

**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(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 indemniza-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

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

SF/17890.74086-92

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**