

EMENDA N.º - CAS
(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

Art. 1º. Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, as revogações dos §§ 1º, 3º e 7º do art. 477 e, ainda, o art. 477-A, todos em modificação ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

No que tange a rescisão de contrato, de que tratam os artigos 477 e 477-A, as modificações pretendidas nesta proposição atentam contra princípios básicos protetivos dos trabalhadores brasileiros.

Sem qualquer motivo razoável aparente, a reforma buscada suprime do texto legal parágrafos que conferiam ao trabalhador a um reforço à segurança de que os pagamentos rescisórios fossem quitados dentro de prazo razoável. Além disso, por razões que se ignoram, pretende-se extinguir a necessidade de homologação, pelas entidades sindicais ou Superintendências Regionais do Trabalho, do termo de rescisão dos contratos de trabalho.

Por mais que se busquem justificativas para conferir supedâneo às mudanças em questão, não parece ponderado o resultado do movimento almejado.

A homologação atualmente prevista em lei visa ao oferecimento de suporte técnico ao trabalhador, na conferência das verbas pagas. É ato gratuito, que fomenta a segurança jurídica no encerramento do contrato de trabalho, que não acarreta nenhum prejuízo para nenhuma das partes envolvidas na relação de trabalho, muito menos para os sindicatos, afinal, ao realizar as homologações, as entidades sindicais exercem função primordial e justificadora de suas próprias existências.

É cediço que as demissões coletivas, mais que as demissões pontuais, são fatores que causam enorme instabilidade a todos os envolvidos, além de serem traumáticas para todos aqueles que atravessam a experiência.

As demissões em massa impactam não somente trabalhadores e empresas, mas acabam por atingir a sociedade como um todo. Desde o abalo à economia, até, por vezes, o severo comprometimento da saúde de cidades, como nos casos de encerramento das atividades de uma empresa que emprega parte considerável da população daquela localidade.



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 sai 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?

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 diabetes acima de um determinado limite no exame anual a que é submetido.

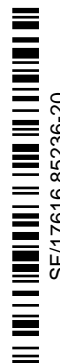
Analisando uma situação como a mencionada acima, com o texto do projeto de lei, este piloto poderia ser demitido por justa causa. Ou seja, além de passar por quadro de abalo à sua saúde, seria penalizado pelo fato de estar doente com uma dispensa com “justo motivo”.

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





EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao §2º do art. 2º do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017, a seguinte redação:

"Art. 2º

"§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis." NR

JUSTIFICATIVA

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ "*Justiça em Números 2016*", percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

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



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se as alterações promovidas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 5º, XXXV, da Constituição Federal dispõe que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. Trata-se do princípio da inafastabilidade do controle judicial, segundo o qual a lei não poderá excluir do Poder Judiciário qualquer lesão ou ameaça de lesão que eventualmente surjam da própria lei, ou seja, não é necessário nenhum tipo de esgotamento da instância administrativa para recorrer à justiça.

A intenção do PLC Nº 38 de 2017 remetido pela Câmara é engessar as decisões judiciais. Portanto, a proposta constante no texto não deve prosperar com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho, ao interesse dos trabalhadores e ao efetivo funcionamento da Justiça do Trabalho. Ademais, a emenda objetiva evitar a afronta a este princípio constitucional tão importante para o funcionamento da democracia.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



**EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Suprima-se o art. 11-A acrescido pelo PLC 38 de 2017 ao do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 enviado pela Câmara pretende, com essa emenda, instituir a prescrição intercorrente do Direito do Trabalho, fixada em 2 anos.

A prescrição intercorrente é aquela que se verifica pela inércia continuada e ininterrupta no curso do processo por seguimento temporal por parte do autor.

Resta evidente que o objetivo desta alteração é suprimir o entendimento da Súmula 114 do TST, segundo a qual, é inaplicável, na Justiça do Trabalho, a prescrição intercorrente, embora haja um conflito desse entendimento com o do STF.

No curso de uma execução trabalhista, é muito comum o empregador/devedor se esquivar para não pagar o débito, seja com o desaparecimento da própria empresa ou com a transferência de patrimônio para evitar a penhora de bens.

Nesse sentido, o reclamante não pode ser prejudicado, razão pela qual deve ser rechaçada a alteração proposta pela Câmara.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**



EMENDA MODIFICATIVA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se a redação do Art. 10-A inserta no Art. 1º do PLC 38, de 2017, para a seguinte forma:

“Art. 10-A. Tanto as empresas que estiverem interligadas por grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, assim como seus sócios, atuais ou retirantes, responderão solidariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurarem como sócios somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, independentemente de fraude que porventura venham ocorrer na organização societária ou nas relações de emprego decorrente de alterações societárias temerárias.”(NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

O instituto da subsidiariedade, tal como proposta na redação do referido dispositivo elencado pelo PLC 38, de 2017, potencializa os riscos de danos trabalhistas irreversíveis aos empregados contratados por grupos industriais, comerciais ou de qualquer outra atividade econômica que se dediquem à empresas/entidades/órgãos, tomadores de serviços, sejam eles privado ou públicos, na forma de trabalho terceirizado.

Isso porque a subsidiariedade entre as relações comerciais e trabalhistas exige o prévio esgotamento de todos os meios de constrição patrimonial postos à disposição do trabalhador, por intermédio da justiça trabalhista, antes que seja atingido o patrimônio da empresa principal e, por conseguinte, de seus sócios, durante a fase executória, em que é notória a aplicação da técnica da desconsideração da personalidade jurídica a fim de se inibir a utilização indevida da autonomia patrimonial da sociedade personificada, em proveito da responsabilização de seus titulares pelas obrigações trabalhistas societárias.

Em outras palavras é dizer: a título de responsabilidade subsidiária, persiste o instituto do BENEFÍCIO DE ORDEM, que por sua vez importa no exaurimento dos meios de execução em face da devedora principal e seus sócios, o que demanda longo transcurso de tempo até que o esgotamento de TODAS os meios executórios juridicamente possíveis, colocados à disposição do trabalhador, em nome do pagamento



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



EMENDA ADITIVA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se ao PLC nº 38, de 2017, o seguinte art. 6º, renumerando-se os demais:

“Art. 6º. Serão destinados ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), 80% (oitenta por cento) do montante total que vier a ser arrecadado pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI); Serviço Social do Comércio (SESC); Serviço Social da Indústria (SESI); e Serviço Nacional de Aprendizagem do Comércio (SENAC); Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR); Serviço Nacional de Aprendizagem do Cooperativismo (SESCOOP); e Serviço Social de Transporte (SEST).” (NR)

.....

JUSTIFICAÇÃO

Inicialmente, bom seja dito que as empresas citadas na Ementa da presente Emenda integram o sistema “S”, caracterizando um conjunto de organizações de entidades corporativas voltadas para o treinamento profissional, assistência social, consultoria, pesquisa e assistência técnica, cujos nomes se iniciam com a letra S, tendo raízes comuns e características organizacionais similares.

Juridicamente podem ser conceituados como Serviços Sociais autônomos, instituídos por lei, com personalidade jurídica de direito privado, para ministrar assistência ou ensino a certas categorias sociais ou grupos profissionais, sem fins lucrativos, sendo mantidos por dotação orçamentária ou contribuições parafiscais, sendo ainda considerados entes paraestatais de cooperação com o Poder Público, com administração e patrimônio próprios, revestindo-se na forma de instituições convencionais particulares (fundações, sociedades civis ou associações) ou peculiares ao desempenho de suas incumbências estatutárias (**MEIRELLES**, Hely Lopes. Direito administrativo brasileiro. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2004).

E de acordo com previsão legal instituída pelos Decretos-Lei nºs 4.48, de 22 de janeiro de 1942; 4.936, de 7 de novembro de 1942; 6.246, de 5 de fevereiro de 1944; Decreto-Lei no 9.403, de 25 de junho de 1946; Decreto-Lei no 8.621, de 10 de janeiro de 1946; 9.853, de 13 de setembro de 1946; Lei nº 8.029, de 12 de abril de 1990; Lei



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 nº 5. 452, de 1º de Maio de 1943 – que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) -, bem como aqueles referentes aos transportes, às comunicações e à pesca para a realização de seus fins, são as seguintes:

Instituição	Alíquota
Senai	1,0%
SESI	1,5%
SENAC	1,0%
SESC	1,5%
SEBRAE	variável no intervalo de 0,3% a 0,6%
SENAR	variável no intervalo de 0,2% a 2,5%
SEST	1,5%
SENAT	1,0%
SESCOOP	2,5%

*Fonte: <http://www12.senado.leg.br/noticias/glossario-legislativo/sistema-s>, acessado em 09.05.2017.

Ocorre que, sem desconhecer, tampouco desmerecer, ainda do elevado propósito social contido nas leis que criaram as instituições do sistema “S”, não restam dúvidas de que a Lei nº 7.988, de 11 de janeiro de 1990 que instituiu o FAT, dentre outras providências, alcançou objetivo muito maior e mais benéfico para os trabalhadores em geral.

E nos termos da lei de regência, sabe-se que o FAT é custeado pelos recursos do PIS-PASEP, sendo o custeio do seguro-desemprego a sua principal despesa pago aos empregados dispensados sem justa causa, não podendo ser inferior ao salário mínimo segundo a redação do parágrafo segundo do art. 5º da Lei de regência do 7.998/90, que regula o Fundo.

Como se vê, é inegável ambos os institutos, seja o FAT ou o sistema “S”, são de grande relevância e utilidade social para os trabalhadores, sobretudo no que pertine ao respaldo do trabalhador em caso de desamparo, bem como a intenção do legislador para formação de mão-de-obra especializada.

Todavia, na ponderação dos valores envolvidos, notadamente quanto à efetiva aplicação dos recursos arrecadados na finalidade-fim, é de se ver que o FAT se sobrepõe ao sistema “S”.

Isso porque, além da segurança jurídica e do amparo oferecidos pelo FAT ao trabalhador desamparado, são fortes os indícios de fraude na gestão dos recursos arrecadados pelo sistema “S”, caracterizados, em boa parte, pelos convênios



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



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 58-A e 59-C todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 58.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

JUSTIFICAÇÃO

As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90**, que tais horas são computáveis na jornada de trabalho.

O texto do PLC dispõe claramente que as horas *in itinere* (relativas ao trajeto do empregado para o trabalho - quando este está localizado em local de difícil acesso - não são consideradas tempo a disposição do empregador. Com isso, está evidente mais uma vez a intenção de evitar que o empregador pague horas-extras aos empregados.

O texto apresentado pelo PLC objetiva recuperar o conteúdo da Súmula 90 do TST, a fim de afirmar esse direito do trabalhador.

Sala das Sessões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

Art. 58-A.

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>

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 parcial³. 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, tiveram 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>>

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



SF/17501.79048-23

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se novo parágrafo ao art. 58-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

Art. 58-A.

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador contratado a tempo parcial.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>

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 parcial³. 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, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

³ Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



SF/17577.93597-27

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 8º ao art. 58-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

Art. 58-A.

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>

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 parcial³. 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, tiveram 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>>

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



SF/17664.76264-27

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

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

.....
§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

§ 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)

Art. 59-A. (suprimido)

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos modificados por esta emenda, incluindo outra emenda que apresentei suprimindo o art 59B, suprimem a expressão “acordo individual” para fixar a jornada de trabalho com horas extras e sobre o banco de horas, o que não pode ser mantido pela hipossuficiência do trabalhador



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 mantém a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.

Justificativa

Ao que se observa, trechos do PLC 38 de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, a proposição prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos inseridos no substitutivo tratando dessa temática.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se art. 394-A, bem como seus incisos e parágrafos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC nº 38, de 2017.

Justificativa

A proposta em questão configura-se como uma grave ofensa à saúde da gestante e do nascituro. Não é crível que se queira possibilitar a garantia no mercado de trabalho à gestante permitindo o trabalho em ambiente insalubre. A reforma deveria propor alternativas para suprimir o trabalho em condições insalubres.

Se, de fato, a preocupação do legislador fosse garantir trabalho decente, com remuneração decente e acesso em condições não-discriminatórias de trabalho à gestante, a proposta teria de ser no sentido de tornar inviável a sujeição dos seres humanos, especialmente daqueles que estão gestando novos seres em seus ventres, a dano efetivo. A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha.

Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada “pejotização”.

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais, com impactos negativos para a arrecadação da previdência.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 alterado pelo PLC Nº 38 de 2017 no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017 pretende 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.



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



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O art. 477 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 477 – Na rescisão do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado na rescisão de contrato de trabalho sem justa causa, o direito 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, conterà 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.



§ 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 apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se o art. 452-A e a alteração proposta ao art. 443 pelo PLC Nº 38 de 2017 que altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O PLC Nº 38 de 2017, na forma remetida pela Câmara dos Deputados, cria um artigo específico (art. 452-A) somente para dispor sobre o trabalho intermitente, que é o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo uma alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade. É determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado.

Na prática, essa nova modalidade de trabalho, permite a definição em horas (que não pode ser inferior à hora do salário mínimo). O empregado deve ser convocado para trabalhar com, pelo menos, três dias de antecedência.

Ademais, observa-se a transferência do risco do negócio da empresa para o empregado, pois o empregado fica à disposição integral do empregador na espera de ser chamado para executar o trabalho. Isso tudo gera incertezas que impedem o trabalhador de organizar sua rotina, redução de salário e precarização, além de outros problemas que contrariam a proteção constitucional ao trabalhador.

Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A).

Essa nova modalidade de contrato de trabalho traz ainda mais algumas surpresas indesejáveis. Se convocado pelo empregador em 3 dias para o trabalho intermitente, o empregado poderá recusar, mas se aceitar, não poderá faltar sem motivo justificado, sob pena de multa de 50% sobre o valor da remuneração. É o primeiro caso de multa a ser aplicado ao empregado que se tem na história. É um absurdo, não só porque o conceito de motivo justificado pode ser muito rígido, mas também pelo fato de que objetiva evitar que empregado possa mudar de ideia posteriormente.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017, remetido pela Câmara, quando altera os § 1º e 2º do art. 457 do **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho** é retirar a remuneração recebida pelo empregado em razão das gorjetas e gratificações que receber fora da remuneração padrão.

Conforme o artigo 457 §§ 1º e 2º, da CLT, conjunto de retribuições recebidas habitualmente pelo empregado pela prestação de serviços, seja em dinheiro ou em utilidade, provenientes do empregador ou de terceiros, mas decorrentes do contrato de trabalho, de modo a satisfazer suas necessidades básicas e de sua família integram a remuneração do trabalhador, bem como as gorjetas que receber, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador.

Nesse sentido, as alterações pretendidas pelo PLC objetivam apenas retirar direitos dos trabalhadores, atitude com a qual o PCdoB não coaduna em hipótese nenhuma, pois trata-se de uma conquista história da classe trabalhadora.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se as mudanças ao art. 468 acrescida no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Nas relações jurídicas de trabalho existem situações em que o empregado é chamado a ocupar na empresa uma função diversa do seu cargo efetivo, recebendo uma gratificação por essa nova atribuição, ciente de que poderá ser dispensado da função gratificada a qualquer tempo, revertendo ao cargo efetivo.

A CLT prevê essa possibilidade nos artigos 450 e 468, assegurando ao empregado a volta ao cargo anterior e a contagem do tempo de serviço e garantindo ao empregador o direito de nomear e de dispensar da função a qualquer tempo, sendo certo que em geral o empregado, ao reverter, perde a gratificação, reduzindo-se o patamar remuneratório.

Entretanto, se o empregado contava à época da perda da função com 10 anos ou mais percebendo a gratificação e se a dispensa se deu sem justo motivo, a jurisprudência passou a reconhecer que haveria uma espécie de "ajuste tácito" entre as partes e aplicava diretamente o chamado princípio da estabilidade financeira para reconhecer ao trabalhador a manutenção daquele patamar remuneratório.

Confira-se o teor da Súmula 372/2005 de lavra do Tribunal Superior do Trabalho, que unificou a vetusta Orientação Jurisprudencial 45/1996:

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO.

LIMITES (conversão das Orientações Jurisprudenciais nº 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



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 despercebido 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



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.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



SF/17224.81516-94

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 477-A e 477-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

Nossa emenda tem a finalidade de se evitar o retrocesso social a proteção dos trabalhadores, mantendo-se assim obrigatória a assistência do sindicato em toda negociação em caso de dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas ou demissão voluntária ou Incentivada.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



**EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

Suprimam-se as alterações inseridas pelos arts. 507-A e 507-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

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

Já o art. 507-B pretende criar a quitação anual das obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Segundo o ensinamento do ministro Maurício Godinho, a arbitragem "é instituto pertinente e recomendável para outros campos normativos - Direito Empresarial, Civil, Internacional, etc -, em que há razoável equivalência de poder entre as partes envolvidas, mostrando-se, contudo, sem adequação, segurança, proporcionalidade e razoabilidade, além de conveniência, no que diz respeito ao âmbito das relações individuais laborativas."

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala das Comissões,

**Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM**



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

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

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

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

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer



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.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao art. 510-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, passa a ter a seguinte redação, suprimindo-se os art. 510-B, 510-C e 510-:

“Art. 510-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido **no local de trabalho, da empresa ou filial** quando a empresa ou filial possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição Federal;

II - a eleição será convocada **pelo sindicato profissional representativo da categoria** por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual será afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidaturas, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado **daquele local de trabalho**, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria;

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa **do representante a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até um ano após o final do seu mandato, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação;** e

IV – aplicam-se subsidiariamente à eleição para representante dos trabalhadores no local de trabalho as disposições do estatuto do sindicato destinadas a regulamentar a eleição dos dirigentes sindicais.

Parágrafo Único O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I – apresentar ao empregador todas as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação desta Consolidação, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social, saúde e segurança; e



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,



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 órgãos 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 apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Alterem-se os arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter as seguintes redações:

Art. 510-A. É assegurada a representação dos trabalhadores, nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Parágrafo único. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho obedecerá ao disposto nesta Lei e, no que for cabível, às normas da Recomendação nº 143 e da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.

Art. 510-B. A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.

§ 1º Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.

§ 2º A representação dos trabalhadores será exercida conforme o regimento próprio aprovado em assembleia.

Art. 510-C. A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

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

II - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir e resolver conflitos;

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

IV – buscar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer



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.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescentem-se os arts. 511-A, 511-B, 511-C, 511-D, 511-E, 511-F, 511-G, 511-H, 511-I e 511-J ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com as seguintes redações:

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;



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;

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.

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

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.

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, conseqüentemente, 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

previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a *construção* de 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

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 545, 578, 579, 582, 602 e inciso XXVI 611-B, do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pela proposta em análise são ampliadas as funções do sindicato, atribuindo-lhe maiores responsabilidades a ponto de pretender a prevalência do negociado sobre o legislado, mas, ao mesmo tempo, retira-se a fonte de custeio dessas entidades, transformando a contribuição sindical de compulsória em facultativa, 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.



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

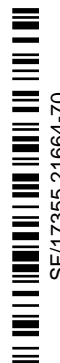
Tornar a contribuição sindical facultativa contribuirá para o enfraquecimento das entidades sindicais e não constitui uma alternativa justa e razoável.

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



SF/17355.21664-70

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 611-A do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 611-A.

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

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

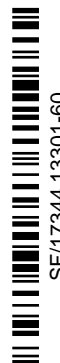
§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa aos incisos deste artigo, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado, sob pena de nulidade do instrumento coletivo.

§ 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 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.

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”.

Cumpram 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

EMENDA N.º - CAS
(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

Art. 2º. Dê-se ao § 3º do art. 614, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º do PLC 38, de 2017, a seguinte redação:

Art. 614.....

§ 3º As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho, sendo assegurada a ultratividade. (NR)''

JUSTIFICAÇÃO

No que diz respeito ao artigo 614 da CLT, o projeto aprovado pela Câmara dos Deputados repetiu a limitação temporal de dois anos para vigência de Acordos e Convenções Coletivas, entretanto, foi além.

Suprimiu-se do artigo a obrigatoriedade de depósito dos instrumentos coletivos no Ministério do Trabalho e Previdência Social e incluiu-se dispositivo que impede a ultratividade dos efeitos destes instrumentos.

As inovações que se pretendem implantar possivelmente se fundamentam em tentativas de furtar-se de tendências jurisprudenciais que, desde 2012, passaram a determinar a integração das cláusulas de Acordos e Convenções Coletivas aos contratos individuais de trabalho, durante a vacância de vigência destes instrumentos.

A tutela conferida pela Jurisprudência confere equilíbrio e segurança jurídica aos signatários dos instrumentos coletivos e aos trabalhadores por eles tutelados.

Notem que, ao contrário do que se pretende alterar, não se defende a ultratividade, nem sequer se invocam as atribuições do Poder Judiciário, uma vez que seguem mantidas e respeitadas as premissas básicas da teoria da separação dos poderes.

Contudo, não se pode olvidar que não há razão e justificativa plausível para a modificação pretendida, afinal, não há prejuízo para nenhuma parte envolvida na relação de trabalho no caso de manutenção da redação original.



Ressalta-se que a ultratividade não confere nenhum direito adicional, também não os retira, mas, tão somente, consolida e assegura a garantia das bases mínimas livremente pactuadas pelas partes, no uso e gozo da maturidade negocial conferida pela Constituição Federal, fato que apenas reforça o requerimento de supressão que aqui se defende.

Por todo o exposto, espera-se que seja acolhida a presente emenda.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN
PCdoB/AM



SF/17186.83335-08

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o § 2º, do art. 634 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 634.

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se a alínea “f” do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, alterado pelo Art 1º do PLC 38/2017.

Justificativa

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

Como o PLC extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, *ex vi* inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas



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

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se a alteração inserida pelo art. 791-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Na Justiça do Trabalho, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios decorre de a parte ser assistida por sindicato da categoria profissional ou quando o ente sindical figure como substituto processual.

Agora vem o projeto propor o pagamento de honorários advocatícios para todas as ações e inclusive quando procedência parcial da ação haverá sucumbência recíproca.

Pugnamos pela supressão do art. 791-A para manter a regra que os honorários sucumbenciais sejam devidos quando a parte for assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal, ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família.

Diante da exposição de argumentos contamos com o apoio dos nobres Colegas para sua aprovação.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o art. 835-A ao Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo PLC 38/2017, com a seguinte redação:

“Art. 835-A. A condenação do reclamado pelo não cumprimento de obrigações do contrato de trabalho ensejará o pagamento de multa indenizatória correspondente a 100% do valor da condenação.”.

Justificativa

Uma vez que o Direito, por regra, baseia-se na ideia de solidariedade visando à manutenção do grupo social, o que transforma uma norma social (econômica ou moral) em jurídica é o fato de que a sanção material contra sua violação pode ser socialmente organizada pelo emprego da coerção (GRAU, 2011).

A ausência de sanção ao descumprimento da legislação trabalhista viola, de forma peculiar, o sistema jurídico trabalhista que tem, em seu código genético, a finalidade de proteção do trabalhador hipossuficiente. Isto é agravado pelo fato de a principal causa para o cometimento das infrações trabalhistas constituir-se no interesse empresarial em economizar recursos (LANGILLE, 2005, p. 11). Com efeito, instrumentos estatais que não imponham sanções pecuniárias terão pouca eficácia estratégica, uma vez que o cerne da evasão às leis trabalhistas é o aspecto econômico.

Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e consequentemente, proteger os trabalhadores, sem punir os infratores da legislação trabalhista? Há mecanismos jurídicos efetivos que não estejam lastreados na sanção? De acordo com doutrinas jurídicas que enxergam o Direito como coativista (BOBBIO, 2006), isto não é possível.

Tornar-se responsável por determinada conduta antijurídica deve implicar em sanção, isto é, na perda de um interesse juridicamente protegido. Teixeira (2012, p. 148) argumenta que, especificamente quanto à responsabilidade civil, isto significa a imposição judicial de restituição da vítima ao *status quo ante*, ou não sendo isto possível, do dever de indenizá-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissolivelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para



Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72). A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et all*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 855-B do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 alterado pelo Art. 1º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

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

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

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

§ 3º A petição de acordo será obrigatoriamente acompanhada da documentação comprobatória do pagamento das verbas rescisórias, na forma do artigo 477 da CLT, sob pena de indeferimento liminar;

§ 4º O acordo submetido a homologação não poderá ter por objeto:

- a) declaração de inexistência de relação de emprego ou determinação da natureza jurídica da relação de trabalho mantida entre as parte;
- b) a incidência de tributos ou contribuições sociais sobre os valores pagos, a qualquer título;

Justificativa

O PLC 38 de 2017 altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas,



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 minimamente 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 decidida 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

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o § 7º, do art. 879 do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 modificado pelo do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

Art. 879.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Justificativa

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos aos trabalhadores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:

Art. 2º

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>



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 parcial³. 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, tiveram 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>>

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se novo § ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:

Art. 2º

§ . O trabalhador com contrato de trabalho por prazo indeterminado e a tempo integral não poderá ser substituído por trabalhador com contrato de trabalho temporário.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>



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 parcial³. 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, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se

³ Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

relevante a introdução de um mecanismo para não permitir que essa modalidade de contratação seja utilizada como meio voltado para precarizar as condições de trabalho.

Sala das Comissões, de 2017.

SENADORA VANESSA GRAZZITIN
PCdoB/AM



SF/17614.18875-40

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Altere-se o art. 4º-A da Lei Nº 6.019 de 1974 modificado pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.

§ 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.

§ 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.

§ 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei” NR

Justificativa

A presente emenda visa a corrigir equívoco do PLC 38 de 2017, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que Câmara examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

Ainda que essa questão seja superada – pois levaria à supressão do artigo – o Projeto deve ser alterado, pois subverte a lógica e a finalidade conceitual da terceirização, como técnica criada pela Ciência da Administração e que consiste na subcontratação de atividades acessórias para permitir a focalização da empresa em sua atividade principal.

Assim, a redação ora apresentada inclui como requisito a especialização da atividade contratada, a qual não pode se confundir com a atividade econômica desenvolvida pela contratante.



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



SF/17483.21307-40

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o § 3º ao art. 2º da Lei 6.019/74 alterada pelo Artigo 2º do PLC 38 de 2017, com a seguinte redação:

Art. 2º

§ 3º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.

JUSTIFICATIVA

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho temporário levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores temporários, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios (como a duração das férias).

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho¹.

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>>

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 parcial³. 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, tiveram 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>>

EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38 de 2017 da reforma trabalhista incluiu no texto original do projeto do Executivo os seguintes artigos para alterar a Lei nº 6.019 de 1974:

- a)** art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades;
- b)** art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho 81 relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Tal alteração objetiva permitir a terceirização também na atividade-fim da empresa, de forma ampla e permanente, o que depõe contra o próprio conceito de terceirização e passa a transformá-la em mera intermediação de mão de obra, precarizando consideravelmente as relações de trabalho.

Por essa razão, apresentamos a presente emenda supressiva, a fim de retirar do texto mais essa ameaça ao trabalho digno e aos trabalhadores.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Altere-se o art. 4º-C da Lei Nº 6.019 de 1974 alterada pelo Art. 2º do PLC 38/2017, passando a ter a seguinte redação:

“Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

- a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
- b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
- d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou similares, 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.



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 executam 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

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

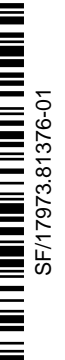
Suprima-se a alínea “i” do inciso I do art. 5º, constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Justificativa

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas as 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



EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 59-B e seu Parágrafo Único acrescido no Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 pelo PLC Nº 38 de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração pretendida pelo PLC Nº 38 de 2017 é prejudicial a todos os trabalhadores, pois objetiva tornar habitual a sobrejornada de trabalho sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive disposição da Súmula 85 do TST que determina que assim determina

“As horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”.

Nesse sentido, é lícito o acordo coletivo para compensar a jornada. Entretanto, tal acordo deve observar o entendimento do TST, que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Assim, há a habitualidade quando se torna frequente e rotineiro o trabalho em sobrejornada, razão pela qual deve ser integrado ao salário.

Por isso, a forma como está no PLC fará com que os empregados trabalhem mais e ganhem menos, o que trará efeitos negativos sobre sua saúde devido à sobrejornada.

Sala das Comissões,

Senadora Vanessa Grazziotin
PCdoB/AM



**EMENDA Nº DE 2017 – CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**Suprima-se o art. 611-A incluído pelo PLC Nº 38 de 2017
ao Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das
Leis de Trabalho.**

JUSTIFICAÇÃO

O artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal dispõe que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Ressalte-se, porém, que a interpretação que a Justiça do Trabalho e o Supremo Tribunal Federal têm feito do dispositivo acima é que é possível a convenção e acordo coletivo sobre norma legal nas situações em que o conteúdo do instrumento coletivo de trabalho prever condições mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Portanto, de alguma forma, no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Entretanto, o que propõe o PLC Nº 38 de 2017 em análise é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em relação aos treze itens presentes nos incisos do artigo 611-A da CLT, independentemente de seu conteúdo. Em outras palavras, já que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito do PLC em questão é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.



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



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

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**



Emenda nº _____ - CAS
(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**



SF/17738.33082-90

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Dê-se ao art. 59, *caput* e § 5º a seguinte redação, suprimindo-se os arts. 59-A, 59-B e § 2º do art. 396, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, alterado e inseridos pelo do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

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

.....
§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um mês, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

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

§ 4º Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas suplementares

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo coletivo de trabalho, desde que a compensação ocorra no período máximo de 15 dias. (NR)

Art. 59-A. (suprimido)

Art. 59-B. (suprimido)

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 mantém a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17338.99848-50

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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**



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se os arts. 443 e 452-A do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Os artigos 443 e 452-A constantes do PLC 38/2017 visam a instituir a modalidade de trabalho intermitente, ou seja, modalidade de trabalho na qual o trabalhador será remunerado mediante a hora de trabalho prestado, consentindo ainda a contratação sem jornada de trabalho fixa.

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

Em verdade, o resultado da jornada intermitente será a submissão do empregado às demandas de diferentes empregadores, que se traduzirá em redução de custos trabalhistas. Esse cenário resultará no retrocesso das conquistas trabalhistas, pois não sobrarão 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**



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614.

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**



SF/17492.95545-02

Emenda nº _____ - CAS
(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 indenizá-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissolivelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

As empresas – mais do que os sujeitos individualmente considerados – são agentes racionais maximizadores de suas vantagens e minimizadores dos seus custos. Para Cardoso e Lage (2007, p. 71-72), do ponto de vista da gestão do negócio, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional: se o empregador considera que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los, risco este que é uma probabilidade de ser apanhado burlando a lei e da sanção em que incorrerá.

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação de fatores será um incentivo ao não-cumprimento da lei (CARDOSO; LAGE, 2007, p. 71-72).

A título de exemplo, destaca-se que o empregador, ao deixar de registrar um trabalhador, economiza 102% sobre o salário efetivamente pago (PASTORE, 1996, apud PORTELA; FIRPO *et al*, 2012, p. 6). Portanto, a sanção deve ter a capacidade de inibir a prática da irregularidade. Caso contrário, a violação será reforçada pelo lucro excedente mesmo quando já descontado o valor da sanção.

Em sendo a empresa governada pelas contingências de reforço e punição que vigem em seu contexto, haverá sempre uma oposição intrínseca entre respeitar a lei trabalhista – que lhe é aversivo por diminuir o lucro – e não os respeitar, aumentando sua margem de lucro.

O sucesso da efetividade da legislação depende fundamentalmente da previsão de multas em valores significativamente superiores aos ganhos obtidos pelo empresário na hipótese do seu descumprimento. Segundo Pimenta (2000, p. 38), é esperado que os empregadores que já demonstraram predisposição ao descumprimento da lei contabilizem detalhadamente seus custos e benefícios, fazendo projeções futuras, determinando qual o valor máximo a ser despendido com o cumprimento total do ajuste, em relação aos montantes gastos pelas multas decorrentes da sua violação. Se o valor da punição é inferior ao custo necessário para cumprir as

obrigações legais, esta conduta de desrespeito ao ordenamento jurídico – que é objeto de anterior consideração pela empresa – será tendencialmente previsível, uma vez que este comportamento anticontratual gera redução de gastos financeiros.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17589.49110-42

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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 empregado utilizar o uniforme recebido para a finalidade a que se destinam, podendo ser responsabilizado pela guarda e conservação dos uniformes.

O empregado não pode sofrer prejuízo na contraprestação de seu trabalho que deve remunerar todo o tempo à disposição do empregador, incluindo o tempo para a troca de uniforme não anotado no ponto, ainda que em poucos minutos, sob pena de transferir ao empregado os custos e riscos do negócio.



O tempo de troca de uniforme, quando maior do que cinco minutos, não está dentro do limite de tolerância para a marcação do ponto, dessa forma, esse tempo destinado à troca de uniforme deve ser anotado no cartão-ponto do empregado e considerado como tempo à disposição do empregador.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17161.26600-46

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O dispositivo a ser suprimido retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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**



Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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**



EMENDA Nº - CAS
(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,

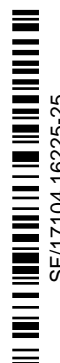


razão pela incide o prazo constitucional trabalhista relativo à prescrição quinquenal retroativa.

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 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

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17104.16225-25

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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 trabalho¹.

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).

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 parcial³. 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, tiveram 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**

Emenda nº _____ - CAS
(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 trabalho¹.

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu

¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.



relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”², de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial³. 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)

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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 minimamente 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 decidida 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

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17973.67540-04

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Altere-se, no art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação dada ao art. 611-A da CLT:

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 aos 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

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”.

Cumpram ainda destacar contradições crassas presentes no PLC 38, de 2017. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.

Finalmente, dentre as inovações propostas no PLC 38, de 2017, em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Sala da Comissão, de maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17825.59438-57

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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, 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.”

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, permite a transferência dos ônus ao empregado que labora em regime de teletrabalho, pois possibilita que seja previsto em contrato escrito que o empregado tenha a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto.

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador. Caso seja mantido esse dispositivo, será comum a determinação em contrato para que o empregado compre todo o material e equipamentos necessários para o desenvolvimento de seu trabalho, a exemplo de computadores, impressoras, programas de computador, etc., o que não pode ser permitido, sob pena de se inverter toda a lógica do direito do trabalho.

De outro lado, no que diz respeito ao art. 75-E, ao empregador não deve ser atribuída tão somente a obrigação de instruir formalmente seus empregados, ainda que de forma expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo, sim, ser responsável pelo efetivo treinamento e capacitação do trabalhador quanto ao

uso correto dos equipamentos, especialmente com relação a normas de ergonomia, e pela fiscalização do cumprimento dessas normas de saúde e segurança no trabalho.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17544.43449-75

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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.

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.



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.

Conforme reflexão de Márcio Túlio 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



SF/17972.12655-31

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. 7º 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)

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Modifica-se, no artigo 1º do PLC 38, de 2017, o artigo 223-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 223-A. Compete à Justiça do Trabalho julgar as ações relativas à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, cuja emenda ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos



trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Dessa forma, a modificação do referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão,

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17388.85656-52

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Supressiva

Suprima-se o parágrafo único do art. 611-B constante do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da supressão do parágrafo único do art. 611-B do PLC 38/2017 dá-se em virtude de inconstitucionalidade do dispositivo ao excluir as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho quando sejam reduzidas ou suprimidas. Permitindo que tais elementos possam ser negociados em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quando, esses direitos são inegociáveis, conforme diversas súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), tais como a SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT.

Ademais, o dispositivo que se pretende suprimir é contraditório com o inciso XVII do artigo 611-B, uma vez que regras sobre duração do trabalho e intervalo são normas que envolvem saúde e segurança do trabalhador, e, portanto, não podem ser objeto de qualquer negociação coletiva.



Assim, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da comissão, maio de 2017.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17834.60639-18

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

Modifique-se o Art. 1º do PLC 38, de 2017, nos seguintes termos:

“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica e por acordo ou convenção coletiva”.

..... (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A emenda pretende alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais.

O elevando desemprego que tanto se quer combater, inclusive pelos discursos constantes na proposta original e do relator da matéria, pode ser enfrentada com a redução da jornada para 40 horas semanais, que cria oportunidade de surgimento de novos postos de trabalho.

É sabido que alteração no fluxo de jornada atual enfrenta forte resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas –, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com conseqüente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

Sala da Comissão, de maio de 2017.



Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17126.23404-57



PLC 38/2017
00310

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao inciso I do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“**Art. 1º**

.....

“**Art. 611-A.**.....

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites de dez horas diárias e quarenta e quatro horas semanais;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que acordos e convenções coletivas de trabalho disponham livremente sobre a jornada laboral do empregado permite que este labore até esgotar as suas forças, o que não se coaduna com o postulado da dignidade da pessoa humana.

Por isso, apresentamos limites à jornada estipulada em negociação coletiva, como maneira de preservar o trabalhador brasileiro.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17275.95274-27



PLC 38/2017
00311

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)



SF/17154.33393-81

Dê-se a seguinte redação ao inciso VIII do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

“Art. 611-A.....

.....

VIII – teletrabalho, com limites objetivos de aferição de produtividade; regime de sobreaviso e trabalho intermitente;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que acordos e convenções coletivas de trabalho disponham livremente sobre o teletrabalho permite que a produtividade do trabalhador seja aferida por padrões subjetivos.

Por isso, apresentamos a presente emenda, determinando que o acordo ou convenção coletiva que discipline o teletrabalho trace parâmetros objetivos de aferição de produtividade do obreiro a ele subordinado.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário



PLC 38/2017
00312

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

Dê-se ao *caput* do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação, suprimindo-se os seus §§ 4º, 5º e 6º e renumerando-se os demais:

“**Art. 1º**

“.....

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A jornada de trabalho a tempo parcial prevista no PLC nº 38, de 2017, corresponde a, aproximadamente, 73% da jornada de trabalho integral, o que desnatura a natureza do referido liame.

Por isso, apresenta-se a emenda em testilha, a fim de restabelecer o limite de 25 horas semanais, vedando-se a prestação de labor extraordinário.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário



SF/17856.82349-34



PLC 38/2017
00313

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 2º

“Art. 2º.

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal, observadas neste caso, as especificidades da atividade empresarial decorrentes de variações climáticas que influenciam na atividade econômica da empresa tomadora dos serviços.” (NR)

“Art. 10.

§ 1º O contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, não poderá exceder ao prazo de noventa dias consecutivos.

§ 2º O contrato não poderá ser prorrogado.” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

As alterações perpetradas pela Lei nº 13.429, de 2017, no trabalho temporário foram extremamente nocivas ao trabalhador.

Por isso, apresenta-se a presente emenda ao PLC nº 38, de 2017, visando a conceituar o que seja variação sazonal de atividade e limitar a contratação temporária a noventa dias, sem prorrogação.



SF/17143.04616-87

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17143.04616-87



PLC 38/2017
00314

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o inciso V do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, renumerando-se os demais.

JUSTIFICAÇÃO

A matéria afeta aos planos de cargos e salários deve ficar no âmbito da esfera do regulamento interno da empresa, pois é o empregador quem deve disciplinar as questões atinentes à progressão funcional de seus trabalhadores, especialmente quando o tomador dos serviços for integrante da administração pública, em que questões orçamentárias podem afetar a política salarial da empresa.

Por isso, apresentamos a presente emenda, suprimindo o inciso V do art. 611-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17086.49280-10



PLC 38/2017
00315

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)

Exclua-se o § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, renumerando-se o § 1º do referido art. 4º como parágrafo único.

JUSTIFICAÇÃO

A previsão de que os minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho não sejam nela computados não se afigura justa.

Não se afigura crível que o trabalhador permaneça em seu local de trabalho por livre e espontânea vontade. A vontade do empregador é, sem sombra de dúvida, fator determinante para a manutenção do trabalhador no local em que presta serviços.

Por isso, apresentamos a presente emenda, para que todos os períodos em que o empregado permaneça em seu local de trabalho, à disposição do empregador, sejam computados em sua jornada laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17887.13932-50



SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17750.86552-19

Acrescente-se o seguinte § 6º ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....
.....
.....

‘Art. 611-

A.....

§ 6º A norma mais favorável ao empregado com deficiência prevalecerá sobre a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.’
(NR)

.....
”
.....

JUSTIFICAÇÃO

Atualmente, a negociação coletiva é um instrumento utilizado para ampliar direitos de trabalhadores. A ideia do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, no entanto, pretende alterar esse modelo e passará a admitir que as entidades representativas de trabalhadores possam transigir sobre direitos trabalhistas, inclusive para deteriorar as condições de trabalho.

Nesse contexto, a nossa sugestão de emenda tem por objetivo proteger a esfera de direitos trabalhistas dos empregados com deficiência, que poderia ser reduzida por força de convenção coletiva ou acordo coletivo, e se justifica pela situação de vulnerabilidade intrínseca dessa categoria de profissionais.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO



SF/17750.86552-19



PLC 38/2017
00317

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Acrescente-se o seguinte § 4º ao art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....
.....
.....
.....

‘Art. 443.

.....
.....
§ 4º Não será intermitente o contrato de trabalho acordado com pessoas com deficiência ou beneficiários reabilitados da Previdência Social admitidos nos termos do art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.’ (NR)

.....
.....”

JUSTIFICAÇÃO

Com a presente emenda, buscamos evitar que a política de reserva de vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência, levada a efeito pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, reste esvaziada.

Consideramos que a jornada intermitente não garantirá ao trabalhador uma remuneração mensal mínima, pois esta dependerá da quantidade de horas trabalhadas, fixadas ao arbítrio do empregador.

Assim, a necessidade de cumprimento da Lei nº 8.213, de 1991, poderia ser provida com a simples contratação de pessoa com deficiência sob jornada intermitente, ainda que isso significasse convocar esporadicamente o



SF/17000.15352-52

empregado, mediante remuneração simbólica – o que, em nosso entender, desvirtua por completo a finalidade da lei.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres pares à iniciativa.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO





PLC 38/2017
00318

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17248.86132-12

Acrescente-se o seguinte art. 75-F ao Capítulo II-A do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art.

1º

.....

.....

.....

TÍTULO II

DAS NORMAS GERAIS DE TUTELA DO TRABALHO

.....

.....

CAPÍTULO II-A DO TELETRABALHO

.....

.....

‘Art. 75-F. O regime de teletrabalho só é aplicável ao empregado com deficiência que comprovar, a partir da legislação vigente, a necessidade de contratação nessa modalidade com anuência do empregado.’

.....

”

.....

JUSTIFICAÇÃO

O progresso tecnológico que caracteriza a modernidade viabiliza novas formas de interação humana, inclusive no campo trabalhista. Dentro

dessa perspectiva, o teletrabalho se sobressai, por permitir a prestação de serviços à distância, sem descaracterização do vínculo de emprego, e por gerar vantagens consideráveis tanto para empregador quanto para o empregado.

Há casos, no entanto, em que é mais conveniente a opção pela modalidade presencial. Entendemos ser importante assegurar o direito de o trabalhador com deficiência, que enfrenta condições mais adversas, optar pela modalidade de prestação de serviços que lhe for mais vantajosa.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO





PLC 38/2017
00319

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº -CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Acrescente-se o seguinte § 4º ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

.....

‘Art. 394-

A.....

.....

.....

.....

§ 4º A empregada gestante ou lactante com deficiência será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre. ’ (NR)

.....”
.....

JUSTIFICAÇÃO

De acordo com a atual redação do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a empregada gestante ou lactante será afastada de atividades, operações ou locais insalubres de modo automático, enquanto durar a gestação ou a lactação. O PLC nº 38, de 2017, no entanto, permitirá, caso aprovado, que as empregadas gestantes e lactantes trabalhem em ambiente insalubre, mediante a apresentação de atestado médico.

A emenda tenciona manter o *status* protetivo da empregada gestante ou lactante com deficiência assim como previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, tendo em vista a sua especial condição de vulnerabilidade.



SF/17581.03218-06

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres pares à iniciativa.

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO



SF/17581.03218-06



PLC 38/2017
00320

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Acrescente-se à Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, o seguinte art. 62-A:

“Art. 62-A. Nas empresas com mais de cem empregados, a jornada de trabalho do empregado com deficiência terá horário especial, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.

Parágrafo único. As disposições constantes do *caput* são extensivas ao empregado que tenha cônjuge, filho ou dependente com deficiência.”

JUSTIFICAÇÃO

A pessoa com deficiência necessita de cuidados especializados, que lhe permitam desenvolver, ao máximo, suas capacidades físicas e habilidades mentais. Tais tratamentos, no entanto, obrigam o trabalhador com deficiência a ausências na empresa, o que reduz sua empregabilidade, além de terem um custo elevado, o que leva a uma redução efetiva de rendimentos, prejudicando ou até inviabilizando a continuidade de qualquer tratamento.

Ultimamente, o Poder Judiciário vem decidindo no sentido de concessão da jornada de trabalho reduzida, independentemente de compensação das horas não trabalhadas.

O tratamento diferenciado dispensado às pessoas com deficiência configura princípio constitucional, inclusive por que no sopesamento de valores, diante do caso concreto, o amparo a esses cidadãos deve prevalecer.

Pelo exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.



SF/17650.29128-13

Sala da Comissão,

Senador ROMÁRIO



SF/17650.29128-13



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o inciso “k” do art. 5º, bem como, do seu artigo 1º, a alínea “f” do artigo 652 e os artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E, que alteram a CLT:

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera substancialmente os procedimentos para pagamento das verbas rescisórias aos empregados, os quais deixam de contar com a assistência do sindicato da categoria para o recebimento dos valores e homologação da rescisão contratual.

Ao mesmo tempo, cria o processo de homologação de acordo extrajudicial, a ser apresentado em petição conjunta (artigo 855-B e seguintes).

A previsão de homologação de acordo extrajudicial, em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por muitas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Como o PLC 38, de 2017, extingue a assistência gratuita e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, a Justiça do Trabalho acabará convertida em mero órgão homologador de rescisões contratuais, desvirtuando completamente suas nobres funções delineadas na Constituição Federal.

