

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, 'o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei', assim como 'o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que 'do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

SF/17179.30709-32

Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais".

Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito "erga omnes" dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00211

SF/17160.72156-62

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art.702. .....

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

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

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea "f" do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária."

SF/17160.72156-62

JUSTIFICAÇÃO

A proposta do substitutivo caminha em sentido contrário aos mais recentes e modernos estudos da Ciência Jurídica do Processo. Com efeito, considerando a sistemática criada pelo Novo CPC, de estímulo à edição de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias inferiores, justamente para evitar a profusão de recursos e decisões e a própria insegurança jurídica, causa espécie a série de limitações de conteúdo e procedimentos para edição de súmulas na Justiça do Trabalho, não se conhecendo similares restrições nos outros ramos do Judiciário.

Os requisitos exigidos pelo artigo 702, I, "f", da Proposta, tornam praticamente inviável a edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho, pois, além do enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido "decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas".

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00212

SF/17051.82624-30

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-C da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

"Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;

b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;

d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

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

f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço."

SF/17051.82624-30

JUSTIFICAÇÃO

Com o texto proposto pelo Relator, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

SF/17051.82624-30

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do substitutivo, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00213

SF/17946.55248-70

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-A da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

> "Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.
>
> § 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.
>
> § 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.
>
> § 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei"

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a corrigir equívoco do substitutivo, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que essa Casa examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

SF/17946.55248-70

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o substitutivo deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00214

SF/17112.45830-66

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 8º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

> "Art.58-A. .....
>
> § 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016."

JUSTIFICAÇÃO

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos

SF/17112.45830-66

de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17112.45830-66

por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político. A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

SF/17112.45830-66

PLC 38/2017
00215

SF/17101.92141-82

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar os parágrafos 2º e 3º, do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a redação abaixo especificada:

Art.58.....
.....
.....

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de execução do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local não servido por transporte público regular, o empregador fornecer a condução.

§ 3º - As empresas poderão fixar, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. Todavia, o tempo ajustado deve guardar proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto nos deslocamentos, a fim de não configurar subversão ao direito à livre negociação coletiva e verdadeira renúncia a direito garantido por lei.

SF/17101.92141-82

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 58 da CLT, é modernizar o texto legal conforme a evolução doutrinária, legislativa e jurisprudencial do conceito de horas in itinere, bem como conferir segurança jurídica nas relações jurídicas entre empregador e empregado, mediante o estabelecimento de critérios objetivos sobre o alcance do instituto, em face das inúmeras circunstâncias fáticas que caracterizam o tempo à disposição do empregado durante o trajeto residência-trabalho-residência e que hoje são objeto de dúvidas.

Inicialmente se propõe a manutenção do instituto das horas in itinere no ordenamento jurídico trabalhista que hoje encontra previsão no art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com as alterações promovidas pela Lei pela Lei nº 10.243/01, alterando assim o entendimento proposto no art. 58, § 2o do art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que exclui o instituto.

Guarda-se assim o entendimento que quando o empregador está situado em local não servido por transporte público regular, a condução fornecida ao trabalhador é uma ferramenta essencial ao trabalho, viabilizando o funcionamento da própria atividade empresarial, visto que sem o fornecimento do transporte pelo empregador, dificilmente o ente patronal iria conseguir mão-de-obra para prestação dos serviços em local não servido por transporte público.

Assim a contabilização do tempo gasto no deslocamento residência-trabalho-residência, quando se tratar de percurso não servido por transporte público regular e quando o empregador fornecer o transporte é, em última análise, uma forma de fomentar a atividade econômica fora dos centros urbanos e em áreas rurais. Aliás, inúmeras empresas, ao definir seu local de instalação, observam fatores como a proximidade de sua matéria prima, áreas com benefícios fiscais, preços de terrenos e custos mais baratos de implantação, além de outros elementos que instigam os empresários a distanciarem-se dos centros urbanos onde, por decorrência lógica, a mão de obra é escassa e o transporte público é insatisfatório.

SF/17101.92141-82

Deste modo, seria injusto impor ao empregado arcar com as horas despendidas para chegar ao centro de trabalho não servido por transporte público, uma vez que esta situação decorre, unicamente, do interesse do empregador.

A redação atual do artigo 58, § 2o tal como previsto no art. 1o do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 ocasionará o desinteresse no labor em locais não servidos por transporte público, dificultando ou inviabilizando o recrutamento de mão de obra para os estabelecimentos localizados em tais locais, provocando, em muitos casos, o fechamento de unidades, razão pela qual é de interesse do próprio empresariado do texto proposto na presente emenda aditiva.

Ainda quanto ao art. 58, § 2o da CLT, propõe-se, por meio desta emenda, a retirada do termo "local de difícil acesso" constante na legislação em vigor. É que o conceito de dificuldade de acesso e ausência de transporte público regular se confundem, aquela sendo consequência imediata desta. Quando a distância a ser percorrida é grande a ponto de não poder ser vencida a pé e, simultaneamente, não há transporte público compatível, o local é de difícil acesso. Porém, em havendo tal transporte, cessa aquela dificuldade e elidida está a integração à jornada. Tal alteração legislativa tem como finalidade afastar a subjetividade e imprecisão do conceito de "local de difícil", facilitando a aplicação da Lei e solução de controvérsias sobre o tema.

Quanto ao art. 58, § 3o da CLT, a presente emenda propõe a extensão às empresas em geral, e não só às micro e pequenas empresas, à possibilidade de que norma coletiva convencione o tempo médio do deslocamento in itinere. Tal possibilidade, inclusive, já vem sendo referendada pela jurisprudência trabalhista. Assim, a novel redação adequa a legislação à jurisprudência dominante. A novel redação do §3o estabelece também limites a esta pactuação, impedindo assim que a norma coletiva possa ser desvirtuada para o fim de excluir ou reduzir drasticamente o real tempo gasto no deslocamento. É que a possibilidade de pactuação da média tem como objetivo facilitar a apuração das horas gastas, considerando a

SF/17101.92141-82

dificuldade de se apurar as horas efetivamente gastas,quando o local da prestação de serviços não é o mesmo todos os dia, como ocorre, por exemplo, com aqueles que laboram em lavouras, em construção de trechos de obras de rodovias, os empregados portuários, os trabalhadores em alto mar e também considerando as variações que podem ocorrer por conta de intempéries diária, trânsito, etc. Contudo, na hipótese de flagrante disparidade entre o tempo de percurso efetivamente utilizado e aquele atribuído pela norma coletiva, há subversão do direito à livre negociação, restando caracterizada, portanto, a renúncia do reclamante ao direito de recebimento das horas "in itinere", o que é vedado pela Lei nº 10.243/01 e também por esta emenda.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 dos §, 4o, 5o e 6o, e tem por justificativa positivar o já maturado entendimento da jurisprudência trabalhista desenvolvido ao longo dos anos e consolidado na súmula 90 do TST acerca do tema.

A presente emenda propõe adição ao art. 58 do § 7o e tem como escopo afastar as dúvidas e interpretações do que seria o conceito de transporte público regular, estabelecendo critérios objetivos e limites de interpretação quanto ao seu real alcance.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 8o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 90, inciso V do TST.

A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 9o e tem por escopo positivar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 20 do TST, adicionando critérios objetivos à legislação para que fique claro que o caracteriza o direito as horas in itinere é o fornecimento pelo empregador de condução para local não servido por transporte público, pouco importando se a título gratuito ou oneroso.

Acredita-se que com as alterações propostas será conferida segurança jurídica às relações entre empregado e empregador, quando houver tempo gasto no deslocamento para o local de trabalho, ao mesmo tempo em que se manterá atrativo à força de trabalho, o labor nessas condições, viabilizando, como já dito, o funcionamento de empreendimentos e atividades comerciais instalados em locais não servido por transporte público regular.

SF/17101.92141-82

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00216

SF/17130.81188-93

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o §3º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 8º .....

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público".

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito", traduzindo o direito fundamental de acesso à Justiça.

SF/17130.81188-93

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, "o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos".[1]

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que "são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além *de outros que visem à melhoria de sua condição social: (…) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*", a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um marco legal claro para interpretação

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

SF/17130.81188-93

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00217

SF/17378.02940-35

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

Modifica-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o § 4º ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

"Art. 2º.....

.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário".

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

PLC 38/2017
00218

SF/17551.51588-19

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se novo parágrafo ao art. 58-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

Art. 58-A. .....

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório "World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs": entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho[1].

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório "In It Together: Why Less Inequality Benefits All" [2], de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao

[1] INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.
[2] Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>

SF/17551.51588-19

aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um "beco sem saída" (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial[3]. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiverem na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

---

[3] Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano "Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits", em <http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

SF/17551.51588-19

PLC 38/2017
00221

SF/17829.72242-10

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se a alínea "f" do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.

Justificativa

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, *ex vi* inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas

SF/17829.72242-10

rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo, portanto, desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos do Projeto de Lei.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00219

SF/17500.14544-34

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 4º-C da Lei Nº 6.019 de 1974 alterada pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

"Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;

b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;

d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

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

f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço." NR

Justificativa

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

SF/17500.14544-34

Atualmente, são raras as empresas que fornecem alimentação em refeitório próprio ou atendimento médico em ambulatório mantido em suas instalações, pois quase a totalidade dos empregadores aderiu ao fornecimento de vales alimentação ou refeição, ou o seu equivalente em dinheiro para refeições ou aquisição de alimentos em supermercados, o mesmo ocorrendo com relação à saúde, com o custeio de planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou de ressarcimento de despesas com medicamentos.

Para que o trabalhador terceirizado tenha uma condição próxima à do empregado da contratante, é necessário que a redação do artigo seja coerente com as práticas atuais, sob pena de se tratar de norma inócua e meramente ilusória.

Quanto ao treinamento, essencial tornar claro que deve ser prévio ao início das atividades, pois grande parte dos acidentes de trabalho acontece nos primeiros dias em que o trabalhador passa a cumprir nova função, sem treinamento adequado.

A alteração do *caput* é essencial para ampliar o tratamento isonômico dos terceirizados e amenizar a precarização das suas condições de trabalho, excluindo a limitação àqueles que executem atividades no estabelecimento da contratante, pois cada vez mais a tecnologia permite que ocorram fora do local.

Quanto ao § 1º do PLC, a equivalência salarial não pode ser uma faculdade das empresas, pois é uma obrigação que decorre do direito à isonomia de tratamento, assegurado na Constituição Federal, razão pela qual foi também incluído o direito ao mesmo salário.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00222

SF/17065.80487-30

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Altere-se o art. 4º-A da Lei Nº 6.019 de 1974 modificado pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

"Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.

§ 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.

§ 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.

§ 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei" NR

Justificativa

A presente emenda visa a corrigir equívoco do PLC 38 de 2017, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que Câmara examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o Projeto deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.

SF/17065.80487-30

Nessa linha, veda-se a contratação de trabalhadores terceirizados para a execução de tarefas iguais ou similares às dos empregados da contratante.

Considerando a forma desvirtuada como a terceirização é praticada no Brasil, é essencial a inclusão de artigo que vede expressamente a intermediação de mão de obra, pois essa implica mera locação, gerando precarização do emprego, redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

A intermediação ou locação de mão de obra, com a interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduz o trabalhador à condição de objeto, de coisa, ofendendo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, bem como as normas fundamentais da OIT.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00223

SF/17693.75458-00

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.

Justificativa

Ao que se observa, trechos do PLC 38 de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, a proposição prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos inseridos no substitutivo tratando dessa temática.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00220

SF/17256.81921-56

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 855-B do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art. 1º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

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

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

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

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as parte;

b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

Justificativa

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas,

SF/17256.81921-56

com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Para que os trabalhadores não se vejam sujeitos a esse tipo de pressão, propõe-se a inclusão do § 3º, que exige a comprovação do pagamento das verbas rescisórias como condição para o recebimento do processo de homologação de acordo extrajudicial.

Com isso, busca-se preservar minimanente a livre manifestação de vontade do trabalhador, de modo que eventual acordo possa ser autêntico e não represente apenas a prevalência do poder do empregador.

A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: "§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados ao salário para efeito de contribuição previdenciária e conseqüente repercussão em benefícios, nos casos e na forma da lei."

Por outro lado, também pretende evitar a utilização de procedimento de jurisdição voluntária para obtenção de decisão judicial no sentido da inexistência da relação de emprego em situações em que esta de fato existe, tanto pelas razões já expostas a respeito das condições desfavoráveis à livre manifestação da vontade do empregado, quanto porque matéria dessa natureza deve ser decidia em processo contencioso.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, o artigo deve ter seu texto modificado.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00224

SF/17768.78722-76

EMENDA Nº DE 2017 - CAE
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao §2º do art. 2º do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017, a seguinte redação:

"Art. 2º .....

"§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis." NR

JUSTIFICATIVA

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ *"Justiça em Números 2016"*, percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

SF/17768.78722-76

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

PLC 38/2017
00228

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17257.93628-70

Suprima-se o art. 442-B, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo a ser suprimido prevê a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. ”

O art. 3º da CLT considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Diante disso, pode-se concluir que o que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho.

O texto do dispositivo a ser suprimido, simplesmente, busca afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas. De outra forma, trata-se de precarização das relações de trabalho e um estímulo à pjotização.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00232

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17118.31533-98

Suprima-se o caput do art. 394-A da CLT, inserida pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

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

Trata-se de norma que, ao permitir o trabalho da gestante/lactante em lugar insalubre em grau médio ou mínimo, pode prejudicar a sua saúde e também a do nascituro, situação que vai de encontro com as regras de medicina e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00231

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17435.48505-23

Suprima-se a alteração ao art. 443 (caput e §3º) e o art. 452-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. Cumpre ressaltar que o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício.

Os dispositivos a serem suprimidos tratam da inclusão de uma nova modalidade de contratação que busca reduzir os índices de rotatividade e a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e outros profissionais que tem dificuldade de cumprir uma jornada.

Entretanto, é imprescindível regular essa nova modalidade de contratação de forma a evitar abusos e a precarização do trabalho, motivo pelo qual se propõe a supressão de dispositivos sobre essa matéria sem encerrar a discussão no Senado Federal. Existem propostas, como o PLS 218 de 2016, relatado pelo Senador Armando Monteiro, que podem ser discutidas e aperfeiçoados, até alcançar um modelo que atenda seu objetivo sem abrir espaço para um desvio de finalidade.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00230

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17461.93839-14

Suprima-se o § 2º do art. 396, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 396 determina que a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade (legislação atual)

Ao acrescentar o § 2º ao art. 396, prevê-se que os horários dos descansos previstos no caput para a mãe amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Trata-se de parágrafo que, na prática, pode inviabilizar a fruição do direito previsto no caput, dada a possível existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

E, ainda, não é possível negociar horário para amamentar um lactante.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00229

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17496.86404-82

Suprimam-se os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510 D, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos citados, na forma do PLC 38 de 2017, regulamentam o artigo 11 da Constituição que determina que nas empresas de mais de 200 empregados, fica assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. O representante teria a função de ampliar o diálogo com os empregadores.

Por outro lado, a regulação dessa matéria não pode ser efetuada sem considerar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, pois a ação dos representantes nas empresas, hoje, é articulada e coordenada pelos sindicatos. Como colocado no Projeto, independe dos sindicatos.

Apesar da importância dessa regulamentação, é necessário ampliar a discussão, pois a exclusão dos sindicatos nas negociações coletivas pode significar o fortalecimento do empregador, prejudicando a classe trabalhadora. O Senado Federal deve continuar a discutir esse tema, porém em outro Projeto para que possa amadurecer as discussões e chegar numa melhor proposta.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00227

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)



Suprima-se a expressão "exclusivamente" do § 3º do art. 8º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo com expressão a ser suprimida:

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

A mudança no art. 8º visa a dar nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão "na falta de" constante do *caput* indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, o contrato, a jurisprudência e a analogia só podem ser usados no vazio da lei.

No entanto, o § 3º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais contraria o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito. Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe verificar se a negociação coletiva atinge o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00226

EMENDA Nº - CAE

(Ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17848.09486-43

Suprima-se o inciso III do art. 611-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Com o acréscimo do art. 611-A, estabelece-se a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho. Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

No entanto, não concordamos com a prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A. Esta regra poderá precarizar as relações de trabalho e, ainda comprometer a saúde do trabalhador.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00225

EMENDA Nº - CAE

(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17144.55503-52

Suprima-se o § 3º do art. 2º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo a ser suprimido:

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

O art. 2º trata da definição de empregador, a fim de caracterizar o que seja grupo econômico. A intenção dessa alteração é evitar que, no momento de uma execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

No entanto, foi incluído o § 3º no referido art., que afasta da caracterização de grupo econômico empresas que trabalham em seguimentos de mercado diferentes, mesmo que haja relação de controle entre elas (mesmos sócios).

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**
PMDB-AM

PLC 38/2017
00233

EMENDA Nº - CAE
(ao PLC nº 38, de 2017)

SF/17702.36256-37

Emenda Modificativa

Dê-se ao § 4º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

Art. 457 .....

.....

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

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da presente emenda é, tão somente, vedar o pagamento de prêmios em espécie para impedir que o empregador conceda um salário base inferior ao seu empregado e lance a maior parte da remuneração sob o título de prêmio, sistemática que evitaria o pagamento dos encargos devidos que recaem sobre a folha de salários.

A prática dessa hipótese, nos termos da redação atual, teria significativo impacto negativo nas receitas públicas de modo que tal ajuste merece ser considerado pelo nobre relator e demais pares.

Sala das Sessões, 30 de maio de 2017.

Senador ELMANO FÉRRER

PLC 38/2017
00234

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se art. 456-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O empregado passa a ser obrigado a fazer propaganda da marca do empregador, sem qualquer compensação por isso. O empregado vende força de trabalho e o empregador se apropria, inclusive, do corpo do empregado, chegando mesmo a emprestá-lo para "empresas parceiras".

O mais interessante é que tanto se fala em ajuste de vontades na justificativa do projeto e o que se vê aqui é o império da lei para obrigar o trabalhador a aceitar essa situação.

A proposta transforma pessoa em "outdoor", abrindo espaço para excessos e para o risco de discriminação e ridicularização do trabalhador. Não deveria ser normatizado com esta generalidade, sem resguardar a dignidade do trabalhador.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17649.51332-24

PLC 38/2017
00235

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17090.68654-41

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se art. 461 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O texto proposto pretende que a equiparação salarial fique limitada aos empregados do mesmo estabelecimento, da mesma unidade técnica produtiva, alterando a CLT, que prevê para a mesma localidade.

Por outro lado, cria outro requisito que dificulta a equiparação que é o tempo de serviço no emprego (4 anos). As medidas devem ser suprimidas por importarem em retrocesso e limitação dos direitos dos trabalhadores. A legislação vigente exime a equiparação quando a empresa (1) adote plano de carreira + (2) devidamente homologado pelo MTb + (3) promoção por antiguidade c/c merecimento. O texto dificulta a equiparação salarial ao excluir a aplicação do art. 461 no caso de adotar plano de cargos e salários (≠ carreira) por qualquer meio (até norma interna), sem qualquer reconhecimento por norma coletiva de trabalho ou registro no MTb.

O que há nesses dispositivos, claramente, é uma preocupação de dificultar as declarações judiciais de equiparações salariais, o que, inversamente, significa aumentar a potestade das empresas para diferenciar os trabalhadores conforme preferências pessoais, retroalimentando as diversas formas de discriminação que se reforçam pela lógica competitiva.

No atual texto legal, a equiparação pode se dar entre empregados do mesmo empregador que atuam “na mesma localidade”, sendo que a jurisprudência estendeu esse conceito para considerar possível a equiparação entre empregados que atuam em municípios contíguos com a mesma configuração sócio-econômica.

Na proposta do PLC, busca-se limitar a equiparação com relação a empregados que atuam para o mesmo empregador “no mesmo estabelecimento empresarial”. Assim, um Banco poderá conferir salários diferentes para empregados de agências distintas situadas no mesmo município, reforçando a lógica de fragmentação da classe trabalhadora e, evidentemente, dificultando a atuação sindical mais ampla e reforçada.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

PLC 38/2017
00236

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o inciso XXVI do art. 611-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta fere o princípio da liberdade sindical, na medida em que retira dos trabalhadores a possibilidade de contribuir financeiramente para o custeio das ações sindicais relacionadas à negociação coletiva, ao incluir a taxa assistencial no rol de temas ilícitos para uma pauta de negociação.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17424.09370-17

PLC 38/2017
00237

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17267.62589-12

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os parágrafos 3º e 4º do art. 790 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A limitação do alcance do benefício da assistência judiciária tem o claro intuito de impedir ou pelo menos dificultar o acesso à justiça. Inverte a lógica do processo do trabalho, que é de livre e amplo acesso à justiça, exatamente por se qualificar, a Justiça do Trabalho, como último e único reduto de realização dos direitos dos trabalhadores. O parágrafo quarto deixa ainda mais claro o objetivo da alteração legislativa: dificultar ou impedir o acesso à Justiça, exigindo prova absolutamente desnecessária, pois historicamente o acesso gratuito diz com o fato (facilmente constatado empiricamente) de que mais de 80% dos trabalhadores que ajuízam demandas trabalhistas perderam o posto de trabalho, e a maioria deles ainda amarga o desemprego. A regra, nas relações de trabalho no Brasil, em razão de uma interpretação míope e redutora do que estabelece o art. 7o, I, da Constituição, é o reconhecimento da possibilidade de despedida sem motivação. Essa é a razão principal, pela qual os trabalhadores não ajuízam demanda, enquanto o contrato ainda está em curso.

A justiça gratuita é direito do trabalhador também em razão do pressuposto de que a realização de direitos fundamentais é o objetivo do Estado. O acesso ao Judiciário, em uma realidade democrática em que prevalece o monopólio da jurisdição, dá a medida da realização e do controle efetivo de observância de normas de direitos fundamentais.

A proposição é mais restritiva do que as regras do Direito Civil para a concessão de justiça gratuita e, além disso, pressupõe que mesmo os beneficiários da gratuidade sejam obrigados a pagar custas, honorários periciais e advocatícios. O ajuizamento de ação trabalhista custará caro, excluindo as pessoas pobres do acesso à jurisdição.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

PLC 38/2017
00238

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17910.21122-61

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 793-A, 793-C e 793-D do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Já existe regra no Código de Processo Civil, tornando desnecessária a sua regulamentação por meio da reforma trabalhista. A proposição tal como está redigida converte-se em mais um fator de restrição ao acesso à Justiça do Trabalho, pois representa uma ameaça de condenação pecuniária para o trabalhador que reclama seus direitos.

Em relação aos arst. 793-A e 793-C, trata-se de repetir algo que o CPC já estabelece e que pode ser aplicado, de forma subsidiária, como, aliás, autoriza expressamente o artigo 8o, no processo do trabalho. A alteração parece, portanto, desnecessária. O verdadeiro objetivo da norma está na expressão “aquele que litigar de má-fé como reclamante…”. O reclamante já pode, pelas regras atuais, ser condenado como litigante de má-fé se agir de modo temerário, mas é clara a tentativa de reforçar a lógica de punição contra os trabalhadores que ousarem buscar a Justiça do Trabalho. Aliada às normas que preveem sucumbência recíproca, pagamento de custas e de honorários de perito, constitui claro desestímulo ao exercício do direito fundamental de acesso à justiça.

Em relação ao art. 793-D, esse dispositivo é efeito de um triste movimento punitivo que vem ganhando força no seio da própria magistratura trabalhista. A associação dos juízes do trabalho do RS chegou a redigir e divulgar amplamente uma cartilha sobre como punir testemunhas mentirosas. Esquece-se aqui que as testemunhas no processo do trabalho são diretamente envolvidas com o caso posto em discussão. Basta pensarmos: as testemunhas que o empregador convida a depor são, via de regra, empregados que ainda estão trabalhando e que não possuem garantia alguma contra a despedida. Dizer a verdade, para essas testemunhas, pode implicar - e muitas vezes implica, concretamente - a perda do posto de trabalho, na medida em que a jurisprudência majoritária reconhece a possibilidade de despedir sem justificar, apesar da norma expressa no inciso I do art. 7o da Constituição. As testemunhas do empregado são, via de regra, trabalhadores que mantiveram vínculo com a empresa, muitos dos quais sofreram as mesmas agressões que estão sendo discutidas no feito em que chamados a testemunhar.

É exatamente por isso que a CLT tem, por exemplo, regra diversa sobre impedimento e suspeição, em relação àquelas previstas no CPC. A CLT disciplina que a testemunha amiga ou inimiga será ouvida como informante, exatamente porque parte do pressuposto de que a proximidade e a natureza da relação de trabalho impedem que as pessoas que presenciaram os fatos no ambiente de trabalho sejam isentas. Isso não significa, evidentemente, que as testemunhas possam mentir ou devam ser, de algum modo, estimuladas a tanto. Significa apenas que punir a testemunha (via de regra um

trabalhador), sem dar-lhe o direito de ampla defesa e a possibilidade (expressamente prevista no Código Penal) de retratação, tem bem mais o efeito de aterrorizar os trabalhadores, fazendo com que eles se neguem a exercer a função de testemunha, do que impedir concretamente a mentira ou melhor de algum modo a qualidade da relação processual trabalhista.

Além disso, dependendo da vontade punitiva, o juiz pode atemorizar a testemunha de um tal modo que ela omita a verdade quando esta não pareça verdadeira ao olhar do juiz, conforme se manifestar em audiência.

Enfim, os depoimentos mentirosos não podem ficar impunes, mas não se pode pautar pela ânsia punitiva, negando as características peculiares do processo do trabalho.

Sala da Comissão, em

Senador(a)



PLC 38/2017
00239

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17727.54094-85

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art 840, caput, e parágrafos 1º, 2º e 3º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Impõe limites formais para pedidos judiciais. Cria a obrigação de o trabalhador especificar valores nos pedidos iniciais, limitando previamente as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador (pagamento de custas).

Exige indicação de valor do pedido, sem a ressalva necessária de que há pedidos cujo valor não podem ser determinados na inicial. A imposição, sem se realizar a ressalva, é uma forma de impedir o acesso à justiça para esse tipo de pretensão.

O incentivo à petição inicial líquida está na contramão de outras alterações promovidas pelo PL, como a promovida no art. 879, que traz a clara intenção de que a liquidação a se adotar seja a mais morosa dentre aquelas a que a Justiça do Trabalho vinha adotando, e que está aliada à pretensão de determinar que os créditos trabalhistas sejam atualizados por índice significativamente inferior àquele praticado, por exemplo, pelas instituições financeiras. Então, o que está retratado nesta alteração é, uma vez mais, o intuito de dificultar ou impedir o acesso à justiça, exigindo dos trabalhadores que atribuam valores a pedidos em relação aos quais, muitas vezes, não possuem os documentos necessários para tanto.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

PLC 38/2017
00240

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17117.98161-78

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art 843, parágrafo 3º, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Referidos dispositivos buscam facilitar a vida das reclamadas, destruindo toda a essência do processo do trabalho.

Estimula a contratação de proposto profissional e contraria a Súmula 377 do Tribunal Superior do Trabalho, resultado da experiência prática e da evolução dos entendimentos da Justiça do Trabalho, que concluíram que são os empregados da empresa reclamada que melhor atendem à exigência legal de deter conhecimento dos fatos discutidos na ação trabalhista.

Duas são as funções do preposto, a tornar sua presença em audiência indispensável. A primeira é a capacidade para conciliar em nome da empresa. A segunda, a capacidade para confessar em nome da empresa. Sabidamente, o depoimento pessoal visa a confissão. Preposto que não tem conhecimento dos fatos nem seja empregado na empresa não pode realizar adequadamente essa função. Ao permitir essa prática, chancela-se a quebra do princípio do contraditório. Ou seja, as partes devem ter condições de igualdade para deduzir suas pretensões em juízo e para sofrer as consequências do processo, inclusive no que tange à possibilidade de confissão. Aceitar preposto profissional implica quebrar essa paridade.

O comando contido no art. 843, § 1º, da CLT, em sua redação atual, determina que a pessoa designada para substituir o empregador em juízo tenha conhecimento dos fatos. É pueril argumentar que esse conhecimento dos fatos pode ser obtido por meio da leitura dos documentos do processo. Ora, a leitura dos documentos do processo é obrigação do Juiz. Para isso, não serve a presença da parte em audiência. Ao admitirmos que o conhecimento dos fatos se transforme na leitura e prévia preparação para a audiência, estamos, em realidade, esvaziando o conteúdo e o sentido do art. 843 da CLT. Estamos transformando a audiência em um faz-de-conta que não beneficia as partes litigantes e, muito menos, o Poder Judiciário, enquanto instituição.

O preposto faz-de-conta que conhece os fatos, quando em realidade apenas "estudou" o processo (e, portanto, desconhece objetivamente os fatos controvertidos do litígio) e o juiz faz-de-conta que acredita. Ora, o objetivo da norma é justamente permitir a conciliação e evitar que se torne inócuo o depoimento pessoal, cuja finalidade precípua é obter a confissão real. Por isso, o descumprimento dessa regra básica pela reclamada, equivale à confissão, nos exatos termos do art. 844 da CLT.

Sala da Comissão, em

Senador(a)



PLC 38/2017
00241

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

SF/17616.52178-09

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art 855-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Referido dispositivo reflete preocupação de interesse das reclamadas, que visa destruir a eficácia do processo do trabalho. Prevê recurso na execução, sem garantia de juízo e ainda prevê tutela antecipada, para o sócio, claro.

A execução trabalhista se opera de ofício pelo juiz, conforme artigo 878 da CLT. Tal medida visa à celeridade processual e à efetividade do provimento jurisdicional. A desconsideração da personalidade jurídica é medida que tem como objetivo a responsabilização patrimonial dos sócios que se beneficiaram dos atos ilícitos praticados pela sociedade. O texto proposto dificulta a chamada desconsideração da personalidade jurídica, que permite ao juiz condenar o sócio quando a empresa desaparece ou não apresenta bens. Juntem-se a esse artigo os artigos que alteram o conceito de "grupo econômico" (art. 2º, §s 2º e 3º) e a impossibilidade de se condenar solidária ou mesmo subsidiariamente as empresas de uma mesma "cadeia produtiva" (art. 3º, § 2º).

Interessante perceber que a alteração promovida pelo CPC foi ignorada pela jurisprudência e pelos advogados trabalhistas, exatamente porque não serve ao processo do trabalho. Ainda assim, na contramão da racionalidade social que inspira e justifica o processo do trabalho, é apresentada proposta de introdução desse incidente na realidade das relações judiciais trabalhistas.

O incidente de desconsideração da personalidade jurídica poderá inviabilizar o processo do trabalho, idealizado para ser célere e efetivo. Previsto como condição de possibilidade da persecução do patrimônio do responsável pelos créditos reconhecidos em juízo, altera a compreensão assente desde o Código de 1939, pela qual a responsabilidade constitui matéria a ser aferida na fase de execução apenas quando verificada a incapacidade financeira do devedor, que consta no título executivo. Copiando a previsão do CPC, o projeto refere que a parte pode promover tal incidente inclusive na fase de conhecimento. Pode, ainda, e o código de certo modo estimula esse comportamento, ajuizar a demanda desde logo contra todos aqueles que entendem sejam responsáveis. Não é difícil imaginar o que acontecerá se aprovada tal alteração no processo do trabalho. As demandas que atualmente, via de regra, já contam com a pluralidade no polo passivo, porque versam situação de terceirização ou mesmo quarteirização das atividades, passariam a ser ajuizadas contra as empresas prestadoras e tomadoras do serviço e contra todos os seus sócios. Teríamos, então, demandas com 20, 30, 50 pessoas compondo o polo passivo. Todos teriam que ser devidamente intimados para que o processo tivesse prosseguimento e, obviamente, teriam direito à defesa e à produção da prova. Levar a cabo um processo como esse, de um trabalhador contra um exército de "responsáveis", todos muito bem assessorados

por advogados diferentes, implicaria, como é fácil imaginar, o colapso da jurisdição trabalhista.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17616.52178-09

PLC 38/2017
00242

EMENDA Nº de 2017 - CAE (ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se art. 896-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O texto apresentado traz conceito aberto e subjetivo de transcendência, sem correspondência nos Recursos Especial e Extraordinário. Cerceia o acesso à Justiça Trabalhista, especialmente por proibir a proposição de recurso contra decisão monocrática que declara ausente o requisito da transcedência. Referido dispositivo deixa ao critério do relator definir o que deve chegar ao TST.

Sala da Comissão, em

Senador(a)

SF/17553.96583-46

2

SENADO FEDERAL
Gab. Senador WELLINGTON FAGUNDES

PARECER Nº , DE 2016

SF/16990.36080-90

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 491, de 2013, do Senador Mário Couto, que *dá nova redação ao caput do Art. 1º e § 2º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a fim de permitir que a concessão do benefício de seguro desemprego, a catadores de caranguejos e mariscos, devidamente registrados nas colônias de pesca de suas regiões, e dá outras providências*.

Relator: Senador **WELLINGTON FAGUNDES**

I – RELATÓRIO

Vem à análise da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 491, de 2013, do Senador Mário Couto, que *dá nova redação ao caput do Art. 1º e § 2º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a fim de permitir que a concessão do benefício de seguro desemprego, a catadores de caranguejos e mariscos, devidamente registrados nas colônias de pesca de suas regiões, e dá outras providências*.

O PLS contém quatro artigos. O art. 1º altera a Lei nº 10.779, de 2003, para incluir os catadores de caranguejos e mariscos entre os beneficiários do seguro-desemprego no valor de um salário mínimo durante o período de defeso da coleta de caranguejo e

SF/16990.36080-90

mariscos. O art. 2º estabelece a competência do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais (IBAMA) para fixar o período de defeso da coleta de caranguejo e mariscos. O art. 3º estabelece a cláusula de vigência. Por fim, o art. 4º revoga as disposições em contrário ao PLS.

O PLS foi originalmente distribuído às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária (CRA) e de Assuntos Sociais (CAS). Na CRA, a matéria teve parecer favorável aprovado em 13/3/2014. Por força do Requerimento nº 869, de 2014, a proposição veio para apreciação da CAE. Após, seguirá para CAS a qual caberá a decisão terminativa.

Não foram apresentadas emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 99, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à CAE opinar sobre o aspecto econômico e financeiro das proposições.

Com relação à regimentalidade, constitucionalidade ou técnica legislativa não há vícios que prejudiquem a proposição. Nos termos do art. 22, XXIII, da Constituição Federal, compete privativamente à União legislar sobre seguridade social. Ao Congresso Nacional, por sua vez, compete dispor sobre as matérias de competência da União, conforme o disposto no art. 48 da Carta Magna.

SF/16990.36080-90

Com relação à juridicidade, no entanto, o PLS em apreço não inova o ordenamento jurídico, uma vez que a categoria de catadores de caranguejos e mariscos já se encontra contemplada dentre os beneficiários do seguro-desemprego ao pescador artesanal – conhecido como seguro-defeso. Essa modalidade de seguro desemprego assegura ao trabalhador o recebimento de um salário mínimo enquanto durar o defeso.

A Lei nº 11.959, de 29 de junho de 2009, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento Sustentável da Aquicultura e da Pesca define “pesca” como toda operação, ação ou ato tendente a extrair, colher, apanhar, apreender ou capturar recursos pesqueiros. Além disso, a pesca é classificada como “comercial artesanal” quando praticada diretamente por pescador profissional, de forma autônoma ou em regime de economia familiar, com meios de produção próprios ou mediante contrato de parceria, desembarcado, podendo utilizar embarcações de pequeno porte. Portanto, não há nenhum óbice aos catadores de caranguejos e mariscos a serem beneficiários do seguro-defeso desde que se enquadrem na categoria pescador artesanal.

Nesse sentido é o entendimento do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento (MAPA), que absorveu o antigo Ministério da Pesca e Aquicultura (MPA), e do Ministério do Meio Ambiente (MMA), órgãos competentes para estabelecerem a duração dos períodos de defeso das diferentes espécies. Atualmente há trinta e duas espécies alvo de defeso, dentre elas estão o caranguejo-guaiamum, o caranguejo-uçá, o mexilhão e a ostra.

SF/16990.36080-90

Portanto, é desnecessária alteração legislativa no sentido de incluir os catadores de caranguejo e mariscos no grupo de beneficiários do seguro desemprego ao pescador artesanal.

A existência de catadores de caranguejo e mariscos não beneficiários do seguro-defeso se dá por não satisfazerem os requisitos para ser beneficiário do seguro ou em razão de trabalharem com espécies que não são alvo de defeso. No primeiro caso, cabe ao órgão competente por conceder o benefício – o Ministério do Trabalho – identificar as dificuldades dos catadores em comprovar o exercício da atividade. No segundo, uma vez que a espécie não é alvo de defeso, não há que se falar em direito ao benefício. Caso o MAPA e o MMA estabeleçam defeso para novas espécies de caranguejo e mariscos, os catadores dessas espécies automaticamente serão potenciais beneficiários do seguro desemprego ao pescador artesanal.

Por fim, cabe destacar que, em 2015, foram beneficiados pelo seguro-defeso 735.529 pescadores artesanais. Isso representou R$ 2,38 bilhões ao orçamento federal. O benefício é alvo constante de fraudes, o que levou o antigo MPA e o MMA a editarem a Portaria Interministerial nº 192, de 5 de outubro de 2015, que suspendeu por até cento e vinte e dias o defeso de diversas espécies e, em consequência, o pagamento de seguro-defeso. A portaria teve o objetivo de recadastrar pescadores e reduzir as fraudes. Nesse contexto, entendemos inadequadas tentativas de estabelecer novos potenciais beneficiários num momento em que se busca reduzir esse grupo.

Os argumentos elencados contribuem, portanto, para que nos posicionemos contrários ao mérito do PLS nº 491, de 2013.

SF/16990.36080-90

III – VOTO

Pelo exposto, votamos pela rejeição do PLS nº 491, de 2013.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 491, DE 2013

Dá nova redação ao *caput* do Art. 1º e § 2º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a fim de permitir que a concessão do benefício de seguro desemprego, a catadores de caranguejos e mariscos, devidamente registrados nas colônias de pesca de suas regiões, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL Decreta:

Art. 1º A redação do *caput* do art. 1º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a viger com a seguinte redação:

"Art. 1º O pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, o catador de caranguejo e de mariscos, ainda que com o auxílio eventual de parceiros, farão jus ao benefício de seguro-desemprego, no valor de um salário-mínimo mensal, durante o período de defeso de atividade pesqueira e de coleta de caranguejo e de mariscos, para a preservação da espécie." (NR)

Art. 2º A redação do § 2º, do Art. 1º, da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, passa a ter a seguinte redação:

"§ 2º O período de defeso de atividade pesqueira e de coleta de caranguejo e de mariscos, é o fixado pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, em relação à espécie marinha, fluvial ou lacustre a cuja captura o pescador e o catador se dedique." (NR)

Art. 3º Esta Lei entre em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º Revogam-se as disposições em contrário

2

JUSTIFICAÇÃO

De imperativo relevo denotar que, durante os períodos de defeso estabelecidos pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, em relação a algumas espécies marinhas, fluviais ou lacustres, como certos peixes e o camarão, há outras que também demandam a suspensão de suas atividades de coleta e captura, como o caranguejo e determinados crustáceos.

Desse modo, cediço que os profissionais que laboram de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar na coleta e capturas desses espécimes ficam sem a respectiva fonte de renda para o sustento de suas famílias. Tudo isso por uma razão lógica, não podem exercer suas atividades no período de defeso.

À luz do permissivo legal em comento - Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003 - e, sob o mesmo fundamento que estabeleceu o benefício de seguro desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal ou em regime de economia familiar, estamos por uma medida de justiça, estendendo aos catadores de caranguejo e mariscos.

Do ponto de vista social é medida que se impõe, uma vez que estamos falando de vidas humanas que dependem de uma única atividade para sobreviver. Assim, se suspensa a atividade laboral em epígrafe, certo é suas condenações à privação, ao ócio e, infelizmente, à delinquência, posto que dificultoso torna-se, por razões óbvias, garantir o sustento de suas famílias.

Noutro giro, do ponto de vista legal, não há qualquer impedimento para a acolhida da extensão do benefício em voga, uma vez que a natureza jurídica da prática do defeso às espécies que se pretende preservar, há de se arguir o princípio da isonomia, assim como e, sobretudo, ao ser humano, o catador de caranguejo e crustáceo, por ver-se impedido de laborar.

Razões pelas quais solicitamos o irrestrito apoio de Vossas Excelências para o presente projeto de lei, que certamente tem importância singular a uma categoria de trabalhadores deveras necessitada.

Sala das Sessões,

Senador MÁRIO COUTO

LEI Nº 10.779, DE 25 DE NOVEMBRO DE 2003.

Dispõe sobre a concessão do benefício de seguro desemprego, durante o período de defeso, ao pescador profissional que exerce a atividade pesqueira de forma artesanal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º O pescador profissional que exerça sua atividade de forma artesanal, individualmente ou em regime de economia familiar, ainda que com o auxílio eventual de parceiros, fará jus ao benefício de seguro-desemprego, no valor de um salário-mínimo mensal, durante o período de defeso de atividade pesqueira para a preservação da espécie.

§ 1º Entende-se como regime de economia familiar o trabalho dos membros da mesma família, indispensável à própria subsistência e exercido em condições de mútua dependência e colaboração, sem a utilização de empregados.

§ 2º O período de defeso de atividade pesqueira é o fixado pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA, em relação à espécie marinha, fluvial ou lacustre a cuja captura o pescador se dedique.

Art. 2º Para se habilitar ao benefício, o pescador deverá apresentar ao órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

I - registro de pescador profissional devidamente atualizado, emitido pela Secretaria Especial de Aqüicultura e Pesca da Presidência da República, com antecedência mínima de um ano da data do início do defeso;

II - comprovante de inscrição no Instituto Nacional do Seguro Social - INSS como pescador, e do pagamento da contribuição previdenciária;

III - comprovante de que não está em gozo de nenhum benefício de prestação continuada da Previdência ou da Assistência Social, exceto auxílio acidente e pensão por morte; e

IV - atestado da Colônia de Pescadores a que esteja filiado, com jurisdição sobre a área onde atue o pescador artesanal, que comprove:

a) o exercício da profissão, na forma do art. 1º desta Lei;

b) que se dedicou à pesca, em caráter ininterrupto, durante o período compreendido entre o defeso anterior e o em curso; e

c) que não dispõe de outra fonte de renda diversa da decorrente da atividade pesqueira.

Parágrafo único. O Ministério do Trabalho e Emprego poderá, quando julgar necessário, exigir outros documentos para a habilitação do benefício.

Art. 3º Sem prejuízo das sanções civis e penais cabíveis, todo aquele que fornecer ou beneficiar-se de atestado falso para o fim de obtenção do benefício de que trata esta Lei estará sujeito:

I - a demissão do cargo que ocupa, se servidor público;

II - a suspensão de sua atividade, com cancelamento do seu registro, por dois anos, se pescador profissional.

4

Art. 4º O benefício de que trata esta Lei será cancelado nas seguintes hipóteses:

I - início de atividade remunerada;

II - início de percepção de outra renda;

III - morte do beneficiário;

IV - desrespeito ao período de defeso; ou

V - comprovação de falsidade nas informações prestadas para a obtenção do benefício.

Art. 5º O benefício do seguro-desemprego a que se refere esta Lei será pago à conta do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, instituído pela Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

Art. 6º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 7º Fica revogada a Lei nº 8.287, de 20 de dezembro de 1991.

Brasília, 25 de novembro de 2003; 182º da Independência e 115º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Jaques Wagner

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 26.11.2003

(Às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária; e de Assuntos Sociais, cabendo à última a decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, de 27/11/2013

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Benedito de Lira

PARECER Nº , DE 2014

SF/14736.98997-79

Da COMISSÃO DE AGRICULTURA E REFORMA AGRÁRIA, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 491, de 2013, do Senador Mário Couto, que *dá nova redação ao caput do Art. 1º e § 2º da Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, a fim de permitir a concessão do benefício de seguro desemprego a catadores de caranguejos e mariscos, devidamente registrados nas colônias de pesca de suas regiões, e dá outras providências.*

Página: 1/3 21/01/2014 11:51:06

RELATOR: Senador **BENEDITO DE LIRA**

2471d4ee20af41bd29dd6dbf0468b8954e898f8a

I – RELATÓRIO

Deu entrada nesta Comissão de Agricultura e Reforma Agrária (CRA) o Projeto de Lei do Senado nº 491, de 2013, do Senador Mário Couto, que altera a Lei nº 10.779, de 2003. A proposição visa estender aos catadores de caranguejos e mariscos o benefício do seguro desemprego no valor de um salário mínimo mensal, durante o período de defeso, na forma prevista para os pescadores profissionais artesanais, nos termos do art.1º da referida lei.

O Projeto de Lei do Senado nº 491, de 2013, garante ainda que o período de defeso, fixado para a atividade pesqueira pelo Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Renováveis (IBAMA), também passe contemplar as espécies de caranguejos e mariscos.

O PLS nº 491, de 2013, foi encaminhado inicialmente a esta Comissão de Agricultura e Reforma Agrária (CRA), devendo, após exame,

Comissão de Agricultura e Reforma Agrária
PLS nº 491 / 2013
Fls. 06

Senado Federal - Praça dos Três Poderes - Anexo II - Ala Senador Teotônio Vilela - Gabinete 2 - CEP 70165-900 - Brasília - DF
Telefone: + 55 (61) 3303-6148 - e-mail: benedito.lira@senador.leg.br

seguir para a Comissão de Assuntos Sociais (CAS), cabendo à última decisão em caráter terminativo.

Não foram oferecidas emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

No que tange à constitucionalidade, à regimentalidade e à juridicidade, não há vícios que prejudiquem a proposição em apreço. O texto segue a boa técnica legislativa, sendo dotado de clareza, concisão e objetividade.

No que se refere ao mérito, nos termos do inciso V do art. 104-B, do Regimento Interno do Senado Federal, a matéria constitui iniciativa de grande relevo na medida em que normatiza o exercício profissional dos catadores de marisco e de caranguejo, garantindo-lhes uma renda na época de defeso, ao mesmo tempo em que proporciona o rearranjo da produção, organizando a catação em função da sazonalidade da atividade.

Em 2011, segundo dados do IBAMA, a produção de mariscos foi de 16 mil de toneladas, havendo ainda mais de 10 mil toneladas no caso do caranguejo. Esses números dão conta da importância da produção que, nos dois casos, conta com a participação de milhares de trabalhadores artesanais.

Portanto, o PLS nº 491, de 2013, constitui iniciativa de grande mérito, na medida em que consolida a atividade profissional de um grande contingente de catadores de marisco e de caranguejo garantindo-lhes maior estabilidade e sustentabilidade.

III. VOTO

Diante do exposto, o voto é pela aprovação do PLS nº 491, de 2013.

Mh2013-11196

Comissão de Agricultura e Reforma Agrária
PLS nº 491 / 2013
Fls. 07

SF/14736.98997-79
Página: 2/3 21/01/2014 11:51:06
2471d4ee20af41bd29dd6dbf0468b8954e898f8a

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Benedito de Lira

Sala da Comissão, 13 de março de 2014.

Senador Acir Gurgacz, Presidente

Senador Benedito de Lira, Relator

SF/14736.98997-79

Página: 3/3 21/01/2014 11:51:06

2471d4ee20af41bd29dd6dbf0468b8954e898f8a

Mh2013-11196

Comissão de Agricultura e Reforma Agrária
PLS nº 491 / 2013
Fls. 08

Senado Federal - Praça dos Três Poderes - Anexo II - Ala Senador Teotônio Vilela - Gabinete 2 - CEP 70165-900 - Brasília - DF
Telefone: + 55 (61) 3303-6148 - e-mail: benedito.lira@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Comissão de Agricultura e Reforma Agrária - CRA
PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 491, de 2013

ASSINAM O PARECER, NA 5ª REUNIÃO, DE 13/03/2014, OS(AS) SENHORES(AS) SENADORES(AS)

PRESIDENTE: Sen. Acir Gurgacz

RELATOR: Sen. Benedito de Lira

Bloco de Apoio ao Governo(PSOL, PT, PDT, PSB, PCdoB)	
Delcídio do Amaral (PT)	1. Angela Portela (PT)
Gleisi Hoffmann (PT)	2. Rodrigo Rollemberg (PSB)
Zeze Perrella (PDT)	3. Walter Pinheiro (PT)
Acir Gurgacz (PDT) (Presidente)	4. João Durval (PDT)
Eduardo Suplicy (PT)	5. Antonio Carlos Valadares (PSB)
Bloco Parlamentar da Maioria(PV, PSD, PMDB, PP)	
Clésio Andrade (PMDB)	1. Romero Jucá (PMDB)
VAGO	2. Luiz Henrique (PMDB)
Casildo Maldaner (PMDB)	3. João Alberto Souza (PMDB)
Ana Amélia (PP)	4. Valdir Raupp (PMDB)
Sérgio Petecão (PSD)	5. Ciro Nogueira (PP)
Benedito de Lira (PP) (Relator)	6. Ivo Cassol (PP)
Kátia Abreu (PMDB)	7. Garibaldi Alves (PMDB)
Waldemir Moka (PMDB)	
Bloco Parlamentar Minoria(PSDB, DEM)	
Cyro Miranda (PSDB)	1. Aloysio Nunes Ferreira (PSDB)
Ruben Figueiró (PSDB)	2. Flexa Ribeiro (PSDB)
Jayme Campos (DEM)	3. Cícero Lucena (PSDB)
Bloco Parlamentar União e Força(PTB, PRB, PSC, PR)	
Gim (PTB)	1. Mozarildo Cavalcanti (PTB)
	2. Blairo Maggi (PR)

Comissão de Agricultura e Reforma Agrária
PLS nº 491 / 2013
Fls. 09

3

PARECER Nº , DE 2016

SF/16918.06184-54

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 543, de 2015 – Complementar, da Senadora Vanessa Grazziotin, que *insere o art. 100-A no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966), para dispor sobre a observância dos atos normativos expedidos pelas autoridades administrativas, em todas as instâncias, independentemente de vinculação ao órgão que a editou.*

RELATOR: Senador **FLEXA RIBEIRO**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 543, de 2015 – Complementar, modifica o Código Tributário Nacional (CTN) para estabelecer que os atos normativos expedidos pelas autoridades administrativas deverão ser obrigatoriamente observados em qualquer instância administrativa, ainda que os órgãos que os devam aplicar não componham a estrutura do órgão de expedição da norma.

Como regra de vigência, o projeto fixa o início da produção de efeitos a partir da publicação da lei (art. 2º do PLS).

Justificou-se a proposta pela necessidade de os órgãos de julgamento administrativo observarem as normas expedidas pelos órgãos arrecadadores. Caso contrário, haveria uma fragilização dos mecanismos de controle e transparência das decisões.

O projeto de lei foi distribuído unicamente à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE).

II – ANÁLISE

SF/16918.06184-54

Não há vício de competência nem de iniciativa na proposição. A matéria apresentada modifica o Código Tributário Nacional, cuja competência para disciplinar é da União, a teor do inciso I dos arts. 24 e 48 da Constituição Federal (CF). Desse modo, lei federal pode regular o assunto.

No concernente à iniciativa, o objeto da proposta não se encontra entre aqueles reservados (arts. 61, § 1º, e 165 da CF), de maneira que qualquer membro do Congresso Nacional pode apresentar proposição legislativa referente ao tema.

Em relação aos demais aspectos formais, foram observadas as normas de técnica legislativa apropriadas, porque seguidas as disposições da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Superada a análise formal da proposição, passa-se ao exame do seu conteúdo, que se encontra na competência desta Comissão, na forma do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF).

Apesar dos argumentos bem apresentados na justificação da proposta, entendemos que o projeto prejudicará o controle administrativo e sobrecarregará o Poder Judiciário.

Os órgãos de julgamento criados fora da estrutura do órgão fiscalizador possuem a relevante função de controlar as decisões administrativas. Esse controle é exercido por intermédio dos recursos apresentados pelos contribuintes e é fundamentado, principalmente, no império da lei.

Como se sabe, a lei, por não regular casos específicos, admite interpretações. Geralmente, o primeiro órgão a interpretar o texto legal pertence ao Poder Executivo; na hipótese de a lei regular assunto tributário, a competência é dos órgãos de arrecadação. A interpretação administrativa é, então, formalizada pelos atos administrativos (instruções normativas, portarias, orientações normativas, entre outros).

No entanto, a interpretação está sujeita a erros, falhas, tendências, que nem sempre são harmonizadas com a vontade do legislador, com as normas gerais estabelecidas em leis complementares e com a Constituição Federal. Não são raros os casos em que o Poder Judiciário reconhece a ilegalidade de atos emanados da Administração. É salutar, assim, não somente para o Fisco, como também para os contribuintes, que exista um órgão não

vinculado à estrutura fiscalizadora que possa controlar e rever os atos expedidos pelo órgão arrecadador.

SF/16918.06184-54

É importante destacar que o controle atribuído aos órgãos de julgamento administrativo não é uma "carta branca". Há diversos limites a serem observados. Em âmbito federal, por exemplo, o art. 26-A do Decreto nº 70.235, de 6 de março de 1972, estabelece a vedação aos órgãos de julgamento de afastar a aplicação de tratado, acordo internacional, lei ou decreto, ou deixar de observar seus termos, sob fundamento de inconstitucionalidade. A exceção ocorre apenas nos casos de tratado, acordo internacional, lei ou ato normativo (i) que já tenha sido declarado inconstitucional por decisão plenária definitiva do Supremo Tribunal Federal (STF); ou (ii) que fundamente crédito tributário objeto de dispensa legal de constituição; ou de ato declaratório do Procurador-Geral da Fazenda Nacional; ou de súmula da Advocacia-Geral da União; ou pareceres do Advogado-Geral da União aprovados pelo Presidente da República.

Dessa forma, a legislação já estabelece a necessidade de se observar, pela Administração Tributária, a supremacia da lei e dos decretos. Caso seja aprovado o PLS, a supremacia, nos julgamentos administrativos, será do ato normativo, ainda que inferior, invertendo-se, assim, a sequência hierárquica legislativa. Além do mais, causará um rompimento na estrutura administrativa de comando, pois um órgão inferior passará a determinar toda a interpretação a ser seguida pelos órgãos superiores.

Haverá também, no caso de aprovação do projeto de lei, um incremento dos litígios em âmbito judicial, pois os contribuintes, de antemão, saberão que seus pleitos, motivados na ilegalidade do ato normativo, não lograrão êxito. O aumento das disputas judiciais causará morosidade na solução dos conflitos, gerando mais incerteza em questões envolvendo tributos.

Outra crítica ao PLS é que se partiu de uma premissa equivocada: a de que as fraudes decorrem de os órgãos julgadores não serem obrigados a seguir os atos expedidos pelos órgãos fiscalizadores.

A fraude não é resultado da ausência de aplicação dos atos normativos; decorre, sim, da atuação, no processo fiscal, de certas pessoas guiadas por interesses escusos. Para se combater a corrupção de modo efetivo, devem ser priorizados mecanismos de controle, investigação e punição dos

agentes que praticam atos ilícitos. A proposta não conseguirá, dessa maneira, alcançar tal objetivo.

Por fim, não se pode esquecer que os reflexos do PLS e os problemas aqui apontados serão sentidos não somente na esfera federal, mas também em âmbito estadual e municipal, pois o CTN é norma geral de direito tributário, devendo ser observado por todos os entes federados.

SF/16918.06184-54

III – VOTO

Diante do exposto, o voto é pela rejeição do Projeto de Lei do Senado nº 543, de 2015 – Complementar.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO
Nº 543, DE 2015
(Complementar)

Insere o art. 100-A no Código Tributário Nacional (Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966), para dispor sobre a observância dos atos normativos expedidos pelas autoridades administrativas, em todas as instâncias, independentemente de vinculação ao órgão que a editou.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O Código Tributário Nacional – Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1966 – passa a vigorar acrescido do seguinte artigo:

"**Art. 100-A.** Os atos previstos no inciso I do art. 100 desta Lei são de observância obrigatória em qualquer instância administrativa, independentemente de vinculação do órgão àquele que editou a norma."

Art. 2º Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Na qualidade de Relatora da Comissão Parlamentar de Inquérito instaurada para apurar eventuais ilícitos no âmbito do Conselho Administrativo de Recursos Fiscais (CARF) – a CPICARF –, pudemos perceber que um dos grandes entraves ao bom funcionamento daquele Colegiado é o fato de não observar as normas expedidas pela Secretaria da Receita Federal do Brasil.

Argumenta-se que o fato de o CARF estar vinculado ao Ministério da Fazenda o faz imune à competência normatizadora da Receita – o que, data vênia, constitui rematado

absurdo. Ora, se as normas expedidas pela autoridade fazendária federal compõem a legislação tributária (Código Tributário Nacional – CTN, arts. 96 e 100, I) e obrigam, portanto, aos particulares e vinculam até mesmo os órgãos jurisdicionais, por que um Conselho Administrativo estaria desobrigado de levá-las em conta quando do seu julgamento?

Tem-se notícia de que esse é, inclusive, um dos caminhos que permitiu grassar um esquema criminoso de venda de decisões no âmbito do Conselho, e que agora está sendo desbaratado pela CPICARF. Com efeito, se o julgador não está vinculado aos normativos da Receita, fica-lhe muito mais fácil decidir como bem lhe aprouver, o que afrouxa os mecanismos de controle da legalidade e da transparência de suas decisões.

Para pôr fim a essa situação esdrúxula, propomos a inserção de um art. 100-A no CTN, de modo a prever expressamente a necessidade de a administração pública, em todas as suas instâncias, observar tais normas, independentemente da existência de vinculação entre os órgãos.

Assim, a CPICARF cumpre uma de suas várias funções – qual seja, a de aperfeiçoar a legislação tributária e do processo administrativo fiscal.

Sala das Sessões,

Senadora **VANESSA GRAZZIOTIN**

LEGISLAÇÃO CITADA

Lei nº 5.172, de 25 de Outubro de 1966 - CODIGO TRIBUTARIO NACIONAL - 5172/66

(À Comissão de Assuntos Econômicos)

4

PARECER Nº , DE 2017

SF/17510.14580-44

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 150, de 2016, do Senador Hélio José, que *acrescenta art. 60-A à Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o registro público de empresas mercantis e atividades afins, para prever que é suficiente a apresentação de requerimento na Junta Comercial para a baixa dos registros da empresa, no prazo máximo de dois dias úteis, em todos os órgãos federais, estaduais, distritais ou municipais*.

RELATOR: Senador **VALDIR RAUPP**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 150, de 2016, de autoria do Senador Hélio José, tem por fim agilizar os procedimentos de fechamento de empresas nos âmbitos federal, distrital, estadual e municipal.

Concordamos integralmente com o primeiro Relatório apresentado nesta Comissão pelo Senador Telmário Mota, que não chegou a ser apreciado pelo Colegiado, mas cujo teor passamos a transcrever.

O art. 1º acrescenta art. 60-A à Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, para estabelecer que o requerimento de baixa dos registros da empresa encaminhado à Junta Comercial, efetivado pelo empresário individual ou pelo representante legal de sociedade empresária ou empresa individual de responsabilidade limitada, impõe, no prazo máximo de dois dias úteis a partir do protocolo do requerimento, a baixa do registro em todos os órgãos federais, estaduais, distritais e municipais, sem que qualquer providência adicional seja necessária por parte do agente privado.

O art. 2º prevê que a lei que resultar da aprovação do projeto entrará em vigor na data de sua publicação.

Na justificação, seu autor menciona que o projeto garante "a simplificação do procedimento relativo à baixa de empresas no Brasil".

O projeto de lei foi distribuído a esta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), para decisão terminativa.

Não foram apresentadas emendas.

SF/17510.14580-44

II – ANÁLISE

O projeto cuida de matéria inserida na competência legislativa concorrente da União, dos Estados e do Distrito Federal, de acordo com o art. 24, inciso III, da Constituição, segundo o qual é competência concorrente legislar sobre juntas comerciais. Cabe ao Congresso Nacional dispor sobre a matéria, e é legítima a iniciativa parlamentar, nos termos dos arts. 48 e 61 da Lei Maior. Ademais, as propostas não contrariam qualquer dispositivo do texto constitucional.

Quanto à regimentalidade, cabe destacar que seu trâmite observou o disposto no art. 99, inciso IV, do Regimento Interno desta Casa, de acordo com o qual compete à Comissão de Assuntos Econômicos opinar sobre assuntos atinentes às juntas comerciais.

Acerca da técnica legislativa, o projeto observa as regras previstas na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, com as alterações promovidas pela Lei Complementar nº 107, de 26 de abril de 2001. A redação do projeto, a nosso ver, apresenta-se adequada.

No mérito, somos pela aprovação do Projeto de Lei, com os aperfeiçoamentos sugeridos na Emenda Substitutiva ao final apresentada.

A proposição legislativa colabora para simplificar e agilizar o procedimento de baixa de empresas nos órgãos públicos de todo o País e, especialmente, nas juntas comerciais estaduais. Para tanto, como meio de simplificação está prevista a mera apresentação de requerimento pelo responsável legal como providência suficiente para deflagrar a baixa da empresa, sendo dispensada qualquer outra apresentação documental ou

qualquer outra providência. Além disso, como meio de agilização, foi previsto no projeto de lei que a baixa da empresa deverá se dar no prazo máximo de dois dias úteis em todos os órgãos federais, distritais, estaduais e municipais envolvidos no processo de fechamento de empresas.