Ademais, a proposição contraria o dever constitucional do Estado em garantir para que seja viabilizada a prestação de assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos, ex vi inciso LXXIV da CRFB/88, sendo que que essa assistência é prestada não só pela Defensoria Pública, mas primordialmente pelas entidades sindicais, nos termos da Lei 5584/70. Retirar essa assistência prévia aos trabalhadores é fomentar ainda mais a ocorrência de lesão a direitos sociais.

Em tal sistemática, basta que a empresa não pague as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

Ou seja, tal possibilidade constitui instrumento de frustração dos direitos sociais dos trabalhadores, pois tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato



SF/17958.09567-20



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

de trabalho, em afronta, inclusive, ao princípio da inafastabilidade da jurisdição, insculpido no inciso XXXV do art. 7º da CRFB/88.

Outrossim, a proposta retira a assistência gratuita ao trabalhador hipossuficiente e prevê um procedimento jurisdicional que redundará inexoravelmente em maior custo para o trabalhador na reparação de seus direitos, já que precisará de assistência jurídica judicial, agravando ainda mais a sua condição de hipossuficiência, em situação de desemprego iminente, colocando-o assim sob o jugo do empregador, detentor do capital e do poder econômico.

Registre-se, por fim, que, se a intenção é obter um título com eficácia executória, a lei já prevê essa possibilidade por meio da ação monitória, prevista no art. 700 a 702 do CPC, plenamente aplicável ao processo trabalhista a teor do art. 769 da CLT. Assim, o TRCT, uma vez assinado pelo empregador e pelo empregado, homologado ou não pelo sindicato, cujo pagamento não tenha sido efetuado na forma da lei, poderá ser convertido em título executivo mediante o manejo da ação monitória, sendo portanto desarrazoada a proposta.

Como a Lei não pode ter por objetivo inviabilizar a concretização dos direitos sociais, os mencionados artigos devem ser suprimidos.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17958.09567-20



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17855.11294-33



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à justiça pelo trabalhador que, eventualmente, descobrir que possuía outros direitos a receber.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17875.78627-07



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R\$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do PLC 38, de 2017, é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

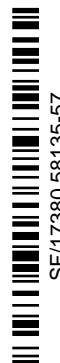
emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.

Da mesma forma, entender que esses empregados podem pactuar a arbitragem é desconhecer a Lei 9.307/96, que só permite a arbitragem em direitos patrimoniais DISPONÍVEIS (art. 1º, p. 1º).

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17380.58135-57



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



SF/17788.26771-55

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

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 sobrar tempo ao trabalhador para qualificação profissional, para o lazer, convívio social, e manterá esse empregado em subempregos sem garantir um mínimo de qualidade de vida.

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

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17788.26771-55



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



SF/17759.49163-35

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



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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 mantém a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.



SF/17759.49163-35



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17759.49163-35



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprimam-se os arts. 58-A, 59-A, 59-B, 59-C e 611-A todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Pretende o projeto transferir o risco da atividade econômica da empresa para o trabalhador, ao permitir a ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial com possibilidade da ampliação da jornada de trabalho e de realização de horas extras.

A proposta apresentada neste projeto de lei prevê o aumento do trabalho em regime parcial para 30 horas semanais, passando ainda a admitir as horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Portanto, pelos termos da proposta, o contrato a tempo parcial passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% daquelas admitidas no contrato de trabalho a tempo integral.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Percebe-se, então, que a fronteira entre tempo parcial e tempo integral torna-se muito reduzida, o que descaracteriza completamente a natureza do regime de tempo parcial.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo substitutivo e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17165.21713-75



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, o art. 452-A da CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao atrelar a prestação de serviços e a remuneração dos empregados apenas e exclusivamente às necessidades da empresa, o dispositivo equipara os trabalhadores aos demais insumos da produção. Assim, confere ao trabalhador a mesma natureza tarifada, conforme o uso, a exemplo dos itens que compõem a planilha de custos das empresas: energia elétrica; serviços telefônicos e máquinas locadas. Ou seja, não haverá pagamento enquanto o trabalhador estiver à disposição do empregador sem que haja produção.

Além disso, a inovação pretendida viola a função social da propriedade, segundo a qual a empresa não pode servir apenas à acumulação do lucro, devendo haver um equilíbrio entre esta legítima 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

Em suma, a proposta contraria princípios basilares da Carta Magna de 1988, inscritos entre os fundamentos da República Federativa do Brasil, consistentes na dignidade da pessoa humana (artigo 1º, III); na valorização social do trabalho (artigo 1º, IV, e artigo 170, caput); e na função social da propriedade (artigo 170, inciso III),

O projeto viola, ainda, o disposto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal de 1988, pois não garante o pagamento de qualquer remuneração mínima aos trabalhadores. Ao privar o trabalhador e sua família das garantias mínimas de atendimento das necessidades vitais básicas, a pretendida alteração legislativa mostra-se eivada de inconstitucionalidade material.

Todo contrato deve ser certo e determinado, conforme princípio clássico da teoria geral dos contratos.

Não existem dúvidas de que o tempo trabalhado e a remuneração mensal mínima devida aos empregados representam duas das principais cláusulas contratuais de um contrato na modalidade TRABALHO.

Com a instituição do contrato de trabalho intermitente, suprimem-se a certeza e a determinação das duas principais cláusulas do contrato de trabalho. Assim, o trabalhador não saberá nem quanto tempo deverá trabalhar nem o valor da remuneração mínima que receberá a cada mês trabalhado.

Ou seja, as duas principais cláusulas contratuais serão indeterminadas, móveis e abertas, em flagrante desrespeito a princípio da teoria geral dos contratos.



SF/17764.78896-79



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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 inexistente 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.



SF/17764.78896-79



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Observa-se ainda que o contrato de trabalho intermitente contraria estudos e relatórios produzidos pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho.

Mais do que isso, eventual aprovação dessa medida precarizante colocaria o Brasil em posição de contrariedade a normativas da OIT com as quais se comprometeu formalmente. Cite-se como exemplo o disposto no artigo 1º, I e II, da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: “I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social”; e “II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população”.

O artigo 452-A em questão encaminharia, também, posição de confronto em relação ao compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente. Além disso, as disposições normativas contidas no projeto andam na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006. (<http://www.oitbrasil.org.br/content/agenda-nacional-do-trabalho-decente>).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17764.78896-79



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do Art. 1º do PLC 38, de 2017, o parágrafo 2º do artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICATIVA

Um importante princípio do direito do trabalho, o da estabilidade financeira, assegura a manutenção financeira do empregado e de sua família, ao preservar o padrão de vida do grupo familiar, que se estruturou contando com os ganhos regulares auferidos por 10 anos ou mais. Nesse sentido, a Justiça do Trabalho consolidou entendimento jurisprudencial para garantir tal estabilidade na Súmula 372 do Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte teor:

SÚMULA Nº 372 DO TST

**GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU
REDUÇÃO. LIMITES (conversão das Orientações**



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 da SBDI-1 - DJ 11.08.2003)

Por essa razão, a alteração apresentada pelo PLC 38, de 2017, significa um retrocesso social, motivo pelo qual deve ser suprimida do texto legal em observância ao sistema constitucional de proteção ao trabalho.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17800.99626-17



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o art. 442-B do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada “pejotização”.

Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que,



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

além de precarizar as relações de trabalho, instrumentaliza a sonegação de impostos e de contribuições sociais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G do art. 1º do PLC 38, de 2017, que altera a CLT.

JUSTIFICATIVA

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito assegurado no artigo 5º, incisos V e X, da CF/88, quanto com a garantia de se ter a pretensão integralmente examinada pelo Poder Judiciário. Observe-se que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4), sendo em igual sentido a súmula 281 do STJ, pois a Constituição Federal assegura a reparação integral do dano.

Não havendo, pois, razão para se dar tratamento diferenciado aos danos extrapatrimoniais – e, ainda mais, num viés extremamente restritivo e injustificável – no âmbito do processo do trabalho, propõe-se a supressão dos dispositivos tratando dessa temática.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17475.77100-03



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O PLC 38, de 2017, retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17730.36593-76



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O PLC 38, de 2017, permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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.



SF/17794.90164-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17794.90164-06



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se do art. 1º do PLC 38, de 2017, a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

O parágrafo quinto em comento permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7º da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



SF/17522.85995-34

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

distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17522.85995-34



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o § 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar **EXCLUSIVAMENTE** os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente projeto, além dos demais direitos constitucionais.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17604.27191-04



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



SF/17825.22478-19

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 interpretação 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

é fundamental que o Poder Judiciário mantenha sua prerrogativa de aplicar a justiça ao caso concreto a partir da regular interpretação das leis.

De outra parte, especialmente no que concerne ao § 3º do art. 8º, e tendo em vista a inafastabilidade do princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhista, não se pode tolher a análise da Justiça do Trabalho sobre a validade e a legalidade de cláusulas firmadas em convenções e acordos coletivos de trabalho, sob o argumento da intervenção mínima na autonomia da vontade, pois a Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, as hipóteses taxativas em que as negociações coletivas podem prever redução de direitos.

Dessa forma, a supressão de tais dispositivos é medida que se impõe.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17825.22478-19



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o § 3º do art. 2º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

A intenção do parágrafo que pretendemos suprimir é descaracterizar a formação de grupos econômicos com o objetivo esquivarem-se de da responsabilidade quanto as relações de emprego.

Com o devido respeito, isto não pode prosperar sob pena do grupo econômico registrar seus empregados na empresa “quebrada” e, mesmo com as outras empresas sadias, não vir a ser responsabilizado pelos débitos trabalhistas na quitados.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

Portanto, a proposta deve ser retirada do PLC. 38/2017 com base nos princípios inerentes ao Direito do Trabalho e constitucionais.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprimam-se os arts. 4-A, 4-C e 5-C da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei 13.429 de 31 de março de 2017, constante do art. 2º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Os artigos que se pretende suprimir visam a permitir a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora.

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

É da essência do direito à relação de emprego protegida, assegurada no artigo 7º, I, da Constituição Federal que o vínculo se forme diretamente com a empresa em que o trabalhador esteja integrado no desenvolvimento de sua atividade finalística, de modo que o texto do substitutivo do Senado, ao admitir a intermediação de um terceiro na prestação de mão de obra, viola a garantia constitucional.



SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Igualmente, incompatível com as normas do artigo 170 da Constituição Federal, que define a ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na busca do pleno emprego.

Nesse sentido, não se sustenta a alteração pretendida pelo projeto e conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o inciso VIII do § 2º do art. 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

Não é razoável exigir que a troca de roupa ou uniforme seja descontada da jornada de trabalho. Se a empresa exige o uso de uniforme, o tempo gasto para a troca ocorra deve integrar a jornada de trabalho.

Essa é a razão pela qual solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador Humberto Costa

EMENDA Nº - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)
(Supressiva)



Suprima-se o inciso II do art. 5º do PLC 38, de 2017, que suprime a alínea “a” do art. 28 da Lei nº 8.812, de 24 de julho de 1991.

JUSTIFICAÇÃO

A proposta legitima medidas flexibilizadoras da relação de trabalho em detrimento de direitos instituídos.

As alterações nas leis previdenciárias é tema completamente diverso do objeto substantivo do projeto original. A revogação pretendida versa sobre mudança na exclusão de circunstâncias que não geram sua integração no salário-de-contribuição para o regime, o que irá repercutir no cálculo da parcela contributiva e, portanto, do benefício futuro (lei 8212/1991).

Sala da Comissão, em de junho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

Emenda Modificativa

Altere-se os §§ 2º e 5º do art. 844, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 844.

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

.....

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, mas presente o advogado na audiência, serão aceitos os documentos eventualmente apresentados como prova de quitação.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 844, §§2º e 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, garantindo isonomia de tratamento quanto à ausência de cada uma das partes, além de compatibilizar as regras próprias do processo eletrônico às peculiaridades do processo do trabalho e proporcionar eficiência no processo nas reclamações ajuizadas exclusivamente em face de ente incluído na definição legal de Fazenda Pública.

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.

beneficiário da justiça gratuita, salvo motivo legalmente justificável. Há, portanto, clara e inequívoca violação do princípio da igualdade de tratamento das partes no processo.

Ressalve-se ainda que a específica obrigação do beneficiário da justiça gratuita arcar com as custas do processo – condicionando a propositura de nova demanda a esse pagamento –, por outro lado, também viola manifestamente os termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV e LXXIV, que traduzem o direito fundamental de acesso à Justiça, ao consagrar, respectivamente, que *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”* e que *“o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos”*.

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, *“o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos”*²

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro

2 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA



SF/17781.48456-14

EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o *caput* do art. 620, constante do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

“Art. 620 As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho, quando mais benéficas, sempre prevalecerão sobre a legislação. ” (NR)

JUSTIFICATIVA

A lei trabalhista deve sempre buscar o aperfeiçoamento e a melhora nas relações e nas condições de trabalho. Nesse sentido, é essencial que se acrescente a expressão “quando mais benéficas” para diferenciar os acordos coletivos das convenções coletivas, e que essas devam ter um peso maior na negociação.

Isso, porque, da maneira em que se propõe no art. 620 do PLC 38/2017, além de abrir as comportas para ampla diminuição de benefícios e piora de vida de trabalhadores, amplia-se o problema da concorrência desleal. Pactos por empresa, que aumentam lucratividade a partir da precarização de direitos, produz acesso desequilibrado ao mercado. Também aqui, os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados.

Assim, as condições estabelecidas em acordo coletivo, que se referem ao entendimento entre um sindicato e uma empresa, devem ser mais benéficas, do que as negociações entre os sindicatos patronal e profissional estipuladas em uma convenção coletiva.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA





EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o §5º do art. 844, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 844

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

JUSTIFICATIVA

No processo do trabalho é obrigatória a presença das partes. Sendo que a ausência do reclamante importa no arquivamento da reclamatória, e a ausência do reclamado importa na decretação da revelia, e aplicação da pena de confissão.

Os efeitos da revelia implicam em reconhecimento dos fatos alegados pela parte autora, não fazendo qualquer sentido a juntada da contestação e dos documentos.

Assim sendo, pedimos o apoio dos pares na supressão deste parágrafo, de modo a não fazer modificações inconsistentes e que acabarão por sobrecarregar ainda mais o processo judicial trabalhista.

Sala das comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA



EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o §7º do art. 879, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que passa a ter a seguinte redação:

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - **IPCA-E**, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR) como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção em condenações judiciais.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que “os *débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual **sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento***”.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe

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



EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao §2º do art. 634, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, a seguinte redação:

“Art. 634.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial - **IPCA-E**, ou pelo índice que vier a substituí-lo.” (NR)

JUSTIFICATIVA

Não há qualquer entendimento acerca da taxa mais adequada para a correção monetária em ações trabalhistas por parte do Supremo Tribunal Federal, ou através de qualquer Súmula Vinculante.

Há, no entanto, um entendimento na Justiça do Trabalho acerca do tema, de que a aplicação do IPCA-E como fator de correção monetária é mais adequada. Isso porque, por ser muito menor, a Taxa Referencial (TR), como índice de correção monetária, conforme proposto no PLC 38/2017, lesa o trabalhador que já se encontra em situação de prejuízo, e, portanto, não deve valer como meio de correção.

Fundamenta esse argumento o art. 39 da Lei 8177/91, que determina que “os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador nas épocas próprias assim definidas em lei, acordo ou convenção coletiva, sentença normativa ou cláusula contratual **sofrerão juros de mora equivalentes à TRD acumulada no período compreendido entre a data de vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento**”.

Assim, a preferência do IPCA-E em detrimento à TR, no entendimento do juiz trabalhista, se dá em razão da ínfima correção proveniente da TR - o que acaba por tornar quase nula a correção do que é devido. E, considerando sua natureza punitiva, não cabe considerações que justifiquem a revisão de valores das multas que são relativas ao cumprimento de direitos.



Pelo exposto, peço apoio dos pares na aprovação da seguinte emenda, de forma a evitar que sejam minimizadas as correções do que se é devido aos trabalhadores relativamente às suas verbas rescisórias e outros direitos, considerando que a correção somente se dá em razão de um atraso ou negligência por parte do empregador em cumprir com as obrigações legais a lhe cabem.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA



SF/17486.26015-14



EMENDA Nº -
(ao PLC nº 38, de 2017)

EMENDA MODIFICATIVA

Modifique-se o §2º do art. 818, constante do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 818.....

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, o juiz poderá adiar a audiência e será possibilitado provar os fatos por qualquer meio em direito admitido. ”

JUSTIFICATIVA

A inclusão da expressão “o juiz poderá adiar a audiência” respeita a autonomia do juiz de presidir o processo. Cabe a ele decidir se audiência deve ou não ser adiada. É comum nas audiências as partes já estarem acompanhadas de suas testemunhas, que poderão depor na hora, esclarecendo os fatos.

Como o texto do PLC 38/2017 torna obrigatório o adiamento, isso poderá vir em prejuízo das partes, e dos seus advogados, o que atenta contra os princípios de economia e celeridade processuais.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA

EMENDA Nº DE 2017
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao §2º do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a seguinte redação:

"Art. 2º

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de uma delas, ou possuírem entre si uma relação de coordenação, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis."

JUSTIFICATIVA

A redação da emenda proposta ao §2º do art. 2º permite reconhecer a existência de grupo econômico nos casos de comunhão de interesses entre sociedades diversas, nos casos em que haja uma relação de "direção", "controle", "administração" ou de "coordenação" entre as empresas, para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo, sendo solidariamente responsáveis.

Atenuar a responsabilidade de empresas que possuem entre si uma relação de coordenação, ainda que não exerçam o controle sobre outras ou sejam subordinadas a uma delas, certamente acarretará um prejuízo à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Sabe-se que um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ "Justiça em



Números 2016”, percebe-se que a taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho.

Ademais, a jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de “direção”, “controle”, “administração” ou de “coordenação” entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Sala das Comissões, em

Senador PAULO ROCHA
PT/PA



SF/17542.67313-26

EMENDA Nº de 2017
(ao PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Altere-se o §3º do art. 8º, inserido no art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que modifica a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passa a vigorar com a redação abaixo especificada:

“Art. 8º

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, traduzindo o direito fundamental



de acesso à Justiça.

A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária

o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De

acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, *“o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos”*¹

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”, a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Sala das Comissões,

Senador PAULO ROCHA
PT/PA



SF/17606.73302-85



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

Ao que se observa, trechos do PLC 38, de 2017, como este cuja supressão ora se propõe, acabar por aderir a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria tal ramo do Judiciário sempre em favor dos trabalhadores. Tal visão, todavia, não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, o PLC 38 prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Poder Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.

Nessa linha, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista prevista no artigo 223-G, § 1º, implica em limitação incompatível tanto com o direito





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 tariffação 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





EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 507-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, ao incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo “assumindo” que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o





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





EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17701.23396-48

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

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



SF/17701.23396-48



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.





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





EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O texto proposto afirma que, na avaliação dos requisitos para validade da norma coletiva (acordo coletivo e convenção coletiva), o Judiciário deve analisar EXCLUSIVAMENTE os requisitos previstos no artigo 104 do Código Civil. O dispositivo nega vigência ao inc. XXV, do art. 5º, da Constituição Federal, pois nega a possibilidade de apreciação por parte do Judiciário de lesão ou ameaça a direito. Ademais, há outros vícios que podem tornar nulo o negócio jurídico, como aqueles previstos nos artigos 613 e 614 da CLT, bem como quando contrariar o artigo 611-B constante do presente PL 6787/16, além dos demais direitos constitucionais.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN





EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 394-A da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, nos termos da redação dada pelo art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo em tela autoriza a gestante ou lactante a trabalhar em local insalubre, o que vai de encontro com as regras de medicina e segurança do trabalho, pois coloca em risco não só a saúde da mãe, mas também do nascituro.

A Constituição determina a permanente redução dos riscos e dos danos à saúde de quem trabalha. Ademais, o atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação poderá ser apresentado pelo próprio médico da empresa, caracterizando um conflito de interesses, face a subordinação existente.

Pelo exposto e visando dar maior proteção para a gestante/lactante e ao nascituro, apresentamos a presente emenda solicitando o apoio dos meus pares para solucionar esta questão que coloca em risco a saúde da mãe trabalhadora e de seu filho.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN





EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17837.37588-74

Suprima-se o Artigo 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, reescreve a CLT, dispondo sobre 97 artigos – entre modificações na redação e inserção de novos dispositivos – além de interferir em outros 16 artigos celetistas para fins revogatórios.

A proposição se forjou numa falsa premissa de que as alterações teriam o propósito de modernização da legislação e a geração de novos postos de trabalho. No entanto, o conteúdo modificado pelo Art. 1º da CLT dispõe sobre a flexibilização de direitos fundamentais, inclusive os instituídos na Constituição Federal, tornando os trabalhadores ainda mais vulneráveis, posto que, em tempos de crise, as condições negociais são reduzidas pelo receio diante do desemprego, fazendo-os chegar à mesa de negociação com posição inferior ao poder do empregador.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca ao substitutivo, ainda mais perversa daquilo que já constava pelo texto original do projeto.



SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

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



SF/17837.37588-74



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o Artigo 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O PLC 38, de 2017, altera a Lei 6019/1974, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada pelo governo Temer para regular o trabalho temporário e a terceirização.

A proposição explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, de forma ampla e irrestrita, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

É evidente a precarização das relações de trabalho intrínseca à ampliação da prática da terceirização para qualquer parcela das atividades da empresa tomadora de serviços, isso vai gerar o esvaziamento dos empregos diretos, a ampliação do fenômeno da “pejotização”, além da entrega dos trabalhadores a modalidades contratuais que comprovadamente lhe ocasionam menores salários e piores condições de trabalho.

Além da dificuldade de acesso aos créditos trabalhistas, diante da fragilidade empresarial da maioria das empresas terceirizadas que desaparecem da vida comercial, deixando um passivo de débitos pelo descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Tudo isso fartamente





SENADO FEDERAL
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

medido pelas estatísticas alcançadas pelas pesquisas realizadas nos setores terceirizados.

Sala da Comissão,

Senadora GLEISI HOFFMANN



SF/17751.69372-83



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17851.63105-83

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.”



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, conseqüentemente, desorganização e o enfraquecimento sindical.

Não se afigura razoável retirar, por via oblíqua, 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 constitui 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

transparente relativo ao recolhimento e destinação dos recursos provenientes da contribuição sindical.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17851.63105-83



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17590.83885-22

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/17590.83885-22



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA ADITIVA

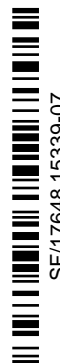
Inclua-se, no art. 2º, a seguinte alteração à Lei nº 6.019, de 1974:

“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 nº 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.

§ 3º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.”





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.

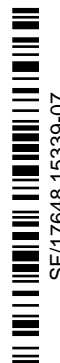
Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho –, o PLC 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

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 no mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado¹, 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.





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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

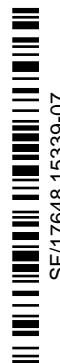
manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

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 nº 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 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.”

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17648.15339-07



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17630.46883-52

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)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17402.97515-68

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)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17306.20769-02

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 parcelas**, 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)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17653.89416-15

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;



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;

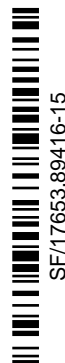
II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

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.”