SF/17510.14580-44

Atualmente, existem sistemas eletrônicos que podem propiciar a interligação entre os diversos órgãos, dispensando-se a demorada e dispendiosa comunicação da baixa da empresa em cada um dos órgãos envolvidos. Uma maior facilidade para o fechamento de empresas certamente fará com que os empresários possam com maior brevidade dar novo rumo à sua vida profissional, seja abrindo nova empresa em diferente ramo de atividade econômica ou exercendo outra profissão. Além disso, agiliza-se os procedimentos de inventário no caso de sucessores de empreendedores que não querem continuar a atividade econômica do sucedido.

É importante destacar que o fechamento da empresa de forma simplificada e rápida não impede que o empresário ou espólio seja chamado posteriormente a sanar alguma pendência, resguardando-se assim o interesse público que motiva o cadastramento da empresa em diversos órgãos federais, distritais, estaduais e municipais.

Sugerimos algumas alterações para aperfeiçoar o Projeto de Lei.

A primeira é que a modificação legislativa seja procedida na lei que trata da simplificação e integração do registro de empresas. A Lei nº 8.934, de 1994, tem sua abrangência limitada ao registro empresarial de empresas, contando com órgãos estaduais para a execução dos atos de registro (juntas comerciais). Os demais órgãos federais (Receita Federal do Brasil), estaduais (Secretaria de Fazenda, Corpo de Bombeiros) e municipais (Prefeitura e Secretaria de Fazenda), além de outros com competência para expedir licenciamentos, envolvidos no procedimento de fechamento de empresas não são mencionados na lei que trata do registro empresarial. Desse modo, a alteração pretendida deve se dar na Lei nº 11.598, de 3 de dezembro de 2007, que *estabelece diretrizes e procedimentos para a simplificação e integração de registro e legalização de empresários e de pessoas jurídicas, cria a Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios – REDESIM; altera a Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994; revoga dispositivos do Decreto-lei nº 1.715, de 22 de novembro de 1979, e das Leis nºs 7.711, de 22 de dezembro de 1988, 8.036, de 11 de maio de 1990, 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.906, de 4 de julho de 1994; e dá outras providências*. O objetivo dessa Lei é justamente, de acordo com o art. 3º,

integrar o processo de registro e de legalização de empresários e de pessoas jurídicas e articular as competências próprias dos órgãos com as dos demais membros integrantes da Redesim, buscando, em conjunto, compatibilizar e integrar procedimentos, de modo a evitar a duplicidade de exigências e garantir a linearidade do processo, da perspectiva do usuário.

SF/17510.14580-44

A segunda é que para a baixa o prazo adequado deve ser de cinco dias úteis, contados a partir do deferimento da baixa da empresa no registro público de empresas. Vale destacar que cada tipo jurídico empresarial tem suas regras sobre extinção. No caso do empresário individual, é necessário somente a apresentação de um requerimento, mas no caso da sociedade limitada, é necessária a apresentação de um distrato social, de acordo com o qual os sócios concordam em extinguir o vínculo societário. O prazo de cinco dias úteis, assim, deve ser contado a partir da apresentação de todos os documentos necessários (distrato social, no caso da sociedade limitada) para o fechamento da empresa no órgão de execução do registro de empresas. Após o deferimento da baixa, conta-se o prazo de cinco dias úteis para extinção do registro da empresa em todos os órgãos federais, distritais, estaduais e municipais integrantes da Redesim, sem necessidade de qualquer providência por iniciativa do empresário ou da pessoa jurídica.

III – VOTO

Assim, o voto é pela constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 150, de 2016, com a seguinte Emenda:

EMENDA Nº – CAE

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 150, DE 2016 (SUBSTITUTIVO)

Altera a Lei nº 11.598, de 3 de dezembro de 2007, para estabelecer o prazo de cinco dias úteis para extinção dos registros do empresário ou da pessoa jurídica em todos os órgãos integrantes da Redesim, após a baixa do registro no órgão executor do registro empresarial ou civil.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º Acrescente-se o art. 7º-B à Lei nº 11.598, de 3 de dezembro de 2007, com a seguinte redação:

> **Art. 7º-B** Após a baixa do registro do empresário ou da pessoa jurídica no órgão executor do Registro Público de Empresas Mercantis e Atividades Afins ou do Registro Civil de Pessoas Jurídicas, deverão ser extintos os registros do empresário ou da pessoa jurídica em todos os órgãos integrantes da Redesim, no prazo de cinco dias úteis, sem necessidade de qualquer providência por iniciativa do empresário ou da pessoa jurídica.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor cento e oitenta dias após a data da sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SF/17510.14580-44

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 150, DE 2016

Acrescenta art. 60-A à Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, que dispõe sobre o registro público de empresas mercantis e atividades afins, para prever que é suficiente a apresentação de requerimento na Junta Comercial para a baixa dos registros da empresa, no prazo máximo de dois dias úteis, em todos os órgãos federais, estaduais, distritais ou municipais.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.934, de 18 de novembro de 1994, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 60-A:

"**Art. 60-A**. O requerimento de baixa dos registros da empresa encaminhado à Junta Comercial, efetivado pelo empresário individual ou pelo representante legal de sociedade empresária ou empresa individual de responsabilidade limitada, impõe, no prazo máximo de dois dias úteis a partir do protocolo do requerimento, a baixa do registro em todos os órgãos federais, estaduais, distritais e municipais, sem que qualquer providência adicional seja necessária por parte do agente privado."

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

2

JUSTIFICAÇÃO

Este projeto de lei tem por objetivo simplificar a vida de quem necessite efetuar a baixa dos registros de empresa no País. Para tanto, o mero requerimento de baixa apresentado à Junta Comercial dispensa a necessidade de providências ou apresentação de documentos nos demais órgãos federais e também em qualquer órgão estadual ou municipal.

É medida salutar a inserção do prazo de dois dias úteis para que todos os órgãos e entidades envolvidos no processo de fechamento de empresas providenciem a baixa do registro da empresa em seus cadastros. Na mesma linha, é importante estabelecer no ordenamento jurídico a desnecessidade de qualquer providência adicional por parte do empresário ou do representante legal da empresa para a baixa dos registros empresariais.

Com isso garante-se a simplificação do procedimento relativo à baixa de empresas no Brasil.

Diante de todo o exposto, contamos com o apoio dos dignos Pares para a aprovação deste projeto de lei.

Sala das Sessões,

Senador **HÉLIO JOSÉ**

LEGISLAÇÃO CITADA

Lei nº 8.934, de 18 de Novembro de 1994 - 8934/94

(À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa)

5

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Tasso Jereissati

SF/17367.46898-50

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS (CAE), em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 104, de 2012, do Senador Ivo Cassol, que *acrescenta o art. 17-A na Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, para determinar que as contas de depósito à vista mantidas em instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional serão remuneradas, tendo por base seu saldo médio mensal.*

RELATOR: Senador **TASSO JEREISSATI**

I – RELATÓRIO

Submete-se a esta Comissão, em decisão terminativa, o PLS nº 104, de 2012, do Senador Ivo Cassol, que determina que as contas de depósitos à vista mantidas em instituições financeiras deverão ser remuneradas.

O PLS prevê que a remuneração dos recursos em depósitos à vista será apurada pela aplicação de um percentual da remuneração média dos depósitos interbancários (DI), não inferior a 50% (cinquenta por cento) e variável conforme o valor do saldo médio mensal, devendo ser creditada até o quinto dia útil do mês subsequente ao de apuração do saldo médio.

Em sua justificação, o autor argumenta que as contas correntes bancárias não são remuneradas e que, dessa forma, um enorme volume de recursos de curto prazo fica à disposição das instituições financeiras, a custo zero, gerando ganhos para os bancos às custas de seus clientes. Observa também que a remuneração dos depósitos à vista já existe no sistema bancário de outros países, notadamente o dos EUA.

Praça dos Três Poderes | Senado Federal | Anexo I, 14º andar | 70.165-900 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3303-4502 – Fax: (61) 3303-4573 | tasso.jereissati@senador.leg.br

SF/17367.46898-50

O PLS foi distribuído a esta Comissão, em decisão terminativa.

Não foram oferecidas emendas ao projeto.

II – ANÁLISE

Compete à CAE, nos termos do art. 99, inciso I, do RISF, opinar sobre aspectos econômico e financeiro de qualquer matéria que lhe seja submetida. Como a decisão é terminativa, opinaremos, também, sobre os aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais do projeto em análise.

Do ponto de vista formal, não há óbices constitucionais ao projeto em análise, pois, nos termos do inciso XIX do art. 22 da Constituição Federal, compete à União legislar sobre sistemas de poupança, captação e garantia da poupança popular. O assunto também não figura entre as competências privativas do Presidente da República, previstas nos arts. 61 e 84 da Carta Magna.

O PLS nº 104, de 2012, tampouco apresenta óbice no tocante à juridicidade, sendo compatível com o ordenamento legal vigente. Em relação à técnica legislativa, também atende às normas de redação e alteração das leis previstas na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

A matéria não tem implicação direta sobre o sistema tributário e orçamentário, pois não impõe renúncia de receita nem aumento de despesa fiscal ou expansão da dívida pública.

A proposição trata de uma das formas mais comuns de captação de recursos pelas instituições financeiras: os depósitos à vista, também conhecidos por contas correntes. Neles, os recursos ficam disponíveis para saques a qualquer momento e podem ser movimentados por meio de cheques. Por isso, esses depósitos são classificados, pela teoria econômica, no mesmo nível de liquidez do papel moeda. O objetivo principal das contas correntes é a manutenção de recursos líquidos para o pagamento das despesas diárias.

Esses recursos não ficam disponíveis para livre uso pelos bancos, pois um percentual precisa ser mantido em caixa para atender aos saques, o

Praça dos Três Poderes | Senado Federal | Anexo I, 14º andar | 70.165-900 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3303-4502 – Fax: (61) 3303-4573 | tasso.jereissati@senador.leg.br

SF/17367.46898-50

chamado encaixe bancário. Outra parte é retida compulsoriamente no Banco Central, sem remuneração. Dados do Banco Central mostram que pouco mais de 50%[1] dos recursos em depósitos à vista ficam retidos na forma de encaixes bancários ou depósitos compulsórios no Banco Central. Além disso, até 34%[2] dos valores em depósitos à vista são direcionados para empréstimos rurais e 2%[3] para o microcrédito, com taxas de juros limitadas. Dessa forma, apenas pouco mais de 10% dos recursos em depósitos à vista podem ser emprestados a taxas de mercado.

Assim, a maior parte dos recursos depositados não gera rendimentos para a instituição financeira ou é direcionada para linhas de crédito com taxas de juros limitadas.

Além disso, os clientes das instituições financeiras brasileiras têm acesso a várias aplicações e produtos financeiros que garantem remuneração compatível com as taxas de juros básicas da economia e elevada liquidez. Existem até mesmo fundos de investimento com resgate automático em caso de saldos negativos em conta corrente.

Os Estados Unidos foram citados na Justificação do PLS como exemplo de país onde os depósitos à vista são remunerados. Entretanto, a situação não é comparável, pois nos Estados Unidos as aplicações financeiras disponíveis têm menor liquidez, as taxas de juros são mais baixas e os bancos não estão sujeitos ao direcionamento do crédito e a elevados recolhimentos compulsórios.

Entendemos que a preocupação do autor do PLS com prejuízos sofridos pelos clientes bancários, devido à ausência de remuneração dos depósitos à vista, é meritória. Porém, como vimos, a maior parte dos recursos em depósitos à vista não gera remuneração para as instituições financeiras ou tem seu uso direcionado. Além disso, os clientes dessas instituições têm várias opções de aplicações com remuneração e elevada liquidez.

[1] Conforme Tabela II.10 - Multiplicador e coeficientes de comportamento monetário, disponível em http://www.bcb.gov.br/pec/Indeco/Port/indeco.asp, 26% dos recursos em depósitos à vista são mantidos em caixa pelos bancos e outros 27% são depositados compulsoriamente no Banco Central.
[2] Conforme Resolução do Conselho Monetário Nacional (CMN) nº 4.358, de 31 de julho de 2014.
[3] Conforme Resolução do CMN nº 4000, de 25 de agosto de 2011.

Praça dos Três Poderes | Senado Federal | Anexo I, 14º andar | 70.165-900 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3303-4502 – Fax: (61) 3303-4573 | tasso.jereissati@senador.leg.br

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Tasso Jereissati

SF/17367.46898-50

III – VOTO

Pelo exposto, o voto é pela **rejeição** do Projeto de Lei do Senado nº 104, de 2012.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

Praça dos Três Poderes | Senado Federal | Anexo I, 14º andar | 70.165-900 – Brasília – DF
Tel.: (61) 3303-4502 – Fax: (61) 3303-4573 | tasso.jereissati@senador.leg.br

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 104, DE 2012

Acrescenta o art. 17-A na Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, para determinar que as contas de depósito à vista mantidas em instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional serão remuneradas, tendo por base seu saldo médio mensal.

O SENADO FEDERAL decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, passa a vigorar acrescida do seguinte art. 17-A:

Art. 17-A. As contas de depósito à vista mantidas nas instituições integrantes do Sistema Financeiro Nacional (SFN) serão remuneradas com base em seus respectivos saldos médios mensais.

§ 1º A remuneração de que trata esse artigo será apurada pela aplicação de um percentual da remuneração média dos depósitos interbancários (DI), não inferior a 50% (cinquenta por cento) e variável conforme o valor do saldo médio mensal.

§ 2º O valor calculado na forma do parágrafo anterior será creditado até o quinto dia útil do mês subsequente ao de apuração do saldo médio.

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

2

JUSTIFICAÇÃO

O desenvolvimento econômico brasileiro, com a consequente inclusão de um crescente número de pessoas nos mercados formais de trabalho e de consumo, estão levando a uma quase universalização do sistema financeiro. Os cidadãos, cada vez mais, necessitam dos serviços oferecidos pelos bancos. E o acesso aos serviços bancários se inicia pela abertura de uma conta corrente.

No período hiperinflacionário anterior ao Plano Real, os bancos criaram formas de remunerar as disponibilidades que empresas e pessoas físicas eram obrigadas a manter em suas contas de depósitos à vista para atender necessidades imediatas. Com o controle da inflação, esses mecanismos foram eliminados e as contas correntes voltarem a ser não remuneradas.

Assim, um enorme volume de recursos de curto prazo fica à disposição das instituições financeiras, a custo zero. O recente recrudescimento da inflação elevou os ganhos dos bancos, proporcionados pela utilização dos recursos não remunerados de seus clientes, tornando-os ainda mais injustos e injustificáveis.

A remuneração dos depósitos à vista, proposta no projeto de lei que ora apresento, já existe no sistema bancário de outros países, notadamente o dos EUA. Trata-se de uma medida de justiça que busca evitar o enriquecimento sem causa e para a qual peço o apoio dos senhores Senadores.

Sala das Sessões,

Senador **IVO CASSOL**

(À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa)

Publicado no **DSF** em 18/04/2012

Secretaria Especial de Editoração e Publicações do Senado Federal – Brasília-DF
OS: 11392/2012

6

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Fernando Bezerra Coelho

PARECER Nº , DE 2016

SF/16383.43515-04

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 354, de 2014, que *institui procedimento para recomposição de crédito rural, e dá outras providências*.

RELATOR: Senador **FERNANDO BEZERRA COELHO**

I – RELATÓRIO

Vem à análise da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 354, de 2014, que *institui procedimento para recomposição de crédito rural, e dá outras providências*.

A proposição em evidência compõe-se de 23 artigos, dispostos em quatro capítulos, a saber: a) das disposições gerais; b) da forma, do tempo e do lugar dos atos vinculados ao procedimento de recomposição dos créditos de que trata o PLS; c) do pedido de recomposição de débitos; e d) da análise da proposta e da decisão.

O Capítulo I contempla os arts. 1º a 5º, que, em suma, estabelecem regras para a renegociação de dívidas decorrentes de operações de crédito rural; definem o escopo de abrangência do Projeto,

SF/16383.43515-04

que corresponde à renegociação dos créditos rurais, no âmbito administrativo, perante todas as instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR); enunciam os princípios e critérios balizadores das renegociações; e a preveem a aplicação subsidiária do Manual de Crédito Rural (MCR), do Banco Central do Brasil.

Os arts. 6º a 8º, que compõem o Capítulo II, abordam a forma, o tempo e o lugar dos atos vinculados ao procedimento de recomposição dos créditos. Nos termos dessas disposições, o prazo máximo para a resolução do procedimento de que trata o PLS é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser dilatado até o dobro, mediante comprovada justificativa.

Conforme os arts. 9º e 10, que integram o Capítulo III, são estabelecidos os requisitos de forma e as normas para o processamento dos pedidos de renegociação de dívidas.

Os arts. 11 a 13, que também constam do Capítulo III, possuem disposições relativas à análise da proposta e determinam que:

a) a análise será orientada pela legalidade do cálculo, pela capacidade de pagamento do proponente e pela possibilidade fática de seu cumprimento, inexistindo hierarquia entre tais fatores;

b) estando a capacidade de pagamento comprometida com outros créditos oriundos da mesma natureza, caberá à instituição financeira equacionar a melhor solução para o produtor, tendo como orientação a proposta por ele apresentada; e

c) é facultada a utilização de perícias técnicas para a harmonização das pretensões apontadas.

SF/16383.43515-04

Em conformidade com os arts. 14 a 22, que integram o Capítulo IV, consideram-se a análise da proposta e da decisão, os procedimentos, os critérios para análise, a competência e os requisitos formais para a decisão e os efeitos do deferimento ou indeferimento da proposta de renegociação, cujos pontos mais relevantes são enumerados a seguir:

a) a análise será realizada, em conjunto, pelas áreas jurídicas, de gestão de riscos e de reestruturação de ativos das instituições financeiras;

b) a análise levará em consideração a quantidade de contratos existentes e o volume de crédito, sendo indispensável a fiel observância das normas de direito financeiro exaradas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil;

c) a aprovação da proposta está vinculada à formulação de parecer, da própria instituição financeira, de viabilidade a ser exarado pela comissão responsável pela análise; e

d) a proposta aprovada terá força de título executivo extrajudicial, comportando renegociação ou extinção da relação creditícia, sendo que a proposta indeferida ou rejeitada poderá ser reapresentada, sanados os vícios e omissões apontados ou, caso rejeitada quanto ao mérito, após mudança em algum dos fatores que orientaram a sua análise.

A cláusula de vigência é estabelecida no art. 23.

A proposta foi encaminhada às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária (CRA), e em 6 de agosto de 2015 foi aprovado o Relatório do Senador BLAIRO MAGGI, que passou a constituir Parecer da CRA.

A esta Comissão cabe a decisão terminativa da matéria, não tendo recebido emendas no prazo regimental.

SF/16383.43515-04

II – ANÁLISE

O projeto foi considerado meritório sob o prisma específico da política de financiamentos agropecuários e endividamento rural (art. 104-B, inciso X, do RISF) na análise efetuada pela CRA. Por ora compete à Comissão de Assuntos Econômicos opinar sobre o aspecto econômico e financeiro da matéria, nos termos do inciso I do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF). O caráter terminativo da decisão, por sua vez, encontra respaldo no inciso I do art. 91 do RISF (projeto de lei ordinária de autoria de Senador).

O alto grau de endividamento do produtor rural leva-o a buscar novos empréstimos para quitar débitos de financiamentos anteriores. A solução apresentada para esse passivo tem se limitado ao alongamento das operações, o que pouco contribui para resolver a situação, pois apenas posterga o ônus contratual para datas futuras.

Em razão das reiteradas propostas legislativas de renegociações de dívidas rurais que anualmente são apreciadas pelo Congresso Nacional, tradicionalmente por via de medidas provisórias, justifica-se a existência de instrumentos efetivos e perenes voltados a esse objetivo, tanto mais quando se observa a importância do agronegócio para a economia brasileira, particularmente no que tange à geração de emprego e distribuição de renda no setor primário.

SF/16383.43515-04

Nesse sentido, é necessário incentivar as instituições financeiras filiadas ao Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR) a adotarem o procedimento que tem a capacidade de elucidar e, em muitos casos, expurgar débitos porventura irregulares, oportunizando ao produtor o pagamento do valor real devido de acordo com a regra de liberação do recurso correspondente. A solução teria como vantagens diretas a economia de recursos da União hoje utilizados para a transferência de dívidas das instituições financeiras para securitização e a redução da judicialização dos conflitos relativos ao crédito rural.

A proposição oferece um procedimento ágil e equilibrado envolvendo as renegociações de dívidas do crédito rural entre os produtores rurais e as instituições que compõem o Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR).

Em suma, a proposta contribui com a proteção adequada do mutuário produtor rural, não gera impacto fiscal e desburocratiza a renegociação de financiamento rural. Em anexo ofereço substitutivo que visa aperfeiçoar a proposição, que passo a justificar.

É preciso consignar que a instauração desse procedimento não impede que qualquer dos interessados ingresse, a qualquer tempo, com demanda no Poder Judiciário relacionada ao contrato de financiamento objeto da renegociação administrativa, diante da regra da inafastabilidade de controle judicial prevista no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal de 1988, segundo a qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

SF/16383.43515-04

Por essa razão, mister o acréscimo de parágrafo único ao art. 2º: "Art. 2º (...) Parágrafo único: A pendência do procedimento previsto nesta lei não impede que qualquer dos interessados ingresse com ação no Poder Judiciário relacionada ao contrato de financiamento objeto de renegociação administrativa".

Deve-se evitar referências a institutos do regime jurídico administrativo, ante a ausência da figura da Administração Pública em qualquer dos polos da relação jurídica creditícia objeto de refinanciamento. Trata-se inequivocamente de relação jurídica submetida ao regime de direito privado (mutuários e instituições financeiras), sem embargo da expressiva regulamentação estatal sobre o setor financeiro.

Nesse sentido, proponho alterações ao projeto, como a supressão do art. 3º, que invoca princípios e regras típicos do regime jurídico administrativo, como os princípios da proporcionalidade, razoabilidade, impessoalidade, eficiência, duplo grau de jurisdição administrativa, etc.

Outras disposições do art. 3º não inovam na ordem jurídica. É o caso do inciso III ("atuação proba, baseada na observância da ética, do decoro e da boa-fé"), cujo comando pode ser extraído de dispositivos legais já existentes, como o Código Civil de 2002, art. 422.

O inciso VIII do parágrafo único do art. 3º ("Nos processos administrativos de recomposição dos créditos rurais serão observados, entre outros, os seguintes critérios: (...) VIII - proibição de cobranças de despesas procedimentais, ressalvadas as previstas em lei") deve ser suprimido. Ao

SF/16383.43515-04

estabelecer um processo administrativo, o projeto estabelece novas rotinas no fluxo de atividades da instituição financeira, acenando inclusive com a necessidade de criação de departamentos específicos, como o "órgão recursal" que apreciará os "recursos administrativos" (art. 20). A previsão de "perícias técnicas" (art. 13) também sinaliza que o processo poderá ensejar custos consideráveis. Tal cenário acarreta novos custos, a justificar eventual cobrança de despesas procedimentais por parte do mutuário produtor rural que se valha do processo instituído pelo projeto. Caso contrário, o custo decorrente do novo processo certamente recairia indiscriminadamente sobre todos os mutuários de financiamento agrícola, e não somente sobre aqueles que efetivamente o utilizaram.

No art. 6º, o *caput* dispõe que os atos do procedimento "não possuem forma determinada, salvo quando previstos em lei específica", ao passo que o §1º preceitua que "os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e local de sua realização, além da assinatura do responsável". A fim de evitar qualquer contradição, cabe suprimir o §1º, mantendo a regra do *caput* de livre forma dos atos jurídicos, salvo disposição legal em contrário – regra que se coaduna, inclusive, com a tradição brasileira nos negócios privados (por exemplo, art. 107 do Código Civil).

O parágrafo segundo do art. 6º ("O local dos atos do processo é o da agência originária em que o contrato de crédito foi celebrado") mostra-se excessivamente restritivo, podendo prejudicar os interesses do produtor rural. Tome-se a hipótese em que ele não mais reside próximo à agência bancária em que celebrado o contrato de crédito. Nessa esteira, melhor abrir a possibilidade de as partes livremente convencionarem sobre

SF/16383.43515-04

o local de renegociação. A questão restaria bem equacionada com a inclusão da expressão "(...) ou no local livremente convencionado pelas partes" ao final do dispositivo.

O art. 14 estabelece que a proposta será analisada pelas "áreas jurídica, de gestão de riscos e de reestruturação de ativo, que, em conjunto, possuem autonomia para a celebração de acordos operacionais". O dispositivo merece ser suprimido. Interfere na liberdade de organização interna da instituição financeira, em que deve prevalecer a liberdade empresarial, notadamente sob o aspecto da auto-organização e da autogestão (por essa mesma razão suprime-se o parágrafo único do art. 9º). Sob o aspecto pragmático, a exigência pode ser até prejudicial a celebração de acordos menos complexos, em que se revela desnecessária a consulta a três áreas distintas da instituição financeira, podendo retardar o desfecho da negociação.

A redação atual do art. 17 pode abrir precedentes para uma interpretação forçada (especialmente judicial) de que o procedimento de renegociação não poderia contemplar outros tipos de instrumento de formalização (como títulos de crédito ou, quando autorizado em lei sua aquisição pela União, a sua inscrição em dívida ativa) – o que reduz a segurança jurídica, eleva o risco para o banco e diminui o valor de eventual securitização ou venda em mercado secundário. Para que não pairem dúvidas, melhor explicitar na forma que segue: "Art. 17. A proposta aprovada terá força de título executivo extrajudicial, sem prejuízo de quaisquer outros privilégios ou garantias que lhe possam ser atribuídas pela lei ou pelos termos da repactuação".

SF/16383.43515-04

O art. 19 prevê que a comunicação ao proponente será feita por correspondência postal, com aviso de recebimento. A regra é excessivamente restritiva e a forma de comunicação eleita é dispendiosa. Proponho redação mais maleável aos interesses das partes, sem qualquer risco de prejudicar o produtor rural: "Art. 19. Após a análise da proposta, o proponente será comunicado sobre seu resultado mediante correspondência postal, com aviso de recebimento, ou outro meio idôneo de comunicação livremente convencionado pelas partes".

O art. 20 dispõe que caberá recurso de eventual indeferimento da proposta de acordo, dirigido a "órgão recursal", e o §1º prevê que a instituição financeira disporá de prazo para apresentar "defesa". Não fica claro quem exerceria a função de "órgão recursal", se um departamento hierarquicamente superior da instituição financeira ou se seria alguma entidade externa. Em acréscimo a tal ambiguidade, seria muito provável que essa etapa recursal servisse apenas para confirmar a decisão anteriormente tomada, a burocratizar o procedimento e a retardar um desfecho final da questão. Outrossim, a previsão contida no art. 22, de possibilitar a reapresentação de proposta rejeitada, desde que sanados os vícios indicados no parecer, exsurge suficiente para permitir uma reanálise da proposta pela instituição financeira.

O art. 21 não inova substancialmente na ordem jurídica, limitando-se a reproduzir regras do regime obrigacional contido no Código Civil.

Por fim, o projeto ora faz referência ao termo "procedimento", ora a "processo administrativo". Considerando que consta da própria

ementa do projeto o termo “procedimento”, e que, como ressaltado linhas acima, deve-se evitar referências a institutos do regime jurídico administrativo, tal como “processo administrativo”, opta-se pela adoção do termo

“procedimento”, com vistas a unificação da terminologia utilizada no projeto, conforme preconiza a boa técnica legislativa (Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, art. 11).

SF/16383.43515-04

III – VOTO

Ante o exposto, voto pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 354, de 2014, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Fernando Bezerra Coelho

EMENDA Nº /2016 – (CAE)
PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2014

SF/16383.43515-04

Institui procedimento para recomposição de débitos de crédito rural, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1° Esta Lei estabelece normas básicas sobre o procedimento de recomposição de débitos de crédito rural.

Art. 2° O procedimento tem por objetivo viabilizar a negociação e a renegociação dos créditos rurais, perante as instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR).

Parágrafo único: A pendência do procedimento previsto nesta lei não impede que qualquer dos interessados ingresse com ação no Poder Judiciário relacionada ao contrato de financiamento objeto de renegociação administrativa.

Art. 3° A viabilidade da composição do débito, medida pela legalidade do cálculo em consonância com a capacidade financeira das partes envolvidas, será elemento preponderante na negociação, sendo, ainda, relevantes as concessões recíprocas destinadas à viabilização da recomposição.

Art. 4° O procedimento será regulado, no que couber e de maneira subsidiária, pelo Manual de Crédito Rural (MCR), do Banco Central do Brasil.

SF/16383.43515-04

CAPÍTULO II

DA FORMA, DO TEMPO E DO LUGAR DOS ATOS

Art. 5º Os atos vinculados ao procedimento de recomposição dos créditos não possuem forma determinada, salvo quando previstos em lei específica.

§ 1° O local dos atos do procedimento é o da agência originária em que o contrato de crédito foi celebrado, ou em local livremente convencionado pelas partes.

§ 2° Salvo imposição legal, o reconhecimento de firma somente será exigido quando houver dúvida motivada de sua autenticidade.

§ 3° A autenticação de documentos exigidos em cópia poderá ser feita pela instituição financeira mediante vista do original.

Art. 6º O prazo máximo para a resolução do procedimento previsto nesta Lei é de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo poderá ser dilatado até o dobro, mediante comprovada justificativa.

Art. 7º Os prazos serão contados excluindo-se o primeiro e incluindo-se o último dia.

CAPÍTULO III DO PEDIDO

Art. 8º O requerimento inicial do interessado deve ser formulado por escrito e conter os seguintes dados:

I – a instituição financeira a que se dirige;

II – a qualificação do requerente e do seu representante, quando houver;

SF/16383.43515-04

III – o domicílio do requerente ou o local para recebimento das comunicações;

IV – a formulação do pedido, com exposição dos fatos e dos seus fundamentos;

V– os documentos que forneçam suporte a sua pretensão;

VI – data e assinatura do requerente ou de seu representante, quando houver.

§ 1º É vedada à instituição financeira a recusa imotivada de recebimento de documentos.

§ 2º A proposta de recomposição deverá ser protocolada na agência de celebração do instrumento originário da dívida, mediante recibo.

Art. 9º Ao receber a proposta, será dada contrafé ao requerente, iniciando o prazo de 60 (sessenta) dias para a resposta, contados da data de recebimento do requerimento.

Art. 10. A análise da proposta será orientada pela legalidade do cálculo, pela capacidade de pagamento do requerente e pela possibilidade fática de seu cumprimento.

Art. 11. Estando a capacidade de pagamento comprometida com outros créditos de mesma natureza, caberá à instituição financeira equacionar a melhor solução para o requerente, tendo como orientação a proposta por ele apresentada.

Art. 12. É facultada a utilização de perícias técnicas.

CAPÍTULO IV

DA ANÁLISE DA PROPOSTA E DA DECISÃO

SF/16383.43515-04

Art. 13. A análise da proposta levará em consideração a quantidade de contratos existentes e o volume de crédito.

Parágrafo único. Para a realização da análise será indispensável a fiel observância das normas de direito financeiro exaradas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil, todas elas de aplicação obrigatória pela instituição financeira.

Art. 14. A aprovação da proposta está vinculada à elaboração de parecer final pela instituição financeira.

Art. 15. A proposta aprovada terá força de título executivo extrajudicial, sem prejuízo de quaisquer outros privilégios ou garantias que lhe possam ser atribuídas pela lei ou pelos termos da repactuação.

Art. 16. O parecer final conterá:

I – a descrição do perfil do requerente;

II – a viabilidade econômica e financeira do requerente;

III – a descrição das garantias;

IV – o prazo para a quitação do débito ou a quantidade de parcelas remanescentes;

V - uma forma clara de composição das taxas embutidas nas operações vinculadas;

VI - parecer motivado com o resultado sobre o deferimento ou o indeferimento do pedido;

VII - local e data;

VIII – assinatura e identificação do responsável pelo documento.

Art. 17. Após a análise da proposta, o requerente será comunicado do resultado mediante correspondência postal, com aviso de recebimento, ou outro meio idôneo de comunicação livremente

convencionado pelas partes.

Art. 18. A proposta que for indeferida ou rejeitada poderá ser reapresentada, desde que sanados os vícios ou omissões apontados no parecer final.

Parágrafo único. Caso a proposta seja indeferida ou rejeitada no mérito, poderá ser reapresentada desde que haja mudança em algum dos fatores que orientam a análise da proposta.

Art. 19. Esta lei entrará em vigor 60 (sessenta) dias após sua publicação.

SF/16383.43515-04

SENADO FEDERAL
PROJETO DE LEI DO SENADO
Nº 354, DE 2014

Institui procedimento para recomposição de débitos de crédito rural, e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1° Esta Lei estabelece normas básicas sobre o processo administrativo de recomposição de débitos de crédito rural.

Art. 2° O procedimento tem por objetivo viabilizar a negociação e a renegociação dos créditos rurais, no âmbito administrativo, perante todas as instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR).

Art. 3° Regem o presente procedimento os princípios constitucionais da razoável duração do processo, do duplo grau de jurisdição administrativa, da eficiência, da legalidade, da impessoalidade e da publicidade, todos eles orientados pelos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade.

Parágrafo único. Nos processos administrativos de recomposição dos créditos rurais serão observados, entre outros, os seguintes critérios:

I - atinência ao princípio da legalidade e à hierarquia normativo-constitucional;

II - orientação para o atendimento com fins de interesse geral;

III - atuação proba, baseada na observância da ética, do decoro e da boa-fé;

IV - publicidade dos atos, ressalvadas as hipóteses de preservação de sigilo previstas na Constituição Federal;

V - adequação entre os meios e os fins, vedada a imposição de obrigações em média superior àquelas estritamente necessárias ao atendimento do interesse público;

VI - motivação dos pressupostos de fato e de direito que determinarem a decisão;

VII - adoção de formas e de formalidades simples, suficientes para propiciar adequado grau de certeza, segurança e respeito aos direitos dos devedores;

VIII - proibição de cobranças de despesas procedimentais, ressalvadas as previstas em lei;

IX - garantia da possibilidade de acesso ao grau recursal administrativo, a ser implementado por todas as instituições financeiras que integram o SNCR.

Art. 4° A viabilidade da composição do débito, medida pela legalidade do cálculo em consonância com a capacidade financeira das partes envolvidas, será elemento preponderante na negociação, sendo, ainda, relevantes as concessões recíprocas destinadas à viabilização da recomposição.

Art. 5° O procedimento será regulado, no que couber e de maneira subsidiária, pelo Manual de Crédito Rural (MCR), do Banco Central do Brasil.

CAPÍTULO II

DA FORMA, DO TEMPO E DO LUGAR DOS ATOS

Art. 6° Os atos vinculados ao procedimento de recomposição dos créditos não possuem forma determinada, salvo quando previstos em lei específica.

§ 1° Os atos do processo devem ser produzidos por escrito, em vernáculo, com a data e o local de sua realização, além da assinatura do responsável.

§ 2° O local dos atos do processo é o da agência originária em que o contrato de crédito foi celebrado.

§ 3° Salvo imposição legal, o reconhecimento de firma somente será exigido quando houver dúvida motivada de sua autenticidade.

§ 4° A autenticação de documentos exigidos em cópia poderá ser feita pelo órgão processante mediante vista do original.

Art. 7° O prazo máximo para a resolução do procedimento previsto nesta Lei é de 180 (cento e oitenta) dias.

Parágrafo único. O prazo previsto neste artigo poderá ser dilatado até o dobro, mediante comprovada justificativa.

Art. 8° Os prazos serão contados excluindo-se o primeiro e incluindo-se o último dia.

CAPÍTULO III
DO PEDIDO

Art. 9° O requerimento inicial do interessado deve ser formulado por escrito e conter os seguintes dados:

I - órgão a que se dirige;

II - qualificação do interessado e do seu representante, quando houver;

III - domicílio do requerente ou local para recebimento das comunicações;

IV - formulação do pedido, com exposição dos fatos e dos seus fundamentos;

V - documentos que forneçam suporte a sua pretensão;

VI - data e assinatura do requerente ou de seu representante, quando houver.

§ 1° É vedada à Instituição Financeira a recusa imotivada de recebimento de documentos.

§ 2° A proposta de recomposição deverá ser protocolada na agência de celebração do instrumento originário da dívida, mediante recibo.

Art. 10° Ao receber a proposta, o funcionário da Instituição Financeira dará contrafé ao cliente, fixando o prazo de 60 (sessenta) dias para a resposta, contados da data de recebimento daquela pela Área de Gestão de Riscos.

Parágrafo único. A proposta será enviada pela agência à Área de Gestão de Riscos, que, de modo imediato, dará início à análise da proposta, respeitando o prazo previsto no caput.

Art. 11. A análise da proposta será orientada pela legalidade do cálculo, pela capacidade de pagamento do proponente e pela possibilidade fática de seu cumprimento, inexistindo hierarquia entre tais fatores.

Art. 12. Estando a capacidade de pagamento comprometida com outros créditos oriundos da mesma natureza caberá à Instituição

Financeira equacionar a melhor solução para o produtor, tendo como orientação a proposta por ele apresentada.

Art. 13. É facultada a utilização de perícias técnicas para a harmonização das pretensões apontadas.

CAPÍTULO IV
DA ANÁLISE DA PROPOSTA E DA DECISÃO

Art. 14. A análise da proposta será realizada pelas áreas Jurídica, de Gestão de Riscos e de Reestruturação de Ativos, que, em conjunto, possuem autonomia para a celebração de acordos operacionais visando à recuperação dos créditos de forma célere.

Art. 15. A análise da proposta levará em consideração a quantidade de contratos existentes e o volume de crédito.

Parágrafo único. Para a realização da análise será indispensável a fiel observância das normas de direito financeiro exaradas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil, todas elas de aplicação obrigatória pela Instituição Financeira a fim de se dar máxima efetividade à proposta.

Art. 16. A aprovação da proposta está vinculada à formulação de parecer, da própria instituição financeira, de viabilidade a ser exarado pela Comissão destinada a análise daquela.

Art. 17. A proposta aprovada terá força de título executivo extrajudicial.

Art. 18. Os representantes das áreas de que trata o art. 16 redigirão relatório final contendo:

I – a descrição do perfil do proponente;

II - a viabilidade econômica e financeira do proponente;

Parágrafo único. Caso a proposta seja indeferida ou rejeitada no mérito, poderá ser reapresentada desde que haja mudança em algum dos fatores que orientam a análise da proposta.

Art. 23. Esta lei entrará em vigor 60 (sessenta) dias após sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A agropecuária desempenha papéis fundamentais para a economia brasileira. Segundo dados do CEPEA-USP/CNA, de 2013, o agronegócio representou 22% do PIB do país e 40% de todas as exportações nacionais no ano de 2011. A importância das atividades rurais tem reconhecimento no texto da Constituição Federal, que confere proteção especial aos produtores e prevê política de crédito específica para todo o setor. O referido diploma, em seu art. 187, dispõe que:

> **Art. 187.** A política agrícola será planejada e executada na forma da lei, com a participação efetiva do setor de produção, envolvendo produtores e trabalhadores rurais, bem como dos setores de comercialização, de armazenamento e de transportes, levando em conta, especialmente:
>
> I - os instrumentos creditícios e fiscais;
>
> II - os preços compatíveis com os custos de produção e a garantia de comercialização;

O produtor rural se encontra em posição de destaque devido à sua atividade preponderante, determinando o dispositivo constitucional em comento uma análise sistemática da atividade supramencionada. Há, em consequência, um sistema de normas estabelecidas para proteger o desenvolvimento do produtor rural, bem como os cooperados e órgãos de fomento. Integram-se, também, a esse sistema todas as instituições filiadas ao Sistema Nacional de Crédito Rural – SNCR, consoante disposições do Banco Central do Brasil (Bacen).

Apesar da proteção Constitucional mencionada, a produção rural no Brasil passa por dificuldades em virtude do hiperendividamento dos produtores.

O crédito rural é essencial à produção agrícola do país. O crescimento nominal do PIB do agronegócio foi de 42% entre 1994 e 2011, resultado inatingível sem o aumento de crédito ao agronegócio em 390% no mesmo período, conforme dados do Bacen de 2013.

É necessário, contudo, que o produtor tenha acesso de fato a esse crédito; e mais, que este seja de fato utilizado na produção. A falta de acesso ao crédito em virtude do hiperendividamento e o desvio de finalidade dos empréstimos são fatores que atentam contra a eficiência dessa política pública.

O que ocorre é que o produtor endividado acaba tendo que utilizar os valores de novos empréstimos para quitar débitos de financiamentos anteriores, operação que ficou conhecida coloquialmente como *mata-mata*. Tal operação não só prejudica a produção do próprio agricultor como agrava ainda mais a sua situação financeira, aumentando o tamanho do débito ao longo prazo.

A atual solução apresentada para esse passivo limita-se ao prolongamento nas dívidas, tratando não a causa, mas o sintoma do problema. O alongamento das dívidas e a cessão do crédito para a União reduzem a sobrecarga do produtor no curto prazo, mas não resolvem a situação. Aliás, tal questão, outrora questionada e muito debatida, já se encontra pacificada no judiciário: é direito do produtor a renegociação. Nesse sentido, o Superior Tribunal de Justiça:

> STJ Súmula nº 298 - 18/10/2004 - DJ 22.11.2004 Alongamento de Dívida Originada de Crédito Rural - Faculdade da Instituição Financeira - Direito do Devedor. O alongamento de dívida originada de crédito rural não constitui faculdade da instituição financeira, mas, direito do devedor nos termos da lei.

Ocorre que essa alternativa pouco auxilia a situação do produtor no longo prazo, uma vez que os débitos continuam sendo cobrados e são acrescidos de inúmeras taxas e encargos. Ademais, tal

situação é levada invariavelmente ao Poder Judiciário para que não ocorra a cobrança dos valores nem a discussão sobre o efetivo valor da dívida a ser paga. Milhares dessas ações estão em nossos tribunais aguardando anos para o julgamento. Enquanto isso, as instituições financeiras não tem acesso aos recursos devidos e os produtores também não tem acesso ao crédito para financiar sua produção. Nesse contexto, sofre o sistema financeiro, sofre o sistema produtivo.

Para solucionar o problema, não basta prolongar os pagamentos, mas permitir e incentivar as instituições financeiras filiadas ao SNCR a estarem abertas aos processos administrativos, assim como ocorre em órgãos públicos como o Tribunal de Contas e a Receita Federal. Tal procedimento tem a capacidade de elucidar e, em muitos casos, expurgar o débito de irregularidades existentes, oportunizando ao produtor o pagamento do valor real devido de acordo com a regra de liberação do recurso correspondente.

Trazendo os débitos para patamares reais, o produtor teria condições de adimplir com a sua obrigação, restaurando seu crédito, e a instituição financeira acesso aos recursos devidos para financiar o desenvolvimento da agricultura no país. Dessa forma, ganham o sistema financeiro e o setor produtivo.

São inúmeras as vantagens do processo administrativo. A União pouparia recursos hoje utilizados para a transferência de dívidas das instituições financeiras para securitização, podendo dispor destes em outras áreas, desafogando o orçamento e proporcionando maior capacidade de investimento para o desenvolvimento do País. O Judiciário, por sua vez, teria suas demandas reduzidas em grande parte em virtude da desnecessidade do ingresso em juízo para a discussão acerca dos débitos cobrados, trazendo maior celeridade a essas demandas resolvidas administrativamente, bem como as demais, em virtude da diminuição da sobrecarga dos órgãos jurisdicionais. Ainda, os supracitados benefícios para o sistema financeiro e para o agronegócio resultariam em maior competitividade do País nas exportações e desenvolvimento econômico, beneficiando toda a coletividade.

A consolidação do processo de reenquadramento das dívidas rurais vai regulamentar a devolução de recursos já tomados no passado,

bem como o adimplemento daqueles que serão captados no futuro, criando, desta forma, uma aplicação efetiva das regras destinadas a estes recursos financeiros.

Se o objetivo do tratamento diferenciado aos setores rurais é o fomento da produção, seja por representar parte expressiva do PIB, seja para garantir a segurança econômica do Brasil, assim como garantir alimentos acessíveis a todos os brasileiros, então é obrigação do poder legislativo e do executivo regulamentar, mediante lei, a obrigatoriedade da aplicação da regra que determina a utilização e as formas de devolução dos recursos financeiros destinados ao crédito rural.

Por fim, a política de crédito rural imposta até este momento, sem a existência de mecanismo eficaz de renegociação administrativa, dificulta, quando não impossibilita a continuidade da atividade econômica do produtor, ferindo frontalmente a liberdade econômica e a própria continuidade da produção nacional. Marginalizar a categoria que põe o alimento nas nossas mesas, nominando-os como maus pagadores, não faz justiça à dura realidade da vida rural.

Por todo o exposto, rogo apoio aos nobres parlamentares para aprovação desta importante Proposta.

Sala das Sessões,

Senadora **Ana Amélia**
(PP-RS)

(Às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária; e de Assuntos Econômicos, cabendo à última decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, de 29/11/2014

Secretaria de Editoração e Publicações - Brasília-DF

OS: 15109/2014

PARECER Nº , DE 2015

Da COMISSÃO DE AGRICULTURA E REFORMA AGRÁRIA, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 354, de 2014, da Senadora Ana Amélia, que *institui procedimento para recomposição de débitos de crédito rural, e dá outras providências*.

Relator: Senador **BLAIRO MAGGI**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 354, de 2014, da Senadora ANA AMÉLIA, que *institui procedimento para recomposição de débitos de crédito rural, e dá outras providências*.

A proposição é composta por 23 artigos, dispostos em quatro capítulos, que tratam, respectivamente: das disposições gerais; da forma, do tempo e do lugar dos atos vinculados ao procedimento de recomposição dos créditos de que trata o PLS; do pedido de recomposição de débitos; e da análise da proposta e da decisão.

Os arts. 1º a 5º constituem o Capítulo I, que trata das disposições gerais, e enunciam: o objeto do PLS, qual seja, o estabelecimento de regras para a renegociação de dívidas decorrentes de operações de crédito rural; o escopo de abrangência do Projeto, que corresponde à renegociação dos créditos rurais, no âmbito administrativo, perante todas as instituições financeiras integrantes do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR); os princípios e critérios balizadores das renegociações; e a previsão da aplicação subsidiária do Manual de Crédito Rural (MCR), do Banco Central do Brasil.

O Capítulo II, composto pelos arts. 6º a 8º, trata da forma, do tempo e do lugar dos atos vinculados ao procedimento de recomposição

dos créditos. Consoante suas disposições, o prazo máximo para a resolução do procedimento de que trata o PLS é de 180 (cento e oitenta) dias, podendo ser dilatado até o dobro, mediante comprovada justificativa.

Nos arts. 9º e 10 do Capítulo III, que trata do pedido, estão estabelecidos requisitos de forma e regras para o processamento das propostas de renegociação de dívidas.

Os arts. 11 a 13, que também constam do Capítulo III, possuem disposições relativas à análise da proposta e determinam que:

a) a análise será orientada pela legalidade do cálculo, pela capacidade de pagamento do proponente e pela possibilidade fática de seu cumprimento, inexistindo hierarquia entre tais fatores;

b) estando a capacidade de pagamento comprometida com outros créditos oriundos da mesma natureza, caberá à instituição financeira equacionar a melhor solução para o produtor, tendo como orientação a proposta por ele apresentada; e

c) é facultada a utilização de perícias técnicas para a harmonização das pretensões apontadas.

No Capítulo IV, que compreende os arts. 14 a 23 e que trata da análise da proposta e da decisão, são definidos os procedimentos, os critérios para análise, a competência e os requisitos formais para a decisão e os efeitos do deferimento ou indeferimento da proposta de renegociação, cujos pontos mais relevantes são enumerados a seguir:

a) a análise será realizada, em conjunto, pelas áreas jurídicas, de gestão de riscos e de reestruturação de ativos das instituições financeiras;

b) a análise levará em consideração a quantidade de contratos existentes e o volume de crédito, sendo indispensável a fiel observância das normas de direito financeiro exaradas pelo Conselho Monetário Nacional e pelo Banco Central do Brasil;

c) a aprovação da proposta está vinculada à formulação de parecer, da própria instituição financeira, de viabilidade a ser exarado pela comissão responsável pela análise; e

d) a proposta aprovada terá força de título executivo extrajudicial, comportando renegociação ou extinção da relação creditícia, sendo que a proposta indeferida ou rejeitada poderá ser reapresentada, sanados os vícios e omissões apontados ou, caso rejeitada quanto ao mérito, após mudança em algum dos fatores que orientaram a sua análise.

A cláusula de vigência, constante do art. 23, estabelece o prazo de 60 (sessenta) dias da publicação para que a Lei decorrente do PLS nº 354, de 2014, entre em vigor.

Na justificação, a autora assinala a importância da agropecuária para a economia brasileira, sua contribuição para o Produto Interno Bruto (PIB) do País e seu protagonismo em relação às exportações. Ressalta, além disso, a proteção constitucional dispensada ao setor por meio do art. 187 da Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), que correlaciona os instrumentos creditícios à política agrícola nacional, organizados por meio do Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR).

Chama a atenção, ainda, para a restrição no acesso ao crédito decorrente do excessivo endividamento dos produtores rurais, de forma que o produtor acaba tendo de utilizar os valores de novos empréstimos para quitar débitos de financiamentos anteriores.

Aduz a autora que a solução apresentada para esse passivo tem se limitado ao alongamento das operações, o que pouco contribui para resolver a situação, pois apenas posterga o ônus contratual para datas futuras. Nesse sentido, para solucionar o problema, é necessário incentivar as instituições financeiras filiadas ao SNCR a estarem abertas ao processo administrativo, procedimento que tem a capacidade de elucidar e, em muitos casos, expurgar débitos porventura irregulares, oportunizando ao produtor o pagamento do valor real devido de acordo com a regra de liberação do recurso correspondente.

Essa solução teria como vantagens diretas a economia de recursos da União hoje utilizados para a transferência de dívidas das

instituições financeiras para securitização; e a redução da judicialização dos conflitos relativos ao crédito rural.

Por fim, consigna a autora que o tratamento diferenciado dispensado ao setor rural se dá em virtude da relevância econômica do setor e seu papel fundamental para segurança alimentar e que a falta de um mecanismo eficaz de renegociação administrativa do crédito rural é um relevante entrave ao desenvolvimento do setor.

A proposição foi distribuída às Comissões de Agricultura e Reforma Agrária (CRA) e de Assuntos Econômicos (CAE), cabendo à última a decisão terminativa.

Não foram oferecidas emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Nos termos do inciso X do art. 104-B do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CRA opinar sobre o mérito de proposições que tratem de política de investimentos e financiamentos agropecuários, seguro rural e endividamento rural.

Como bem destacado pela autora na justificação do projeto, a agropecuária desempenha papéis fundamentais na economia brasileira. Pode-se destacar que o agronegócio representa 23% do PIB brasileiro, o que corresponde a mais de R$ 1,1 trilhão, e é responsável por cerca de 40% do faturamento das exportações brasileiras.

Além disso, a importância do agronegócio transcende as cifras monetárias e envolve questões vitais e estratégicas para a sociedade, como a garantia da segurança alimentar e a manutenção dos empregos de, aproximadamente, trinta milhões de pessoas.

O financiamento do setor produtivo rural, por sua vez, reveste-se de peculiaridades no que se refere ao alto risco da atividade agropecuária, que pode ser afetada pelo clima, doenças, pragas e pela alta volatilidade dos mercados. Apesar disso, o seguro rural no Brasil ainda é incipiente e sua cobertura não atinge sequer 10% do Valor Bruto da Produção Agrícola (VBP) nacional.

Dentro desse contexto, eventuais renegociações de dívidas rurais são inevitáveis. Todavia, o excesso de burocracia em torno desse procedimento quase sempre leva à necessidade de edição de leis, o que torna o processo de renegociação demasiadamente moroso, prejudicando o setor produtivo, que precisa de respostas rápidas para que possa planejar, tempestivamente, sua produção.

É, portanto, louvável a iniciativa da Senadora ANA AMÉLIA no sentido de prover as instituições que compõem o Sistema Nacional de Crédito Rural (SNCR) de um instrumento menos burocrático para que possam proceder às renegociações do crédito rural de forma mais ágil, nos casos de necessidade.

III – VOTO

Em face do exposto, voto pela *aprovação* do Projeto de Lei do Senado nº 354, de 2014.

Sala da Comissão, 6 de agosto de 2015.

Senadora ANA AMÉLIA, **Presidente**

Senador BLAIRO MAGGI, **Relator**

7

SENADO FEDERAL
Senador Armando Monteiro

SF/17659.10284-11

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, da Senadora Ana Amélia, que *dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de instituições públicas de ensino superior*.

RELATOR: Senador **ARMANDO MONTEIRO**

I – RELATÓRIO

Em exame nesta Comissão, em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015, da Senadora Ana Amélia, que dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de instituições públicas de ensino superior.

O art. 1º do projeto autoriza as instituições públicas de ensino superior a instituir fundos patrimoniais vinculados, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, para receber e administrar recursos provenientes de doações de pessoas naturais ou jurídicas.

O art. 2º estabelece que os fundos patrimoniais serão vinculados às respectivas instituições de ensino superior que os constituírem e formados exclusivamente por dotações próprias e doações de bens e direitos de qualquer espécie, efetuadas por pessoas naturais ou jurídicas, domiciliadas no Brasil ou no exterior. O parágrafo único prevê que o patrimônio dos fundos será mantido segregado, contábil, administrativa e financeiramente,

do patrimônio das instituições de ensino a que se vinculam, para os efeitos legais.

O art. 3º determina que os fundos patrimoniais constituirão poupança de longo prazo, a ser investida para a preservação de valor e a geração de receita, tornando-se fonte de recursos para as instituições a que se vinculam.

O art. 4º detalha os atos constitutivos de cada fundo, que disporão, entre outros assuntos, sobre as finalidades a que se destinam, as regras gerais das políticas de investimento e resgate e as regras de composição, funcionamento e competências dos órgãos e instâncias de administração e supervisão dos fundos. O dispositivo prevê ainda a existência de um Conselho de Administração e de um Comitê de Investimentos, disciplinando suas competências. O § 4º deste artigo reza que, para o cumprimento das finalidades previstas nos atos constitutivos, deverão ser utilizados exclusivamente os rendimentos e ganhos financeiros auferidos pelos fundos, podendo ser empregados os valores do montante principal somente em casos excepcionais, aprovados por unanimidade pelo Conselho de Administração, no limite máximo de 5% desse montante.

O art. 5º estabelece regras relativas à contabilidade dos fundos patrimoniais, prevendo auditoria independente anual.

O art. 6º prevê que as doações efetuadas aos fundos patrimoniais terão caráter irrevogável e não ensejarão quaisquer tipos de distribuição de rendimentos nem retribuição patrimonial ou financeira aos doadores.

O art. 7º confere isenção tributária federal aos fundos, inclusive quanto ao valor das doações recebidas e aos rendimentos e ganhos auferidos a cada exercício fiscal.

O art. 8º determina que o Poder Público facultará às pessoas físicas e jurídicas a dedução do cálculo do imposto de renda, a partir do ano-calendário subsequente ao da publicação da futura Lei, dos valores das doações efetuadas, respeitando os limites atuais de dedução. Para tanto, os arts. 9º e 10 apresentam as devidas alterações na legislação tributária, com modificações nas Leis nºs 9.249 e 9.250, ambas de 26 de dezembro de 1995.

O art. 11 prevê que em caso de dissolução e liquidação do fundo patrimonial, todos os ativos serão transferidos à instituição de ensino a que se vincula.

SF/17659.10284-11

Finalmente, o art. 12 prevê que a futura Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

A proposição foi distribuída à Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE) e à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), cabendo a esta a decisão terminativa. No prazo regimental inicial, não foram oferecidas emendas.

Em 22 de setembro de 2015, a CE aprovou parecer favorável à matéria, com a aprovação das Emendas nºs 1 – CE a 6 – CE. As Emendas de nºs 1 e 2 alteram, respectivamente, a ementa e os arts. 1º, 2º, 4º e 11 da proposição, para estender o alcance da proposta às fundações e associações sem fins lucrativos e não apenas às instituições públicas de ensino superior.

A Emenda nº 3 promove modificações nos arts. 9º e 10 da proposição para alterar, na devida ordem, o art. 13 da Lei nº 9.249 e o art. 12 da Lei nº 9.250, ambas de 1995. No primeiro caso, acrescenta-se a possibilidade de as doações aos fundos patrimoniais das entidades civis sem fins lucrativos poderem ser deduzidas da apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido. No segundo caso, acrescenta-se a possibilidade de as doações aos fundos patrimoniais vinculados às instituições públicas de ensino superior ou às associações ou fundações sem fins lucrativos poderem ser deduzidas do imposto de renda das pessoas físicas devido na declaração.

Por sua vez, a Emenda nº 4, ao alterar o art. 12 da proposição, modifica o art. 22 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, para assegurar que a nova possibilidade de doação incluída na Lei nº 9.250, de 1995, seja inserida no já existente limite total das deduções de até 6% do valor do imposto de renda das pessoas físicas devido. A seu tempo, a Emenda nº 5, ao inserir o art. 13 na proposição, revoga a condição de que a soma das deduções que especifica não deve reduzir o imposto de renda das pessoas físicas devido em mais de 12%. Por fim, a Emenda nº 6 transfere a cláusula de vigência do projeto original do art. 12 para o art. 14.

Nesta Comissão, o então Senador Douglas Cintra apresentou relatório pela aprovação do projeto e das emendas oriundas da CE. Todavia, devido ao meu retorno ao Senado Federal, a matéria precisou ser redistribuída. Como sou o atual relator, apresento este relatório aproveitando boa parte do trabalho já oferecido pelo meu nobre 1º Suplente.

SF/17659.10284-11

No dia 18 de abril passado, efetuei a leitura do relatório favorável: ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015; às emendas nºs 1 e 4; às emendas nºs 5 e 6, na forma de subemendas; e parcialmente às emendas nºs 2 e 3, na forma de emenda de relator; sendo que todas as emendas numeradas foram apresentadas na Comissão de Educação, Cultura e Esporte. À ocasião, foi concedida vista coletiva, nos termos do art. 132 do Regimento Interno do Senado Federal. Tendo em vista que o Poder Executivo federal sugeriu modificações ao PLS nº 16, de 2015, apresento este novo relatório.

SF/17659.10284-11

II – ANÁLISE

Nos termos do inciso I do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAE opinar sobre os aspectos econômicos e financeiros da presente matéria. Por se tratar de decisão terminativa, esta Comissão analisará também os aspectos formais de constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e técnica legislativa da proposição.

Quanto à **constitucionalidade**, compete à União legislar sobre educação, Direito Civil e Direito Tributário, nos termos, respectivamente, do inciso IX do art. 24, do inciso I do art. 22 e do inciso I do art. 24, todos da Carta Magna, não sendo tais matérias reservadas à iniciativa privativa do Presidente da República, conforme o § 1º do art. 61 da Lei Maior.

No tocante à **juridicidade**, o projeto possui os atributos de novidade, abstração, generalidade e potencial coercibilidade, sendo compatível com o ordenamento jurídico vigente.

Em relação à **regimentalidade**, a proposição vem escrita em termos concisos e claros, dividida em artigos, encimada por ementa e acompanhada de justificação escrita e transcrição das disposições de lei invocadas em seu texto, em conformidade com os arts. 236 a 239 do RISF. Além disso, conforme dito, a CAE é regimentalmente competente para tratar do assunto.

Quanto à **técnica legislativa**, o texto em linhas gerais obedece aos preceitos da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis.

Apenas foram necessárias algumas correções, que foram incorporadas à emenda que apresentamos.

Finalmente, no **mérito**, concordamos com os argumentos da autora, que enfatiza a necessidade de construir alternativas viáveis para a captação de recursos para as instituições públicas de ensino superior, sem desresponsabilizar o Poder Público, criando incentivos para a prática de doações por meio do estabelecimento de um marco regulatório específico que, sobretudo, garanta a boa gestão dos recursos doados.

SF/17659.10284-11

Vale ressaltar que uma educação de qualidade é requisito para o aperfeiçoamento da economia de um País. Uma sociedade bem formada, com melhor preparo para o mercado de trabalho, é fator decisivo para dinamizar o seu progresso. Nesse sentido, a proposição, ao estabelecer um mecanismo para combater as restrições orçamentárias que as instituições públicas de ensino superior vêm enfrentando quanto ao desenvolvimento de suas atividades de ensino e pesquisa, conforme destaca a autora, vem ao encontro do anseio de todos nós por viver em um País mais desenvolvido.

Doações para universidades e outros centros de ensino são extremamente importantes em outros países. Destacam-se, nesse quesito, os Estados Unidos, onde suas mais importantes universidades possuem fundos bilionários. A Universidade de Harvard possui um fundo cujo patrimônio está estimado na casa dos 35 bilhões de dólares. Outras universidades de primeira linha, como Stanford, Princeton e Yale, administram fundos com patrimônios estimados entre 20 e 25 bilhões de dólares. Não é por menos que essas universidades são rotineiramente classificadas entre as melhores do mundo.

Esses imensos patrimônios foram formados, em primeiro lugar, por meio de vultosas doações e, em segundo lugar, pelo retorno financeiro das aplicações, propiciado por boas administrações independentes. É verdade que parte das doações é explicada por aspectos culturais, tendo em vista a tradição norte-americana de apoio a atividades filantrópicas e organizações sem fins lucrativos. Mas não se pode tampouco menosprezar os benefícios tributários: o valor doado pode abater até 50% da renda tributável de pessoas físicas e até 10% das pessoas jurídicas.

O projeto, portanto, busca aproximar o Brasil das melhores práticas internacionais, incentivando as doações para instituições de ensino, via dedução do imposto de renda devido.

SF/17659.10284-11

Observe-se aqui que o PLS mantém, para pessoas físicas, o limite de 6% do valor do imposto de renda devido (conforme Emenda nº 4 – CE) e, para pessoas jurídicas, o limite de 1,5% do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido. Dessa forma, o PLS apenas aumenta o rol de doações passíveis de serem dedutíveis do imposto de renda, sem alterar a renúncia fiscal da União.