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.

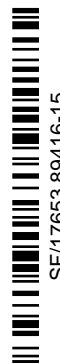
O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada 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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17559.80748-77

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.



§ 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.





§ 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 termos 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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17828.67933-44

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 contrária 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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17481.85803-10

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.

.....”



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 no mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado¹, 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.





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)





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

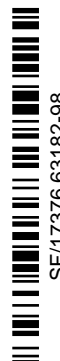
Em seu art. 7º o PLC 38/2017 prevê *vacatio legis* de somente 120 dias.

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 *vacatio 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/17376.63182-98



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA 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.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17769.15455-59



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17307.28062-73

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao “caput” e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que “considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”.

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, bem assim o novo parágrafo 4º proposto, que faz referência a essa situação.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17307.28062-73



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17658.98478-24

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17658.98478-24



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17350.95254-13

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 inexistente, 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)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17270.83074-81

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)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17963.97997-20

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Qualquer outra “interpretação” é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.

Dessa forma, não é válida a proposição, que nesse dispositivo mais uma vez revela o seu caráter perverso e excludente.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17963.97997-20



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

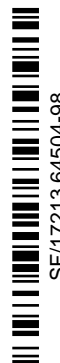
Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

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.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17213.64504-98



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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17620.26225-43

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 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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17410.79718-86

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;

.....”



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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)



SF/17410.79718-86



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça assegurado pela Carta Magna, ou seja, será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição.

Por isso, tal proposta não pode prosperar.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17421.83845-66



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17096.06533-80

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.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17096.06533-80



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17826.40701-62

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 irreversível.

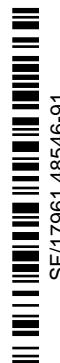
Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17961.48546-91

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)



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:





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

“§ 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)



SF/17438.60664-64



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se 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 sentido, 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/17251.69232-50



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o 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 de jornada e o banco de horas. Ou seja, afasta a vedação da habitualidade da jornada extraordinária, e a consequente integração de seu 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.

Sala da Comissão, de de 2017.

SENADOR JOSÉ PIMENTEL
(PT/CE)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17625.04178-13

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”.”



“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)





PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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



SF/17218.93740-01

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)



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do substitutivo ao projeto a redação por ele atribuída aos artigos 477-A e 477-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao incluir o artigo 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho traz disposição que podem incentivar a dispensa em massa de empregados, aumentando, ainda mais, os alarmantes níveis de desemprego no Brasil.

Como se sabe, atualmente, há o entendimento de que a demissão em massa de trabalhadores de determinada empresa ou determinado setor produtivo deve ser objeto de intensa negociação coletiva com a presença do respectivo sindicato dos trabalhadores. Essa medida suaviza o impacto das dispensas em massa, fazendo com que os trabalhadores e a economia sofram menos impacto.

Dessa forma, é imprescindível manter a necessidade de participação dos sindicatos obreiros nesse processo.

De outro lado, também preocupa a previsão, trazida com a inclusão do artigo 477-B, de que o Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, pois isso dificulta o acesso à





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17207.92041-65



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 3º, §2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo exime de qualquer responsabilidade, solidária e subsidiária, em relação ao trabalhador, a tomadora de serviço, na cadeia produtiva, ainda que o trabalho ocorra em regime de exclusividade, hipótese mais do que concreta de terceirização na atividade finalística da contratante.

Afasta-se, de forma peremptória, a caracterização do vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante, mesmo que os elementos caracterizadores da relação de emprego estejam presentes. E, ao fim e ao cabo, isenta totalmente de responsabilidade o tomador de serviço quanto ao pagamento de débitos e multas trabalhistas ao trabalhador, na cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade. Atualmente, qualquer terceirização submete a tomadora, no mínimo, à responsabilização subsidiária pelos débitos trabalhistas e previdenciários referentes aos trabalhadores terceirizados que lhes prestaram serviços.

Configura-se, nitidamente, portanto, a retirada de direitos do trabalhador, que passa a ser menos protegido, pois, caso o seu empregador não cumpra as obrigações trabalhistas que lhe cabem no contexto do contrato de trabalho, não poderá reclamar, sequer subsidiariamente, seus créditos trabalhistas junto às demais empresas





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

da cadeia produtiva, que se beneficiam de sua prestação de serviço, mesmo com exclusividade. Situações de trabalho escravo na cadeia produtiva são mais do que comuns. Assim, tirar qualquer responsabilidade da empresa contratante aumentará o calote, o descumprimento de direitos básicos dos trabalhadores e as situações de trabalho em condições análogas às de escravo.

Trata-se, portanto, de dispositivo gravado de inconstitucionalidade, eis que contraria o caput do artigo 7º da Constituição que estabelece os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estendendo a proteção trabalhista quando dispõe “além de outros que visem a melhoria de sua condição social”.

Daí porque a restrição de direito que ora se impõe não pode prevalecer, pois além de contrariar toda a lógica do direito do trabalho, ofende a Constituição e traduz clara transferência do ônus da atividade para o empregado. Impõe-se, portanto, a supressão do presente dispositivo.

Sala das comissões,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SF/17598.88353-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 59-B e ao parágrafo único do artigo 60 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo permite a instituição da jornada 12x36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso) para todas as atividades profissionais, firmada inclusive por acordo individual entre empregado e empregador.

É sabido que a jornada 12x36 pode trazer imensos riscos à saúde e à segurança do trabalhador, potencializando o probabilidade de ocorrência de acidentes de trabalho e de adoecimento do empregado, pois supera, em 50%, a jornada diária normal de 8 horas prevista na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

De fato, atualmente algumas atividades tem utilizado referida jornada, a exemplo de porteiros e vigilantes, mas não podemos concordar que a jornada possa ser generalizada para toda e qualquer atividade, inclusive mediante acordo individual, sob pena de termos um aumento considerável de acidentes e doenças no trabalho.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

De outro lado, o que temos visto em situações cotidianas é, especialmente no setor de vigilância, portaria e também em saúde (médicos e enfermeiros), o exercício de dupla jornada de trabalhadores, em vínculos de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do substitutivo, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

Mais perigoso ainda para a saúde do trabalho é a previsão contida no parágrafo único do artigo 60, que, por sua redação, dispensa, nas atividades insalubres, a concessão de licença prévia para fixação da jornada 12x36, o que certamente fará aumentar sobremaneira o adoecimento de trabalhadores nas mais diversas atividades.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SF/17369.69940-33



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 4º do artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo retira a natureza remuneratória da não concessão total ou parcial do intervalo para repouso e alimentação (intervalo interjornada), suprimindo também o direito ao recebimento do período total correspondente ao descanso, direito legalmente previsto desde 1994, com a edição da Lei 8.923/1994.

Importante ressaltar que o intervalo intrajornada só cumpre sua função preventiva para a saúde quando é concedido integralmente, razão pela qual a sua concessão parcial não atende à finalidade pretendida pelo legislador, o que impõe o seu pagamento integral do período correspondente, com natureza remuneratória e reflexo nas demais verbas salariais.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo retira totalmente direito garantido há anos aos trabalhadores brasileiros, qual seja, as chamadas horas in itinere, que consiste no tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno quando tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornecer a condução, direito que se encontra consolidado em nossa legislação desde 2001 e que já era devido anteriormente a partir entendimento jurisprudencial.

É importante ressaltar que isso não é criação do Brasil, estando presente em diversos países, inclusive em países da Comunidade Europeia.

Caso esse direito venha a ser retirado, trabalhadores que laboram longe dos grandes centros, seja na atividade rural, seja em canteiros de obras que ficam distante das cidades (ex: hidrelétricas), serão imensamente prejudicados, pois, às vezes, perdem 3 ou 4 horas diárias no deslocamento, no interesse do empregador, e terão esse tempo totalmente subtraído de suas vidas, sem qualquer contrapartida, barateando, ainda mais, o custo da mão-de-obra.



SF/17759.14988-17



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao parágrafo único do artigo 444 e ao artigo 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

O presente dispositivo cria a figura do empregado hipersuficiente, qual seja, aquele portador do diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, hoje, algo em torno de pouco mais de R\$ 11.000,00 (onze mil reais).

Como se sabe, os direitos trabalhistas previstos em lei são indisponíveis, isto é, são irrenunciáveis e intransacionáveis pela sua característica pública. O valor do salário recebido pelo empregado não altera a natureza jurídica do direito. Entender que os empregados que recebem mais que R\$11.063,00 podem livremente dispor sobre os direitos trabalhistas relacionados no artigo 611-A do substitutivo é negar a vulnerabilidade do trabalhador, que depende do emprego para sobreviver e, com relativa facilidade, concordaria com qualquer ajuste para manutenção do emprego. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 5º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Esse dispositivo permite a instituição de banco de horas por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido, nem pela Consolidação das Leis do Trabalho, nem pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 85, V). Banco de horas e modalidade de regime de compensação de jornada são matérias de negociação coletiva, nos termos do inciso XIII do Art. 7º da CF, não se admitindo assim sua instituição por acordo individual.

A instituição do banco de horas individual é medida que retira direitos dos empregados, pois, ao passar de forma ordinária a compensação prolongada de horas trabalhadas, retira do trabalhador direitos como adicional de horas extraordinárias, barateando a mão-de-obra, podendo também gerar um aumento do cansaço físico e mental e o crescimento de acidentes de trabalho.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SF/17231.76538-55



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Tal como proposta neste projeto de lei, a redação do art. 611- A cria a regra da prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em condições menos favoráveis ao trabalhador. Atribui força de lei às convenções e acordo coletivos de trabalho, quando dispuserem sobre treze temas listados, entre os quais destacam-se férias, jornada de trabalho, banco de horas, trabalho remoto, remuneração por produtividade, ultratividade da norma ou instrumento de trabalho da categoria e registro de jornada de trabalho. Estabelece, ainda, caber à Justiça do Trabalho analisar a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando-se sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Veda a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho. Além disso, fixa que nos casos de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, a convenção ou acordo coletivo deverá conter vantagem compensatória, sendo que, na hipótese de anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva, “a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” A Constituição Federal, ao estabelecer no caput do artigo 7º que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, prevê no inciso XXVI do mesmo





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17041.82215-78



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao artigo 507-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Ao se incluir o artigo 507-B na Consolidação das Leis do Trabalho, cria na legislação a figura do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, conferindo a esse instrumento eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Em nossa concepção, a criação desse instrumento pode incentivar o descumprimento de obrigações trabalhistas por maus empregadores, com a conivência de sindicatos pouco representativos, dificultando o acesso à justiça pelo trabalhador que, ao assinar o termo “assumindo” que recebeu todos os direitos relativos àquele determinado ano de trabalho, não poderá mais procurar a Justiça do Trabalho para requerer eventuais direitos sonegados.

Além disso, há que se observar que tal previsão acaba por impactar a vigência da própria norma constitucional que dispõe sobre prescrição trabalhista (artigo 7º, XXIX), pois, ao assinar o termo de quitação anual, o trabalhador não poderá mais acionar a Justiça, mesmo que dentro da prescrição trabalhista de 5 anos, observado logicamente o limite de 2 anos da extinção do contrato.

Dessa forma, a supressão de referido dispositivo é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SF/17348.55882-14



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA Nº

Suprima-se do art. 1º do projeto a redação por ele atribuída ao § 3º do artigo 614 e ao artigo 620 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

Este dispositivo proíbe totalmente a ultratividade das normas coletivas, que consiste na prorrogação da vigência de acordo ou convenção coletiva de trabalho até que outra norma semelhante venha a ser entabulada entre sindicatos ou entre sindicato e empresa.

Mostra-se salutar que as próprias partes decidam, pelo menos, quanto à possibilidade de que as normas coletivas possam continuar a vigorar por prazo superior ao previsto, até que venha a ser firmada outra convenção ou acordo coletivo.

De outro lado, a nova redação trazida para o artigo 620 afasta totalmente princípio fundamental no direito do trabalho que é o princípio da norma mais favorável, razão pela qual deve ser suprimido, mantendo-se incólume a redação atual deste artigo.

Dessa forma, a supressão de referidos dispositivos é medida que se impõe.

Sala das comissões,

Senador PAULO PAIM
PT/RS



SF/17746.10403-87



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA TOTAL

Suprima-se do PLC 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A atual configuração do regime de tempo parcial, limitado a 25 (vinte e cinco) horas semanais e sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, em tese já atende aos propósitos de sua instituição na lei.

Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo”.

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014.



SF/17080.67515-80



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consistiu na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SF/17080.67515-80



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 6º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017 a seguinte redação:

“Art. 6º. Essa Lei, para entrar em vigor, dependerá de aprovação em referendo popular, nos termos do art. 14, II, da Constituição Federal, assim como da Lei nº 9.709, de 18 de novembro de 1998.

§1º O referendo popular a que se refere o caput deste artigo será realizado em até noventa dias a partir da promulgação desta Lei, sob responsabilidade do Tribunal Superior Eleitoral.

§2º No caso de rejeição pelo povo, esta Lei não entrará em vigor, e nem produzirá efeitos.

§3º Em caso de aprovação, o disposto nesta Lei entrará em vigor na data de publicação de seu resultado pelo Tribunal Superior Eleitoral.”

JUSTIFICAÇÃO

Considerando a vulnerabilidade em que se encontram direitos sociais trabalhistas conquistados historicamente, propomos a implementação de mecanismo constitucional de democracia direta para tratar dessa matéria tão cara ao trabalhador brasileiro. Assim, concede-se ao povo o direito de opinar, de maneira final e definitiva, acerca da perda de direitos que o Governo tenta impor aos trabalhadores brasileiros.



SF/17198.47688-94



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SF/17198.47688-94



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017; suprima-se o art. 2º do PLC nº 38, de 2017, e insira-se a seguinte alínea *q* no art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

“Art. 1º.

‘

Capítulo VI – DA TERCEIRIZAÇÃO

Art. 223-A Esta Capítulo regula os contratos de terceirização celebrados por pessoas jurídicas de direito privado e as relações de trabalho dele decorrentes.

§ 1º O disposto neste Capítulo aplica-se às pessoas jurídicas de direito privado de que trata o art. 44 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, incluídas as empresas públicas e sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, desde que explorem diretamente atividade econômica, em sentido estrito, e não se viole o princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos, bem assim às cooperativas de trabalho, nos termos da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

§ 2º Ressalvas as disposições legais específicas relativas ao respectivo regime jurídico, aplica-se o disposto neste Capítulo à administração pública direta, autárquica e fundacional, bem assim às empresas públicas, às sociedades de economia mista e a suas subsidiárias e controladas, inclusive de prestação de serviços públicos ou em regime de monopólio, que não desenvolvam atividade econômica de produção ou comercialização de bens ou de prestação de serviços, em sentido estrito, desde que não se viole o



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

princípio do acesso ao serviço público por meio de concursos públicos de provas ou de provas e títulos.

Art. 223-B Para os fins deste Capítulo, considera-se:

I – terceirização: a transferência, pela contratante, da execução de atividades-meio, assim consideradas as atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;

II – contratante ou tomadora de serviços: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I;

III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de atividades passíveis de terceirização nos termos do inciso I, observando-se, em todo caso, os termos e garantias deste Capítulo;

IV – atividades-fim: as atividades econômicas integrantes do objeto social descrito nos atos constitutivos da contratante e todas as demais atividades que, realizando-se ou não nas dependências da contratante:

a) componham a essência econômica ou negocial da empresa e definam o seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico;

b) sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do objeto social; ou

c) sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da empresa tomadora e das quais não pode ela prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe;



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

V – atividades-meio: todas as atividades especializadas não compreendidas no inciso IV, realizadas ou não nas dependências da contratante, bem assim os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, e os serviços de asseio, conservação e limpeza.

§ 1º Não podem figurar como contratante ou como contratado, nos termos dos incisos II e III do caput deste artigo, a pessoa física ou natural, incluídos o produtor rural pessoa física e o profissional liberal no exercício de sua profissão.

§ 2º Também não podem figurar como contratada, nos termos do inciso III do caput deste artigo:

I – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, sejam administradores ou equiparados da contratante;

II – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, guardem, cumulativamente, com o contratante de serviços, relação de pessoalidade, subordinação e não-eventualidade;

III – a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios, de fato ou de direito, tenham prestado serviços a contratante na qualidade de empregado ou trabalhador, sem vínculo empregatício, exceto se referidos titulares ou sócios sejam aposentados.

§ 3º A contratada deverá ter objeto social único, compatível com o serviço contratado.

§ 4º A qualificação técnica da contratada para a prestação do serviço contratado deverá ser demonstrada mediante:

I – a comprovação de aptidão para o desempenho de atividade pertinente e compatível com o objeto do contrato;

II – a indicação das instalações, dos equipamentos e do pessoal adequados e disponíveis para a realização do serviço;

III – a indicação da qualificação dos membros da equipe técnica que se responsabilizará pelos trabalhos, quando for o caso.

§ 5º Tratando-se de atividade para a qual a lei exija qualificação específica, a contratada deverá comprovar possuir o registro de empresa e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, nos termos da Lei nº 6.839, de 30 de outubro de 1980.

§ 6º A comprovada dissonância entre o objeto social dos atos constitutivos da empresa contratante e as suas atividades econômicas habituais configura fraude à lei, com os efeitos do art. 9º da



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 7º A inidoneidade da empresa contratada ou do contrato de terceirização, pela inobservância dos requisitos descritos nos incisos e parágrafos anteriores, determinará a formação do vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante.

§ 8º Configurar-se-á também vínculo empregatício entre o associado da cooperativa de trabalho ou empregado da empresa prestadora de serviços com a tomadora de serviços quando:

I – presentes os requisitos previstos no art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho; ou

II – realizadas funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo.

§ 9º Configura-se ato de improbidade, nos termos do art. 11, V da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, permitir que o trabalhador terceirizado realize funções diferentes das descritas nos contratos regidos por este Capítulo, não se configurando, nesse caso, o vínculo empregatício nos termos do § 8º, e observado o disposto no art. 5º, § 2º.

§ 10. Não se caracteriza terceirização de atividade-fim, para os fins do disposto neste Capítulo, a contratação de trabalhadores nos termos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.

Art. 223-C. Ressalvadas as hipóteses previstas na Lei nº. 6.019, de 1974, os serviços de vigilância, nos termos da Lei nº 7.102, de 1983, e os serviços de asseio conservação e limpeza, é vedada a contratação de serviços terceirizados nas atividades-fim da empresa tomadora de serviços, conforme definidas nos termos do art. 223-B.

Art. 223-D. A contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante.

§ 1º A contratada contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores.

§ 2º É vedada a terceirização ou subcontratação, pela contratada, da totalidade ou de parcela específica da execução do



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 sonogados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

Art. 223-F. Para a celebração dos contratos previstos neste Capítulo, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;

II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;

III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e

V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

Art. 223-G. Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

I – a especificação do serviço a ser prestado e do objeto social da empresa contratante;

II – o local e o prazo para realização dos serviços;

III – a exigência de prestação de garantia em valor correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cinquenta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada;

IV – o controle mensal documentado, pela empresa tomadora de serviços, do pagamento da remuneração aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços que participem da execução dos serviços, individualmente identificados, bem como dos respectivos recolhimentos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e de contribuição previdenciária;

V – a obrigatoriedade de fiscalização, pela contratante, do cumprimento das demais obrigações trabalhistas decorrentes do contrato, na forma do art. 223-R desta Lei, e a responsabilidade pelo equivalente em caso de descumprimento;

VI – o padrão de saúde e segurança compatível com a natureza do trabalho e de risco da empresa tomadora de serviços, mediante apresentação de programa específico;

VII – a interrupção do pagamento dos serviços contratados e a resolução do contrato, por parte da contratante, se for constatado o inadimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada; e

VIII – a retenção, em conta específica, das verbas necessárias ao adimplemento das obrigações referidas no art. 223-R desta Lei.

§ 1º Para contratos nos quais o valor de mão de obra seja igual ou superior a cinquenta por cento do total, a garantia a que se refere o inciso III do caput deste artigo será correspondente a quatro por cento do valor do contrato, limitada a cento e trinta por cento do valor equivalente a um mês de faturamento do contrato em que ela será prestada.

§ 2º Para atendimento da exigência de prestação de garantia, a que se refere o inciso III do caput deste artigo, cabe às partes optar por uma das seguintes modalidades:

I – caução em dinheiro;

II – seguro-garantia; ou



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

III – fiança bancária.

§ 3º É facultada a substituição das modalidades previstas no § 2º deste artigo pela retenção mensal de seis por cento do valor da fatura, cujo montante será depositado em conta específica, em nome da contratada, vinculada e bloqueada, que somente pode ser movimentada por ordem da contratante.

§ 4º É nula de pleno direito cláusula que proíba ou imponha condição à contratação, pela contratante, de empregado da contratada.

Art. 223-H. Integrarão os contratos de terceirização os seguintes documentos comprobatórios da regularidade da empresa prestadora de serviços, a serem apresentados no momento da respectiva celebração, dentre outros que poderão ser exigidos pela tomadora de serviços:

I – registro como pessoa jurídica, na forma da lei;

II – inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica - CNPJ do Ministério da Fazenda;

III – alvará de localização e funcionamento;

IV – comprovante de entrega da última Relação Anual de Informações Sociais — RAIS devida;

V – Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) ou Certidão Positiva com Efeitos de Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND);

VI – Certificado de Regularidade do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço — FGTS;

VII – estatuto ou contrato social atualizado, com capital social integralizado compatível com o número de cooperados ou empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas que tenham de onze a cinquenta cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais);

c) empresas que tenham de cinquenta e um a cem empregados: capital mínimo de R\$ 150.000,00 (cento e cinquenta mil reais);



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

d) empresas que tenham de cento e um a quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 500.000,00 (quinhentos mil reais); e

e) empresas com mais de quinhentos cooperados ou empregados: capital mínimo de R\$ 1.000.000,00 (um milhão de reais);

VIII - certificado de capacitação do trabalhador, fornecido pela empresa prestadora de serviços, para a execução de atividades em que se exijam, por conta de sua natureza, necessidade de treinamento específico;

IX – certidão de infrações trabalhistas expedida pelo órgão local do Ministério do Trabalho;

X – certidão negativa de execução trabalhista, expedida pela Justiça do Trabalho.

§ 1º O valor do capital social de que trata o inciso VII do caput deste artigo será reajustado anualmente, pela variação acumulada do Índice Nacional de Preços ao Consumidor - INPC nos doze meses imediatamente anteriores.

§ 2º A empresa terá o prazo de 180 (cento e oitenta) dias para integralizar o seu capital social quando de sua constituição, vedada a desintegralização do capital aportado.

§ 3º Quando houver necessidade de adequação do capital social em decorrência da variação do número de empregados ou cooperados, a empresa terá prazo de trinta dias, ou até trinta dias antes de encerramento do contrato, para integralizar o capital social, prevalecendo o primeiro que for atingido.

Art. 223-I. É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, 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.



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 2º Nas contratações praticadas na forma da Lei nº 6.019, de 3 1974, os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante não poderão receber remuneração inferior àquela praticada em favor dos trabalhadores da empresa contratante que desempenharem idênticas funções.