Em atendimento à legislação vigente, requeremos à Consultoria de Orçamentos, Fiscalização e Controle (CONORF) a realização de estudo de impacto orçamentário e financeiro da presente proposição. A Nota Técnica nº 014/2017, da CONORF, que ora vai em anexo ao presente parecer, concluiu que esta proposição não amplia o limite de renúncia de receita já autorizado na legislação em vigor, de forma que, eventual aumento de doações decorrente da aprovação deste PLS será acomodado dentro das regras vigentes.

Não obstante isso, vislumbramos reparos ao texto original, bem como às emendas apresentadas na CE. Primeiramente, registramos nossa concordância com a proposta daquela Comissão de ampliar o escopo do PLS, de forma a estender a possibilidade de criação de fundos patrimoniais a fundações de amparo à pesquisa, fundações que apoiam universidades públicas, universidades privadas sem fins lucrativos, museus, organizações de fomento à cultura e hospitais sem fins lucrativos, entre outros. Conforme bem justificou a nobre Senadora Simone Tebet, relatora do PLS junto à CE, permitir a constituição de fundos patrimoniais àquelas entidades permitirá maior expansão e sustentabilidade das entidades do terceiro setor. Não resta dúvida de que tais entidades têm sido importantes parceiras do Estado na realização de atividades de interesse público e que dinamizam também a economia do País.

Contudo, serão necessários dois reparos de conteúdo a realizar na Emenda nº 3 – CE, que farão parte da emenda substitutiva que propomos. Em primeiro lugar, aquela emenda retirou do texto original a possibilidade de as doações aos fundos patrimoniais vinculados às instituições públicas de ensino superior serem deduzidas da apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido das empresas.

Em segundo lugar, a Lei nº 13.204, de 14 de dezembro de 2015, alterou o teor da alínea *c* do inciso III do § 2º do art. 13 da Lei nº 9.249, de 1995, determinando que a entidade civil beneficiária das doações empresariais para fins tributários deverá ser organização da sociedade civil, conforme a Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, desde que cumpra os

requisitos da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999 (que, entre outros assuntos, disciplina a qualificação das pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, como Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público), independentemente de certificação.

SF/17659.10284-11

Assim, são necessários tanto o resgate da ideia do art. 9º da proposição original como as supressões, na forma da redação da Emenda nº 3 – CE aos arts. 9º e 10 da proposição, da exigência de que as entidades civis beneficiárias das doações privadas sejam de utilidade pública reconhecida por ato formal de órgão competente da União, mesmo porque a Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, que estipulava as regras pelas quais as sociedades eram declaradas de utilidade pública, foi revogada pela Lei nº 13.204, de 2015.

Há, ainda, uma questão extremamente relevante. Trata-se da arquitetura jurídica que deverá reger os fundos patrimoniais vinculados. Até o presente momento, o projeto caminhou no sentido de reconhecer o fundo como um ente com personalidade jurídica de direito privado, o que significa que, por ter personalidade, o fundo passaria a ser uma pessoa jurídica autônoma. Essa solução, porém, carrega diversos inconvenientes técnico-jurídicos.

Por exemplo, ao se considerar o fundo como uma pessoa jurídica, isso significa que, no momento em que esse fundo for transferir verbas para a instituição de ensino, essa operação envolverá uma transferência gratuita de bens, o que, a depender da legislação estadual pertinente, será fato gerador do Imposto de Transmissão *Causa Mortis* e Doação de Quaisquer Bens ou Direitos (ITCD) se o beneficiário for uma instituição privada, a quem não é assegurada a imunidade tributária.

Lembremos que a intenção da proposição é permitir que, juridicamente, as instituições públicas de ensino possam manter a gestão das verbas recebidas a título de doação. Atualmente, não é possível doar diretamente para universidades específicas. As doações são depositadas na conta única do Tesouro Nacional, que, não necessariamente, irá transferir os valores para a instituição desejada. Os recursos podem vir mesmo a sequer serem transferidos e serem utilizados para a geração de superávit primário. Da mesma forma que se pretende evitar que os recursos transitem pelo Tesouro, também devemos minimizar a possibilidade de vazamentos via pagamento de tributos, de modo que os frutos colhidos possam ser integralmente revertidos em proveito das necessidades da instituição beneficiada pela doação.

Esse objetivo não dialoga, portanto, com a criação de uma nova pessoa jurídica, e sim com um outro instituto jurídico relativamente recente no direito brasileiro, mas que já tem ganhado coro na nossa legislação: o patrimônio de afetação. Apesar de novo, esse instituto já desfruta de notável aplicação prática e, por isso, já foi utilizado pelo legislador em diversas situações, como nos consórcios privados (art. 5º da Lei nº 11.795, de 8 de outubro de 2008), no Fundo de Investimento Imobiliário (arts. 6º e 7º da Lei nº 8.668, de 25 de junho de 1993), nas incorporações imobiliárias (art. 31-A da Lei nº 4.591, de 16 de dezembro de 1964), na parceria público-privada (art. 21 da Lei nº 11.079, de 30 de dezembro de 2004) e na constituição de capital para indenização por atos ilícitos que envolva prestação de alimentos (art. 533, § 1º, da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015).

SF/17659.10284-11

No presente caso, o fundo deve seguir um modelo semelhante ao Fundo de Investimento Imobiliário disciplinado pela Lei nº 8.668, de 1993. Em suma, o fundo deve ser considerado um ente despersonalizado cujo patrimônio ficará sob a propriedade fiduciária da instituição pública de ensino com a proteção do regime de patrimônio de afetação. No regime de propriedade fiduciária, o instituidor (a entidade que instituiu o fundo patrimonial vinculado) registra o bem ou direito, mas eles não integram seus ativos para nenhum efeito jurídico. O fundo será responsável pela administração dos bens e direitos, de forma tal que os rendimentos auferidos sejam utilizados em produtos e serviços de interesse do instituidor. Mas o instituidor não poderá, por exemplo, vender diretamente os bens ou oferecê-los em garantia. É preciso, portanto, ajustar a proposição contemplando essa engenharia jurídica do patrimônio de afetação e de ente despersonalizado.

Pode parecer estranho, à primeira vista, um ente sem personalidade jurídica, ainda que possa ter direitos e deveres. O nosso direito, contudo, já conhece várias situações similares. O próprio espólio, embora seja um ente despersonalizado, pode ter direitos e deveres. O grupo de consórcio privado e o Fundo de Investimento Imobiliário dão igual ilustração. A principal distinção dos entes despersonalizados em relação aos personalizados é que os primeiros não possuem a mesma liberdade jurídica, pois somente podem praticar os atos que o ordenamento jurídico (lei, costumes, princípios etc.) autorizar. O princípio da legalidade é mais estrito. Ora, esse é o caso do fundo patrimonial vinculado, cuja liberdade contratual deve restringir-se às atividades necessárias à rentabilização do capital proveniente das doações e à reversão dos rendimentos em proveito da instituição pública instituidora.

Outro ponto importante diz respeito aos fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas. É que as verbas arrecadadas pelo fundo patrimonial vinculado decorrem, direta ou indiretamente, do Erário, pois provêm, pelo menos parcialmente, de renúncias fiscais materializadas por meio de deduções no imposto de renda devido pelos doadores.

SF/17659.10284-11

Além disso, no caso de o fundo estar vinculado a uma instituição pública, é inevitável que agentes públicos tenham papel decisivo na sua operacionalização. Daí se segue que a gestão desse dinheiro não pode ser feita sem harmonia com os princípios regentes da Administração Pública, de modo a evitar condutas torpes como as de nepotismo, de prestígio de familiares etc. É evidente que a operacionalização da atividade do fundo reclamará a contratação de pessoal, de serviços e de produtos, negócios esses que não poderão se aperfeiçoar sem o ambiente jurídico de probidade ínsito à Administração Pública.

É inevitável que as regras de contratação pública, de pessoal e de probidade sigam o ditame vigorante para a Administração Pública quando se tratar de fundo patrimonial vinculado a instituições públicas. Não importa se o fundo patrimonial será uma pessoa jurídica de direito privado, como propunha a versão original da proposição, ou um ente despersonalizado, como ora recomendamos. Jamais se pode admitir, por exemplo, que o fundo patrimonial contrate os parentes dos agentes públicos que nele trabalharão.

Por outro lado, é necessário garantir ao fundo certa flexibilidade na administração do patrimônio. Por essa razão, é recomendável que as regras para aplicações de recursos, ainda que sujeitas aos princípios gerais da Administração Pública (como impessoalidade e eficiência), estejam submetidas às deliberações do Conselho de Administração consoante as disposições do ato constitutivo do fundo, e não às regras de licitações e de contratos administrativos, como aquelas presentes na Lei nº 8.666, de 1993, que regula as licitações no setor público. Essa maior flexibilidade conferirá ao fundo a dinamicidade necessária para todos os negócios que precise celebrar para rentabilizar o seu capital, como, por exemplo, a compra de títulos mobiliários ou a realização de outras aplicações financeiras. O inciso VII combinado com o § 1º do art. 5º da emenda substitutiva por nós proposta impede interpretações futuras que prejudiquem a flexibilidade negocial de que necessita o fundo para rentabilizar o seu patrimônio.

A propósito, lembramos que, no caso de instituições privadas sem fins lucrativos, os fundos patrimoniais vinculados não se sujeitarão às regras próprias da Administração Pública, pois estarão conectados a

entidades privadas, e não públicas. Concordamos, portanto, nesse aspecto, com as emendas aprovadas pela CE, mas nos parece que é necessário fazer alguns reparos ao texto da Emenda nº 2 – CE, com o aproveitamento de parte de seu conteúdo na emenda substitutiva que ofertamos. Não há, por exemplo, necessidade de afirmar que as associações e as fundações não possuem fins lucrativos, pois isso é inerente à natureza jurídica dessas pessoas jurídicas.

SF/17659.10284-11

É importante, ademais, deixar claro que as fundações e as associações mencionadas são entidades privadas, distinguindo-as das instituições públicas. Além do mais, é importante incorporar os ajustes supracitados relativamente ao regime do patrimônio de afetação e de ente despersonalizado para os fundos patrimoniais. E é necessário adicionar algumas regras para esclarecer o destino dos bens imóveis ou dos bens móveis não pecuniários dos fundos.

Igualmente, há de se vedar a utilização dos recursos do fundo para remuneração de agentes públicos das instituições públicas que nele laborem, pois o cargo público ocupado por esses agentes já lhes outorga as devidas remunerações, com possibilidade de ocupação de funções e cargos em comissão, se a estrutura de cargos da própria instituição pública contemplar.

Admitir a utilização de recursos do fundo para pagamento de remunerações adicionais a agentes públicos seria não apenas frustrar a expectativa dos doadores, mas também atribuir uma remuneração adicional a uma atividade que já era desempenhada pelas instituições públicas, que, mesmo antes da presente proposição, já recebiam doações e já tinham de administrá-las. Se, do ponto de vista administrativo, o ente público entender necessário criar cargos ou funções comissionadas para quem vier integrar os fundos, isso será uma questão de conveniência e oportunidade a ser custeada pelo orçamento do próprio ente, e não pelas liberalidades que alimentaram os fundos. Evita-se, com isso, que parte substancial dos recursos dos fundos sejam utilizados para custear a própria máquina.

Adicionalmente, o art. 12 da emenda por nós proposta adequa melhor o conteúdo do art. 6º da proposição original aos termos jurídicos. Se alguém doa títulos de créditos (por exemplo, precatórios) para uma instituição, não está fazendo, tecnicamente, uma doação, mas uma cessão gratuita de direitos. Alteramos a redação do dispositivo para incorporar essa possibilidade.

Também acatamos oito novas sugestões do Poder Executivo federal ao PLS nº 16, de 2015, com o intuito de melhorar as regras relativas à transparência e à constituição dos fundos patrimoniais. Em primeiro lugar, não somente as entidades civis sem fins lucrativos e as instituições públicas de ensino superior poderão instituir fundos patrimoniais sob regime de patrimônio de afetação, mas também as instituições públicas de cultura, os institutos federais de educação e as instituições científicas, tecnológicas e de inovação (ICTs) públicas.

SF/17659.10284-11

Com isso amplia-se o escopo do alcance dos fundos patrimoniais com destaque para o fomento ao aumento da participação do setor privado, inclusive associado a projetos específicos. Por exemplo, em 2014 os investimentos privados representaram apenas um terço dos dispêndios totais em Pesquisa & Desenvolvimento (P &D). Portanto, com esse novo marco espera-se uma maior aproximação do foco de pesquisa das ICTs públicas da agenda de inovação da iniciativa privada por meio das doações dos fundos patrimoniais.

Em segundo lugar, são estabelecidos alguns objetivos para os fundos patrimoniais ligados às instituições públicas de ensino superior, aos institutos federais de educação e às ICTs públicas, para facilitar a fiscalização desses fundos por parte dos órgãos de controle. Entre os objetivos inseridos, pode-se citar o financiamento de pesquisas e programas de extensão associadas à inovação e ao desenvolvimento tecnológico de interesse geral, bem como o financiamento de bolsas de estudos e prêmios por destaque acadêmico nas áreas de inovação e tecnologia.

Em terceiro lugar, as regras de constituição do fundo patrimonial vinculado são aprimoradas. Haverá a necessidade de realização de reunião preliminar, em que será aprovado o estatuto do fundo. Depois o estatuto, juntamente com a ata de reunião preliminar e os instrumentos relativos às transferências para dotação inicial, deverá ser registrado perante o registro civil de pessoas jurídicas. Após isso, em até trinta dias corridos, os administradores do fundo publicarão a certidão da escritura no diário oficial e em jornal com circulação no local de sua sede, havendo a necessidade de publicação desse documento no sítio eletrônico do instituidor.

Em quarto lugar, é determinado que existem três modalidades de doação, a saber: resgatável a termo, cuja utilização ocorrerá futuramente em projetos específicos, com a necessidade de incorporação ao patrimônio do fundo, salvo utilização de 20% dos recursos recebidos no próprio exercício de recebimento da doação, mediante deliberação favorável de

todos os membros do Conselho de Administração; permanente restrita a propósito específico, hipótese que vincula os recursos a projetos específicos no futuro e impõe a incorporação dos valores ao patrimônio do fundo; e permanente não restrita, igual à doação anterior, exceto pelo livre uso dos recursos no longo prazo.

Em quinto lugar, há a proibição de custeio de programas de benefícios assemelhados a programas de previdência com os recursos dos fundos patrimoniais nas entidades públicas apoiadas. Em sexto lugar, há a previsão de divulgação de relatório circunstanciado da gestão dos recursos e sua aplicação no sítio eletrônico do fundo patrimonial. Em sétimo lugar, as demonstrações financeiras anuais dos fundos patrimoniais somente estarão sujeitas à auditoria independente caso os fundos possuam patrimônio líquido superior a R$ 20 milhões. A versão original do PLS nº 16, de 2015, não possuía nenhum valor de corte para a realização de auditoria independente.

Finalmente, em função de um apelo do governo federal para não incluir no rol das renúncias tributárias ou dos abatimentos sobre a base tributável do imposto de renda (pessoa física ou jurídica) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido propomos uma alternativa que tenta conciliar as restrições fiscais de curto e médio prazo com a efetividade do instrumento de fomentar as doações aos fundos patrimoniais, que inclusive, pela experiência internacional está fundado na hipótese de se não se onerar tributariamente o doador. Desse modo, estamos prevendo que essas renúncias passem a valer a partir de 2021, quando as expectativas de mercado apuradas pelo Banco Central no Boletim Focus estão prevendo a obtenção do superávit primário.

III – VOTO

Ante o exposto, votamos pela constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e boa técnica legislativa, e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, nos termos do Substitutivo apresentado.

SF/17659.10284-11

13

EMENDA Nº – CAE (SUBSTITUTIVO)

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 16 (SUBSTITUTIVO), DE 2015

SF/17659.10284-11

Dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados a entidades que especifica e dá outras providências.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

CAPÍTULO I

DOS FUNDOS PATRIMONIAIS

Art. 1º As instituições públicas de ensino superior, os institutos federais de educação e as instituições científicas, tecnológicas e de inovação públicas de que trata a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, poderão instituir fundos patrimoniais vinculados, sem personalidade jurídica, com o propósito único de arrecadar, gerir e destinar doações de pessoas físicas e jurídicas.

§ 1º Faculta-se às instituições públicas ligadas à cultura, bem como às fundações e associações privadas, no que couber, as disposições desta Lei.

§2º Para efeitos desta Lei, denomina-se como instituidor a entidade que pode instituir fundos patrimoniais vinculados.

Art. 2º Os fundos patrimoniais instituídos na forma desta Lei serão vinculados aos respectivos instituidores e serão formados por dotações próprias e por bens, móveis e imóveis, e direitos de qualquer espécie adquiridos em decorrência de liberalidades, de frutos ou de rendimentos.

§ 1º O patrimônio dos fundos de que trata o *caput* deste artigo ficará sob a propriedade fiduciária do instituidor, mas não se comunicará

com o patrimônio deste, observadas, quanto aos bens e direitos integrantes desse patrimônio, as seguintes restrições:

I – não integra o ativo do instituidor;

II – não responde direta ou indiretamente por qualquer obrigação do instituidor;

III – não compõe a lista de bens e direitos do instituidor, para efeito de liquidação judicial ou extrajudicial;

IV – não pode ser dado em garantia de débito de operação do instituidor;

V – não é passível de execução por quaisquer credores do instituidor, por mais privilegiados que possam ser;

VI – não pode ser constituído qualquer ônus real sobre os imóveis por dívida do instituidor;

VII – deve ser mantido segregado contábil, administrativa e financeiramente em relação ao patrimônio do instituidor.

§ 2º No título aquisitivo dos bens e direitos do fundo, deverão constar as restrições enumeradas nos incisos I a VII e o destaque de que o bem adquirido constitui patrimônio do fundo patrimonial.

§ 3º No registro de imóveis, no certificado de propriedade de veículos e em outros registros públicos que deem publicidade à titularidade dos bens e direitos do fundo, serão averbadas as restrições e o destaque referido no § 2º.

§ 4º Fica dispensada a apresentação de certidão negativa de débitos tributários, inclusive previdenciários, expedida pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, quando da alienação de imóveis integrantes do patrimônio do fundo patrimonial.

§ 5º O instituidor representará o fundo patrimonial, em caráter irrevogável e irretratável, ativa ou passivamente, em juízo ou fora dele, na prática de qualquer ato ou negócio jurídicos e na defesa dos direitos e interesses do fundo.

SF/17659.10284-11

§ 6º O exercício da representação de que trata o § 5º deverá observar o disposto nesta Lei, inclusive no que diz respeito às deliberações do Conselho de Administração e do Comitê de Investimentos, independentemente do fato de o instituidor ser integrante da Administração Pública.

SF/17659.10284-11

Art. 3º Os fundos patrimoniais instituídos na forma desta Lei terão a finalidade de fomento a atividades de pesquisa, desenvolvimento e inovação, com os seguintes objetivos:

I – reforçar e preservar o patrimônio de cada instituição voltado para o apoio à pesquisa e à inovação;

II – tornar-se uma fonte vitalícia de recursos, imune às interveniências políticas na definição do orçamento da instituição federal de ensino superior;

III – constituir mais uma alternativa não onerosa para incrementar o orçamento da instituição federal de ensino superior;

IV – financiar pesquisas e programas de extensão associadas à inovação e ao desenvolvimento tecnológico de interesse geral;

V – financiar bolsas de estudos e prêmios por destaque acadêmico nas áreas de inovação e tecnologia;

VI – conservar e modernizar a estrutura física e intelectual da instituição federal de ensino superior voltada à pesquisa e inovação.

Seção I

Da Constituição do Fundo Patrimonial Vinculado

Art. 4º A constituição de fundo patrimonial vinculado será precedida de realização de reunião preliminar.

§ 1º A autoridade máxima do instituidor presidirá a reunião, escolhendo, entre os presentes, o secretário, a quem incumbirá a lavratura da ata e demais atos de formalização.

§ 2º A ata da reunião preliminar constitui título executivo extrajudicial e conterá:

I – a data, o horário e o local da realização da reunião;

II – a pauta de deliberação;

III – os dados de identificação dos interessados em contribuir para a dotação inicial do fundo patrimonial vinculado, bem como a discriminação dos respectivos bens, direitos e valores oferecidos em dotação inicial;

IV – as assinaturas do presidente, do secretário e de todos os interessados em contribuir para a dotação inicial prevista no inciso III; e

V – como anexo, o estatuto aprovado e rubricado pela maioria absoluta dos presentes.

Art. 5º Os atos constitutivos de cada fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei deverão dispor sobre:

I – a denominação, que deverá adotar a expressão "fundo patrimonial vinculado" em seu conteúdo, a sede, o termo final, quando por prazo determinado, e a dotação inicial;

II – a qualificação da instituição vinculante;

III – as finalidades a que se destinam, considerando o escopo de atuação dos instituidores, admitida, entre outras medidas úteis ao cumprimento dessas finalidades, a consolidação da propriedade fiduciária de ativos financeiros em favor do instituidor com o consequente afastamento do regime de patrimônio de afetação de que trata esta Lei;

IV – as espécies de doações admitidas, dentre as modalidades previstas no art. 7º;

V – as regras gerais aplicáveis às políticas de investimento e resgate e de alienação de bens e direitos integrantes do respectivo patrimônio;

SF/17659.10284-11

VI – as regras de composição, funcionamento e competências dos órgãos que o compõem, bem como a forma de eleição ou de indicação dos respectivos membros e representação do fundo patrimonial;

VII – as regras gerais aplicáveis a licitações e contratos administrativos do fundo patrimonial;

VIII – a existência de Conselho de Administração, composto por, no mínimo, cinco membros, garantido assento do dirigente máximo do instituidor;

IX – a existência de Comitê de Investimentos, composto por três membros, no mínimo, com notórios conhecimentos e experiência nos mercados financeiros e de capitais, indicados pelo Conselho de Administração;

X – a forma de aprovação pelo Conselho de Administração das políticas de gestão, de investimento e de resgate, bem como das prestações de contas do fundo patrimonial, observadas as regras do art. 9º;

XI – a vedação de destinação a finalidade distinta da prevista no ato constitutivo e de outorga de garantias a terceiros.

XII – as regras de extinção do fundo patrimonial vinculado.

§ 1º Cabe ao Conselho de Administração, dentre outras, as competências para aprovar e dar publicidade das normas internas relativas à política de investimentos, às regras de resgate e utilização dos recursos e às normas administrativas, bem como para aprovar e dar publicidade das prestações de contas dos balanços e prestações de contas do fundo patrimonial.

§ 2º Cabe ao Comitê de Investimentos atuar como órgão consultivo na definição de regras sobre investimento financeiro, resgate e utilização dos recursos, bem como coordenar e supervisionar os responsáveis pela gestão do fundo patrimonial, de acordo com as normas internas aprovadas pelo Conselho de Administração.

§ 3º As normas de que trata o § 1º serão públicas e amplamente divulgadas, devendo alinhar-se, no que couber, às regras dos fundos de investimentos existentes no mercado, quanto à proteção da rentabilidade, segurança e liquidez das aplicações, com vistas a assegurar a

SF/17659.10284-11

sustentabilidade econômica e financeira do fundo patrimonial ao longo de sua existência.

§ 4º No caso de bens imóveis ou de bens móveis não pecuniários, o fundo poderá utilizá-los em suas próprias atividades, alienálos para a sua conversão em pecúnia a fim de facilitar os investimentos ou, se houver utilidade ao instituidor, consolidar a propriedade fiduciária em favor deste, afastando o regime de patrimônio de afetação de que trata esta Lei sobre esses bens.

§ 5º A consolidação da propriedade fiduciária de que tratam o inciso III do *caput* e o § 4º depende de parecer favorável do Comitê de Investimento e aprovação, com votação unânime, dos membros do Conselho de Administração.

§ 6º É vedada a utilização de recursos do fundo para remuneração de qualquer agente público que tenha vínculo com o instituidor, que integre o Conselho de Administração ou o Comitê de Investimentos, caso o instituidor seja instituição pública.

Art. 6º A constituição de fundo patrimonial vinculado ocorre com o registro dos atos constitutivos perante o registro civil de pessoas jurídicas.

§ 1º Deverão ser levados a registro a ata de reunião preliminar, o estatuto e os instrumentos que formalizaram as transferências para dotação inicial.

§ 2º Após o registro dos documentos relativos à constituição do fundo, os seus administradores deverão providenciar, nos trinta dias subsequentes, a publicação da certidão da escritura no diário oficial e em jornal com circulação no local de sua sede, que deverá ser reproduzida no sítio eletrônico do instituidor e arquivada no competente registro civil de pessoa jurídica.

§ 3º Decai em três anos, contados do registro dos atos constitutivos, o direito de qualquer interessado em anular a constituição do fundo patrimonial vinculado.

Seção II

SF/17659.10284-11

SF/17659.10284-11

Da Gestão dos Recursos

Art. 7º O fundo patrimonial vinculado poderá receber, conforme dispuser o estatuto, as seguintes modalidades de doação:

I – doação para uso corrente;

II – doação resgatável a termo;

III – doação permanente restrita a propósito específico; e

IV – doação permanente não restrita.

§ 1º A doação para uso corrente é um recurso disponível para utilização imediata da instituição vinculante, atribuído a um projeto ou atividade específicos, previamente definido no instrumento de doação, não necessitando ser incorporado ao patrimônio permanente do fundo patrimonial para fins de investimento.

§ 2º A doação resgatável a termo é um recurso que não pode ser imediatamente gasto, atribuído a um programa, projeto ou atividade específica, previamente definidos no instrumento de doação, devendo ser incorporado ao patrimônio permanente do fundo, para fins de investimento, podendo o principal ser resgatável de acordo com os termos e condições estabelecidos no instrumento de doação e no § 4º do art. 8º.

§ 3º A doação permanente restrita a propósito específico é um recurso cujo principal deve-se incorporar perpetuamente ao patrimônio permanente do fundo, não podendo o principal ser resgatável, devendo os rendimentos ser utilizados em programa, projeto ou atividade específica, previamente determinada no instrumento de doação.

§ 4º A doação permanente não restrita é um recurso cujo principal deve-se incorporar perpetuamente ao patrimônio permanente do fundo, não podendo o principal ser resgatável, podendo os rendimentos ser utilizados em quaisquer programas, projetos ou atividades para os quais o fundo foi criado.

Art. 8º Os recursos do fundo patrimonial vinculado dividem-se em principal, consubstanciado na somatória da dotação inicial e doações supervenientes à criação, e rendimentos, consistente no resultado auferido pela política de investimentos.

§ 1º Os recursos provenientes de doações para uso corrente devem ser segregados do patrimônio permanente do fundo, mesmo que sejam investidos.

§ 2º Os recursos provenientes de doações resgatáveis a termo e doações permanentes comporão o patrimônio permanente do fundo para fins de investimento;

§ 3º O fundo patrimonial vinculado poderá destinar à instituição vinculante apenas os rendimentos, do patrimônio permanente, auferidos no exercício financeiro anterior, descontada a inflação do período e ressalvado o disposto no § 4º.

§ 4º A utilização do valor principal de recursos provenientes de doações resgatáveis a termo, recebidas durante o próprio exercício, será admitida, se assim dispuserem os doadores e mediante deliberação favorável de todos os membros do órgão de administração máximo do fundo, respeitado o limite de vinte por cento do respectivo valor.

§ 5º O estatuto do fundo poderá estabelecer critérios adicionais para apuração do montante a ser resgatado e utilizado em cada exercício, inclusive critérios para elisão dos efeitos inflacionários sobre o patrimônio, respeitados os limites previstos nesta Lei.

§ 6º Constituirão despesas dos fundos patrimoniais vinculados, aquelas consideradas necessárias e usuais para a manutenção das atividades de gestão de investimentos, visando à consecução dos objetivos da instituição vinculante, inclusive gastos com imobilização de recursos, gastos de custeio com material permanente e de consumo, aluguéis, auditoria, salários, taxas e honorários profissionais relativos à gestão.

§ 7º É vedado ao fundo patrimonial vinculado instituir ou custear programas de benefícios assemelhados a programas de previdência a dirigentes e empregados da entidade apoiada.

SF/17659.10284-11

SF/17659.10284-11

Seção III

Das Obrigações e Práticas de Transparência

Art. 9º Os fundos patrimoniais vinculados deverão:

I – adotar as normas contábeis aplicáveis às entidades sem fins lucrativos de seu porte econômico, conforme fixado pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis;

II – manter escrituração fiscal de acordo com as normas do Sistema Público de Escrituração Digital aplicáveis à sua natureza jurídica e porte econômico;

III - elaborar anualmente um relatório circunstanciado da gestão dos recursos e sua aplicação, disponibilizando-o em seu sítio na rede mundial de computadores.

Art. 10. As demonstrações financeiras anuais nos casos dos fundos com patrimônio líquido superior a vinte milhões de reais deverão ser auditadas por auditores independentes, sem prejuízo dos demais mecanismos de controle.

Parágrafo único. São asseguradas as competências fiscalizatórias dos órgãos de controle interno e externo do respectivo ente da Federação.

Art. 11. Em caso de dissolução e liquidação de fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei, todos os ativos serão transferidos ao instituidor ou a outro fundo patrimonial com objetivos similares, conforme deliberação unânime do Conselho de Administração do respectivo fundo.

SF/17659.10284-11

CAPÍTULO II

DAS DOAÇÕES

Art. 12. As doações ou qualquer outra liberalidade *inter vivos* ou *causa mortis* direcionadas aos fundos patrimoniais vinculados serão de natureza perpétua e irrevogáveis, não sendo permitidas quaisquer retribuições de natureza financeira ou patrimonial aos doadores ou aos seus familiares até o terceiro grau.

§ 1º Na hipótese da doação em bens, o doador e o donatário deverão considerar como valor dos bens doados:

I – para as pessoas físicas doadoras, o valor constante da última declaração do imposto sobre a renda;

II – para as pessoas jurídicas doadoras, o valor contábil dos bens.

§ 2º Nas hipóteses previstas no § 1º deste artigo, o valor dos bens doados não poderá ultrapassar o seu valor de mercado.

Art. 13. O Poder Público facultará, às pessoas jurídicas submetidas ao regime de tributação com base no lucro real, o uso das deduções dispostas nos arts. 14 e 15 e, às pessoas físicas, o uso das deduções dispostas nos arts. 16 e 17, observada a limitação de que trata o art. 19, a partir do ano-calendário em que os arts. 14 a 17 e 19 iniciam os seus efeitos, caso as doações sejam efetuadas a fundos patrimoniais instituídos nos termos desta Lei.

CAPÍTULO III

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14. O inciso II do § 2º do art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 13**. .....

.....

§ 2º .....

.....

II - as efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior, institutos federais de educação ou instituições científicas, tecnológicas e de inovação públicas de que trata a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004, ou às instituições de ensino e pesquisa cuja criação tenha sido autorizada por lei federal e que preencham os requisitos dos incisos I e II do art. 213 da Constituição Federal, até o limite de um e meio por cento do lucro operacional, antes de computada a sua dedução e a de que trata o inciso III;

....." (NR)

SF/17659.10284-11

Art. 15. O inciso III do § 2º do art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 13.** .....

.....

§ 2º .....

.....

III - as efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas ligadas à cultura, a fundos patrimoniais vinculados a entidades civis ou diretamente a essas entidades, legalmente constituídas no Brasil, sem fins lucrativos, que prestem serviços gratuitos em benefício de empregados da pessoa jurídica doadora, e respectivos dependentes, ou em benefício da comunidade onde atuem, até o limite de dois por cento do lucro operacional da pessoa jurídica, antes de computada a sua dedução, observadas as seguintes regras:

a) as doações, quando em dinheiro, serão feitas mediante crédito em conta corrente bancária diretamente em nome da entidade beneficiária ou do fundo patrimonial vinculado;

b) a pessoa jurídica doadora manterá em arquivo, à disposição da fiscalização, declaração, segundo modelo aprovado pela Secretaria da Receita Federal do Brasil, fornecida pela entidade beneficiária ou pelo fundo patrimonial vinculado, em que a entidade ou o fundo se comprometem a aplicar integralmente os recursos recebidos na realização de seus objetivos sociais, com identificação da pessoa física responsável pelo seu cumprimento, e a não distribuir lucros, bonificações ou vantagens a dirigentes, mantenedores ou associados, sob nenhuma forma ou pretexto;

c) ....." (NR)

Art. 16. O *caput* do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso IX:

"**Art. 12.** .....

.....

IX – as doações feitas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior, institutos federais de educação ou instituições científicas, tecnológicas e de inovação públicas de que trata a Lei nº 10.973, de 2 de dezembro de 2004.

....." (NR)

SF/17659.10284-11

Art. 17. O *caput* do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso X:

"**Art. 12**. .....

.....

X – as doações feitas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas ligadas à cultura ou vinculados a associações ou fundações devidamente constituídas, sem fins lucrativos, que sejam enquadradas como organização da sociedade civil, conforme a Lei nº 13.019, de 31 de julho de 2014, desde que cumpridos os requisitos previstos nos arts. 3º e 16 da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999, independentemente de certificação.

....." (NR)

Art. 18. O art. 1º da Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 1º**.....

Parágrafo único. Aplica-se o disposto nesta Lei às sociedades empresárias e às sociedades simples, personificadas ou não, independentemente da forma de organização ou modelo societário adotado, bem como a quaisquer fundações, associações de entidades ou pessoas, fundos patrimoniais vinculados, ou sociedades estrangeiras, que tenham sede, filial ou representação no território brasileiro, constituídas de fato ou de direito, ainda que temporariamente." (NR)

Art. 19. O art. 22 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

> "**Art. 22**. A soma das deduções a que se referem os incisos I a III, IX e X do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, fica limitada a seis por cento do valor do imposto devido, não sendo aplicáveis limites específicos a quaisquer dessas deduções." (NR)

SF/17659.10284-11

Art. 20. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos:

I – a partir de 1º de janeiro de 2021, em relação aos arts. 14 a 17 e 19;

II – nessa data, em relação aos demais dispositivos dela constantes.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

ANEXO

Nota Técnica nº014/2017

SF/17659.10284-11

Em 13 de fevereiro de 2017

Assunto:análise do impacto orçamentário e financeiro do PLS nº 16/2015.

Interessado: senador Armando Monteiro.

1. Introdução

Esta nota técnica atende solicitação constante da STO nº 2017-00030, do gabinete do senador Armando Monteiro, para que a Consultoria de Orçamentos avalie o impacto orçamentário e financeiro do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16/2015, e seu substitutivo, a ser apresentado na Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), que "Dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados a fundações e associações privadas, bem como a instituições de ensino superior".

2. Considerações preliminares

Até o final de 2016, ainda existia certa insegurança procedimental sobre a melhor maneira de atender os requisitos da Lei de Responsabilidade Fiscal - LRF (Lei Complementar nº 101/2000), no âmbito do processo legislativo federal, no que diz respeito aos projetos de lei de iniciativa parlamentar que tratam de desoneração tributária ou renúncia de receita.

Isso porque a LRF não deixa claro se o art. 14[1]é aplicável ou não a projetos de lei. Alguns defendiam ser suficiente a aprovação do projeto de lei

[1] Art. 14. A concessão ou ampliação de incentivo ou benefício de natureza tributária da qual decorra renúncia de receita deverá estar acompanhada de estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva iniciar sua vigência e nos dois seguintes, atender ao disposto na lei de diretrizes orçamentárias e a pelo menos uma das seguintes condições:
I - demonstração pelo proponente de que a renúncia foi considerada na estimativa de receita da lei orçamentária, na forma do art. 12, e de que não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo próprio da lei de diretrizes orçamentárias;

pelo Congresso Nacional, cabendo ao Poder Executivo tomar as providências necessárias ao atendimento da LRF.

Todavia, os fatos demonstravam que os projetos que implicavam renúncia de receita, quando não acompanhados do impacto financeiro, se deparavam sistematicamente comestes obstáculos:

a) veto, por parte do Poder Executivo, por considerar que não eram observados os requisitos da LRF;

b) rejeição, pela Comissão de Fiscalização e Controle (CFT) da Câmara dos Deputados, que tem a função de apreciar a chamada adequação orçamentária e financeira dos projetos naquela Casa. A CFT tem rejeitado projetos que não contenham o cálculo do impacto financeiro e/ou cujo impacto não esteja previsto na lei orçamentária.

SF/17659.10284-11

A partir da promulgação da Emenda Constitucional (EC) nº 95/2016, que alterou o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), para instituir o Novo Regime Fiscal, nova norma fiscal foi inserida na Constituição. De acordo com os arts. 113 e 114 do ADCT[2], incluídos pela referida Emenda, proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deve conter estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro e, independentemente de qual seja a proposição legislativa, a tramitação dessa

II - estar acompanhada de medidas de compensação, no período mencionado no caput, por meio do aumento de receita, proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.
§ 1º A renúncia compreende anistia, remissão, subsídio, crédito presumido, concessão de isenção em caráter não geral, alteração de alíquota ou modificação de base de cálculo que implique redução discriminada de tributos ou contribuições, e outros benefícios que correspondam a tratamento diferenciado.
§ 2º Se o ato de concessão ou ampliação do incentivo ou benefício de que trata o caput deste artigo decorrer da condição contida no inciso II, o benefício só entrará em vigor quando implementadas as medidas referidas no mencionado inciso.
§ 3º O disposto neste artigo não se aplica:
I - às alterações das alíquotas dos impostos previstos nos incisos I, II, IV e V do art. 153 da Constituição, na forma do seu § 1º;
II - ao cancelamento de débito cujo montante seja inferior ao dos respectivos custos de cobrança.

[2] Art. 113. A proposição legislativa que crie ou altere despesa obrigatória ou renúncia de receita deverá ser acompanhada da estimativa do seu impacto orçamentário e financeiro.
Art. 114. A tramitação de proposição elencada no caput do art. 59 da Constituição Federal, ressalvada a referida no seu inciso V, quando acarretar aumento de despesa ou renúncia de receita, será suspensa por até vinte dias, a requerimento de um quinto dos membros da Casa, nos termos regimentais, para análise de sua compatibilidade com o Novo Regime Fiscal.

será suspensa por até vinte dias, a requerimento de um quinto dos membros da Casa, para análise de sua compatibilidade com o Novo Regime Fiscal.

Isso significa dizer que, a partir da EC nº 95/2016, não há mais dúvidas quanto à necessidade de estimativa do impacto orçamentário e financeiro, no âmbito do processo legislativo federal, quanto a projetos de lei de iniciativa parlamentar que tratem de desoneração tributária ou renúncia de receita.

Ademais, a Lei nº 13.408/2016 (Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO 2017) determina, em seu art. 117[3], que as proposições legislativas e respectivas emendas deverão estar acompanhadas das estimativas de impacto no exercício em que entrarem em vigor e nos dois subsequentes, detalhando a memória de cálculo respectiva e correspondente compensação.

SF/17659.10284-11

3. Análise do impacto orçamentário e financeiro

No caso do PLS nº 16/2015, e respectivo substitutivo, importa destacar que não se está ampliando o limite de renúncia de receita já autorizado nas Leis nº 9.250/1995 e nº 9.532/1997, que versam sobre o imposto de renda de pessoas físicas, nem na Lei nº 9.249/1995, que trata do imposto de renda de pessoas jurídicas.

Os textos ora em análise simplesmente incluem a possibilidade de que as doações já autorizadas na mencionada legislação, que implicam deduções no imposto de renda devido, também possam ser efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a: instituições públicas de ensino superior ou às instituições de ensino e pesquisa; entidades civis; associações ou fundações enquadradas como organização da sociedade civil; nos termos regulamentos nos projetos.

Em outras palavras, a ideia é a de permitir que os doadores escolham entre fazer a doação diretamente às entidades ou aos respectivos fundos patrimoniais.

[3]Art. 117. As proposições legislativas e respectivas emendas, conforme art. 59 da Constituição Federal, que, direta ou indiretamente, importem ou autorizem diminuição de receita ou aumento de despesa da União, deverão estar acompanhadas de estimativas desses efeitos no exercício em que entrarem em vigor e nos dois subsequentes, detalhando a memória de cálculo respectiva e correspondente compensação, para efeito de adequação orçamentária e financeira e compatibilidade com as disposições constitucionais e legais que regem a matéria.

Vale ressaltar, mais uma vez, que o limite geral das deduções no imposto de renda devido não será alterado. Amplia-se o leque de escolha para os doadores, sem aumentar o limite de renúncia de receita já autorizado na legislação.

Assim, mesmo considerando a suposição de que em decorrência da aprovação do PLS nº 16/2015, ou respectivo substitutivo, haja aumento nas doações, o que não é possível prever neste momento[4], os efeitos estarão restritos aos limites já autorizados na legislação em vigor.

SF/17659.10284-11

4. Conclusão

Verifica-se que o PLS nº 16/2015, e respectivo substitutivo, não ampliam o limite de renúncia de receita já autorizado na legislação em vigor. Assim, eventual aumento nas doações decorrente da aprovação do projeto, ou do substitutivo, será acomodado dentro das regras vigentes, sem elevar o volume máximo das deduções de imposto de renda, pessoas físicas e jurídicas, já previsto e autorizado na legislação.

Carlos Murilo E. P. de Carvalho

Consultor Legislativo – Assessoramento em Orçamentos

[4] Pode haver, por exemplo, apenas um deslocamento na preferência dos doadores, sem que haja crescimento geral nas doações.

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 16, DE 2015

Dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de instituições públicas de ensino superior.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º As instituições públicas de ensino superior poderão instituir fundos patrimoniais vinculados, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, para receber e administrar recursos provenientes de doações de pessoas físicas e jurídicas.

Art. 2º Os fundos patrimoniais instituídos na forma desta Lei serão vinculados às respectivas instituições de ensino superior que os constituírem e serão formados exclusivamente por dotações próprias e doações de bens, móveis e imóveis, e direitos de qualquer espécie, efetuadas por pessoas físicas ou jurídicas, domiciliadas no Brasil ou no exterior.

Parágrafo único. O patrimônio dos fundos de que trata o *caput* deverá ser mantido estritamente segregado, contábil, administrativa e financeiramente, do patrimônio das instituições de ensino a que se vinculam, para todos os efeitos legais.

Art. 3º Os fundos patrimoniais instituídos na forma desta Lei constituirão poupança de longo prazo, a ser investida com objetivos de preservação de valor e de geração de receita, tornando-se fonte regular e estável de recursos para as instituições a que se vinculam.

Art. 4º Os atos constitutivos de cada fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei deverão dispor sobre:

I – as finalidades a que se destinam, considerando o escopo de atuação das instituições a que se vinculam;

II – as regras gerais aplicáveis às políticas de investimento e resgate e de alienação de bens e direitos integrantes do respectivo patrimônio;

III – as regras de composição, funcionamento e competências dos órgãos e instâncias de administração e supervisão;

IV – a existência de Conselho de Administração, composto por cinco membros, no mínimo, presidido pelo dirigente máximo da instituição de ensino a que o fundo se vincula;

V – a existência de Comitê de Investimentos, composto por três membros, no mínimo, com notórios conhecimentos e experiência nos mercados financeiros e de capitais, indicados pelo Conselho de Administração;

VI – a vedação de destinação a finalidade distinta da prevista no ato constitutivo e de outorga de garantias a terceiros, inclusive em operações de responsabilidade da instituição de ensino a que se vincula.

§ 1º Cabe ao Conselho de Administração, observado o disposto no inciso II, aprovar normas internas relativas à política de investimentos do fundo patrimonial e às regras de resgate e utilização dos recursos.

§ 2º Cabe ao Comitê de Investimentos atuar como órgão consultivo na definição de regras sobre investimento financeiro, resgate e utilização dos recursos, bem como coordenar e supervisionar os responsáveis pela gestão do fundo patrimonial, de acordo com as normas internas aprovadas pelo Conselho de Administração.

§ 3º As normas de que trata o § 1º serão públicas e amplamente divulgadas, devendo alinhar-se, no que couber, às regras dos fundos de investimentos existentes no mercado, quanto à proteção da rentabilidade, segurança e liquidez das aplicações, com vistas a assegurar a sustentabilidade econômica e financeira do fundo patrimonial ao longo de sua existência.

§ 4º Para o cumprimento das finalidades previstas nos atos constitutivos de cada fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei, deverão ser exclusivamente utilizados os rendimentos e ganhos financeiros auferidos, admitindo-se, em casos excepcionais, aprovados por unanimidade pelo respectivo Conselho de Administração, o

emprego dos haveres que constituem seu patrimônio, até o limite máximo de cinco por cento do principal.

Art. 5º Os fundos patrimoniais instituídos nos termos desta Lei deverão:

I – manter contabilidade e registros em consonância com os princípios gerais da contabilidade brasileira, com as adaptações que se fizerem necessárias, incluindo a divulgação com periodicidade mínima anual das demonstrações financeiras e da gestão e aplicação dos recursos;

II – contabilizar os bens e valores recebidos em doação conforme seu valor de mercado;

III – submeter-se a auditoria independente anualmente, sem prejuízo dos controles interno e externo exercidos pelos órgãos competentes.

Art. 6º As doações efetuadas aos fundos patrimoniais de que trata esta Lei terão caráter irrevogável e não ensejarão quaisquer tipos de distribuição de rendimentos nem retribuição patrimonial ou financeira aos doadores.

Art. 7º Os fundos patrimoniais de que trata esta Lei serão isentos de tributação federal, inclusive quanto ao valor das doações recebidas e aos rendimentos e ganhos auferidos a cada exercício fiscal.

Art. 8º O Poder Público facultará às pessoas físicas e jurídicas a dedução do cálculo do imposto de renda, a partir do ano-calendário subsequente ao da publicação desta Lei, dos valores correspondentes às doações efetuadas a fundos patrimoniais instituídos nos termos desta Lei, conforme disposto nos arts. 9º e 10.

Art. 9º A Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 13. .....

.....

§ 2º .....

.....

II – as efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior ou às instituições de ensino e pesquisa cuja criação tenha sido autorizada por lei federal e que preencham os requisitos dos incisos I e II do art. 213 da Constituição

Federal, até o limite de um e meio por cento do lucro operacional, antes de computada a sua dedução e a de que trata o inciso seguinte;

..... (NR)”

Art. 10. A Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 12. .....

.....

IX - as doações feitas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior;

§ 1º A soma das deduções a que se referem os incisos I a IV e IX não poderá reduzir o imposto devido em mais de doze por cento.

..... (NR)”

Art. 11. Em caso de dissolução e liquidação de fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei, todos os ativos serão transferidos à instituição de ensino a que se vincula.

Art. 12. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Há muito se discutem os problemas de financiamento das instituições públicas de ensino superior no Brasil. Mantidas pelo Estado, tanto na esfera federal quanto estadual ou, o que é mais raro, municipal, essas instituições têm pouca tradição na captação de recursos privados e vêm enfrentando enormes restrições orçamentárias para o desenvolvimento de atividades de ensino e pesquisa de excelência.

O cenário é distinto em outros países. Nos Estados Unidos, por exemplo, a maioria das universidades de alto nível não depende exclusivamente de verbas públicas, mas recebe doações expressivas de ex-alunos, fundações e organizações comprometidas com a responsabilidade social corporativa. Essas doações são geridas por meio de fundos patrimoniais vinculados, conhecidos como *endowment funds*, que não se confundem com o orçamento ordinário da instituição de ensino e geram rendimentos por meio de aplicações financeiras. A lógica que rege esses fundos é a da preservação de

seu patrimônio, investido para gerar receitas previsíveis e periódicas para a instituição beneficiária.

A viabilidade desse modelo no contexto norte-americano baseia-se na existência de um ambiente social favorável à filantropia, bem como de uma legislação que proporciona incentivos para as doações. Daí a importância do projeto de lei que propomos.

Não se trata aqui de desresponsabilizar o Poder Público para com o financiamento de suas instituições de ensino superior, mas sim de construir alternativas para a captação de recursos adicionais, de maneira sustentável e voltada para o longo prazo. De fato, a criação de fundos patrimoniais vinculados já começou a ser considerada por diversas instituições nacionais de ponta, como o Instituto Técnico Aeroespacial (ITA), a Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (FEA/USP) e a Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). A Escola Politécnica da USP (Poli), por seu turno, foi pioneira e já constituiu o seu fundo patrimonial. Entretanto, a ausência de um marco regulatório geral e de incentivos fiscais específicos dificulta a difusão da experiência e a garantia de sua boa gestão.

O presente projeto de lei inspira-se em propostas que vêm sendo discutidas pela sociedade civil, entre as quais o detalhado anteprojeto elaborado por grupo de trabalho coordenado pelo Instituto para o Desenvolvimento do Investimento Social (IDIS). Também se inspira em projeto de lei apresentado pela Deputada Bruna Furlan, em tramitação na Câmara dos Deputados. No entanto, difere dessas propostas em alguns aspectos, deixando de adentrar as minúcias que envolvem o tema, para respeitar o princípio da generalidade que a lei exige.

Em linhas gerais, o projeto delineia regras básicas para a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior, formados por dotações próprias e doações provenientes de doações de pessoas físicas ou jurídicas, domiciliadas no Brasil e no exterior. Além disso, determina que seus rendimentos, assim como as doações recebidas, sejam isentos de tributação federal. Prevê, também, a dedução do cálculo do imposto de renda dos doadores dos valores efetivamente doados, dentro dos limites já estabelecidos pela legislação, sem, portanto, aumentar o volume total das deduções já previstas para esse tributo.

Com isso, ao tempo em que avança no estabelecimento do marco normativo básico para assegurar a boa governança dos fundos patrimoniais a serem instituídos, cria incentivos fiscais para apoiá-los, evitando ampliar excessivamente a renúncia fiscal da União.

Trata-se, sem dúvida, de uma proposta inovadora e ousada, que visa a fomentar o aporte de recursos privados ao ensino superior público, incentivando, assim, o desenvolvimento da pesquisa e da excelência acadêmica.

Por essas razões, esperamos contar com o apoio dos ilustres Pares para discutir, aperfeiçoar e aprovar o projeto de lei que ora apresentamos.

Sala das Sessões,

Senadora **ANA AMÉLIA**

7

LEGISLAÇÃO CITADA

LEI Nº 9.249, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1995

Altera a legislação do imposto de renda das pessoas jurídicas, bem como da contribuição social sobre o lucro líquido, e dá outras providências.

Art. 13. Para efeito de apuração do lucro real e da base de cálculo da contribuição social sobre o lucro líquido, são vedadas as seguintes deduções, independentemente do disposto no art. 47 da Lei nº 4.506, de 30 de novembro de 1964:

I - de qualquer provisão, exceto as constituídas para o pagamento de férias de empregados e de décimo-terceiro salário, a de que trata o art. 43 da Lei nº 8.981, de 20 de janeiro de 1995, com as alterações da Lei nº 9.065, de 20 de junho de 1995, e as provisões técnicas das companhias de seguro e de capitalização, bem como das entidades de previdência privada, cuja constituição é exigida pela legislação especial a elas aplicável; (Vide Lei 9.430, de 1996)

II - das contraprestações de arrendamento mercantil e do aluguel de bens móveis ou imóveis, exceto quando relacionados intrinsecamente com a produção ou comercialização dos bens e serviços;

III - de despesas de depreciação, amortização, manutenção, reparo, conservação, impostos, taxas, seguros e quaisquer outros gastos com bens móveis ou imóveis, exceto se intrinsecamente relacionados com a produção ou comercialização dos bens e serviços;

IV - das despesas com alimentação de sócios, acionistas e administradores;

V - das contribuições não compulsórias, exceto as destinadas a custear seguros e planos de saúde, e benefícios complementares assemelhados aos da previdência social, instituídos em favor dos empregados e dirigentes da pessoa jurídica;

VI - das doações, exceto as referidas no § 2º;

VII - das despesas com brindes.

VIII - de despesas de depreciação, amortização e exaustão geradas por bem objeto de arrendamento mercantil pela arrendatária, na hipótese em que esta reconheça contabilmente o encargo. (Incluído pela Lei nº 12.973, de 2014) (Vigência)

8

§ 1º Admitir-se-ão como dedutíveis as despesas com alimentação fornecida pela pessoa jurídica, indistintamente, a todos os seus empregados.

§ 2º Poderão ser deduzidas as seguintes doações:

I - as de que trata a Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991;

II - as efetuadas às instituições de ensino e pesquisa cuja criação tenha sido autorizada por lei federal e que preencham os requisitos dos incisos I e II do art. 213 da Constituição Federal, até o limite de um e meio por cento do lucro operacional, antes de computada a sua dedução e a de que trata o inciso seguinte;

III - as doações, até o limite de dois por cento do lucro operacional da pessoa jurídica, antes de computada a sua dedução, efetuadas a entidades civis, legalmente constituídas no Brasil, sem fins lucrativos, que prestem serviços gratuitos em benefício de empregados da pessoa jurídica doadora, e respectivos dependentes, ou em benefício da comunidade onde atuem, observadas as seguintes regras:

a) as doações, quando em dinheiro, serão feitas mediante crédito em conta corrente bancária diretamente em nome da entidade beneficiária;

b) a pessoa jurídica doadora manterá em arquivo, à disposição da fiscalização, declaração, segundo modelo aprovado pela Secretaria da Receita Federal, fornecida pela entidade beneficiária, em que esta se compromete a aplicar integralmente os recursos recebidos na realização de seus objetivos sociais, com identificação da pessoa física responsável pelo seu cumprimento, e a não distribuir lucros, bonificações ou vantagens a dirigentes, mantenedores ou associados, sob nenhuma forma ou pretexto;

c) a entidade civil beneficiária deverá ser reconhecida de utilidade pública por ato formal de órgão competente da União.

LEI Nº 9.250, DE 26 DE DEZEMBRO DE 1995

Altera a legislação do imposto de renda das pessoas físicas e dá outras providências.

Art. 12. Do imposto apurado na forma do artigo anterior, poderão ser deduzidos:

I - as contribuições feitas aos Fundos controlados pelos Conselhos Municipais, Estaduais e Nacional dos Direitos da Criança e do Adolescente e pelos Conselhos Municipais, Estaduais e Nacional do Idoso; (Redação dada pela Lei nº 12.213, de 2010) (Vigência)

II - as contribuições efetivamente realizadas em favor de projetos culturais, aprovados na forma da regulamentação do Programa Nacional de Apoio à Cultura - PRONAC, instituído pelo art. 1º da Lei nº 8.313, de 23 de dezembro de 1991;

III - os investimentos feitos a título de incentivo às atividades audiovisuais, na forma e condições previstas nos arts. 1º e 4º da Lei nº 8.685, de 20 de julho de 1993;

IV - (VETADO)

V - o imposto retido na fonte ou o pago, inclusive a título de recolhimento complementar, correspondente aos rendimentos incluídos na base de cálculo;

VI - o imposto pago no exterior de acordo com o previsto no art. 5º da Lei nº 4.862, de 29 de novembro de 1965.

VII - até o exercício de 2019, ano-calendário de 2018, a contribuição patronal paga à Previdência Social pelo empregador doméstico incidente sobre o valor da remuneração do empregado; e (Redação dada pela Lei nº 13.097, de 2015)

VIII - doações e patrocínios diretamente efetuados por pessoas físicas no âmbito do Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica - PRONON e do Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência - PRONAS/PCD, previamente aprovados pelo Ministério da Saúde. (Incluído pela Lei nº 12.715, de 2012)

§ 1º A soma das deduções a que se referem os incisos I a IV não poderá reduzir o imposto devido em mais de doze por cento.

§ 2° (VETADO)

§ 3° - A dedução de que trata o inciso VII do caput deste artigo: (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

I - está limitada: (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

a) a 1 (um) empregado doméstico por declaração, inclusive no caso da declaração em conjunto; (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

b) ao valor recolhido no ano-calendário a que se referir a declaração; (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

II - aplica-se somente ao modelo completo de Declaração de Ajuste Anual; (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

III - não poderá exceder: (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

a) ao valor da contribuição patronal calculada sobre 1 (um) salário mínimo mensal, sobre o 13º (décimo terceiro) salário e sobre a remuneração adicional de férias, referidos também a 1 (um) salário mínimo; (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

b) ao valor do imposto apurado na forma do art. 11 desta Lei, deduzidos os valores de que tratam os incisos I a III do caput deste artigo; (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

IV - fica condicionada à comprovação da regularidade do empregador doméstico perante o regime geral de previdência social quando se tratar de contribuinte individual. (Incluído pela Lei nº 11.324, de 2006) ~~(Vide Medida provisória nº 284, de 2006)~~

(Às Comissões de Educação, Cultura e Esporte; e de Assuntos Econômicos, cabendo à última decisão terminativa)

Publicado no **DSF**, de 10/2/2015

Secretaria de Editoração e Publicações – Brasília-DF

OS: 10148/2015

PARECER Nº , DE 2015

Da COMISSÃO DE EDUCAÇÃO, CULTURA E ESPORTE, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015, da Senadora Ana Amélia, que *dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de instituições públicas de ensino superior*.

Relatora: Senadora **SIMONE TEBET**

I – RELATÓRIO

Submete-se ao exame da Comissão de Educação, Cultura e Esporte (CE) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015, de autoria da Senadora Ana Amélia.

A proposição dispõe que, para receber e administrar recursos de doações de pessoas físicas e jurídicas, as instituições de ensino superior (IES) públicas poderão criar fundos patrimoniais vinculados, com personalidade jurídica de direito privado e sem fins lucrativos.

Segundo o PLS, o patrimônio dos fundos deverá ser formado exclusivamente por dotações próprias e doações de bens, móveis e imóveis, e direitos de qualquer espécie, efetuadas por pessoas físicas ou jurídicas domiciliadas no Brasil ou no exterior. Esses bens devem ser mantidos separados dos da universidade à qual o fundo estiver ligado, contábil, administrativa e financeiramente.

Ainda de acordo com o texto, os fundos patrimoniais serão uma poupança de longo prazo, a ser investida com objetivos de preservação de valor e de geração de receita, tornando-se fonte regular e estável de recursos para as instituições a que se vinculam.

O art. 4º da proposição, por sua vez, trata sobre o que devem dispor os atos constitutivos de cada fundo e estabelece a obrigatoriedade da existência de um Conselho de Administração, composto por cinco membros (inciso IV), e um Comitê de Investimentos, composto por três membros com notórios conhecimentos e experiência nos mercados financeiros e de capitais, indicados pelo Conselho de Administração (inciso V). Enquanto o Conselho deve aprovar normas internas sobre a política de investimentos e sobre as regras de resgate e utilização dos recursos, cabe ao Comitê atuar como órgão consultivo na definição de regras sobre investimento financeiro, resgate e utilização dos recursos, bem como coordenar e supervisionar os responsáveis pela gestão do fundo (§§ 1º e 2º do art. 4º).

O projeto também prevê a dedução no cálculo do Imposto de Renda dos doadores dos valores efetivamente doados, dentro de limites estabelecidos, com o intuito de não aumentar o volume total das deduções já previstas para esse tributo.

Para justificar a iniciativa, a autora lembra que o financiamento das instituições de ensino superior públicas no Brasil enfrenta muitos problemas. Mantidas pelo Estado, tanto na esfera federal quanto na estadual ou, o que é mais raro, na municipal, essas instituições têm pouca tradição na captação de recursos privados e vêm enfrentando restrições orçamentárias para o desenvolvimento de atividades de ensino e pesquisa de excelência. A lógica que rege esses fundos, acrescenta a autora, é a da preservação de seu patrimônio, investido para gerar receitas previsíveis e periódicas para a instituição beneficiária.

A proposição foi distribuída para análise desta Comissão e, em caráter terminativo, da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), não tendo, até esta data, recebido emendas.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 102 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CE opinar sobre proposições que tratem de normas gerais sobre educação (inciso I). Assim, a análise do PLS nº 16, de 2015, enquadra-se nas competências regimentalmente atribuídas a este colegiado.

Passando à análise do mérito, consideramos louvável a iniciativa de normatizar a criação e funcionamento de fundos patrimoniais vinculados ao financiamento de IES públicas. Conhecidos como *endowment funds*, em inglês, amplamente utilizados pelas universidades de ponta nos Estados Unidos, os fundos patrimoniais vinculados já vêm sendo adotados por diversas instituições nacionais, públicas e privadas, tais como: Instituto Técnico Aeroespacial (ITA), Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FEA) da Universidade de São Paulo (USP), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Instituto de Ensino e Pesquisa (INSPER), Instituto Mauá de Tecnologia e Universidade Presbiteriana Mackenzie. A Escola Politécnica da USP (Poli), por sua vez, também já constituiu o seu próprio fundo patrimonial.

Observa-se, pois, que não existem empecilhos na legislação pátria para criação e funcionamento de tais fundos. Ocorre que, possivelmente, um dos obstáculos para a sua disseminação no País, além de nossa pequena tradição no assunto, é a ausência de uma legislação apropriada dedicada ao tema.

Os fundos patrimoniais detêm grande potencial de arrecadação, como demonstra o exemplo dos Estados Unidos, e servirão para reforçar e preservar o patrimônio voltado para o apoio à pesquisa e à inovação em cada instituição de ensino, de forma permanente, o que diminui o impacto das intervenções políticas na definição dos orçamentos das IES. Essas poupanças de longo prazo, ao oferecerem fonte regular autônoma de financiamento para o desenvolvimento de atividades de ensino e de pesquisa de excelência, constituem somente mais uma

alternativa não onerosa para incrementar os orçamentos das IES públicas, sem retirar do Poder Público a responsabilidade pelo financiamento de tais instituições.