§ 3º Na hipótese de que trata o § 2º, caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 4º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º 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



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

mesma data em que forem feitos aos empregados próprios da contratante, devendo o valor pago aos trabalhadores terceirizados e respectivos encargos sociais ser descontado do montante devido à contratada.

§ 3º Na hipótese do § 2º, caberá à contratante o recolhimento das contribuições previdenciárias e dos depósitos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na respectiva conta vinculada do trabalhador terceirizado, nos termos da Lei nº 8.036, de 1990, devendo o valor recolhido ser deduzido do montante a ser depositado nos termos do “caput”.

§ 4º Em caso de rescisão do contrato de trabalho caberá à contratada o pagamento das verbas rescisórias ao trabalhador terceirizado de que trata o § 2º, deduzidos valores efetivamente pagos ou recolhidos pela contratante nos termos dos §§ 2º e 3º, sem prejuízo da responsabilidade solidária da contratante, nos termos do art. 223-Q.

Art. 223-L. Para fins de liberação da garantia de que tratam o inciso III e o § 3º do art. 223-G, a contratada deverá comprovar à contratante a quitação das obrigações previdenciárias e das trabalhistas relativas aos trabalhadores da contratada que tenham participado da execução dos serviços contratados do contrato, para fins de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Art. 223-M. É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores da contratada em atividades distintas daquelas que são objeto do contrato, sob pena de responder diretamente pela formação do vínculo empregatício e por seus consectários.

Art. 223-N. São deveres da empresa tomadora de serviços, dentre outros previstos em leis, convenções ou acordos coletivos de trabalho, ou normas regulamentadoras:

I – garantir e manter ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, em condições adequadas ao cumprimento, pela empresa prestadora de serviços, das normas de segurança e saúde no trabalho quando o serviço for executado em suas dependências ou local por ela designado;

II – assegurar aos trabalhadores da empresa prestadora de serviços o acesso às instalações disponíveis, de forma geral, a seus empregados, no que se refere à alimentação, transporte, alojamento, atendimento ambulatorial, condições sanitárias e medidas de proteção à saúde e segurança;



SF/17245.99811-29



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.

§ 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.



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 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 férias serão indenizadas ao trabalhador.

§ 4º É vedada a redução do percentual da multa prevista no art. 18, § 1º, da Lei nº 8.036, de 1990, na rescisão contratual dos trabalhadores de que trata este artigo.

Art. 223-Q. A empresa tomadora de serviços é solidariamente responsável, independentemente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrentes do contrato, inclusive no caso de falência da empresa prestadora de serviços, referente ao período do contrato.

Parágrafo único. A empresa tomadora de serviços será responsável solidária pelos danos causados aos trabalhadores por acidente de trabalho, nos termos dos arts. 20, 21 e 21-A da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, ocorrido em decorrência do contrato celebrado com a empresa prestadora de serviços.

Art. 223-R. Entende-se por fiscalização, para os efeitos desta Lei, a exigência mensal, pela contratante, da comprovação do cumprimento das seguintes obrigações, em relação aos trabalhadores da contratada que efetivamente participarem da execução dos serviços terceirizados, direta ou indiretamente, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I – pagamento de salários e remunerações em geral, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II – concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III – concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV – depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos termos dos art. 15 e 18 da Lei nº 8.036, de 1990;

V – pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores dispensados até a data da extinção do contrato de terceirização;

VI – recolhimento de obrigações previdenciárias; e



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

VII – regular registro de ponto, quando couber, atendendo-se às regras e limites dos artigos 58 e 59 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o caput deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 11 desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

Art. 223-S. Ficam mantidas as retenções na fonte previstas no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, e nos artigos 7º e 8º da Lei nº. 12.546, de 14 de dezembro de 2011.

§ 1º. Nos contratos de terceirização não abarcados pela legislação referida no caput, fica a contratante obrigada a reter o equivalente a 20% (vinte por cento) da folha de salários da contratada, que, para tanto, deverá informar até o 5º (quinto) dia útil do mês o montante total de sua folha de salários referente ao serviço prestado à contratada no mês anterior.

§ 2º. A contratante deverá recolher, em nome da empresa contratada, a importância retida até o dia 20 do mês subsequente, ou no dia útil imediatamente anterior, se não houver expediente bancário naquele dia.

§ 3º. O valor retido de que tratam o caput e o § 1º deste artigo, que deverá ser destacado na nota fiscal ou fatura de prestação de serviços, poderá ser compensado por qualquer estabelecimento da empresa contratada, por ocasião do recolhimento das contribuições destinadas à seguridade social.

§ 4º. Na impossibilidade de haver compensação integral no mês da retenção, o saldo remanescente poderá ser objeto de compensação nos meses subsequentes ou de pedido de restituição.



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 5º. Na ausência de retenção ou retenção a menor do que o valor devido, ficará a contratante solidariamente responsável pelo pagamento integral da contribuição previdenciária devida pela contratada sobre a folha de salários dos trabalhadores envolvidos na execução do contrato, ressalvada a preferência do crédito trabalhista.

Art. 223-T. A par das retenções do artigo 223-S, a empresa contratante de serviços executados nos termos desta Lei deverá ainda reter, sobre o valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviço, a título de:

I - imposto de renda na fonte, a alíquota de 1,5% (um e meio por cento), ou alíquota menor prevista no artigo 55 da Lei nº 7.713, de 22 de dezembro de 1998;

II – contribuição social sobre o lucro líquido – CSLL, a alíquota de 1% (um por cento);

III – contribuição para o PIS/PASEP, a alíquota de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento); e

IV – contribuição para o financiamento da Seguridade Social – COFINS, a alíquota de 3% (três por cento).

§ 1º. As alíquotas de 0,65% (sessenta e cinco centésimos por cento) e 3% (três por cento) aplicam-se inclusive na hipótese de a prestadora do serviço enquadrar-se no regime de não-cumulatividade na cobrança da contribuição para o PIS/PASEP e da COFINS.

§ 2º. No caso de pessoa jurídica beneficiária de isenção, na forma da legislação específica, de uma ou mais das contribuições de que trata este artigo, a retenção dar-se-á mediante a aplicação da alíquota específica correspondente às contribuições não alcançadas pela isenção.

§ 3º. Os valores retidos no mês deverão ser recolhidos ao Tesouro Nacional pela pessoa jurídica que efetuar a retenção ou, de forma centralizada, pelo estabelecimento matriz da pessoa jurídica, até o último dia útil do segundo decêndio do mês subsequente àquele mês em que tiver ocorrido o pagamento ou crédito à pessoa jurídica prestadora de serviço.

§ 4º. Os valores retidos na forma do caput deste artigo serão considerados como antecipação do que for devido pelo contribuinte que sofreu a retenção, em relação ao imposto de renda e às respectivas contribuições.



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

§ 5º. Na impossibilidade de haver compensação integral, no mês, pela contratada, o saldo poderá ser compensado com recolhimentos de tributos nos meses subsequentes ou ser objeto de pedido de restituição.

Art. 223-U. A retenção de má-fé do pagamento devido pela contratante à contratada caracteriza-se como apropriação indébita, na forma do art. 168 do Código Penal, aprovado pelo Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.

Art. 223-V. As exigências de especialização e de objeto social único, previstas no art. 223-B, aplicam-se às atividades de prestação de serviços realizadas por correspondentes contratados por instituições financeiras e demais instituições autorizadas a funcionar pelo Banco Central do Brasil, nos termos da regulamentação do Conselho Monetário Nacional, até a edição de lei específica acerca da matéria.

Art. 223-W. O disposto neste Capítulo não se aplica à relação de trabalho doméstico.

Art. 223-X. O descumprimento do disposto neste Capítulo sujeita o infrator às seguintes penalidades administrativas, salvo se já houver previsão legal de multa específica para a infração verificada:

I – por violação das obrigações previstas no inciso I do art. 223-N, multa administrativa, à empresa tomadora de serviços, na forma prevista no artigo 201 da Consolidação das Leis do Trabalho;

II – por violação aos demais dispositivos, multa administrativa correspondente ao valor mínimo para inscrição na dívida ativa da União, por trabalhador prejudicado ou em situação irregular.

§ 1º. Em caso de reincidência, embargo 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



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

dezembro de 1940 — Código Penal brasileiro, ou do preceito legal que vier a substituí-lo.

Art. 223-Z Aplica-se subsidiariamente ao contrato entre a contratante e a contratada, no que couber, o disposto no Código Civil, instituído pela Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

§ 1º Para fins do enquadramento ao disposto neste Capítulo, no que se refere à garantia de direitos dos trabalhadores, contratante e contratada devem adequar o contrato existente no prazo de cento e oitenta dias a partir da sua publicação.

§ 2º A contratante e a contratada não poderão prorrogar contratos em vigor que não atendam ao disposto neste Capítulo.

§ 3º Nos contratos de terceirização celebrados por órgãos e entidades da administração direta e indireta dos poderes da União, do Distrito Federal, dos Estados e dos Municípios, a qualificação econômico-financeira das pessoas jurídicas contratadas será comprovada, sem prejuízo de outros estabelecidos no Edital, e observado o disposto no art. 223-H, mediante:

I - Certidão negativa de feitos sobre falência, recuperação judicial ou recuperação extrajudicial, expedida pelo distribuidor da sede do licitante, há menos de 180 (cento e oitenta) dias da data da contratação;

II - Capital Circulante Líquido (CCL) ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado da contratação, tendo por base o balanço patrimonial e as demonstrações contábeis do exercício social anterior ao da licitação ou da contratação;

III – Endividamento total (ET) que deverá ser igual ou inferior a 0,6 (seis décimos), obtidos a partir da fórmula:

Endividamento Total =

Passivo Circulante + Passivo Não Circulante

Ativo Circulante+Ativo não Circulantes

IV – Patrimônio Líquido igual ou superior a dez por cento do valor estimado da contratação.

V – declaração afirmando possuir patrimônio líquido igual ou superior a um doze avos do valor total dos contratos firmados pela licitante ou contratante com a Administração Pública e com empresas privadas, com a respectiva relação dos termos contratuais,



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

vigentes na data da abertura da licitação ou da contratação, acompanhada de Demonstração do Resultado do Exercício (DRE).

VI – Índices de Liquidez Geral (LG), Solvência Geral (SG) e Liquidez Corrente (LC), iguais ou menores que 1 (um), apurados na forma a seguir:

Ativo Circulante + Realizável a Longo Prazo

Ativo Circulante+Ativo não Circulante

SG = Ativo Total

Passivo Circulante+Passivo Não Circulante

LC = Ativo Circulante

Passivo Circulante

§ 4º O Ministério do Trabalho e a Secretaria da Receita Federal do Brasil, observadas as respectivas competências, editarão normas regulamentares necessárias à execução do disposto neste Capítulo, assim como instruções à fiscalização.’

Art. 5º.

.....

q) os arts. 4º-A, 4º-B, 5º-A e 5º-B da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a inserir no PLC nº 38, de 2017, o substitutivo de minha autoria apresentado ao PLC nº 30, de 2015, além de revogar as disposições da Lei nº 13.429, de 2017, que disciplinaram de maneira nefasta ao trabalhador a terceirização.

O referido substitutivo atende aos interesses dos trabalhadores,
por:



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

1 - positivar, com segurança jurídica, o critério da distinção entre atividades-fim, que são as atividades essenciais (ou inerentes) da empresa, e atividades-meio, ou não-essenciais (ou não-inerentes) como fator de legitimação legal da terceirização de serviços no Brasil;

2 - estabelecer a regra da responsabilidade solidária da empresa tomadora de serviços em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, inclusive nos acidentes de trabalho e nas doenças profissionais e do trabalho;

3 - estabelecer a representação sindical pelo sindicato da categoria profissional predominante no âmbito da empresa tomadora;

4 - estabelecer mínima isonomia salarial entre trabalhadores terceirizados e trabalhadores efetivos (empregados da empresa tomadora).

5 - normatizar o princípio da norma mais benéfica em favor dos trabalhadores terceirizados, no âmbito da concorrência de normas estatais e convencionais, inclusive quanto às convencionadas no âmbito da tomadora dos serviços;

6 - vedar a “quarteirização” e todas as subcontratações sucessivas;

7 - vedar a terceirização por pessoas físicas, ainda que profissionais liberais ou produtores rurais; e

8 - proteger trabalhadores especialmente vulneráveis e reforçar a correspondente fiscalização.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala das comissões,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS



SF/17245.99811-29



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA ADITIVA

Insira-se o seguinte Capítulo VI no Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“**Art. 1º.**

‘

Capítulo VI – DA GREVE EM SERVIÇOS OU ATIVIDADES ESSENCIAIS

Art. 223-A. Constitui-se como serviço ou atividades essenciais, para os efeitos do direito de greve, previstos no art. 9º, § 1º da Constituição Federal, aqueles caracterizados como de urgência médica, necessários à manutenção da vida.

Art. 223-B. Em caso de deflagração de greve em uma das categorias profissionais, vinculada à prestação dos serviços previstos no art. 223-A, ficam os trabalhadores responsáveis pela manutenção dos serviços considerados essenciais, podendo, para tanto, organizar escalas especiais de plantão.

Art. 223-C. O sindicato profissional ou a assembleia da categoria deverá indicar os trabalhadores que irão se revezar na manutenção dos serviços essenciais, como determina o art. 223-B.

Art. 223-D. Os trabalhadores em greve poderão eleger uma comissão para organização do movimento, sendo vedada a dispensa de seus integrantes em razão da paralisação.

Parágrafo único. Os empregadores não podem, durante a greve e em razão dela, demitir ou substituir os trabalhadores grevistas.

Art. 223-E. É lícito a ação de trabalhadores em atividades tendentes a obter a adesão à greve dos demais trabalhadores da categoria, desde que a ação seja feita de forma pacífica.



SF/17053.61795-65



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 223-F. A greve cessará por decisão da categoria profissional que a decretar, sendo vedada a interferência quanto ao exercício da mesma pelas autoridades públicas, inclusive judiciária.

Art. 223-G. As reivindicações dos trabalhadores grevistas poderão ser encaminhadas por negociação coletiva, admitida a mediação.

Art. 223-H. Os abusos que forem cometidos submetem os seus responsáveis às disposições da legislação penal.

Art. 223-I. Fica vedada a interferência das Forças Armadas em conflitos trabalhistas, em especial no caso de greve.

Art. 223-J. Os servidores públicos exercerão o direito de greve de acordo com as normas fixadas na presente lei.

Art. 223-K. É proibido o lockout.

Art. 223-L. Será nulo de pleno direito todo o ato que signifique repressão, coação, prejuízo ou discriminação quanto ao trabalhador por motivo de adesão ou não à greve.

Art. 223-M. Os serviços e atividades não mencionadas neste Capítulo, não serão em nenhuma hipótese considerados como essenciais ou inadiáveis para o atendimento das necessidades da comunidade.”

JUSTIFICAÇÃO

A emenda agora apresentada visa a servir como mais uma contribuição para a discussão em torno desse tema tão polêmico que é o direito de greve.

Não há servidor que falta o trabalho por motivo de greve, movimento paredista coletivo que visa demonstrar à sociedade e aos patrões a insustentabilidade dada a situação remuneratória frente às necessidades mínimas de sobrevivência dos trabalhadores, que o faça por mero capricho. A greve é um instrumento de luta, legítimo dos trabalhadores, porém deve e é sempre utilizado como recurso no processo de negociação. Os desgastes psicológicos a que são levados os integrantes de uma determinada categoria em greve são enormes.



SF/17053.61795-65



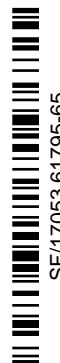
SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17053.61795-65



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE



SF/17545.11292-83



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O novo art. 442-B prevê que “a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”.

O objetivo dessa proposição é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas.

O que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho, na forma do art. 3º da CLT, que assim estipula:

“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

Qualquer outra “interpretação” é burla à Constituição, que em seu art. 7º assegura o rol dos direitos dos empregados.



SF/17072.46533-27



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17072.46533-27



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º e o art. 4º do Projeto de Lei.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 38 abre enorme espaço para que seja fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, haverá redução no valor do benefício previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais direitos do trabalhador.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17662.24587-83



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao § 3 do art. 614 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O § 3º do art. 614 em vigor prevê que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

A nova redação mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em vista da revogação do art. 1º § 1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 14.2.2001, e sobre a validade da Súmula 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

“§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as**



SF/17496.47937-85



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17496.47937-85



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 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



SF/17999.86890-76



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17999.86890-76



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao “caput” e o §4º do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A redação proposta pelo art. 1º do PLC ao Art. 58-A da CLT prevê que “considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a **trinta horas semanais**, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais”.

A redação vigente desde 2001 prevê que o regime de tempo parcial aquele não pode exceder a vinte e cinco horas semanais.

Essa redação já foi introduzida com o fito de flexibilizar a relação de trabalho e reduzir direitos.

A ampliação de 25 para 30 horas semanais, além de desnecessária para o interesse do empresário que necessita dessa solução, revela nada menos que a ânsia do PLC de materializar a precarização da relação empregatícia e dos direitos constitucionais.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17464.82396-81



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão “nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

JUSTIFICAÇÃO

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17398.34821-07



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 443 e o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal. A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.



SF/17096.59299-19



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

No novo art. 477-A proposto pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

.....”

A mera equiparação da demissão sem justa causa, individual, a uma demissão coletiva ou plúrima, sem autorização da representação sindical ou celebração de acordo. O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia



SF/17753.94063-86



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 Waldir 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



SF/17753.94063-86



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 507-A que pretendemos suprimir assim estabelece:

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

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário do trabalhador que receba cerca de R\$ 11 mil mensais, em valor atual, sob a presunção de que se trata de “suficiente”, ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca.

O “direito” a que possa recusar a concordância à cláusula de arbitragem é, como sabemos, uma miragem, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação. E uma vez aceita, o trabalhador não poderá livremente exercer o seu direito de acesso à justiça



SF/17927.92697-50



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados).

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua supressão, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE



SF/17733.50336-16



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação proposta ao art. 620 permite que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma ora em vigor, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de “acordos” que somente regerão uma ou algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irrecorável.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração ao “caput” do art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, bem assim o seu parágrafo 2º, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do caput do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

É um absurdo que não podemos aceitar.

Assim, deve ser rejeitada e suprimida a alteração ao caput do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º, o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE



SF/17448.19537-93



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se, na redação dada ao “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 inexistente, 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



SF/17971.29501-12



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

Nos termos do art. 611-A, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho materializado em sua principal fonte – a Lei - como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.

Propomos, assim, a sua supressão, a fim de garantir que prevaleça o primado da Lei, corolário do Estado de Direito.

Sala da Comissão,

Senador **PAULO PAIM**
PT/RS

Senador **JOSÉ PIMENTEL**
PT/CE



EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Modifica-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para acrescentar o § 4º ao art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 2º.....

.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, para modificar os parágrafos 2º e 3º, do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a redação abaixo especificada:

Art.58.....
.....
.....

§ 2º - O tempo despendido pelo empregado até o local de execução do trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local não servido por transporte público regular, o empregador fornecer a condução.

§ 3º - As empresas poderão fixar, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local não servido por transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração. Todavia, o tempo ajustado deve guardar proporcionalidade com o tempo efetivamente gasto nos deslocamentos, a fim de não configurar subversão ao direito à livre negociação coletiva e verdadeira renúncia a direito garantido por lei.



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 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.



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 convençione 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

dificuldade de se apurar as horas efetivamente gastas, quando o local da prestação de serviços não é o mesmo todos os dias, 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 diárias, 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 que caracteriza o direito às 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.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o §3º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º

.....

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e as cláusulas e obrigações ajustadas, a partir da observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração do art. 8º, §3º da CLT, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é adequar o primeiro dispositivo aos termos do texto constitucional, em seu art. 5º, XXXV, que consagra expressamente que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, traduzindo o direito fundamental de acesso à Justiça.



A consolidação do Estado Democrático de Direito apresenta como condição necessária o acesso à Justiça, enquanto direito fundamental que garante os demais direitos fundamentais. De acordo com Mauro Cappelletti e Bryant Garth, quando ausentes mecanismos de efetiva reivindicação, não resta nenhum sentido à titularidade de direito, razão pela qual o direito de acesso efetivo tem sido progressivamente reconhecido entre os novos direitos individuais e sociais. Para eles, “o acesso à Justiça pode, [...], ser encarado como o requisito fundamental – o mais básico dos direitos humanos – de um sistema jurídico moderno e igualitário que pretenda garantir, e não apenas proclamar os direitos de todos”.¹

Sobre o tema, inclusive, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 2160-MC/DF, relatado pelo Ministro Marco Aurélio, conferiu interpretação conforme o art. 5º, XXXV da Constituição Federal ao art. 625-D da CLT – introduzido pela Lei 9.958/2000 –, entendendo assim não como obrigatória, mas sim meramente facultativa a passagem pela comissão de conciliação prévia, sob o fundamento de que tal medida, em caráter imperativo, corresponderia a uma fase administrativa não autorizada pelo texto constitucional e que impediria o acesso imediato ao Poder Judiciário. Não há como, portanto, no quadro constitucional vigente, excluir da apreciação da Justiça do Trabalho qualquer lesão ou ameaça a direito afeta à sua competência material, o que significa, neste caso, que sua atuação não pode ser reduzida exclusivamente à observância dos elementos essenciais de um determinado negócio jurídico.

Considerando, por outro lado, que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além *de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”, a alteração ora proposta moderniza a Consolidação das Leis do Trabalho, assegurando segurança jurídica à sociedade e especialmente às partes acordantes, ao consagrar um

1 CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant. *Acesso à justiça*. Traduzido por Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1988, p.11-12.

marco legal claro para interpretação desses pactos laborais, em sentido da estrita observância dos princípios e regras gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**



SF/17670.29757-70

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 5º do art. 59, e o parágrafo único do art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 59

.....

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo não poderá ser pactuado por acordo individual escrito, mas apenas por norma coletiva.

Art. 59-B.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da proposta de alteração dos arts. 59, §5º, e 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do



Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”, a redação proposta para o art. 59, §5º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entram em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Por outro lado, a redação proposta para o art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita sintonia com a redação do caput do mesmo dispositivo, que, prevê, distintamente, a hipótese de inexistência de horas extraordinárias habituais na compensação ao disciplinar que “*o não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional*”, que também consolida a mesma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o Art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passam a vigorar com a seguinte redação:

JUSTIFICAÇÃO

Hoje a CLT consagra, por conquistas históricas, em diversos artigos situados em Seção específica (Seção V – Da Proteção à maternidade), a proteção à mulher gestante e à maternidade. Entre os principais direitos assegurados, nós listamos:

- Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez. (Art. 391)

- Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho, restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez. (§ único, Art. 391)

- A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista no ADCT da CF88. ([Art 391-A](#))

- A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 120 dias, sem prejuízo do emprego e do salário. ([Art. 392](#))



- Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico. ([§2º, Art. 392](#))

- Em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 (cento e vinte) dias previstos neste artigo. ([§3º, Art. 392](#))

- É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos: a transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares. ([§4º, Art. 392](#))

- À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança será concedida licença-maternidade. ([Art. 392-A](#))

- Durante o período de licença-maternidade, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter à função que anteriormente ocupava.

E finalmente chegamos, no texto vigente, ao Art. 394-A, que o PLC pretende alterar:

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

Eis, abaixo, o texto proposto pelo PLC

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

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

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

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

§ 1º

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da CF, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 3º Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do caput deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei 8.213/91, durante todo o período de afastamento.”(NR)

Está nítida a limitação e o cerceamento de direitos a mulher gestante ou lactante. É inadmissível que o contexto fundamental desta chamada Reforma Trabalhista concentre-se na limitação e na extinção de conquistas históricas de proteção à mulher trabalhadora.

De forma, que apelo a meus pares o apoio a esta emenda ao suprimir a nova proposta de redação do Art. 394-A, que na prática restitui o texto vigente na CLT.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 8º ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art.58-A.

§ 8º. A admissão de trabalhadores por meio da modalidade contratual regulada por este artigo somente ocorrerá se mantida a quantidade de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existente no dia 22 de dezembro de 2016.”

JUSTIFICAÇÃO

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos



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 trabalho¹.

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”², de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta

¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

² Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial³. 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, tiveram 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**

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o § 2º, do art. 634 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

“Art.634.

§ 2º. Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), ou pelo índice que vier a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

A utilização da TR (Taxa Referencial), índice proposto na redação original, causa prejuízos significativos ao credor dos respectivos valores, dado que não se trata de um índice de efetiva correção monetária e, por conseguinte, não considera a variação do poder aquisitivo da moeda.

Por tal razão, a atualização dos valores deve se dar tomando por base os índices inflacionários reais, o que se poderá obter mediante utilização de índice como INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), o que ora se propõe por meio da presente emenda, sob pena de, em assim não se procedendo, infligir-se prejuízo indevido ao credor da verba e, na linha oposta, enriquecimento ilícito do devedor, que passará a pagar valor que vai se desatualizando com o tempo, sem reposição efetiva do valor da moeda, corroído pela inflação.



A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**



SF/17438.79838-73

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

“Art.611-A.

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

II – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;

III – planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado;

IV – regulamento empresarial;

V – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VI – participação nos lucros e resultados da empresa;

VII – parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho

§ 1º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa aos 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.”

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.



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.

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”.

Cumpra 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**

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 702 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que passa a ter com a seguinte redação:

“Art.702.

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

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

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea “f” do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária.”



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**



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para suprimir o art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

O artigo acrescido à CLT pelo substitutivo pretende criar a figura do autônomo que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para uma empresa, características essas que implicam inevitável desvirtuamento do trabalho autônomo, redundando na utilização dessa denominação formal apenas para mascarar a relação de emprego que de fato se formará.

É oportuno lembrar que o Direito do Trabalho está assentado em uma grande divisão entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo. O trabalho subordinado é regido pela CLT e demais leis trabalhistas, enquanto o trabalho autônomo encontra regulamentação em diversos outros ramos do direito.

O verdadeiro trabalhador autônomo desenvolve suas atividades com discricionariedade, iniciativa e organização própria, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços.

Vale dizer: trabalha por conta própria, assume os riscos da sua atividade e a organização segundo seus critérios, não se sujeitando ao controle de outra pessoa ou empresa.

Como resultado dessas características, o autônomo não se vincula a um cliente ou tomador exclusivo dos seus serviços, pois essa exclusividade



na prestação de serviços continuados é a antítese da autonomia e a marca registrada da configuração da relação de emprego.

Assim, a norma proposta servirá apenas de instrumento à fraude à relação de emprego, atribuindo-se maior valor jurídico ao aspecto formal do contrato com o trabalhador autônomo em detrimento do princípio da primazia da realidade, que impera no direito do trabalho, de modo que o dispositivo cuja supressão ora se propõe desfigura e desvirtua os fins e os preceitos da legislação do trabalho.

Sala da Comissão,

Senadora **LÍDICE DA MATA**



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-C da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

“Art. 4º-C. Na hipótese de contratação de serviço inserido na atividade principal da contratante, aplicam-se aos empregados da prestadora as normas coletivas da categoria da empresa contratante e as mesmas condições contratuais oferecidas pela contratante aos seus empregados, quando mais benéficas, relativas a:

- a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
- b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
- d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou similares, 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.”



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.



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**



EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Altere-se o art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, para modificar o art. 4º-A da Lei 6.019/74, que passa a ter com a seguinte redação:

“Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência de serviços especializados instrumentais, acessórios ou complementares ao objeto social da contratante.

§ 1º - A prestação de serviços não poderá compreender tarefas iguais ou similares às que realizam os empregados da contratante.

§ 2º – A empresa prestadora de serviços executará as atividades contratadas utilizando meios próprios, de acordo com a sua especialização, bem como dirigirá o trabalho de seus empregados, sendo vedada a interferência da contratante.

§ 3º - É vedada a intermediação de mão de obra, salvo nas hipóteses de trabalho temporário previstas nesta lei”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda visa a corrigir equívoco do substitutivo, o qual libera a terceirização irrestrita, incidindo em inconstitucionalidade. A norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho.

Cabe lembrar que essa Casa examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.



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**

Emenda nº _____ - CAS
(PLC nº 38, de 2017)

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**



EMENDA

AO PLC 38, DE 2017

Acrescentar o seguinte artigo 4º-D à Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

“Art.2º
.....
.....”

Art. 4º-D. A contratação de cooperativas para prestação de serviços terceirizados é regida nos termos da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971 e da Lei nº 12.690, de 19 de julho de 2012.

.....”
(NR)

JUSTIFICATIVA

As cooperativas são sociedades de pessoas constituídas com o objetivo de prestar serviços para si próprias. Em outras palavras, os cooperados são os donos/sócios da cooperativa e, portanto, todos possuem poder para decidirem democraticamente, por intermédio do voto em assembleia geral, quais as regras de funcionamento da cooperativa, a forma de execução dos trabalhos, o valor da renda que eles próprios querem receber, entre outros.

Nesses moldes, as cooperativas estão inseridas no cenário internacional como modelo societário que detêm papel relevante na promoção do desenvolvimento econômico e social de todos os povos, em especial pelo reconhecimento da sua importância na criação de emprego, mobilização de recursos e geração de investimentos.

Esses foram alguns dos princípios que justificaram a adoção da Recomendação nº 193 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como forma de promoção do cooperativismo, entidade de inspiração democrática na inclusão econômica do indivíduo através da força dos grupos, proporcionando maiores possibilidades de sucesso dos empreendimentos.

O papel relevante do cooperativismo no cenário nacional está expressamente reconhecido na Constituição Federal, ao determinar em seus artigos 5º, XVIII, e 174, §2º, o fomento e estímulo à criação de cooperativas.



Tendo isso em vista e considerando que o escopo máximo da reforma trabalhista é a modernização de legislações regentes de relações de trabalho para garantir maior segurança jurídica a todas as cerca de 900 cooperativas de trabalho e todos os envolvidos na relação de trabalho, bem como criar oportunidades para os que estão fora do mercado de trabalho, sugerimos a inclusão no art. 2º do referido projeto de lei a previsão de aplicação da legislação específica das cooperativas na ocasião da contratação dessas para prestação de serviços terceirizados.

O artigo 2º do projeto de lei trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019/1974, que foi recentemente modificada pela Lei nº 13.429/2017, mas que deixou de suprir lacunas legais sobre a terceirização, nessa mesma linha de raciocínio a presente emenda objetiva complementar as alterações pontuais pretendidas pelo projeto de lei, sugerindo a inclusão de artigo que trate sobre a legislação especial aplicável às cooperativas.

A ideia é atribuir maior segurança jurídica às relações de trabalho envolvendo cooperativas, principalmente para os tomadores de serviços, na medida em que estes deverão buscar na legislação especial as regras que regem esse modelo societário tão peculiar, cujos preceitos e características estão intrinsecamente relacionadas com a disciplina da contratação terceirizada, que também é objeto deste projeto.

Não se pode falar em cooperativas sem falar da Lei nº 5.764/1971 (Lei do Cooperativismo), que introduziu no ordenamento jurídico brasileiro as regras gerais que regem as relações jurídicas entre cooperativa e seus sócios, sendo, portanto, aplicável subsidiariamente a todas as demais legislações, no que não colidir.

A Lei nº 12.690/2012 (Lei das Cooperativas de Trabalho), por seu turno, é o marco regulatório das cooperativas de trabalho. Nessa lei ordinária não só estão previstas as regras específicas para a prestação de serviços por sócios cooperados, como também os direitos, deveres e aspectos operacionais próprios das sociedades cooperativas de trabalho que devem ser observados por todos.

Assim, considerando que o projeto de lei objetiva aprimorar a regulamentação das relações de trabalho estabelecidas na terceirização, com este mesmo escopo, a presente emenda também busca aprimorar a Lei nº 6.019/1974, a partir da inclusão da previsão da legislação específica das cooperativas em seu texto legal.

O cerne da questão cinge-se no fato de que o modelo societário das sociedades cooperativas não se confunde com o modelo das sociedades de capital (sociedades anônimas, limitadas e etc.), portanto, àquelas não podem ser invocadas para aplicação as mesmas regras que servem para a maioria das pessoas jurídicas prestadoras de serviços

terceirizados, que estão submetidas aos ditames da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

É verdade que a Lei nº 12.690/2012 não trouxe para as cooperativas de trabalho obrigações idênticas da CLT, contudo, os cooperados prestadores de serviços terceirizados jamais se viram desamparados dos preceitos sobre os direitos dos trabalhadores esculpidos no art. 7º da Constituição Federal.

A observância desses direitos sociais, além de estar entrelaçada aos direitos fundamentais da pessoa humana, está calcada no respeito ao direito de trabalho digno, segurança, saúde e medicina do trabalho, bem como na repulsa da precarização das relações de trabalho. Sob esse enfoque, os direitos sociais devem ser resguardados não só àqueles que se encontram nas condições de empregados sob os ditames da CLT, mas a todos que exercem atividades laborativas, inclusive na forma de trabalho cooperado.

Por isso o artigo 7º da Lei nº 12.690/2012 estabeleceu direitos sociais mínimos que deverão ser assegurados aos sócios das cooperativas de trabalho, quais sejam:

“I - retiradas não inferiores ao piso da categoria profissional e, na ausência deste, não inferiores ao salário mínimo, calculadas de forma proporcional às horas trabalhadas ou às atividades desenvolvidas;

II - duração do trabalho normal não superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, exceto quando a atividade, por sua natureza, demandar a prestação de trabalho por meio de plantões ou escalas, facultada a compensação de horários;

III - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

IV - repouso anual remunerado;

V - retirada para o trabalho noturno superior à do diurno;

VI - adicional sobre a retirada para as atividades insalubres ou perigosas;

VII - seguro de acidente de trabalho.”

Importante frisar que a Lei nº 12.690/2012 tratou de garantir o cumprimento dos mencionados direitos sociais, de forma a não prejudicar a viabilidade econômica e financeira da cooperativa de trabalho e garantir a continuidade de suas atividades, por intermédio do provisionamento de recursos ou a criação de outros fundos, além dos obrigatórios previstos na Lei do Cooperativismo.

Nesse sentido, na condição de donos da cooperativa, os sócios prestadores de serviços terceirizados têm o poder de deliberar e instituir mais direitos sociais para eles próprios,



além daqueles elencados no art. 7º da Lei das Cooperativas de Trabalho, bem como constituir outros fundos, além dos obrigatórios, para garantir o cumprimento desses direitos, cuja formatação, custeio, aplicação e liquidação serão definidos pelos próprios sócios da cooperativa em assembleia geral.

Outro elemento relevante encontrado somente na legislação especial é a expressa vedação da utilização de cooperativa de trabalho para intermediação de mão de obra subordinada prevista no art. 5º da Lei nº 12.690/2012. A previsão legal de vedação da intermediação de mão de obra cooperada torna evidente a preocupação do cooperativismo com relação às cooperativas de trabalho e o regime jurídico a que estão submetidas.

Isso porque na intermediação de mão de obra subordinada a fixação das regras de funcionamento da cooperativa e a forma de execução dos trabalhos não são definidos pela assembleia geral dos sócios, tal como determina a Lei, mas sim pelo tomador de serviço, o que fere frontalmente os princípios cooperativistas da autonomia coletiva e gestão democrática.

Para afastar qualquer possibilidade de subordinação, a Lei nº 12.690/2012 inovou criando a figura do cooperado coordenador, com funções legais e específicas perante os outros cooperados. Nos termos da Lei, quando os serviços são prestados fora do estabelecimento da cooperativa, estes deverão ser submetidos a uma coordenação (art. 7º, §6º).

Nesse sentido, o coordenador é o canal de comunicação entre o tomador de serviço e os sócios da cooperativa contratada, de modo que qualquer sugestão, reclamação ou mesmo exigência que o tomador de serviço tenha a fazer, seja em relação à execução do serviço prestado, à condução ou ao desempenho de determinados sócios, sempre serão feitos por meio do coordenador, evitando-se, portanto, ingerência incompatível com o modelo cooperativo e a subordinação jurídica ao tomador de serviço, requisito do art. 3º da CLT identificador da relação de emprego.

Por fim, a Lei nº 12.60/2012, reforça o direito das cooperativas de trabalho de participarem de licitações, já permitido com a edição da Lei Federal nº 12.349/2010 (que alterou o art. 3º, §1º, I, da Lei nº 8.666/1993), proibindo expressamente a discriminação de cooperativas em licitações. Vejamos:

Art. 10. A Cooperativa de Trabalho poderá adotar por objeto social qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, desde que previsto no seu Estatuto Social.

(...)

§ 2º A Cooperativa de Trabalho não poderá ser impedida de participar de procedimentos de licitação pública que tenham por escopo os mesmos serviços, operações e atividades previstas em seu objeto social.

Veja-se que as regras atinentes à contratação terceirizada deste peculiar modelo societário se exaurem na própria legislação especial, na medida em que disciplinam sobre todos os direitos e obrigações decorrentes das relações de trabalho, atribuindo segurança jurídica para todos, principalmente para os tomadores de serviços, cujas responsabilidades para com o contrato de prestação de serviços terceirizados é partilhada com a contratada, conforme está estabelecido no art. 5º-A da Lei nº 6.019/1974.

Assim, considerando que o projeto de lei busca proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, e que aumente a segurança jurídica de todas as partes da relação de trabalho, é imprescindível a alteração do texto ora proposta, como forma de atribuir segurança jurídica às relações de trabalho estabelecidas com cooperativas prestadoras de serviços na forma da legislação especial vigente.

Senador Waldemir Moka
(PMDB - MS)



SF/17546.96201-90



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“**Art. 1º**

.....

‘**Art. 394-A.** A empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, devendo exercer suas atividades em local salubre.

.....

§ 2º O exercício de atividades insalubres, em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que autorize a sua permanência no exercício das atividades.

§ 3º A empregada lactante será afastada de atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

§ 4º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

§ 5º Quando não for possível que a gestante ou a lactante, afastada nos termos do caput e dos §§ 2º e 3º deste artigo, exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.’ (NR)”



SF/17533.69858-54



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPPLY

JUSTIFICAÇÃO

A tutela à família e à maternidade devem nortear a ação do legislador brasileiro.

Por isso, apresenta-se a seguinte emenda, que tem como objetivo vedar o exercício de atividade insalubre pela gestante, salvo, quando por livre e espontânea vontade, ela apresentar atestado de seu médico de confiança permitindo, somente para insalubridades em grau mínimo e médio, o desempenho do citado labor.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPPLY



SF/17533.69858-54



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPPLY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

‘Art. 879.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA) ou outro índice equivalente que o substituir.’ (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A atualização do crédito decorrente de condenação na Justiça do Trabalho deve ser feita pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), e não pela Taxa Referencial (TR), como maneira de se preservar o seu poder aquisitivo.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPPLY



SF/17726.28786-00



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 3º do art. 11-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

‘Art. 11-A.

.....

§ 3º A declaração da prescrição intercorrente de ofício, na forma do § 2º deste artigo, deve ser antecedida da possibilidade de manifestação, em 15 (quinze) dias, da parte contrária.”

JUSTIFICAÇÃO

Os postulados do contraditório e da ampla defesa, na forma do art. 5º, LV, da Carta Magna, não recomendam que a parte seja surpreendida com decisões contrárias aos seus interesses, devendo-se, pois, oportunizar a manifestação àquele que será prejudicado pelo provimento judicial.

Por isso, antes da declaração, de ofício, da prescrição intercorrente, deve ser oportunizada à parte a quem ela prejudica o direito de contraditar a futura decisão nociva à sua esfera jurídica.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY



SF/17218.72276-77



PLC 38/2017
00434

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o § 1º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

O direito comum somente pode ser fonte subsidiária do direito do trabalho quando houver compatibilidade com os postulados da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sob pena de importação de institutos do referido direito que desconsiderem a relação de desigualdade vivenciada entre empregado e empregador.

Por isso, apresenta-se a seguinte emenda, suprimindo-se a alteração realizada no § 1º do art. 8º da CLT, restabelecendo-se, pois, a atual redação do texto consolidado.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY



SF/17515.72730-60



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e suprimam-se os incisos X, XII e XIII do art. 611-A, renumerando-se os demais; insiram-se os seguintes incisos XXXI, XXXII e XXXIII no art. 611-B, suprimindo-se o seu parágrafo único, ambos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

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

.....’

‘Art. 611-B.

.....

XXXI - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XXXII - enquadramento do grau de insalubridade;

XXXIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem como objetivo limitar o alcance objetivo do art. 611-A que se busca inserir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, limitando-o aos incisos nele descritos.



SF/17480.63930-46



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLCY

Além disso, subtraem-se da negociação coletiva os aspectos atinentes à modalidade de registro de jornada de trabalho, enquadramento de grau de insalubridade e prorrogação de jornada insalubre sem a prévia anuência do Ministério do Trabalho, como maneira de se proteger a saúde do trabalhador contra acordos e convenções coletivas que, porventura, lhe sejam danosos.

Por fim, com a supressão do parágrafo único do art. 611-B, colocam-se as normas relativas à duração do trabalho e ao intervalo intrajornada como relativas à saúde do trabalhador, infensas, pois, à negociação coletiva em prejuízo dos trabalhadores.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLCY



SF/17480.63930-46



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 da CLT parte da premissa de que o trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população não seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas. Assim, pela livre negociação com o empregador, esse empregado poderá estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva.

Discordamos dessa premissa. O valor do salário do empregado não exclui a relação de emprego e não diminui a subordinação do empregado ao patrão. O estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. O que muda é o nível social. O trabalhador, independentemente do seu grau de instrução, estará sempre em posição hipossuficiente em relação ao empregador, especialmente em momentos de recessão econômica ou desemprego.

A posição de fragilidade do trabalhador em relação ao empregador não decorre desses fatores, mas tão somente da ausência de qualquer restrição à demissão sem justa causa. Assim, nenhum trabalhador, quando em negociação, estará livre da pressão da demissão imotivada.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.



SF/17220.28107-80



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPPLY

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPPLY



SF/17220.28107-80



PLC 38/2017
00437

SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se a alínea *j* do inciso I do art. 5º do PLC nº 38, de 2017, renumerando-se as demais.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo restabelecer a necessidade de homologação sindical de dispensas de empregados com mais de um ano de tempo de serviço, preservando, assim, a esfera jurídica do trabalhador contra eventual pressão indevida do empregador pela renúncia de direitos oriundos do pacto laboral.

A alteração pretendida pelo projeto é prejudicial ao trabalhador, que na maioria das vezes não tem condições financeiras para contratar um advogado. Ainda que o faça, deverá ceder parte dos valores recebidos a título de recessão para o pagamento dos honorários advocatícios, sendo um evidente retrocesso em relação à legislação atual.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY



SF/17155.15584-23



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos arts. 223-C e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“**Art. 1º**

.....
‘**Art. 223-C.** A etnia, a idade, a nacionalidade, honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, o gênero, a orientação sexual, a identidade de gênero, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.’
.....

‘**Art. 223-G.**

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos.

§ 2º Na reincidência de qualquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização”

JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 223-C e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, visam à tutela dos bens extrapatrimoniais nas relações de trabalho.

Para aprimorar tão importante matéria da proposição, apresentamos a presente emenda, que tem os seguintes objetivos: a) incluir a etnia, a nacionalidade e a idade como bens jurídicos passíveis de tutela nas relações laborais; b) substituir a expressão “sexualidade” por “gênero, orientação sexual e identidade de gênero”, a fim de tutelar de forma ampla a



SF/17574.70392-53



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

pessoa humana; c) suprimir a parametrização do dano moral em face do salário do empregado, pois a sua dignidade não pode ser valorada pelo quanto ele ganha; e d) determinar que na reincidência, de qualquer das partes, ainda que em outra ação, o valor da indenização seja dobrado, evitando-se, pois, novos comportamentos lesivos aos direitos fundamentais do ser humano.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY



SF/17574.70392-53



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPPLY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Insira-se o seguinte art. 47-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....
‘Art. 47-B. As multas previstas nos arts. 47 e 47-A desta Lei serão corrigidas pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA), ou índice equivalente que venha a substituí-lo.”

JUSTIFICAÇÃO

A fim de evitar a corrosão do valor das multas previstas nos arts. 47 e 47-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, apresenta-se a seguinte emenda, para incluir no texto previsão de que as penalidades em comento serão corrigidas pelo Índice de Preços ao Consumidor (IPCA) ou outro equivalente que venha a substituí-lo.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPPLY



SF/17355.36918-94



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Inclua-se o seguinte § 3º no art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, na forma do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, e dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 4º-C da Lei nº 6.019, de 1974, na forma do art. 2º do PLC nº 38, de 2017:

“Art. 2º

‘Art. 4º-A.....

.....

§ 3º É vedada a contratação de pessoa jurídica individual para a prestação de serviços na forma do *caput*.’ (NR)

‘Art. 4º-C.

.....

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

.....’ (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem dois objetivos.

O primeiro deles é vedar a contratação de falsas pessoas jurídicas para laborar em prol de empresas tomadoras dos serviços, fenômeno este que mascara eventual relação de emprego existente entre as partes. Evita-se, com isso, que a chamada “pejotização” se alastre no Brasil.



SF/17484.62424-90



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLICY

O segundo fim visado pela proposição consiste em garantir ao trabalhador terceirizado que desempenhe os mesmos serviços dos empregados da empresa tomadora dos serviços igualdade salarial em relação ao seu colega de labor. Concretiza-se, assim, o princípio da isonomia, expresso no art. 5º, *caput*, da Constituição Federal.

Ante o exposto, pedimos o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPLICY



SF/17484.62424-90



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos arts. 443 e 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, e insira-se o seguinte art. 452-B na CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017:

“Art. 443.

.....

§ 3º Em estabelecimentos que demandem trabalho intermitente, assim entendida a atividade com descontinuidade ou intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.

§ 4º Considera-se inatividade o período em que o empregado não estiver trabalhando e, nos termos definidos no art. 4º desta Consolidação, nem à disposição do empregador.