Ademais, sugerimos que sejam incluídas no alcance da proposição fundações e associações devidamente constituídas, sem fins lucrativos, devendo os incentivos fiscais, previstos nos artigos 9º e 10 do PLS nº 16, de 2015, serem aplicáveis apenas às fundações e associações que possuam, em pleno vigor, a Declaração de Utilidade Pública Federal, instituída pela Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, ou a qualificação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, nos termos da Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

A intenção é que o PLS nº 16, de 2015, passe a abranger as fundações de amparo à pesquisa, fundações que apoiam universidades públicas, universidades privadas sem fins lucrativos, museus, organizações de fomento à cultura, hospitais sem fins lucrativos, entre outros. Essa extensão do alcance do PLS nº 16, de 2015, poderá incentivar doações para essas entidades do terceiro setor e promover a sua sustentabilidade em longo prazo. Ao se estimular a doação a fundos dessa natureza, teremos organizações menos dependentes, com maior estabilidade financeira e com viabilidade operacional assegurada, o que permitirá que elas se organizem e cresçam de forma sustentável.

Acreditamos, assim, que a aprovação do presente PLS com as emendas sugeridas irá contribuir para a criação, entre os brasileiros, de uma cultura de doação para as universidades e para entidades do terceiro setor, inclusive porque a proposição já prevê a dedução no Imposto de Renda (IR) dos valores doados a fundos patrimoniais vinculados a instituições de ensino superior até o limite de 1,5% do lucro operacional, no caso de pessoas jurídicas, e de 12% do imposto devido, no caso de pessoas físicas. Além disso, incluímos as doações efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a entidades do terceiro setor no limite de dedução de 2% do lucro operacional, previsto para doações efetuadas por pessoas jurídicas a entidades civis, sem fins lucrativos (art. 13, § 2º, inciso III, da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995). Também incluímos as doações a fundos patrimoniais vinculados a entidades do terceiro setor entre os valores dedutíveis do imposto de renda da pessoa física.

A respeito do incentivo fiscal concedido a pessoas físicas doadoras, o PLS prevê o limite de dedução do imposto de renda levando em consideração o percentual de 12% constante do § 1º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995. Acontece que atualmente encontra-se em vigor a metade desse limite (6%), nos termos do art. 22 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, que revogou tacitamente o § 1º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 1995.

Assim, com a finalidade de evitar a ampliação da renúncia fiscal da União, insta salientar que oferecemos emenda ao PLS para que a dedução de IR prevista no projeto se encontre dentro dos limites estabelecidos atualmente pela legislação, o que parece ter sido a intenção da autora da proposição. Propomos que o PLS altere o art. 22 da Lei nº 9.532, de 1997, para incluir a dedução das doações efetuadas aos fundos patrimoniais no limite de 6%, bem como revogue explicitamente o § 1º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 1995.

Feitos esses apontamentos, considerando a relevância social e educacional da matéria, julgamos que a norma sugerida pelo PLS nº 16, de 2015, com as emendas apresentadas, merece se tornar parte do ordenamento jurídico vigente.

III – VOTO

Diante do exposto, o voto é pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº 1 - CE

A ementa do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015, passa a ter a seguinte redação:

"Dispõe sobre a criação e o funcionamento de fundos patrimoniais vinculados a fundações e associações sem fins lucrativos e a instituições públicas de ensino superior."

EMENDA Nº 2 - CE

Dê-se aos arts. 1º, 2º, 4º e 11 do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, a seguinte redação:

"**Art. 1º** Fundações e associações devidamente constituídas, sem fins lucrativos, e instituições públicas de ensino superior poderão instituir fundos patrimoniais vinculados, com personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, para receber e administrar recursos provenientes de doações de pessoas físicas e jurídicas.

Art. 2º Os fundos patrimoniais instituídos na forma desta Lei serão vinculados às respectivas instituições que os constituírem e serão formados exclusivamente por dotações próprias e doações de bens, móveis e imóveis, e direitos de qualquer espécie, efetuadas por pessoas físicas ou jurídicas, domiciliadas no Brasil ou no exterior.

Parágrafo único. O patrimônio dos fundos de que trata o caput deverá ser mantido estritamente segregado, contábil, administrativa e financeiramente, do patrimônio das instituições a que se vinculam, para todos os efeitos legais.

.....

Art. 4º .....

.....

IV – a existência de Conselho de Administração, composto por cinco membros, no mínimo, e presidido, no caso de fundo vinculado a instituição pública de ensino superior, pelo seu dirigente máximo;

.....

VI – a vedação de destinação a finalidade distinta da prevista no ato constitutivo e de outorga de garantias a terceiros, inclusive em operações de responsabilidade da instituição a que se vincula.

.....

Art. 11. Em caso de dissolução e liquidação de fundo patrimonial instituído nos termos desta Lei, todos os ativos serão transferidos à instituição de ensino a que se vincula ou, no caso de

fundo patrimonial vinculado a fundação ou associação sem fins lucrativos, o patrimônio líquido será destinado à entidade apoiada ou a outro fundo patrimonial com objetivos similares, conforme deliberação unânime do Conselho de Administração do respectivo fundo."

EMENDA Nº 3 - CE

Dê-se aos arts. 9º e 10 do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, a seguinte redação:

Art. 9º O art. 13 da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"**Art. 13**. .....

.....

§ 2º .....

.....

III - as efetuadas a fundos patrimoniais vinculados a entidades civis ou diretamente a essas entidades, legalmente constituídas no Brasil, sem fins lucrativos, que prestem serviços gratuitos em benefício de empregados da pessoa jurídica doadora, e respectivos dependentes, ou em benefício da comunidade onde atuem, até o limite de dois por cento do lucro operacional da pessoa jurídica, antes de computada a sua dedução, observadas as seguintes regras:

a) as doações, quando em dinheiro, serão feitas mediante crédito em conta corrente bancária diretamente em nome da entidade beneficiária ou do fundo patrimonial vinculado;

b) a pessoa jurídica doadora manterá em arquivo, à disposição da fiscalização, declaração, segundo modelo aprovado pela Secretaria da Receita Federal, fornecida pela entidade beneficiária ou pelo fundo patrimonial vinculado, em que a entidade ou o fundo se comprometem a aplicar integralmente os recursos recebidos na realização de seus objetivos sociais, com identificação da pessoa física responsável pelo seu cumprimento, e a não distribuir lucros, bonificações ou vantagens a dirigentes, mantenedores ou associados, sob nenhuma forma ou pretexto;

c) a entidade civil beneficiária deverá ser reconhecida de utilidade pública por ato formal de órgão competente da União;

d) o fundo patrimonial beneficiário deverá ser vinculado a uma entidade reconhecida de utilidade pública por ato formal de órgão competente da União, nos termos da Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, ou qualificada como Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, conforme a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

....." (NR)

Art. 10. O art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"**Art. 12**. .....

.....

IX – as doações feitas a fundos patrimoniais vinculados a instituições públicas de ensino superior ou vinculados a associações ou fundações devidamente constituídas, sem fins lucrativos, que possuam, em pleno vigor, Declaração de Utilidade Pública Federal, instituída pela Lei nº 91, de 28 de agosto de 1935, ou qualificação de Organização da Sociedade Civil de Interesse Público, conforme a Lei nº 9.790, de 23 de março de 1999.

....." (NR)

EMENDA Nº 4 - CE

Dê-se ao art. 12 do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, a seguinte redação:

Art. 12. O art. 22 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 22. A soma das deduções a que se referem os incisos I a III e IX do art. 12 da Lei nº 9.250, de 1995, fica limitada a seis por cento do valor do imposto devido, não sendo aplicáveis limites específicos a quaisquer dessas deduções." (NR)

EMENDA Nº 5 - CE

9

Acrescente-se art. 13 ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 16, de 2015, com a seguinte redação:

"**Art. 13**. Fica revogado o § 1º do art. 12 da Lei nº 9.250, de 26 de dezembro de 1995."

EMENDA Nº 6 - CE

Renumere-se o art. 12 do Projeto de Lei do Senado nº 16, de 2015, como art. 14.

Sala da Comissão, 22 de setembro de 2015

Senador ROMÁRIO, Presidente

Senadora SIMONE TEBET, Relatora

8

SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador VALDIR RAUPP

PARECER Nº , DE 2016

SF/16290.44934-34

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 534, de 2015, do Senador José Medeiros, que *cria a declaração única de informações socioeconômicas e fiscais da pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte*.

Relator: Senador **VALDIR RAUPP**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), em decisão terminativa, o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 534, de 2015, que *cria a declaração única de informações socioeconômicas e fiscais da pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte.*

O art. 1º do projeto afirma que a pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte deverá apresentar anualmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil declaração única de informações socioeconômicas e fiscais, a qual deverá ser disponibilizada aos órgãos de fiscalização tributária e previdenciária.

Por sua vez, o § 1º do artigo supracitado define pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte aquela com receita bruta anual de até 600 mil reais e que não distribui, entre os seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais resultados, sobras, excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e que os aplica integralmente na consecução do respectivo objeto social, de forma imediata ou por meio da constituição de fundo patrimonial ou fundo de reserva. Ademais, para fazer jus ao título, tais empresas devem manter escrituração de suas receitas e

SF/16290.44934-34

despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão.

Já o § 2º atesta que a declaração única de informações socioeconômicas e fiscais constitui confissão de dívida e instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e contribuições que não tenham sido recolhidos resultantes das informações nela prestadas.

O art. 2º do projeto em voga veda a exigência de outras declarações tributárias além da declaração única tratada pela proposição, mas ressalva a obrigação de prestação de informações relativas a terceiros.

O art. 3º estabelece valores de multas a serem pagas caso a pessoa jurídica abrangida pela Lei deixe de apresentar a declaração única ou que a apresente com incorreções ou omissões.

Por fim, o art. 4º define a cláusula de vigência, ao afirmar que a Lei, caso aprovado o projeto, entrará em vigor 180 dias após a data de sua publicação.

Em sua justificação, o autor destaca que o objetivo do projeto é *desburocratizar o cumprimento das obrigações tributárias pelas entidades de pequeno porte do Terceiro Setor, que tanto ajudam nossa sociedade*.

O projeto foi distribuído a esta Comissão em decisão terminativa. No prazo regimental, não foram oferecidas emendas.

II – ANÁLISE

De acordo com os incisos I e IV do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), compete à CAE emitir parecer sobre os aspectos econômicos e financeiros das matérias que forem submetidas à sua apreciação, bem como sobre finanças públicas e normas gerais de direito financeiro, entre outras.

Não obstante a análise de mérito, uma vez que a matéria foi submetida à apreciação desta Comissão em decisão terminativa, cumpre-nos examinar, ainda, os aspectos de constitucionalidade, juridicidade, regimentalidade e técnica legislativa da proposição.

SF/16290.44934-34

O art. 48 da Constituição Federal de 1988 (CF) estabelece que cabe ao Congresso Nacional dispor, mediante sanção presidencial, sobre as matérias de competência da União. Ademais, compete à União legislar sobre direito civil e direito tributário, segundo o inciso I dos art. 22 e 24.

Sendo assim, uma vez que a matéria sob exame não se refere a projeto de lei cuja iniciativa está reservada a outros Poderes da República, a proposição satisfaz a todos os requisitos constitucionais formais quanto à iniciativa do processo legislativo.

Tendo em vista que inova o ordenamento jurídico vigente e possui caráter geral, não vislumbramos quaisquer problemas de juridicidade.

Quanto à técnica legislativa, o projeto está de acordo com o preceituado pela Lei Complementar nº 95, de 1998, que dispõe sobre a elaboração, a redação, a alteração e a consolidação das leis.

Em relação ao mérito, salientamos que o projeto em voga vai ao encontro do interesse público. Ao exigir declaração única de informações socioeconômicas e fiscais, contribui para a simplificação e a desburocratização do regime tributário das entidades de pequeno porte que compõem o Terceiro Setor, o que, consequentemente, estimula a proliferação de instituições tão importantes, responsáveis por aperfeiçoar a prestação e o controle dos serviços públicos nacionais, realizar atividades de filantropia, aumentar o acesso à saúde, à educação e à cultura, melhorando a qualidade de vida da população.

Nesse sentido, o autor do projeto em análise, Senador José Medeiros, destacou que, em relação às entidades do Terceiro Setor de pequeno porte, faz-se necessário seguir o caminho da simplificação, semelhante àquele previsto no Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), instituído pela Lei Complementar nº 123, de 2006. Para as pessoas jurídicas optantes do Simples, as várias declarações previstas na legislação tributária são substituídas por uma única, anual e simplificada.

Por fim, conforme a análise expendida, reafirmamos que o PLS nº 534, de 2015, ao simplificar a prestação de informações, além de não gerar despesas para o setor público, tende a reduzir os custos administrativos, desburocratizar procedimentos para os integrantes do Terceiro Setor e,

consequentemente, estimular a disseminação de entidades tão importantes e benéficas para a população.

SF/16290.44934-34

III – VOTO

Ante o exposto, voto pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 534, de 2015.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL
PROJETO DE LEI DO SENADO
Nº 534, DE 2015

Cria a declaração única de informações socioeconômicas e fiscais da pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte deverá apresentar anualmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil, nos termos do regulamento, declaração única de informações socioeconômicas e fiscais, que deverá ser disponibilizada aos órgãos de fiscalização tributária e previdenciária.

§ 1º Para fins desta Lei, considera-se pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos de pequeno porte aquela com receita bruta anual até R$600.000,00 (seiscentos mil reais) que:

I – não distribui, entre os seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais resultados, sobras, excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e que os aplica integralmente na consecução do respectivo objeto social, de forma imediata ou por meio da constituição de fundo patrimonial ou fundo de reserva; e

II – mantém escrituração de suas receitas e despesas em livros revestidos de formalidades capazes de assegurar sua exatidão.

§ 2º A declaração de que trata o *caput* deste artigo constitui confissão de dívida e instrumento hábil e suficiente para a exigência dos tributos e contribuições que não tenham sido recolhidos resultantes das informações nela prestadas.

§ 3º A situação de inatividade deverá ser informada na declaração de que trata o *caput* deste artigo.

§ 4º Para efeito do disposto no § 3º deste artigo, considera-se em situação de inatividade a pessoa jurídica que não apresente mutação patrimonial e atividade operacional durante todo o ano-calendário.

Art. 2º É vedada a exigência de declarações tributárias além daquela estipulada no art. 1º desta Lei, ressalvada a obrigação de prestação de informações relativas a terceiros.

Art. 3º A pessoa jurídica que deixar de apresentar a declaração a que se refere o art. 1º desta Lei, no prazo fixado, ou que a apresentar com incorreções ou omissões, será intimada a apresentar declaração original, no caso de não apresentação, ou a prestar esclarecimentos, nos demais casos, no prazo estipulado pela autoridade fiscal, na forma definida em regulamento, e sujeitar-se-á às seguintes multas:

I - de 100,00 (cem reais), no caso de falta de entrega da declaração ou entrega após o prazo;

II - de R$ 20,00 (vinte reais) para cada grupo de 10 (dez) informações incorretas ou omitidas.

§ 1º As multas serão reduzidas:

I - à metade, quando a declaração for apresentada após o prazo, mas antes de qualquer procedimento de ofício;

II - a 75% (setenta e cinco por cento), se houver a apresentação da declaração no prazo fixado em intimação.

§ 2º Considerar-se-á não entregue a declaração que não atender às especificações técnicas estabelecidas em regulamento.

§ 3º Na hipótese do § 2º deste artigo, a pessoa jurídica será intimada a apresentar nova declaração, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência da intimação, e sujeitar-se-á à multa prevista no inciso I do *caput* deste artigo, observado o disposto no § 1º deste artigo.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor 180 (cento e oitenta) dias após a data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

A expressão Terceiro Setor é utilizada como referência àquelas entidades que se situam entre o público e o privado, sendo ele formado por pessoas jurídicas privadas, sem fins lucrativos, que desempenham ações de caráter público, como instituições religiosas, organizações não governamentais (ONGs), organizações sociais (OS), entidades

beneficentes, organizações de voluntariado, etc. Assim, no chamado Terceiro Setor, tem-se a utilização de recursos privados para fins públicos.

Sobre o tema, lembramos a publicação da chamada Lei de Fomento e de Colaboração (nº 13.019, de 31 de julho de 2014), conhecida como Marco Regulatório do Terceiro Setor (ou das Organizações da Sociedade Civil), que, em seu art. 2º, inciso I, define organização da sociedade civil como a pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos que não distribui, entre os seus sócios ou associados, conselheiros, diretores, empregados ou doadores, eventuais resultados, sobras, excedentes operacionais, brutos ou líquidos, dividendos, bonificações, participações ou parcelas do seu patrimônio, auferidos mediante o exercício de suas atividades, e que os aplica integralmente na consecução do respectivo objeto social, de forma imediata ou por meio da constituição de fundo patrimonial ou fundo de reserva.

A legislação tributária brasileira, já na Constituição Federal, prevê uma série de imunidades e isenções às organizações do Terceiro Setor. Nesse sentido, o art. 150, inciso VI, alínea “c”, e o art. 195, § 7º, da Carta Magna. Também o art. 15 da Lei nº 9.532, de 10 de dezembro de 1997, considera isentas do imposto de renda da pessoa jurídica e da contribuição social sobre o lucro líquido as instituições de caráter filantrópico, recreativo, cultural e científico e as associações civis que prestem os serviços para os quais houverem sido instituídas e os coloquem à disposição do grupo de pessoas a que se destinam, sem fins lucrativos.

Ocorre que as imunidades e isenções tributárias previstas no arcabouço normativo brasileiro não afastam a necessidade de as entidades beneficiárias observarem o cumprimento de obrigações acessórias, devendo referidas organizações manterem escrituração contábil regular e completa que registre as receitas e as despesas. Efetivamente, é essencial que a contabilidade das entidades sem fins lucrativos beneficiadas por imunidades e isenções seja passível de verificação, sendo a transparência requisito fundamental para que sejam evitados desvios e fraudes.

Não por outro motivo, o Código Tributário Nacional (CTN), em seu art. 113, informa existirem obrigações tributárias principais e acessórias, sendo que estas últimas têm por objeto as prestações, positivas ou negativas, nelas previstas no interesse da arrecadação ou da fiscalização dos tributos (§ 2º). Ademais, o próprio CTN, no parágrafo único do art. 175, enuncia que mesmo a incidência de isenção ou anistia, que exclui o crédito tributário, não dispensa o cumprimento das obrigações acessórias dependentes da obrigação principal. Ou seja, nas situações em que determinada pessoa física ou jurídica seja beneficiada com imunidades, isenções ou qualquer outro incentivo, as obrigações acessórias, como a de apresentar as declarações exigidas pela legislação tributária, persistem, tudo em benefício da fiscalização, da transparência e do controle necessários ao bom funcionamento do sistema.

Nessa esteira, a Lei nº 9.779, de 19 de janeiro de 1999, em seu art. 16, afirma a competência da Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) para dispor sobre as obrigações acessórias relativas aos impostos e contribuições por ela administrados, estabelecendo, inclusive, forma, prazo e condições para o seu cumprimento e o respectivo responsável. Caso não haja o cumprimento das obrigações acessórias, incidem penalidades

(multas), que, por seu turno, convertem-se em obrigação principal relativamente à penalidade pecuniária (art. 113, § 3º, do CTN).

O art. 57 da Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de agosto de 2001, prevê as multas aplicáveis ao sujeito passivo que deixar de cumprir as obrigações acessórias exigidas nos termos do art. 16 da Lei nº 9.779, de 1999, ou que as cumprir com incorreções ou omissões.

Com base nos mencionados dispositivos legais, a RFB edita suas normas de referência, pelas quais define de forma detalhada as obrigações acessórias a serem observadas pelos contribuintes, como, por exemplo, a apresentação da Declaração de Débitos e Créditos Tributários Federais, da Escrituração Contábil Fiscal, Escrituração Contábil Digital, da Escrituração Fiscal Digital-Contribuições, da Declaração Simplificada de Pessoa Jurídica Inativa.

Essas declarações são importantes para viabilizar o controle por parte das autoridades fiscais.

Acreditamos, contudo, que, em relação às entidades do Terceiro Setor de pequeno porte, se faz necessário seguir o caminho da simplificação, semelhante àquele previsto no Regime Especial Unificado de Arrecadação de Tributos e Contribuições devidos pelas Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (Simples Nacional), instituído pela Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006. Para as pessoas jurídicas optantes do Simples, as várias declarações previstas na legislação tributária são substituídas por uma única, anual e simplificada.

Diante disso, apresentamos esta proposição, objetivando desburocratizar o cumprimento das obrigações tributárias pelas entidades de pequeno porte do Terceiro Setor, que tanto ajudam nossa sociedade. Nesse sentido, a pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos com receita bruta anual de até R$600.000,00, considerada de pequeno porte pelo projeto, deverá apresentar anualmente à Secretaria da Receita Federal do Brasil, nos termos do regulamento, declaração única de informações socioeconômicas e fiscais.

Diante do exposto, contamos com o apoio dos ilustres Pares para o aperfeiçoamento e a aprovação desta iniciativa.

Sala das Sessões,

Senador **JOSÉ MEDEIROS**

LEGISLAÇÃO CITADA

5

Constituição de 1988 - 1988/88
Lei Complementar nº 123, de 14 de Dezembro de 2006 - SUPER SIMPLES - 123/06
Lei nº 9.532, de 10 de Dezembro de 1997 - 9532/97
    artigo 15
Lei nº 9.779, de 19 de Janeiro de 1999 - 9779/99
    artigo 16
Medida Provisória nº 2.158-35, de 24 de Agosto de 2001 - 2158-35/01
    artigo 57

(À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa)

9

SF/16859.66086-54

PARECER Nº DE 2016

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 535, de 2015, do Senador Ricardo Ferraço, que *altera as Leis nºs 9.481, de 13 de agosto de 1997, e 9.779, de 19 de janeiro de 1999, e a Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de agosto de 2001, para elevar a 34% (trinta e quatro por cento) a alíquota do imposto de renda na fonte incidente sobre os rendimentos decorrentes de operação em que o beneficiário seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida, ou então usufrua de regime fiscal privilegiado*.

RELATOR: Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 535, de 2015, modifica a legislação tributária federal (Leis nºs 9.481, de 13 de agosto de 1997, e 9.779, de 19 de janeiro de 1999, e Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de agosto de 2001) para elevar de 25 para 34% a alíquota do Imposto sobre a Renda Retido na Fonte (IRRF) em relação aos rendimentos de beneficiários residentes ou domiciliados em país ou dependência com tributação favorecida, ou de beneficiários que usufruam de regime fiscal privilegiado em seus países.

Como regra de vigência, o projeto fixa o início da produção de efeitos a partir do primeiro dia do ano seguinte à publicação da lei (art. 4º do PLS).

SF/16859.66086-54

Justificou-se que a elevação da alíquota do IRRF serviria para equalizar a tributação à que os mesmos rendimentos se submeteriam caso fossem auferidos por pessoa jurídica residente ou domiciliada no Brasil.

O projeto de lei seguiu ao exame da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), cabendo a esta a decisão terminativa.

Encerrado o prazo previsto no art. 122, § 1º, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF), não foram apresentadas emendas.

II – ANÁLISE

Inexiste vício de competência ou de legitimidade na proposição. O projeto de lei refere-se ao Imposto sobre a Renda, cuja competência para disciplinar é da União, a teor do art. 153, inciso III, da Constituição Federal (CF). Desse modo, a lei federal pode regular o assunto e cabe ao Congresso Nacional dispor sobre a matéria.

No concernente à iniciativa, o objeto da proposta não se encontra entre aqueles reservados (arts. 61, § 1º, e 165 da CF), de maneira que qualquer membro do Congresso Nacional pode apresentar proposição legislativa referente ao tema.

Em relação aos demais aspectos formais, a espécie normativa proposta é compatível com o Texto Constitucional e foram seguidas as normas de técnica legislativa apropriadas, em conformidade com as disposições da Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Superada a análise formal da proposição, passa-se ao exame do seu conteúdo, que se encontra na competência desta Comissão, na forma do art. 99 do RISF. Nesse sentido, verifica-se que não há incompatibilidade material no projeto, haja vista a medida corrigir distorção nos encargos suportados por pessoas residentes ou domiciliadas em países com tributação favorecida.

Atualmente, são considerados, em regra, paraísos fiscais, de acordo com o ordenamento brasileiro (art. 24 da Lei nº 9.430, de 27 de

SF/16859.66086-54

dezembro de 1996), os países que não tributam a renda ou a tributam em alíquota reduzida; ou cuja legislação interna oponha sigilo relativo à composição societária de pessoas jurídicas ou a sua titularidade. Nesses casos, a remessa de pagamentos ao exterior está sujeita, como regra geral, à retenção na fonte com alíquota de 25%.

No entanto, esse percentual é reduzido em comparação às alíquotas incidentes internamente em nosso País. Para as pessoas jurídicas, a tributação sobre a renda envolve a incidência do Imposto sobre a Renda das Pessoas Jurídicas (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL), de modo que a alíquota efetiva pode alcançar até 34% (25% relativa ao IRPJ, considerando a alíquota de 15% e o adicional de 10%; e 9% relativa à CSLL).

De acordo com o art. 43 do Código Tributário Nacional (CTN), o Imposto sobre a Renda tem como fato gerador a aquisição da disponibilidade econômica ou jurídica de renda e de proventos de qualquer natureza. A incidência do imposto independe da denominação da receita ou do rendimento, da localização, condição jurídica ou nacionalidade da fonte, da origem e da forma de percepção. Por isso, há base constitucional e legal (norma geral) para tributação de rendimentos auferidos no exterior cujo fato gerador ocorra no Brasil.

Com a modificação, serão equalizados os encargos tributários suportados pelos prestadores de serviços e fornecedores de mercadorias localizados no Brasil com aqueles que procuram os paraísos fiscais com o objetivo de pagar menos tributos. Assim, sob condições equânimes concorrenciais, as empresas nacionais irão preferir contratar prestadores e fornecedores domiciliados em nosso País. Por isso, é louvável a iniciativa do nobre parlamentar.

SF/16859.66086-54

III – VOTO

Diante do exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 535, de 2015.

Sala da Comissão, em

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL
PROJETO DE LEI DO SENADO
Nº 535, DE 2015

Altera as Leis nºs 9.481, de 13 de agosto de 1997, e 9.779, de 19 de janeiro de 1999, e a Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de agosto de 2001, para elevar a 34% (trinta e quatro por cento) a alíquota do imposto de renda na fonte incidente sobre os rendimentos decorrentes de operação em que o beneficiário seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida, ou então usufrua de regime fiscal privilegiado.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 1º da Lei nº 9.481, de 13 de agosto de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

.....

§ 6º A parcela do contrato de afretamento que exceder os limites estabelecidos no § 2º sujeita-se à incidência do imposto de renda na fonte à alíquota de 15% (quinze por cento) ou de 34% (trinta e quatro por cento), quando a remessa for destinada a país ou dependência com tributação favorecida, ou quando o arrendante ou locador for beneficiário de regime fiscal privilegiado, nos termos dos arts. 24 e 24-A da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996.

....." (NR)

Art. 2º O art. 8º da Lei nº 9.779, de 19 de janeiro de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"**Art. 8º** Ressalvadas as hipóteses a que se referem os incisos V, VIII, IX, X e XI do art. 1º da Lei nº 9.481, de 13 de agosto de 1997, os rendimentos decorrentes de qualquer operação em que o beneficiário seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação

favorecida, ou usufrua de regime fiscal privilegiado, nos termos dos arts. 24 e 24-A da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, sujeitam-se à incidência do imposto de renda na fonte à alíquota de 34% (trinta e quatro por cento).” (NR)

Art. 3º O art. 9º da Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de agosto de 2001, passa a vigorar com a seguinte redação:

“**Art. 9º** .....

.....

§ 5º A alíquota referida no *caput*, na hipótese de pagamento a beneficiário que seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida, ou que usufrua de regime fiscal privilegiado, nos termos dos arts. 24 e 24-A da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, será de 34% (trinta e quatro por cento).” (NR)

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos a partir do primeiro dia do ano seguinte.

JUSTIFICAÇÃO

Esta proposição visa elevar, de 25% para 34%, a alíquota do Imposto de Renda Retido na Fonte (IRRF) incidente sobre rendimentos auferidos por beneficiário que seja residente ou domiciliado em país ou dependência com tributação favorecida (os chamados “paraísos fiscais”), ou então que usufrua de regime fiscal privilegiado.

Com relação aos beneficiários de regime fiscal privilegiado, somente os arrendantes ou locadores de embarcações marítimas de que trata o § 6º da Lei nº 9.481, de 13 de agosto de 1997, sofrem, desde 1º de janeiro de 2015, retenção na fonte à alíquota majorada. Este projeto estende a exigência do IRRF à alíquota majorada, agora de 34%, a todos os rendimentos auferidos por beneficiários que usufruam de regime fiscal privilegiado.

País ou dependência com tributação favorecida é aquele que não tributa a renda ou que a tributa à alíquota máxima inferior a 17%, ou ainda que não esteja alinhado com os padrões internacionais de transparência fiscal (arts. 24 e 24-B da Lei nº 9.430, de 27 de dezembro de 1996, e Portaria MF nº 488, de 28 de novembro de 2014). A lista consta do art. 1º da Instrução Normativa (IN) RFB nº 1.037, de 4 de junho de 2010.

Os regimes fiscais privilegiados podem ocorrer mesmo em países com níveis de tributação internacionalmente aceitos. Isso porque, mesmo que ele não se enquadre no

conceito de país com tributação favorecida, sua legislação interna pode criar privilégios fiscais para determinados grupos de pessoas físicas ou jurídicas.

Esses regimes permitem a realização de operações entre empresas sem que ocorra atividade econômica substancial, com o único propósito de atrair capital para seus territórios. A relação dos regimes fiscais privilegiados consta do art. 2º da citada IN RFB nº 1.037, de 2010.

A elevação da alíquota do IRRF de 25% para 34% serve para equalizar a tributação à que os mesmos rendimentos se submeteriam caso fossem auferidos por pessoa jurídica residente ou domiciliada no Brasil. O percentual de 25% corresponde à alíquota do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica, já incluído o adicional de 10% (art. 3º da Lei nº 9.249, de 26 de dezembro de 1995). O percentual acrescido de 9% corresponde à alíquota modal da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (art. 3º da Lei nº 7.689, de 15 de dezembro de 1988).

O imposto sobre a renda submete-se ao princípio da anterioridade plena (de exercício), não se sujeitando à noventena. Por essa razão, o IRRF à alíquota de 34% só incidirá sobre os rendimentos auferidos por residentes ou domiciliados em país ou dependência com tributação favorecida, ou que usufruam de regime fiscal privilegiado, a partir de 1º de janeiro do ano subsequente ao da publicação da lei resultante deste projeto.

Por fim, registramos que proposição que ora submetemos à apreciação do Senado Federal deflui de sugestão apresentada pelo Professor Everardo Maciel em audiência pública realizada em 9 de abril de 2015 no âmbito da Comissão Parlamentar de Inquérito do HSBC.