§ 5º Durante o período de inatividade:

I – o empregado pode exercer outra atividade;

II – ficam mantidos os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

§ 6º O contrato de trabalho intermitente:

I – destina-se à prestação de serviços nos períodos ou turnos de trabalho predeterminados; e

II – não pode ser estipulado por prazo determinado ou em regime de trabalho temporário.

§ 7º As férias, 13º salário e verbas rescisórias serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos 12 meses, ou no período de vigência do contrato, se este for inferior.” (NR)



SF/17958.64950-88



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPLYCY

2

“**Art. 452-A.** O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito, ainda que previsto em acordo ou convenção coletiva, e deve conter:

I – o valor da hora de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função;

II – determinação dos períodos ou turnos em que o empregado deverá prestar serviços;

III – determinação dos locais da prestação de serviços.

§ 1º Em caso de chamadas do empregador para a prestação de serviço em dias, períodos ou turnos não previamente contratados, o empregador comunicará o empregado com, pelo menos, 5 (cinco) dias úteis de antecedência.

§ 2º A recusa de prestação de serviço na forma do parágrafo anterior deverá ser comunicada, por escrito, pelo empregado, no prazo de até 24 (vinte e quatro) horas contados a partir da ciência do chamamento, não constituindo a recusa justa causa para rescisão do contrato.”

“**Art. 452-B.** É facultado ao empregado sob regime de trabalho intermitente celebrar, num mesmo período, outro contrato de trabalho intermitente ou outras modalidades de contrato de trabalho com outro empregador, desde que sejam compatíveis com as obrigações já assumidas em contrato escrito com um empregador.”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer, para o trabalho intermitente, os termos do substitutivo ao Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, apresentado na Comissão de Assuntos Sociais (CAS) desta Casa.

Referido substitutivo é fruto de debates no âmbito da CAS, que, inclusive, realizou audiência pública para se discutir a matéria, motivo pelo qual reflete os anseios sociais sobre o assunto.

Apenas duas alterações são realizadas no substitutivo. A primeira delas é no sentido de deixar expresso que a recusa do empregado



SF/17958.64950-88



SENADO FEDERAL

Gabinete da Senadora MARTA SUPPLY

em laborar em períodos distintos daqueles que foram contratados não constitui justo motivo para a rescisão do pacto laboral.

A segunda mudança reside na supressão da obrigatoriedade de anuência do empregador para que o empregado, em seu período livre, preste serviços a empresas concorrentes. Respeita-se, com isso, a liberdade de ofício positivada no art. 5º, XIII, da Carta Magna.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senadora MARTA SUPPLY



SF/17958.64950-88

EMENDA Nº DE 2017 – CAS

(PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do Art. 457 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

“Art. 457

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo; auxílio-alimentação no âmbito do Programa de alimentação do Trabalhador – PAT, vedado o seu pagamento em dinheiro; diárias para viagem; prêmios; e abonos; não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. ”

JUSTIFICATIVA

Atualmente, no âmbito e nas modalidades previstas no Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, o auxílio alimentação ou benefícios correlatos são isentos de encargos trabalhistas e previdenciários. Além disso, as empresas que recolhem imposto de renda com base no Lucro Real podem se beneficiar de incentivos fiscais para tanto.

O referido incentivo governamental, na forma de isenção tributária e de encargos, é justificável pelas suas finalidades, como a adequada alimentação do trabalhador como fator de saúde e redução de acidentes de trabalho.

Estes objetivos nutricionais, que são a contrapartida aos incentivos governamentais, são preconizados pelo Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT, instituído pela Lei Nº 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17677.18055-40

Dê-se a seguinte redação aos incisos II e III do art. 394-A e suprimam-se o parágrafo único do art. 60 e os incisos XII e XIII do 611-A, todos acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

‘Art. 394-A.

.....

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico do trabalho de livre escolha da mulher, que possibilite o trabalho durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico do trabalho de livre escolha da mulher, que possibilite o trabalho durante a lactação.

.....

.....’ (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo resguardar a saúde da trabalhadora gestante ou nutriz que labora em condições insalubres, tendo em vista o comando do art. 7º, XXII, da Carta Magna, que consigna ser direito do obreiro a edição de normas de saúde, higiene e segurança que reduzam os riscos do seu trabalho.



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

Entendemos que o trabalho da gestante e da lactante de que tratam os incisos II e III do art. 394-A, inseridos na CLT pelo PLC nº 38, de 2017, deve estar condicionado à prévia apresentação de atestado médico que permita o labor em condições insalubres.

Além disso, suprime-se a dispensa de autorização do Ministério Público do Trabalho para o labor no regime de 12x36 em atividades insalubres.

Por fim, elimina-se a possibilidade de acordos e convenções coletivas disporem sobre a prorrogação de jornada em atividades insalubres, assim como o enquadramento do grau de insalubridade.

Garante-se, com isso, a preservação da saúde dos trabalhadores, vez que a proteção à saúde deve estar indiscutivelmente tutelada.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador RONALDO CAIADO
DEMOCRATAS/GO



SF/17677.18055-40



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação aos incisos I a IV do § 1º e ao § 2º do art. 223-G, acrescentados à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

‘Art. 223-G.

.....

§ 1º

I – ofensa de natureza leve, até três vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

II – ofensa de natureza média, até cinco vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

III – ofensa de natureza grave, até dez vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador;

IV – ofensa de natureza gravíssima, até vinte vezes o maior salário constante da folha de pagamentos do empregador.

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

.....’

.....”





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

JUSTIFICAÇÃO

Quando se pleiteia o pagamento de uma indenização por dano moral, o que se objetiva é minimizar a dor sentida pelo ofendido e punir o ofensor, para que tais atitudes não voltem a se repetir.

No que toca à ofensa perpetrada pelo empregado, ao buscar esse equilíbrio, o juiz, ao apreciar o caso concreto, não pode oferecer uma condenação ínfima à vítima – que lhe cause ainda mais humilhação e não coíba a atitude do ofensor, como também não pode estabelecer um valor exorbitante – ao ponto de enriquecer o ofendido ou inviabilizar as atividades do empregador.

Fazer a gradação com base na folha de pagamentos do empregador é medida mais razoável, que leva em consideração a sua capacidade econômica, sem fazer a injusta distinção entre os diversos empregados da empresa.

Já no que toca à nova redação sugerida ao § 3º, alteramos a expressão “*pessoa jurídica*” para “*empregador*”, vez que temos que considerar situações em que os empregadores sejam pessoas físicas.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador RONALDO CAIADO
DEMOCRATAS/GO



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17775.08783-56

Dê-se a seguinte redação ao inciso III do art. 611-A, acrescentado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

Art. 611-A.

.....

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, ressalvadas as atividades exaustivas ou as que demandem do trabalhador grande esforço físico para o seu desempenho;

.....”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo vedar a redução, via acordo ou convenção coletiva de trabalho, do intervalo intrajornada em atividades consideradas exaustivas (operadores de máquinas e motoristas, por exemplo) ou nas que demandem grande esforço físico para o seu desempenho (como – ilustrativamente – aquelas desenvolvidas por trabalhadores do campo, da construção civil, carregadores de carga e estivadores).

Garante-se, com isso, a preservação da saúde dos mencionados obreiros, restringindo a prevalência do acordado sobre



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador RONALDO CAIADO

a lei, nos casos em que a saúde do empregado possa ser colocada em risco.

Pelo acima exposto, conto com o apoio dos nobres Parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador RONALDO CAIADO
DEMOCRATAS/GO



SF/17775.08783-56



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.



SF/17403.79655-84

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.”



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, conseqüentemente, desorganização e o enfraquecimento sindical.

Não se afigura razoável retirar, por via oblíqua, 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 constitui 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





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

transparente relativo ao recolhimento e destinação dos recursos provenientes da contribuição sindical.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17403.79655-84



PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, DE 2017

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

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se a alteração § 2º do art. 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

JUSTIFICAÇÃO

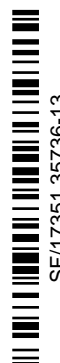
A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

É suprimida, assim, a garantia de que se for local de difícil acesso, ou não sendo servido por transporte público, o empregador fornecer a condução, o tempo *in itinere* deve ser computado na jornada de trabalho.

Trata-se de modificação absurda, que mostra o teor desse Projeto de Lei que pretende, apenas, reduzir direitos.

Se o empresário se instala em local de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, não pode exigir que as horas de deslocamento ao trabalho sejam desconsideradas e não remuneradas.

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa





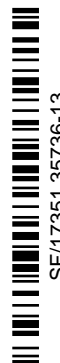
SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.

Necessária, portanto, a rejeição dessa alteração e a sua supressão.

Sala da Comissão, de de 2017.

Senador José Pimentel
(PT/CE)



SF/17351.35736-13



SENADO FEDERAL

Senador Armando Monteiro

PLC 38/2017
00448

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 7º do art. 879 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, nele inserindo-se, ainda, o seguinte § 8º e o seguinte inciso IV ao art. 5º do PLC nº 38, de 2017:

“Art. 1º

‘

Art. 879.

.....

§ 7º Os débitos trabalhistas resultantes de condenação pela Justiça do Trabalho ou decorrentes dos acordos celebrados em ação trabalhista não pagos nas condições homologadas ou constantes do termo de conciliação sofrerão, unicamente, a incidência da taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic para títulos federais, que compreenderá a atualização monetária e os juros de mora, sem a incidência de qualquer outro índice ou taxa, desde o ajuizamento da reclamatória e aplicados pro rata die, ainda que não explicitados na sentença ou no termo de conciliação.

§ 8º Também obedecerão a forma de atualização monetária prevista no parágrafo anterior, outros débitos trabalhistas de qualquer natureza quando não satisfeitos pelo empregador, ou, então, pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, que serão atualizados a partir do mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.’ (NR)”

“Art. 5º

‘

IV – o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991.”



SF/17996.11803-86

JUSTIFICAÇÃO

A legislação em vigor estabelece que a atualização monetária dos débitos trabalhistas ocorrerá através da aplicação da TR – Taxa Referencial, a partir do fato gerador, o que tem sido objeto de controvérsia judicial dado o entendimento de que a Taxa Referencial não é um parâmetro adequado para a correção monetária. Em face disso, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), em suas decisões, tem acrescido aos débitos trabalhistas juros remuneratórios de 1% ao mês, *pro rata die*, a partir do ajuizamento da reclamação trabalhista, valor desproporcional e incompatível com um cenário de queda da inflação e dos juros básicos da economia.

Além disso, esse nível de capitalização dos débitos trabalhistas é um dos fatores que incentivam o contencioso e a morosidade no âmbito da Justiça do Trabalho.

Por sua vez, a taxa referencial do Sistema Especial de Liquidação e de Custódia – Selic, tem sido amplamente utilizada para a correção dos débitos judiciais tributários (art. 13 da Lei nº 9.065, de 1995), além de ser a taxa prevista no Código Civil (art. 406) para a atualização dos demais débitos judiciais e usada nos débitos tributários federais (conforme § 4º do art. 39 da Lei nº 9250/1995).

A Selic reflete com maior assertividade o preço do dinheiro no País, garantindo ao credor ganhos acima da inflação, dada sua natureza de já possuir correção monetária e taxa de juros em sua composição.

Dessa forma, entendemos que a proposta trará segurança jurídica, além de tratamento justo e isonômico às partes do processo, promovendo a unificação da metodologia de atualização monetária trabalhista, tributária e cível, áreas que, à primeira vista, possam parecer desconexas, mas que possuem uma significativa quantidade de temas e pleitos em comum e conexos.

Diante do exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador ARMANDO MONTEIRO



EMENDA Nº - CAS
(ao PLC nº 38, de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 2º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“**Art. 1º**

‘**Art. 468.**

.....

§ 2º Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira.’ (NR)”

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo restabelecer o conteúdo da Súmula nº 372, I, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), garantindo ao trabalhador que perceber gratificação de função por, pelo menos, dez anos o direito de incorporá-la ao seu salário.

Preserva-se, com isso, a estabilidade financeira indispensável à subsistência digna do obreiro e de sua família.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador HÉLIO JOSÉ





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº DE 2017 - CAS
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 1º, 2º, 3º, 4º, 5º e 6º do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda por objetivo a rejeição total da chamada “reforma trabalhista”, por se tratar de projeto perverso, que desumaniza a relação entre empregado e empregador.

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, oriundo de substitutivo que alterou, em mais de duzentos pontos o Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, subverte a própria razão de ser da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

Trata-se de proposição que ignora o postulado da proteção, positivado no art. 7º, *caput*, da Carta Magna, equiparando juridicamente atores sociais que se encontram em posições diametralmente opostas.

De um lado, reside o empregado, premido pela busca incessante de um emprego que lhe permita sustentar de maneira digna a si mesmo e a sua família. De outro, o empregador, ator coletivo por excelência, que se vale da imensa prole de desempregados para precarizar, o máximo que puder, as condições em que o labor é prestado.

A CLT, nesses termos, tem sido, historicamente, a única fonte de proteção do obreiro, que, sem ela, ficará à míngua de quem o ampare. Equiparar-se-á, caso o referido projeto seja aprovado, o trabalhador aos demais fatores de produção, tornando-o descartável, quando assim for conveniente ao empresário.



SF/17078.20996-60



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Rasga-se, com o PLC nº 38, de 2017, a Constituição Cidadã, de Ulisses Guimarães. Incinera-se a CLT de Getúlio Vargas. Tudo isso em nome do afã de se aumentar os lucros do empresário nacional.

Os defensores da dita “reforma trabalhista” alegam que ela não suprime direitos dos trabalhadores. Trata-se de argumento falso, pois:

- a) é enfraquecida a representação sindical dos trabalhadores (art. 8º, III, da Carta Magna), sem que se faça o mesmo com os sindicatos patronais. Ao se suprimir a obrigatoriedade da contribuição sindical, sem se fazer qualquer alusão às contribuições para o sistema “S”, mantém-se praticamente intacta a fonte de sustento das entidades patronais, enquanto deixa-se a maioria dos sindicatos dos trabalhadores privados dos recursos indispensáveis à continuidade da luta por melhores condições de trabalho;
- b) se permite a negociação coletiva em prejuízo dos empregados, em manifesta contrariedade à Convenção nº 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- c) se libera a dispensa em massa, em prejuízo não só dos trabalhadores, mas também da economia de diversos municípios brasileiros;
- d) se legaliza procedimento fraudulento, consistente na rescisão consensual do pacto laboral, com pagamento da metade das indenizações previstas em lei e do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Ao trabalhador restarão as opções de receber suas verbas rescisórias pela metade, sob a pecha de um falso acordo de vontades, ou de nada receber, devendo, pois, bater às portas do Poder Judiciário, para buscar o que é seu por direito;
- e) se institucionaliza a terceirização incidente sobre qualquer atividade do tomador dos serviços, em manifesto prejuízo ao trabalhador, cuja remuneração será substancialmente menor do que aquela que lhe seria paga na condição de empregado;
- f) se positiva um contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não tem direito a jornada mínima de trabalho,



SF/17078.20996-60



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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



SF/17078.20996-60

EMENDA N. ____ - CAS

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Supressiva

Suprima-se a alínea “i” do inciso I do art. 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

Justificativa

O intervalo de 15 minutos deve ser mantido em razão de se garantir a saúde da mulher. Esse intervalo entre a jornada normal e a extraordinária é terapêutico, valoriza a condição da mulher e se aplica a todas as mulheres trabalhadoras. O STF, em julgamento paradigmático (RECURSO EXTRAORDINÁRIO 658.312), declarou a constitucionalidade do art. 384 da CLT, que foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Com a supressão pretendida fica mantido no texto da CLT o art. 384.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



EMENDA N. ____ - CA S
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Aditiva

Acrescente-se §4º ao art. 2º da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

“Art. 2º.....
.....

§4º A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração ora proposto art. 2º, § 4º, da CLT, é o de conferir segurança jurídica às relações entre empregados e empregadores, além de modernizar o texto da Consolidação das Leis do Trabalho, adequando-a ao entendimento há muito pacificado no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho acerca do grupo econômico, consubstanciado em sua Súmula 129, com redação conferida pela RA 26/1982 daquela Corte Superior.

Sala das Comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUE



EMENDA N. ____ - CAS

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Supressiva

Suprimam-se os artigos 75-A, 75-B, caput e parágrafo único, 75-C e parágrafos, 75-D, caput e parágrafo único e 75-E caput e parágrafo único, constantes do Capítulo II, A, do Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

Justificativa

A proposta do Poder Executivo visa em síntese, tratar o teletrabalho como trabalho externo, sem qualquer controle, e portanto, sem gerar pagamento de horas extras. O empregado pode trabalhar quantas horas diárias lhe for exigida, estar conectado o dia inteiro, sem que isso gere o pagamento de jornada extraordinária. Pelo que foi dito acima, não se pode concordar com esse pensamento precarizante, que obriga o empregado a trabalhar em longas jornadas.

Ademais, o acréscimo dos artigos 75, letras A, B, C, D e E, não regulamentam o teletrabalho, como pretendido pelo ilustre relator. O Art. 75-A diz que o teletrabalho observará o disposto neste novo capítulo. O Art. 75-B define o que seria teletrabalho, em nada inovando em relação ao que consta da CLT. O Art. 75-C diz que o teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho e que poderá haver a troca para o regime presencial. O Art. 74-D fala que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e reembolso de despesas serão previstas em contrato escrito, ou seja, sequer o dispositivo afirma que se trata de responsabilidade do empregador. E por derradeiro, o Art. 75-E diz que o empregador deverá instruir os empregados de maneira expressa e ostensiva, quanto as precauções a tomar para evitar doenças e acidentes do trabalho e que o empregado deverá firmar termo de compromisso para seguir tais instruções.

Ou seja, do exame do parágrafo anterior se vê que é tímida a tentativa de regulamentação do teletrabalho, não enfrentando o projeto a questão central, de controlar a jornada, aliás, expressamente afastada pela inclusão do inciso III ao art. 62 da CLT, com o que não se concorda, obviamente.

Sala das Comissões,



Senador RANDOLFE RODRIGUES.



EMENDA N. ____ - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se os §§2º e 3º, constantes do art. 2º do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICATIVA

A jurisprudência trabalhista consolidada ao longo de anos sempre considerou, para a caracterização do grupo econômico previsto no art. 2º, §2º, da CLT, que não é necessário que exista a formalização de uma das modalidades jurídicas típicas ao Direito Comercial ou Econômico, não sendo exigido, sequer, a formal institucionalização do grupo. Basta que haja uma relação de “direção”, “controle”, “administração” ou de “coordenação” entre as empresas para que as mesmas sejam consideradas integrantes do mesmo grupo econômico, sendo solidariamente responsáveis.

Se, havendo registro formal do controle de uma empresa sobre outras, emerge a solidariedade entre elas, com muito mais razão haverá tal responsabilização quando se verifica a existência de sócios comuns entre elas, ou até mesmo aqueles que passam a atuar como sócios de fato, gerindo a sociedade, buscando lesar direitos de terceiros e mascarar a relação mercantil entre as empresas do mesmo grupo.

Não se está a dizer que todo o caso em que haja identidade de sócios acarretará automaticamente a caracterização do grupo econômico, cabendo ao magistrado verificar, nos casos concretos, aquelas situações em que isso efetivamente ocorra; todavia, manter a redação do §3º tal como proposta inviabilizaria o reconhecimento do grupo caso não ficasse comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais, possibilitando a ocorrência de possíveis



fraudes para fins de ocultação de patrimônio e não pagamento dos créditos trabalhistas devidos.

Especificamente em relação à supressão do §4º, não há justificativa para a diferenciação entre empregador urbano e rural para a caracterização do grupo econômico, devendo-se pautar a legislação pelo tratamento isonômico a ambos.

Atenuar a responsabilidade de sócios e empresas integrantes do mesmo grupo empresarial acarretará um prejuízo grave à efetividade da execução do crédito trabalhista, de natureza alimentar, que goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

Portanto, entende-se que devem ser suprimidos os parágrafos acima citados.

Sala das comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



EMENDA N. ____ - CAS

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Acrescente-se o art. 838-A à Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017:

“Art. 838-A. Qualquer empregado, em seu próprio nome e interesse, ou o sindicato profissional, no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte, poderá promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos ou difusos, sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

§ 1.º Nas ações promocionais individuais ou plúrimas, o sindicato a que os autores pertencerem ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria poderá figurar como assistente litisconsorcial, aplicando-se a disciplina do artigo 120 do Código de Processo Civil.

§ 2.º Não poderá o sindicato assistente transigir, recorrer, desistir da ação ou continuar o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento.

§ 3.º O Ministério Público do Trabalho poderá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, na condição de fiscal da lei. Poderá ainda aditar pedidos, estendê-los e adequá-los, bem como, ao final, recorrer.

§ 4º. O objeto da ação promocional trabalhista limitar-se-á ao conhecimento da lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental e à sua correção ou reparação não-patrimonial, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza ou mesmo com ações de idênticas pretensões, cujos fundamentos sejam diversos da própria tutela de direitos e garantias fundamentais”.

JUSTIFICAÇÃO



A Justiça do Trabalho do século XXI, é fundamentalmente uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais de cidadãos trabalhadores, especialmente os direitos de segunda geração, tidos como os direitos sociais.

Com efeito, no imo das relações de trabalho subordinado, não é difícil identificar manifestações de cada uma das gerações de direitos humanos fundamentais. A diferença é que, às mais das vezes, o sujeito opressor não é o Estado, mas o empregador ou o tomador de serviços, sejam pessoas privadas, sejam pessoas jurídicas de direito público ou estatais. O que não interfere com o “status” desses mesmos direitos: continuam sendo direitos humanos fundamentais, com positividade constitucional.

A Justiça do Trabalho obviamente tem um papel fundamental a desempenhar na reversão daquele lastimoso estado de coisas. Isso explica, aliás, porque o tema do XII CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho), que se realizou em maio de 2004 (Campos de Jordão), foi a “Afirmação e resistência: o trabalho na perspectiva dos Direitos Humanos”. É notória a preocupação da Magistratura trabalhista e das suas associações de classe com a tibieza dos instrumentos de tutela dos direitos fundamentais em dissídios individuais e coletivos (menos por razões dogmáticas do que pela cultura secular de monetização das lesões, mas também pela ausência de institutos jurídico-processuais adequados).

No entanto, fato é que o processo trabalhista brasileiro ainda não se encontra adequadamente aparelhado para a tutela específica dos direitos humanos fundamentais no âmbito das relações de trabalho. No panorama atual, resta aos trabalhadores e aos sindicatos recorrer àquelas ações judiciais dotadas de maior plasticidade e, bem assim, aos remédios constitucionais de caráter geral: as ações civis públicas e coletivas, o mandado de segurança (individual e coletivo), o “habeas corpus” e o “habeas data”, o mandado de injunção (jamais manejado na esfera trabalhista), a própria ação popular etc. Todos instrumentos processuais que, em maioria, surgiram historicamente para a defesa dos direitos de primeira geração (ditos “direitos de liberdade”).

Busca-se um rito processual célere e descomplicado, malgrado a sua aptidão para medidas de força e urgência, que possam fazer frente às situações de grave perigo a direitos fundamentais não-patrimoniais da pessoa trabalhadora. Dele se apartam, entretanto, os interesses de ordem estritamente patrimonial, porque esses serão — i.e., continuarão sendo —, por excelência, o objeto das ações reclamatórias trabalhistas.

Conceitualmente, define-se a ação promocional trabalhista como a ação judicial tendente a dirimir controvérsias de natureza não-patrimonial relativas ao contrato individual de emprego (é o que dirá o alvitrado artigo 762-A, VIII, da CLT). Não é, pois, um instrumento pura e genuinamente coletivo (como pretendia ser, p.ex., o «mandado de garantia social» de LOPO SARAIVA). Entretanto, servirá também à tutela de interesses coletivos ou difusos, desde que conexos (aos) ou derivados dos próprios direitos fundamentais não-patrimoniais sindicados em juízo (assim, e.g., quando se enfeixarem diversos interesses individuais, no caminho da caracterização dos chamados interesses individuais homogêneos, ou mesmo com franca perspectiva de produção de efeitos “ultra partes” — a atrair, em ambos os casos, as funções de representação “ad judicia” dos sindicatos profissionais).

Daí porque, quanto à legitimidade ativa, prevê-se que qualquer empregado (em seu próprio nome e interesse) ou o próprio sindicato profissional (no interesse da categoria que representar, no todo ou em parte) poderão promover, por intermédio da presente ação, a tutela judicial de direitos e interesses individuais, individuais homogêneos, coletivos e/ou difusos (veja-se, para os conceitos, o artigo 81, par. único, incisos I, II e III, da Lei n. 8.078/909), sob lesão ou ameaça de lesão, quando a pretensão versar sobre direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, não possuir conteúdo diretamente patrimonial e constituir matéria de competência da Justiça do Trabalho.

Admitir-se-ão, portanto, ações promocionais sob legitimação extraordinária (i.e., em regime de substituição processual, ut artigos 8º, III, da CRFB e 6º, “in fine”, do CPC) ou, em casos menos abrangentes, sob legitimação ordinária; e, se ordinária a legitimação, as ações promocionais poderão ser individuais ou plúrimas. Neste último caso, poderá sempre funcionar, como assistente litisconsorcial (aplicando-se, no que couber, a disciplina dos artigos 50 a 55 do CPC), o sindicato a que o(s) autor(es) pertencer(em) — privilegiando-se, pois, a representatividade sociológica (no rumo da esperada reforma sindical consentânea com a Convenção n. 87 da OIT) — ou, sucessivamente, o sindicato profissional representativo de sua categoria (ut artigo 511, §§ 1º a 4º, da CLT).

Nada obstante, nos casos de assistência litisconsorcial por sindicato, proíbe-se que as entidades sindicais transijam, recorram, desistam da ação ou continuem o processo iniciado pelo trabalhador, sem o seu expresso e inequívoco consentimento. É que se presume, em tais hipóteses, prevalecerem os interesses individuais — simples ou homogêneos — do(s) trabalhador(es), passíveis de relativa disposição ou postergação em negócios jurídicos processuais. Do contrário, prevalece o interesse

coletivo ou público (artigo 8º, caput, in fine, da CLT), teria o sindicato proposto, ele próprio, a ação promocional (= legitimação extraordinária).

Observe-se, ademais, que a prerrogativa de defesa em juízo dos direitos e interesses coletivos e/ou individuais dos trabalhadores, como substituto processual ou litisconsorte ativo, é privativa dos sindicatos, na estrita acepção dos artigos 511 a 513 da CLT. Com isso, mantém-se a fidelidade ao sistema sindical consagrado no artigo 8º da CRFB e às próprias restrições impostas às centrais sindicais pela Lei n. 11.648/2008 (no que, cremos, andou bem o legislador federal).

O Ministério Público do Trabalho deverá funcionar em todas as ações promocionais trabalhistas, seja na condição de “custos legis” (mais comum), seja na condição de litisconsorte ativo facultativo (artigo 46 do CPC), para aditar pedidos, estendê-los e/ou adequá-los, bem como para recorrer ao final, caso queira. Tudo fará sem a necessidade do consentimento dos trabalhadores diretamente envolvidos, exatamente porque se trata, aqui, do guardião-mor dos interesses sociais e individuais indisponíveis (artigo 127, caput, da CRFB). O MPT não terá, todavia, legitimidade ativa para isoladamente manejar a ação promocional trabalhista, porque a projetamos primacialmente como uma ação de classe. Para os casos que demandem a intervenção judicial direta, imediata e autônoma do parquet trabalhista, os procuradores do Trabalho já têm à sua disposição a ação civil pública (artigo 1º da Lei n. 7.347/85), igualmente plástica e garantista. Quaisquer inovações — que, pensamos, já têm passada a sua hora — devem ser inseridas naquele específico diploma legal.

Quanto ao seu objeto, a ação promocional trabalhista versará (a) o conhecimento de lesão ou ameaça de lesão de caráter jusfundamental a direitos e interesses de trabalhadores (cabendo, pois, ao magistrado oficiante reconhecer, em juízo prelibatório, se o “petitum” versa direito humano fundamental de primeira, segunda, terceira ou quarta geração); e (b) a correção ou reparação não-patrimonial da lesão ou ameaça, sem possibilidade de acumulação objetiva com ações de outra natureza (ou mesmo com ações de idênticas pretensões — i.e., pedidos —, se os fundamentos forem diversos daqueles de tutela de direitos e garantias fundamentais da pessoa trabalhadora).

Ante aquela sobredita natureza interdita, dispõe-se ainda que a tramitação das ações promocionais trabalhistas terá caráter urgente e preferencial. E, pelos mesmos motivos, os recursos interpostos não terão efeito suspensivo, mas tramitarão com igual preferência nos tribunais regionais do trabalho.

Incorporando à Consolidação das Leis do Trabalho tão inovadora modalidade processual, este Legislativo, e especialmente esta Comissão Especial, seguramente



marcará a história da Justiça do Trabalho brasileira, tanto quanto a marcou a própria CLT, em 1943. Mais que isto, honraremos as tradições humanitárias do Brasil e inspiraremos, na comunidade internacional, uma onda virtuosa de positivação de instrumentos processuais efetivos para a prevenção, a inibição e a reparação coletiva de lesões a direitos humanos fundamentais nas relações de trabalho.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17550.22582-40

EMENDA N. ____ - CA S
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)
Emenda Modificativa

Altera-se o art. 58, constante do art. 1º. do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis de Trabalho, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade privada não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais”.

JUSTIFICAÇÃO

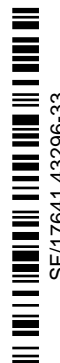
Há diversas propostas tramitando no parlamento, visando a redução da jornada para 40 horas semanais, justificando-se assim, o oferecimento de uma emenda a reforma trabalhista, em discussão no Senado Federal.

Justifica-se apreciar a questão neste projeto de lei, quando uma das suas justificativas é exatamente a alegação do desemprego elevado, situação que poderia ser melhorada com a reforma em discussão. Com a redução da jornada para 40 horas semanais, surgirão novos postos de trabalho.

Ademais, as condições de trabalho no Brasil vêm-se deteriorando e a legislação específica não está acompanhando essa realidade no ritmo necessário para garantir a proteção do trabalhador, frente à exploração de mão de obra cada vez mais voraz, agressiva e predatória do sistema capitalista.

O número de acidentes de trabalho e doenças do trabalho que chegam às estatísticas oficiais aumenta ano a ano. Continua sendo expressivo o número de óbitos e incapacidades permanentes. Sabe-se que as causas dos acidentes típicos, de trajeto e das doenças ocupacionais que vitimam nossos trabalhadores estão ligadas às péssimas condições de trabalho, em jornadas extenuantes, com desgaste muito maior ao organismo humano.

Diga-se que não há inconstitucionalidade nesta emenda porque a duração de 44 horas prevista no inciso XIII da Constituição da República



Federativa do Brasil é a jornada máxima admitida, nada impedindo que legislação infraconstitucional estabeleça jornada mais reduzida. Estar-se-ia, simplesmente, observando o disposto no caput do art. 7º da Constituição da República que admite sejam criados outros direitos, além dos ali elencados, desde que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores.

O que não pode a legislação infraconstitucional fazer é aumentar a jornada máxima prevista na Constituição. Mas pode reduzi-la. Aliás, a redução, e não o aumento, é prevista no próprio inciso XIII para as negociações coletivas de trabalho, o mesmo valendo, por evidente, para a lei em sentido estrito.

Sala das Comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17641.43296-33

EMENDA N. ____ - CAS

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Supressiva

Suprimam-se o parágrafo único do art. 876, o art. 878, caput e parágrafo único, constantes do Capítulo III-A, do Título X, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei nº 38, de 2017.

Justificativa

A proposta visa, em síntese, manter a execução de ofício na Justiça do Trabalho - prevista no art. 878 da CLT - apenas em relação aos créditos previdenciários, com a criação de regra diversa para execução dos créditos alimentares.

Hoje, o cumprimento da sentença trabalhista poderá ser promovido, de ofício, pelo próprio juiz (ou a requerimento das partes), pois a redação atual do art. 878 da CLT permite ao juiz do trabalho dar início ao processo de execução sem necessidade de esperar requerimento da parte para que isso ocorra.

Trata-se de uma regra considerada de vanguarda em termos de celeridade e efetividade da Justiça, que precisa ser mantida. Aliás, se um dos objetivos da presente reforma é conferir agilidade à Justiça do Trabalho, a eliminação dessa faculdade conferida aos juízes do trabalho para acelerar os trâmites processuais para que suas decisões sejam cumpridas pelo devedor irá atuar justamente em sentido contrário.

Ademais, a nova redação do parágrafo único do art. 876 mantém a execução de ofício das contribuições sociais decorrentes das sentenças que o juiz do trabalho proferir e dos acordos que homologar, não é razoável conferir maior agilidade para execução dos créditos previdenciários em detrimento dos créditos de natureza alimentar. Ou seja, se estará criando regras que irão atrasar e burocratizar justamente a satisfação dos créditos que devem ter preferência em relação a todos os demais, com o que não podemos concordar.

Diante do exposto, é imprescindível a supressão dos dispositivos indicados na presente emenda.

Sala da Comissão,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



EMENDA N. ____ - CA S
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Modificativa

Altere-se o parágrafo único do art. 59-B, do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 59-B.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Nesta hipótese, as horas que ultrapassarem a jornada semanal normal deverão ser pagas como horas extraordinárias e, quanto àquelas destinadas à compensação, deverá ser pago a mais apenas o adicional por trabalho extraordinário”.

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da alteração do art. 59-B, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conforme redação do Projeto de Lei da Câmara 38, de 2017, é modernizar a legislação trabalhista, conferindo segurança jurídica e previsibilidade aos atores sociais ao incorporar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho há muito pacificada sobre a matéria, por intermédio de sua Súmula 85, que apresenta regras claras em torno da matéria.

Considerando que a Constituição Federal de 1988 disciplina expressamente, em seu art. 7º, XXVI, que “*são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*”, a redação proposta para o parágrafo único do art. 59-B, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, entra em perfeita consonância com a diretriz de fortalecer a negociação coletiva, como instrumento preponderante de regulação das relações de trabalho no



Brasil em seus marcos constitucionais e legais.

Sala das Comissões
Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17558.86420-20

EMENDA N. ____ - CA S
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)
Emenda Supressiva

Suprima-se do PLC 38/2017, a redação por ele atribuída ao art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

JUSTIFICAÇÃO

A atual configuração do regime de tempo parcial, limitado a 25 (vinte e cinco) horas semanais e sem a possibilidade de prestação de horas suplementares, em tese já atende aos propósitos de sua instituição na lei.

Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (trinta e duas) horas semanais (vinte e seis regulares acrescidas de seis suplementares) aumentará a já exorbitante rotatividade do mercado de trabalho brasileiro – segundo estudo do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), “no Brasil, predomina o emprego de curta duração, que assim se caracteriza como outro indicador da flexibilidade contratual de trabalho. Entre 2002 e 2013, cerca de 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e em cerca de 65% dos casos sequer atingiram um ano completo” (Os números da rotatividade no Brasil: um olhar sobre os dados da Rais, p. 3. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notaaimprensa/2014/numerosRotatividadeBrasil.pdf>>).

No limite, como atestam as experiências recentes em diversos países, a ampliação da possibilidade de contratação em regime de tempo parcial tende mais a reduzir os postos de trabalho em tempo integral do que a elevar as taxas globais de emprego. A Organização Internacional do Trabalho publicou em 2015 o estudo Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences de autoria dos pesquisadores Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano sobre reformas legislativas laborais em 110 países, promovidas entre 2008 e 2014 (Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wc_ms_414588.pdf>). A pesquisa aponta que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção ou facilitar o processo de demissão, aumentaram a taxa de desemprego no curto prazo.

Em verdade, o meio que se mostrou historicamente mais efetivo para aumentar o número de postos de trabalho, elevando a empregabilidade, consistiu na redução da jornada de trabalho. Nesse sentido, encontram-se em



tramitação no Congresso Nacional as Propostas de Emenda à Constituição (PEC) nº 231/1995 e 89/2015. Ambas pretendem alterar o texto constitucional, limitando o módulo semanal a 40 (quarenta) horas e com isso gerar mais oportunidades de contratação.

Sala das Comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17374.58647-24

EMENDA N. ____ - CAS

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Emenda Modificativa

Dê-se ao Art. 882, constante do capítulo III-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

"Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento, ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil."

JUSTIFICATIVA

A redação da emenda visa apenas uniformizar o dispositivo com a previsão já contida no §2º do art. 835 do CPC, que determina que, em caso de substituição da penhora por seguro garantia judicial, este só pode ser aceito desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, **acrescido de trinta por cento**.

O CPC assim dispõe, no §2º do referido artigo:

"§ 2º Para fins de substituição da penhora, equiparam-se a dinheiro a fiança bancária e o seguro garantia judicial, desde que em valor não inferior ao do débito constante da inicial, acrescido de trinta por cento."



Sabendo que o crédito trabalhista goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80), não é razoável exigir-se uma garantia à execução em valor inferior ao já previsto no diploma processual civil, devendo, portanto, a redação ser adequada ao que já está previsto no Código de Processo Civil.

Sala das comissões,

Senador RANDOLFE RODRIGUES



EMENDA N. ____ - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA MODIFICATIVA

Dê-se ao art. 883-A da Consolidação das leis do Trabalho – CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

" Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, somente após citação do executado para pagamento da dívida, se não houver garantia do juízo."

JUSTIFICATIVA

Um dos grandes entraves do Poder Judiciário, não só na Justiça do Trabalho, é a fase de execução. Conforme dados extraídos do Relatório do CNJ "Justiça em Números 2016", a "taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho". Sabe-se que o crédito trabalhista goza de amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

A redação original contida no dispositivo acima, que dispõe que somente após 45 dias da citação do executado poderá haver a inscrição no BNDT, órgãos de proteção e registro de protesto, prejudica a efetividade da execução trabalhista, acarretando menos celeridade e indo de encontro, inclusive, ao que dispõe o Código de Processo Civil, em seus artigos 517 e 523, que estipulam prazo inferior ao previsto na redação original do texto.

Dessa forma, entende-se que a redação proposta por esta emenda melhor atende à celeridade e eficiência da prestação jurisdicional, garantindo-se também ao executado que seja anteriormente citado para pagamento da dívida e cumprimento da obrigação, antes de qualquer determinação de negativação de seu nome.



Sala das comissões

Senador RANDOLFE RODRIGUES



SF/17931.23084-16

EMENDA N. ____ - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os parágrafos 2º. e 3º. do art. 844 da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Justificativa

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

A previsão da condicionar o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência, ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário da Justiça Gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

Primeiramente, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de custas processuais acaba por esvaziar esse instituto.

Em segundo lugar, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre o funcionamento do processo do trabalho. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar com as



custas processuais nessas condições é completamente desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Além disso, é importante destacar que tais regras se mostram desproporcionais e excessivamente rigorosas com trabalhadores humildes e que muitas vezes enfrentam todas as dificuldades de transporte para chegar ao fórum, notadamente os que residem em áreas rurais, na periferia das grandes cidades ou que precisam se deslocar para outro Município onde situada a Justiça do Trabalho e mesmo chegando ao endereço precisam localizar a sala de audiências.

Com efeito, se o trabalhador perder a audiência, dificilmente terá condições financeiras de pagar as custas previamente ao ajuizamento de nova ação, resultando inviabilizado seu acesso à justiça.

Por outro lado, – e o desequilíbrio da proposta é tanto e tão visível neste passar –, em relação ao reclamado empregador o qual não comparece na audiência inaugural, pretende-se alterar a norma para lhe facilitar a defesa, ao se propor a possibilidade de juntada de contestação e de documentos, desde que esteja representado por advogado. Vale dizer: dificulta-se o acesso a Justiça por parte do trabalhador, mas facilita-se a defesa do empregador ausente na audiência inaugural.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida nos parágrafos 2º. e 3º. do art. 844 da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

Sala da Comissão,

Senador RANDOLFE RODRIGUES

EMENDA N. ____ - CA S
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprimam-se os parágrafos 3º e 4º do art. 790 da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Justificativa

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

Nessa linha, as modificações que se pretende introduzir no §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT objetivam dificultar a obtenção da justiça gratuita, pois, atualmente, a concessão pode ser de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos e, para os demais, basta que a parte faça uma declaração de que não possui condições de suportar os custos do processo. Com a nova redação proposta, a concessão de ofício é para os que recebem salário inferior a 40% do teto da previdência, sendo que dos demais passa a ser exigida comprovação da insuficiência de recursos.

Isto destoa, até mesmo, das normas do Código de Processo Civil, que visa a regular as relações processuais entre pessoas que estejam no mesmo grau de suficiência. Imagine-se, então, criar maiores restrições processuais para o regramento de relações de conflito entre capital e trabalho, naturalmente desiguais entre si.

Com efeito, é, no mínimo, inconcebível que a sistemática que se pretende introduzir na Justiça do Trabalho crie maiores obstáculos do que aquela prevista no CPC para as causas da Justiça Comum, onde “*Presume-se*

verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.” (art. 99, § 3º).

A criação de obstáculos ao trabalhador para acessar a Justiça do Trabalho, especialmente por meio do estabelecimento de requisitos excessivamente rígidos para se conceder a Justiça Gratuita, tem o condão apenas de impedir a possibilidade de se acionar o Poder Judiciário para que os direitos não cumpridos ao longo do contrato de trabalho sejam quitados, o que, invariavelmente, levará ao aprofundamento das injustiças sociais no país.

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



EMENDA N. ____ - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 790-B da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Justificativa

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

A previsão da possibilidade de responsabilização do trabalhador em honorários de periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de honorários periciais, até o limite do valor que eventualmente receber pela violação de seus direitos ao longo do contrato de trabalho, acaba por esvaziar esse instituto.

Além disso, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre diversas questões que o processo judicial poderá tratar. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar

com os honorários periciais nessas condições é completamente desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida no art. 790-B da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17783.83687-51

EMENDA N. ____ - CAS
(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 791-A da CLT, conforme redação dada pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Justificativa

O processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípua permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

A previsão da possibilidade de responsabilização do trabalhador em honorários sucumbenciais, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

Em primeiro lugar, cumpre destacar que tal previsão atenta contra o próprio instituto da justiça gratuita. Concebida para não inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário daqueles que não têm condições financeiras, impor ao trabalhador beneficiário da justiça gratuita a obrigação de pagamento de honorários sucumbenciais, até o limite do valor que eventualmente receber pela violação de seus direitos ao longo do contrato de trabalho, acaba por esvaziar esse instituto.

Além disso, é importante recordar que vige no processo do trabalho o instituto do “jus postulandi”, em que o trabalhador pode acionar o Poder Judiciário sem a assistência de advogado. Ou seja, é evidente que aquele que acionar o Poder Judiciário nessas condições provavelmente não terá conhecimento técnico suficiente sobre diversas questões que o processo judicial poderá tratar. Abrir a possibilidade de fazer com que o trabalhador tenha de arcar com os honorários sucumbenciais nessas condições é completamente

desproporcional e tem o único efeito de inibir a busca do Poder Judiciário para a reparação de direitos já violados.

Portanto, tendo em vista que a previsão contida no art. 791-A da CLT apresentada no PLC 38/2017 viola preceitos básicos do processo do trabalho e somente tem o intuito de criar obstáculos para que os trabalhadores possam reaver direitos que foram desrespeitados, pugna-se pela supressão do referido dispositivo.

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17707.90320-62



SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(à PLC nº 38, de 2017)



SF/17628.89402-62

Dê-se ao art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação e suprima-se a alínea *j* do inciso I do art. 5º da proposição, renumerando-se as demais:

“Art. 477.

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 6 (seis) meses de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

.....

§ 3º Quando não existir na localidade nenhum dos órgãos previstos neste artigo, a assistência será prestada pelo Representante do Ministério Público ou, onde houver, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

.....

§ 7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador.

§ 8º A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

.....” (NR)

JUSTIFICAÇÃO

A supressão da necessidade de homologação sindical da dispensa de empregados com mais de 6 (seis) meses na empresa deixa o trabalhador desprotegido no momento da rescisão contratual.

Assim, imprescindível ressuscitar os §§ 1º, 3º, 7º e 8º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de que o empregado volte a ser protegido neste momento sensível de sua vida laboral.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,



Senador Romário





PLC 38/2017
00467

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os §§ 1º e 2º do art. 447 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão dos §§ 1º e 2º do art. 447 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, tem por objetivo evitar que parcelas que ostentem natureza salarial recebam outros rótulos pelo empregador, a fim de evitar a incidência, sobre elas, de encargos laborais e previdenciários.

Com essa providência, garante-se a lisura no pagamento dos salários do trabalhador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17457.37090-00



PLC 38/2017
00468

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17547.04770-78

Dê-se a seguinte redação ao § 1º do art. 457 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

“Art. 1º

.....

‘Art. 457.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador, garantindo-se ao trabalhador remunerado por produtividade o pagamento do piso salarial da categoria profissional, além de todos os direitos devidos ao trabalhador remunerado por hora.

.....’ (NR)”

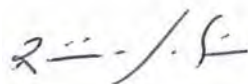
JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo garantir ao trabalhador remunerado por produtividade todos os direitos assegurados ao empregado remunerado por hora, tais como: piso salarial da categoria, Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), terço de férias e gratificação natalina.

Com essa providência, garante-se o tratamento igualitário entre trabalhadores brasileiros.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,



Senador ROMÁRIO



SF/17547.04770-78



PLC 38/2017
00469

SENADO FEDERAL

Gabinete do Sen. Romário (PSB-RJ)

EMENDA Nº - CAS

(ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

JUSTIFICAÇÃO

A supressão do art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, tem por objetivo garantir que a responsabilidade da empresa sucedida não se restrinja à comprovação de fraude no processo de sucessão empresarial.

Com essa providência, garante-se que os créditos laborais sejam satisfeitos por todos aqueles que se beneficiaram dos serviços do trabalhador.

Pelo acima exposto, espera-se contar com o apoio dos nobres parlamentares para a aprovação da emenda ora apresentada.

Sala da Comissão,

Senador Romário.



SF/17870.94219-50