Sala das Sessões,

Senador **RICARDO FERRAÇO**

4

LEGISLAÇÃO CITADA

Lei nº 7.689, de 15 de Dezembro de 1988 - 7689/88
- artigo 3º

Lei nº 9.249, de 26 de Dezembro de 1995 - 9249/95
- artigo 3º

Lei nº 9.430, de 27 de Dezembro de 1996 - 9430/96
- artigo 24
- artigo 24-
- artigo 24-A

Lei nº 9.481, de 13 de Agosto de 1997 - 9481/97
- artigo 1º
- inciso V do artigo 1º
- inciso VIII do artigo 1º
- inciso IX do artigo 1º
- inciso X do artigo 1º
- inciso XI do artigo 1º
- parágrafo 6º

Lei nº 9.779, de 19 de Janeiro de 1999 - 9779/99
- artigo 8º

Medida Provisória nº 2.159-70, de 24 de Agosto de 2001 - 2159-70/01
- artigo 9º

(À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa)

10

SF/17581.57249-82

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 632, de 2015, do Senador Valdir Raupp, que *altera a Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, para prever a aplicação às sociedades de grande porte das regras de publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas.*

RELATOR: Senador **RICARDO FERRAÇO**

I – RELATÓRIO

Submete-se a esta Comissão, em decisão terminativa, o PLS nº 632, de 2015, do Senador Valdir Raupp, que prevê a aplicação das regras relativas à publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas às sociedades de grande porte, mesmo quando essas empresas não estejam constituídas sob a forma de sociedades por ações.

Em sua justificação, o autor argumenta que ocorreram, nos últimos anos, mudanças importantes na legislação societária brasileira, como a Lei nº 10.303, de 31 de outubro de 2001, que se voltou principalmente ao desenvolvimento do mercado nacional de capitais, e a Lei nº 11.638, de 2007, que estabeleceu regras para as demonstrações contábeis das chamadas "sociedades de grande porte" – aquelas com ativo superior a R$ 240 milhões ou receita brutal anual superior a R$ 300 milhões. Essas empresas, mesmo quando não forem constituídas na forma de sociedades anônimas, devem seguir as regras sobre escrituração e elaboração das demonstrações financeiras constantes da Lei das S/As (Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976) e devem submeter-se à auditoria independente realizada por auditor registrado junto à Comissão de Valores Mobiliários.

SF/17581.57249-82

Entretanto, continua, a lei não prevê a publicação das demonstrações contábeis de todas as empresas de grande porte, em particular daquelas que não são organizadas na forma de sociedades anônimas, e, portanto, não estão sujeitas às determinações da Lei das Sociedades Anônimas, podendo optar por não divulgar seus balanços. Defende, então, o PLS, que exige a divulgação das demonstrações contábeis por todas as empresas de grande porte, para promover a transparência e a publicidade empresarial dos grandes agentes econômicos, o que é essencial para o bom funcionamento das economias de mercado.

Não foram oferecidas emendas ao projeto no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Compete à CAE, nos termos do art. 99, incisos I e IV, do Regimento Interno do Senado Federal, opinar sobre aspectos econômico e financeiro de qualquer matéria que lhe seja submetida, bem como sobre direito econômico. Como a decisão é terminativa, opinaremos, também, sobre os aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais do projeto em análise.

Do ponto de vista formal, não há óbices constitucionais ao projeto em análise, pois, nos termos do inciso I do art. 22 da Constituição Federal, compete à União legislar sobre direito comercial. O assunto também não figura entre as competências privativas do Presidente da República, previstas nos arts. 61 e 84 da Carta Magna.

O PLS nº 632, de 2015, tampouco apresenta óbice no tocante à juridicidade. É compatível com o ordenamento legal vigente e, acertadamente, altera lei já existente sobre a matéria de que trata. Em relação à técnica legislativa, também atende às normas de redação e alteração das leis previstas na Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998.

Em relação ao mérito, entendemos ser a proposição oportuna e pertinente. Conforme dados do *ranking* Valor1000 2016, estimado pelo jornal Valor Econômico a partir dos balanços de 2014 das principais empresas do País, todas as 1000 maiores empresas do Brasil classificam-se no conceito legal de sociedades de grande porte, por terem faturamento superior a R$ 300

SF/17581.57249-82

milhões. Todavia, no *ranking* Valor 1000 não é possível classificar as empresas pelo tipo societário, mas, conforme estimativas apresentadas na imprensa, mais de 200 das maiores empresas do Brasil são organizadas na forma de sociedades limitadas. São essas que não estão, portanto, obrigadas a divulgação de suas demonstrações contábeis.

O principal argumento contrário à publicação das demonstrações contábeis das sociedades limitadas é que elas não emitem ações, debêntures ou outros papéis que sejam distribuídos a grupo difuso de investidores, de forma que não haveria um interesse público no conhecimento dos resultados contábeis, financeiros da empresa.

Entendemos que esse raciocínio parte de uma hipótese limitada sobre o que seja o interesse público, confundindo-o com o interesse dos investidores. A atuação de empresas de grande porte tem impactos relevantes sobre o meio-ambiente, sobre a arrecadação de impostos e sobre decisões relativas a políticas públicas. Obviamente, também afeta os interesses de seus funcionários, fornecedores, credores e consumidores.

Vejam, por exemplo, o impacto da indústria automobilística no Brasil, onde os maiores fabricantes são organizados na forma de sociedades limitadas e, por isso, não divulgam suas demonstrações contábeis. Por muitos anos, o setor vem recebendo benefícios públicos na forma de redução de IPI, de benefícios tributários dos estados e de proteção tarifária contra os importados. Tudo isso sem o acesso público aos resultados financeiros das empresas para que especialistas possam avaliar melhor os impactos dessas medidas, se elas resultam em benefícios ao consumidor, maior geração de empregos ou apenas em maiores lucros para os fabricantes.

Outra política pública em que avaliação de seus resultados depende do acesso aos dados dos balanços das empresas é o crédito subsidiado do BNDES. São necessárias informações sobre a evolução dos investimentos e da lucratividade da empresa tomadora dos empréstimos do banco público para que se possam averiguar, com melhor precisão, os efeitos da concessão do crédito subsidiado.

Outro ponto favorável à publicação das demonstrações financeiras de todas as sociedades de grande porte é o estímulo ao desenvolvimento do

SF/17581.57249-82

mercado de capitais, pois muitos empresários alegam que um dos custos da abertura de capital de suas empresas está na divulgação dos resultados financeiros para o grande público, inclusive para concorrentes que mantêm sigilosas suas informações financeiras e com isso conseguem uma vantagem competitiva. Ao tornar públicas as demonstrações contábeis das grandes empresas, independentemente do padrão societário adotado, eliminamos essa vantagem competitiva das sociedades limitadas e estimulamos a abertura de capital e, assim, o desenvolvimento do mercado de capitais nacional.

Concordamos, entretanto, com uma das críticas à necessidade de divulgação das demonstrações financeiras das sociedades limitadas de grande porte: o custo da publicação obrigatória na imprensa oficial e em jornais de grande circulação, conforme prevê o art. 289 da Lei das S/As. Dada a evolução da tecnologia nas últimas décadas, acreditamos que a melhor forma de disponibilizar as demonstrações contábeis das empresas abrangidas por esse projeto é em sítios na internet, onde o histórico de informações poderá ser consultado a qualquer momento e os dados de interesse do usuário das informações poderão ser disponibilizados inclusive em formatos mais adequados para manipulação.

Assim, propomos exigir que seja publicado os balanços, apenas na forma resumida, na mídia impressa para não gerar custos demasiados às empresas e a divulgação da íntegra dos documentos no sítio da Comissão de Valores Mobiliários e da própria empresa para facilitar o acesso público da informação.

III – VOTO

Pelo exposto, o voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 632, de 2015, na forma do seguinte substitutivo:

SF/17581.57249-82

EMENDA Nº 1 - CAE (SUBSTITUTIVO)

(ao PLS nº 632, de 2015)

Altera o art. 3º da Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, e o art. 289 da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, para prever a aplicação às sociedades de grande porte das regras de publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 3º da Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º Aplicam-se às sociedades de grande porte, ainda que não constituídas sob a forma de sociedades por ações, as disposições da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, sobre escrituração, elaboração e publicação de demonstrações financeiras e a obrigatoriedade de auditoria independente por auditor registrado na Comissão de Valores Mobiliários.

§ 1º Considera-se de grande porte, para os fins exclusivos desta Lei, a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

§ 2º As sociedades de grande porte que não sejam companhias abertas poderão atender a exigência de publicação prevista no *caput* com a divulgação de suas demonstrações financeiras de forma resumida por meio de publicação em jornal de grande circulação editado na localidade em que está situada a sede da companhia, conforme § 2º do art. 19 da Lei 13.043, de 13 de novembro de 2014, e com divulgação da íntegra dos documentos no sítios na rede mundial de computadores da Comissão de Valores Mobiliários e da própria empresa." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão,

, Presidente

,Relator

SF/17581.57249-82

SENADO FEDERAL
PROJETO DE LEI DO SENADO
Nº 632, DE 2015

Altera a Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, para prever a aplicação às sociedades de grande porte das regras de publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º O art. 3º da Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, passa a vigorar acrescido do seguinte § 2º:

"**Art. 3º** .....

.....

§ 2º Aplicam-se também às sociedades de grande porte, constituídas ou não sob a forma de sociedades por ações, as disposições da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, relativas à publicação de demonstrações financeiras." (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

JUSTIFICAÇÃO

Nos últimos anos, notou-se um movimento de profunda revisão da legislação societária brasileira, iniciado pela Lei nº 10.303, de 31 de outubro de 2001, e que se voltou principalmente ao desenvolvimento do mercado nacional de capitais, enquanto mecanismo de auto-financiamento das empresas.

A Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007, realizou importante contribuição a esse movimento de atualização da legislação societária, estabelecendo regras para as chamadas "sociedades de grande porte", definidas como aquelas que – constituídas ou não sob a forma de sociedades por ações – tenham ativo superior a R$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

O referido diploma legal previu, em seu art. 3º, a aplicação às sociedades de grande porte das regras sobre escrituração e elaboração de demonstrações financeiras constantes da Lei das Sociedades Anônimas (Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976), além de estabelecer também a obrigatoriedade de realização de auditoria independente realizada por auditor registrado junto à Comissão de Valores Mobiliários.

Embora configure inegável avanço no sentido de proporcionar maior confiabilidade e rigidez à elaboração dos balanços das sociedades de grande porte, a Lei nº 11.638, de 2007, acabou por não prever a extensão a essas sociedades das disposições referentes à publicação dos balanços existentes na Lei das Sociedades Anônimas. Assim, as únicas sociedades que se encontram hoje obrigadas a publicar suas demonstrações financeiras são as sociedades anônimas. As sociedades limitadas e as demais, ainda que de grande porte, podem optar por não realizar tal divulgação.

É extremamente relevante que a obrigação de publicação das demonstrações financeiras não decorra do tipo societário adotado pela empresa, mas sim do seu porte econômico, que indica de forma muito mais clara sua relevância para a sociedade brasileira.

Nesse sentido, a presente proposição resgata previsão constante de Anteprojeto de Lei elaborado pela Comissão de Valores Mobiliários para estabelecer que se aplicam às sociedades de grande porte as regras relativas à publicação de demonstrações existentes na Lei das Sociedades Anônimas. Com isso, busca-se promover a transparência e a publicidade empresarial dos grandes agentes econômicos, que é essencial para o bom funcionamento das economias de mercado.

Por entendermos que o Projeto trará importante contribuição para o desenvolvimento da legislação societária brasileira, rogamos o apoio dos Senadores para a sua aprovação.

Sala das Sessões,

3
LEGISLAÇÃO CITADA

Lei nº 11.638, de 28 de dezembro de 2007 - Altera e revoga dispositivos da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, e da Lei nº 6.385, de 7 de dezembro de 1976, e estende às sociedades de grande porte disposições relativas à elaboração e divulgação de demonstrações financeiras

Art. 3º Aplicam-se às sociedades de grande porte, ainda que não constituídas sob a forma de sociedades por ações, as disposições da Lei nº 6.404, de 15 de dezembro de 1976, sobre escrituração e elaboração de demonstrações financeiras e a obrigatoriedade de auditoria independente por auditor registrado na Comissão de Valores Mobiliários.

Parágrafo único. Considera-se de grande porte, para os fins exclusivos desta Lei, a sociedade ou conjunto de sociedades sob controle comum que tiver, no exercício social anterior, ativo total superior a R$ 240.000.000,00 (duzentos e quarenta milhões de reais) ou receita bruta anual superior a R$ 300.000.000,00 (trezentos milhões de reais).

Senador **VALDIR RAUPP**

LEGISLAÇÃO CITADA

Lei nº 6.385, de 7 de Dezembro de 1976 - 6385/76
Lei nº 6.404, de 15 de Dezembro de 1976 - LEI DAS S/A - 6404/76
Lei nº 10.303, de 31 de Outubro de 2001 - 10303/01
Lei nº 11.638, de 28 de Dezembro de 2007 - 11638/07
artigo 3º

(À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa)

11

PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 38, de 2017, da Senadora LÚCIA VÂNIA, que *dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País*.



RELATOR: Senador **RICARDO FERRAÇO**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 38, de 2017, de autoria da Senadora Lúcia Vânia, cuja ementa é transcrita acima.

Em seu art. 1º, o PLS estipula que o auxílio financeiro proposto será de R$ 1.910.415.896,00 (um bilhão, novecentos e dez milhões, quatrocentos e quinze mil, e oitocentos e noventa e seis reais), refere-se ao exercício de 2017 e tem por objetivo fomentar as exportações do País, conforme critérios, prazos e condições previstos na Lei. Os dois parágrafos do artigo definem as condições de repasse dos recursos: os valores deverão ser entregues aos estados, ao Distrito Federal e aos municípios até o décimo dia útil de cada mês, em parcelas iguais, e ocorrerão na forma fixada pela Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Fazenda.

O art. 2º determina que as parcelas deverão ser proporcionais aos coeficientes individuais de participação de cada estado discriminados no Anexo do projeto.

Já o art. 3º prevê que, do total a ser distribuído, a União entregará 75% diretamente ao próprio estado e 25% aos seus municípios, na proporção de sua participação na distribuição da parcela do Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e Prestação de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS.

Conforme o art. 4º, do total a ser entregue, deverão ser obrigatoriamente deduzidos os valores das dívidas vencidas e não pagas da unidade federada. Uma vez realizada essa dedução, os recursos deverão ser entregues mensalmente pela União em dinheiro (crédito, em moeda corrente, à conta bancária do beneficiário) ou por meio de títulos do Tesouro Nacional, de série especial, inalienáveis, com prazo mínimo de vencimento de 10 anos, remunerados com taxa de juros igual ao custo médio das dívidas da respectiva unidade federada junto ao Tesouro Nacional (art. 5º).

SF/17898.92762-05

O art. 6º, por sua vez, prevê que o Ministério da Fazenda definirá, em até 30 dias após a publicação da Lei, as regras de prestação de informação pelos estados e pelo Distrito Federal relativas à manutenção e aproveitamento de créditos de ICMS pelos exportadores. O ente que não prestar as informações referidas ficará sujeito à suspensão do recebimento do auxílio.

Finalmente, o art. 7º estipula que a Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Na justificação, a Senadora Lúcia Vânia ressalta que, desde 2004, a União, por meio da Medida Provisória nº 193, de 2004, instituiu o Auxílio Financeiro para Fomento das Exportações (FEX). Na ocasião, liberaram-se R$ 900 milhões para estados e municípios. Contudo, segundo a autora, desde 2013, essa transferência deixou de ser regular, o que tem prejudicado a programação financeira de estados e municípios. O PLS em análise visa a disciplinar esse auxílio a distribuição do FEX num ano em que todos os Entes federados passam por grave crise financeira.

O PLS foi encaminhado para a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), para deliberação em caráter terminativo, não tendo recebido emendas no prazo regimental.

II – ANÁLISE

Compete a esta Comissão, conforme o art. 99, inciso III e IV, do Regimento Interno do Senado Federal (RISF) opinar sobre proposições que tratem de transferência de valores, comércio exterior, finanças públicas e orçamento.

No que se refere à constitucionalidade formal, o projeto de lei cuida de assunto da competência legislativa da União, conforme o art. 22, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88). Ademais, está de acordo com os preceitos constitucionais

relativos às atribuições do Congresso Nacional e à legitimidade da iniciativa legislativa, consoante os arts. 48 e 61 da Lei Maior. Do ponto de vista da constitucionalidade material, harmoniza-se com os preceitos da Carta Magna.

Em particular, a iniciativa parlamentar é legítima. À primeira vista, pode parecer estranho um parlamentar apresentar projeto de lei determinando que a União transfira determinado volume de recursos para estados e municípios, pois isso seria objeto de matéria orçamentária, cuja iniciativa é do Poder Executivo, conforme estabelece o art. 165 da Constituição.

SF/17898.92762-05

Ocorre que o montante previsto pelo PLS para transferência a estados e municípios já está devidamente previsto na Lei Orçamentária Anual de 2017, na rubrica 28.845.0903.0E25.0001, *Auxílio Financeiro aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o Fomento das Exportações – Nacional.* Ou seja, o que o PLS pretende não é criar novas despesas para a União, interferindo no processo orçamentário, mas, tão somente, disciplinar a forma como os recursos serão alocados.

Relativamente à juridicidade, o PLS nº 38, de 2017, cumpre as condições de inovação, efetividade, espécie normativa adequada, coercitividade e generalidade. Tampouco contraria os princípios gerais do direito.

No tocante ao mérito, o PLS é mais do que oportuno. São de amplo conhecimento as dificuldades financeiras pelas quais passam estados e municípios. Também é de amplo conhecimento a necessidade de o País ganhar competitividade em suas exportações. Isentar impostos de produtos exportados é uma prática internacionalmente utilizada para garantir a competitividade de um País. Ocorre que, ao isentar o exportador do ICMS, os estados perdem arrecadação, reduzindo sua capacidade de investimento. Dessa forma, sem uma compensação, a isenção tributária concedida a exportadores pode ter o efeito paradoxal de reduzir a competitividade, ao não criar meios para o estado propiciar a infraestrutura física e social necessária para o desenvolvimento da atividade exportadora.

Como já informamos, a União vem compensando – ainda que em valores aquém do necessário – os estados exportadores pelo FEX. O Fundo foi instituído por meio da Medida Provisória nº 193, de 2004 e, desde então, vem sendo renovado anualmente.

Consideramos, portanto, o PLS nº 38, de 2017, extremamente pertinente e meritório. Propomos, não obstante, que sejam realizadas algumas

adequações no texto do projeto, para que o projeto se adeque às normas jurídicas e à boa técnica legislativa.

Em primeiro lugar, com vistas a evitar quaisquer questionamentos de vício de iniciativa com base no art. 61, § 1º, II, *e*, consideramos recomendável excluir a menção explícita à Secretaria do Tesouro Nacional e ao Ministério da Fazenda no § 2º do art. 1º e no art. 6º.

Além disso, sugerimos gravar por extenso o nome do ICMS no parágrafo único do art. 3º, adequando o PLS aos preceitos da boa técnica legislativa.

SF/17898.92762-05

III – VOTO

Diante do exposto, voto pela **aprovação** do Projeto de Lei do Senado nº 38, de 2017, com as seguintes emendas:

EMENDA Nº - CAE

Dê-se ao § 2º do art. 1º do Projeto de Lei do Senado nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 1º** .....

.....

§ 2º As entregas de recursos ocorrerão na forma fixada pelo regulamento, observado o disposto no art. 6º."

EMENDA Nº - CAE

No parágrafo único do art. 3º do Projeto de Lei do Senado nº 38, de 2017, substitua-se a expressão "da parcela do ICMS" pela expressão "da parcela do Imposto sobre Operações relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação – ICMS".

EMENDA Nº - CAE

Dê-se ao *caput* do art. 6º do Projeto de Lei do Senado nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"**Art. 6º** O regulamento definirá, em até trinta dias a contar da publicação desta Lei, as regras de prestação de informação pelos Estados e pelo Distrito Federal sobre a efetiva manutenção e aproveitamento de créditos pelos exportadores a que se refere o art. 155, § 2º, inciso X, alínea "a" da Constituição.

....."

SF/17898.92762-05

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 38, DE 2017

Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País.

AUTORIA: Senadora Lúcia Vânia

DESPACHO: À Comissão de Assuntos Econômicos, em decisão terminativa

Página da matéria

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº , DE 2017

Dispõe sobre a prestação de auxílio financeiro pela União aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País.

SF/17003.80773-07

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

Art. 1º A União entregará aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, o montante de R$ 1.910.415.896,00 (um bilhão, novecentos e dez milhões, quatrocentos e quinze mil, e oitocentos e noventa e seis reais), relativo ao exercício de 2017, com o objetivo de fomentar as exportações do País, de acordo com os critérios, prazos e condições previstos nesta Lei.

§ 1º O montante referido no *caput* será entregue aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios até o décimo dia útil de cada mês, em parcelas iguais, tantas quantos forem os meses entre a data de publicação desta Lei e o final deste exercício.

§ 2º As entregas de recursos ocorrerão na forma fixada pela Secretaria do Tesouro Nacional do Ministério da Fazenda, observado o disposto no art. 6º.

Art. 2º As parcelas pertencentes a cada Estado, incluídas as parcelas de seus Municípios, e ao Distrito Federal serão proporcionais aos coeficientes individuais de participação discriminados no Anexo desta Lei.

Art. 3º Do montante dos recursos que cabe a cada Estado, a União entregará diretamente ao próprio Estado setenta e cinco por cento, e, aos seus Municípios, vinte e cinco por cento.

Parágrafo único. O rateio entre os Municípios das parcelas de que trata o *caput* obedecerá aos coeficientes individuais de participação na distribuição da parcela do ICMS de seus respectivos Estados, aplicados no exercício de 2017.

Art. 4º Para a entrega dos recursos à unidade federada, a ser realizada por uma das formas previstas no art. 5º, serão obrigatoriamente deduzidos, até o montante total apurado no respectivo período, os valores das dívidas vencidas e não pagas da unidade federada, na seguinte ordem:

I – primeiro as contraídas junto à União, depois as contraídas com garantia da União, inclusive dívida externa; somente após, as contraídas junto a entidades da administração indireta federal; e

II – primeiro as da administração direta, depois as da administração indireta da unidade federada.

Parágrafo único. Respeitada a ordem prevista nos incisos I e II do *caput*, ato do Poder Executivo Federal poderá autorizar:

I – a quitação de parcelas vincendas, mediante acordo com o respectivo ente federado; e

II – quanto às dívidas junto a entidades da administração federal indireta, a suspensão temporária da dedução quando não estiverem disponíveis, no prazo devido, as necessárias informações.

Art. 5º Os recursos a serem entregues mensalmente à unidade federada, equivalentes ao montante das dívidas apurado na forma do art. 4º, serão satisfeitos pela União pelas seguintes formas:

I – entrega de obrigações do Tesouro Nacional, de série especial, inalienáveis, com vencimento não inferior a dez anos, remuneradas por taxa igual ao custo médio das dívidas da respectiva unidade federada junto ao Tesouro Nacional, com poder liberatório para pagamento das referidas dívidas; ou

II – correspondente compensação.

Parágrafo único. Os recursos a serem entregues mensalmente à unidade federada equivalentes à diferença positiva entre o valor total que lhe cabe e o valor da dívida apurada nos termos do art. 4º e liquidada na forma do inciso II deste artigo serão satisfeitos por meio de crédito, em moeda corrente, à conta bancária do beneficiário.

Art. 6º O Ministério da Fazenda definirá, em até trinta dias a contar da publicação desta Lei, as regras da prestação de informação pelos

SF/17003.80773-07

Estados e pelo Distrito Federal sobre a efetiva manutenção e aproveitamento de créditos pelos exportadores a que se refere o art. 155, § 2º, inciso X, alínea "a", da Constituição.

§ 1º O ente federado que não enviar as informações referidas no *caput* ficará sujeito à suspensão do recebimento do auxílio de que trata esta Lei.

§ 2º Regularizado o envio das informações de que trata o caput, o repasse será retomado e os valores retidos serão entregues no mês imediatamente posterior.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

SF/17003.80773-07

ANEXO

Coeficientes Individuais de Participação das Unidades de Federação

ACRE	**0,02230%**	**PARAÍBA**	**0,11475%**
ALAGOAS	**0,28342%**	**PARANÁ**	**7,58955%**
AMAPÁ	**0,00000%**	**PERNAMBUCO**	**0,00352%**
AMAZONAS	**0,66554%**	**PIAUÍ**	**0,51966%**
BAHIA	**4,00701%**	**RIO DE JANEIRO**	**3,90663%**
CEARÁ	**0,08648%**	**RIO GRANDE DO NORTE**	**0,44750%**
DISTRITO FEDERAL	**0,00000%**	**RIO GRANDE DO SUL**	**9,69280%**
ESPÍRITO SANTO	**4,05560%**	**RONDÔNIA**	**1,36177%**
GOIÁS	**8,63425%**	**RORAIMA**	**0,01071%**
MARANHÃO	**1,70750%**	**SANTA CATARINA**	**2,47810%**
MATO GROSSO	**26,16640%**	**SÃO PAULO**	**0,00000%**
MATO GROSSO DO SUL	**5,63386%**	**SERGIPE**	**0,27269%**
MINAS GERAIS	**13,39029%**	**TOCANTINS**	**1,53509%**
PARÁ	**7,41458%**	**TOTAL**	**100,0000%**

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo deste Projeto de Lei do Senado (PLS) é disciplinar o pagamento referente ao auxílio financeiro aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios para o Fomento das Exportações (FEX). Como se sabe, as exportações gozam de imunidade tributária. Essa imunidade tem o aspecto positivo de tornar nossas exportações mais competitivas, ampliando a demanda pela produção nacional. Por outro lado, prejudica os estados exportadores, pois encolhe a base de incidência da arrecadação do ICMS e de outros tributos.

SF/17003.80773-07

Para mitigar essa perda de arrecadação, tanto a Constituição Federal quanto a legislação infraconstitucional preveem formas de a União compensar os estados pelos tributos não recolhidos.

No caso da Constituição, as duas formas de compensação são:

a) 10% do montante arrecadado a título de IPI, que são distribuídos para os estados e o Distrito Federal na proporção das respectivas exportações de produtos industrializados (art.159, II);

b) relativamente aos produtos primários e semielaborados, lei complementar irá disciplinar o montante e os critérios de distribuição, conforme prevê o art. 91 do ADCT. Enquanto não for publicada a lei, permanecem em vigor o art. 31 e o anexo da Lei Kandir, alterados pela Lei Complementar nº 115, de 2002.

Sobre a legislação infraconstitucional, a Medida Provisória (MPV) nº 193, de 2004, instituiu o Auxílio Financeiro para Fomento das Exportações (FEX), que liberou R$ 900 milhões para Estados e Municípios. Desde então, foram editadas outras onze medidas provisórias, e um projeto de lei aprovado, com esse propósito.

No entanto, essa transferência deixou de ser regular. Em 2013, o Governo Federal só propôs a MPV nº 629, que disciplinou o tema, na segunda quinzena de dezembro, para pagamento trinta dias após sua publicação. Assim, em 2013, simplesmente não houve depósito do FEX. Para 2014, apresentei o PLS nº 137, de 2015, propondo as regras de distribuição dos recursos. O PLS, contudo, foi declarado prejudicado porque o tema foi normatizado pela Lei nº 13.166, de 1° de outubro de 2015. Ou seja, a lei somente foi publicada quase no final do ano seguinte em que deveria ter sido concedido o auxílio financeiro.

Para 2015, querendo evitar que se repetisse o que vinha ocorrendo, apresentei, já em março, o PLS nº 136, de 2015, normatizando a distribuição do FEX. Em outubro, o PLS foi aprovado, em decisão terminativa da Comissão Especial do Desenvolvimento Nacional (CEDN), e enviado para a Câmara dos Deputados, onde passou a tramitar sob a forma do Projeto de Lei (PL) nº 3.410, de 2015. Em 22 de dezembro, o Deputado Júlio Cesar apresentou parecer pela aprovação junto à Comissão de Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços daquela Casa. Desde então, não houve avanço na tramitação. Contudo, em 29 de março de 2016, a Presidente da República publicou a Medida Provisória (MPV) nº 720, de 2016, disciplinando a distribuição de recursos do FEX para 2015.

SF/17003.80773-07

Em 2016, novamente para evitar que a situação descrita anteriormente se repetisse, ajudei a assegurar o FEX no Orçamento da União daquele exercício, inicialmente suprimido do relatório. O relator daquela proposta, Deputado Ricardo Barros, incluiu, a meu pedido, o montante de R$ 10 milhões, para que ficasse aberta a janela para o governo poder destinar o valor total aos estados e municípios. Ainda em 2016, apresentei ao Senado Federal projeto de lei para disciplinar o pagamento referente a esse auxílio financeiro aos entes federados. Tal projeto ficou prejudicado em razão da edição da Medida Provisória nº 749, de 2016.

Para afastar o risco de não pagamento dos recursos no âmbito do FEX em 2017, estou apresentando projeto para determinar que a União entregue R$ 1.910.415.896,00 aos estados, Distrito Federal e municípios a título de auxílio financeiro para fomento de exportações.

A inclusão do FEX no Orçamento da União de 2017 foi possível em razão de uma emenda ao Orçamento de 2017 que apresentei à Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal em novembro de 2016, a qual foi posteriormente suplementada pelo relator setorial e pelo relator geral do Orçamento do corrente exercício.

Se em 2014, 2015 e 2016, quando propus projetos de lei para disciplinar a distribuição do FEX, já entendia ser absolutamente necessário que a União auxiliasse financeiramente os entes subnacionais em proporção à perda de arrecadação decorrente das exportações, agora, em 2017, os recursos tornam-se ainda mais necessários.

Todos conhecem as dificuldades financeiras pelas quais passa a União. Mas, se a situação da União é ruim, a dos estados e municípios é trágica. A União, diante da forte queda de arrecadação, pelo menos tem

maior acesso ao crédito e maior capacidade de aumentar impostos. Em contraposição, a margem de manobra de estados e municípios é bem mais limitada. Nesse contexto, ainda que as transferências no âmbito do FEX tenham caído em termos reais, elas não deixam de ser extremamente importantes, na atual conjuntura econômica, para manter o equilíbrio financeiro dos entes subnacionais.

Por fim, é preciso reafirmar que o FEX surgiu no bojo de um amplo acordo federativo, vinculado ao reconhecimento da contribuição de todos os entes federados no esforço para expandir as exportações. Não é razoável que o Governo Federal, possivelmente em razão de dificuldades fiscais de sua própria responsabilidade, enfraqueça unilateralmente o pacto firmado.

SF/17003.80773-07

Sala das Sessões,

Senadora LÚCIA VÂNIA

LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - 1988/88
  http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988
- Lei Complementar nº 115, de 26 de Dezembro de 2002 - 115/02
  http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei.complementar:2002;115
- Lei nº 13.166, de 1º de Outubro de 2015 - 13166/15
  http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2015;13166
- Medida Provisória nº 749, de 13 de Outubro de 2016 - 749/16
  http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2016;749