



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

<sup>687</sup>  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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:

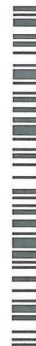
“Art. 1º. ....  
, .....

**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/17656.89402-94

Página: 1/18 28/06/2017 17:28:57

32bd7d6df051 added 24/137b55e109ada0b75ddd





**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 comercial, 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;

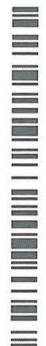
III – contratada ou prestadora de serviços: a pessoa jurídica constituída sob a forma de sociedade ou cooperativa de trabalho que, possuindo qualificação técnica bastante e capacidade econômica compatível com a execução contratada, presta serviços determinados e específicos, relacionados a parcela de 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 comercial 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/17656.89402-94

Página: 2/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051 added 137b55e109ada0b75ddd







**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/17656.89402-94

Página: 3/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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.

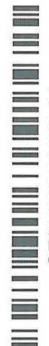
§ 11 A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário, nos termos da Lei nº 6.019, de 1974.

**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/17656.89402-94

Página: 4/18 28/06/2017 17:28:57

a32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75dd00







**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 sonegados.

§ 3º É vedada a intermediação de mão de obra, salvo as exceções previstas em legislação específica.

**Art. 223-F.** Para a celebração dos contratos previstos neste Capítulo, a empresa tomadora de serviços deverá comunicar à entidade sindical representativa da categoria profissional preponderante, com antecedência mínima de cento e vinte dias:

I – os motivos técnicos ou econômicos que recomendam a terceirização;

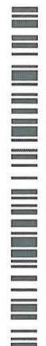
II – os serviços e atividades que pretende terceirizar;

III – a quantidade de trabalhadores diretos e indiretos envolvidos na terceirização;

IV – a redução de custos ou as metas pretendidas; e

V – os locais da prestação dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

**Art. 223-G.** Além das cláusulas inerentes a qualquer contrato, deve constar do contrato de terceirização:



SF/17656.89402-94

Página: 5/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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/17656.89402-94

Página: 6/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0







**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/17656.89402-94

Página: 7/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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 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.



SF/17656.89402-94

Página: 8/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0







**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/17656.89402-94

Página: 9/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6cf051fd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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/17656.89402-94

Página: 10/18 28/06/2017 17:28:57

c32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0







**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/17656.89402-94

Página: 11/18 28/06/2017 17:28:57

c32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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/17656.89402-94

Página: 12/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0







**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/17656.89402-94

Página: 13/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0





**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/17656.89402-94

Página: 14/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fdd2413f7b55e109ada0b75ddd0







**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, embaraço ou resistência à fiscalização, emprego de artifício ou simulação com o objetivo de fraudar a lei, o valor da multa será dobrado.

§ 2º. A cobrança dos valores previstos nos incisos I e II iniciar-se-á sempre com o valor mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais).

§ 3º. A fiscalização, a autuação e o processo de imposição de multas reger-se-ão pelo Título VII da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Art. 223-Y.** O descumprimento do disposto neste Capítulo com o propósito de frustrar direito trabalhista sujeitará os responsáveis às penas do artigo 203 do Decreto-lei nº 2.848, de 7 de



SF/17656.89402-94

Página: 15/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051 added 137b55e109ada0b75d added





**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/17656.89402-94

Página: 16/18 28/06/2017 17:28:57

d32bd7d6df051fd2413f7b55e109ada0b75d00



2770







**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:





**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







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

EMENDA Nº <sup>688</sup> - PLEN  
(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/17399.00921-57

Página: 1/3 28/06/2017 17:30:26

150b0f67c3a2e80aab918c9ea98a7bd3d5441431





**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 positivava um contrato de trabalho intermitente, em que o empregado não tem direito a jornada mínima de trabalho,



SF/17399.00921-57

Página: 2/3 28/06/2017 17:30:26

150b0f67c3a2e80aab918c9ea98a7bd3d5441431







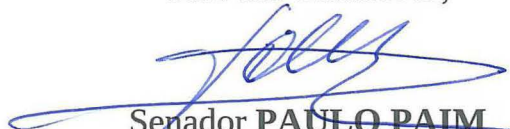
**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

- 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/17399.00921-57

Página: 3/3 28/06/2017 17:30:26

150b0f67c3a2e80aab918c9ea98a7bd3d5441431





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

<sup>689</sup>  
**EMENDA Nº - 2017 PLEN**  
**(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/17560.43425-61

Página: 1/3 28/06/2017 17:27:36

3deac14c1387ca35438046aebb01aac49e272f8c

SENADO FEDERAL  
2776







**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/17560.43425-61

Página: 2/3 28/06/2017 17:27:36

3deac14c1987ca35438046aebb01aac49e272f8c



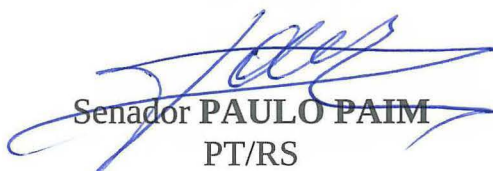


**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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/17560.43425-61

Página: 3/3 28/06/2017 17:27:36

3deac14c1987ca35438046aebb01aac49e272f8c







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº <sup>690</sup> \_ PLEN –**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

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

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

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



SF/17838.99638-80

Página: 1/2 28/06/2017 17:26:00

8c3b473ea47a55171bc17493262e139adc74d13f





**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/17838.99638-80

Página: 2/2 28/06/2017 17:26:00

8c3b473ea47a55171bc17493262e139adc74d13f







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

691  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o art. 484-A, constante do Capítulo II-A, do Título II-A, do PLC 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A proposta visa, em síntese, criar uma regra de extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador com efeitos pecuniários que reduzem pela metade o valor da indenização do aviso prévio e da multa de 40% sobre o saldo dos depósitos do FGTS, além de impedir o acesso do trabalhador ao Programa de Seguro-Desemprego.

No entanto, esse modo de extinção do contrato, denominado na doutrina jurídica como distrato, será extremamente prejudicial a uma das partes da relação de trabalho, no caso, aos empregados. Por necessidade financeira para seu sustento e de sua família e estar subordinado ao empregador, o empregado será facilmente compelido a aceitar o “acordo” com redução dos direitos que receberia se fosse despedido sem justa causa.

Conforme ensinado por Vólia Bomfim Cassar, em sua obra *Direito do Trabalho* publicada pela Editora Método, na sua 9ª edição (fl. 1004), “*estando o empregado sempre em situação de hipossuficiência em relação ao empregador e, permanecendo subordinado até a quitação de todos os haveres trabalhistas, facilmente se prestará às exigências do empregador em força-lo a aceitar o distrato para transacionar ou renunciar direitos que receberia em caso de dispensa.*”

Ora, se o empregado não quiser mais trabalhar, deve pedir demissão do emprego. Por outro lado, se o empregador não quiser mais dispor do seu trabalho, deve demiti-lo sem justa causa e pagar as verbas trabalhistas previstas na lei em vigor, e ainda, fornecer as guias para que o trabalhador possa sacar os depósitos do FGTS e receber o seguro desemprego.



SF/17850.72457-19

Página: 1/2 28/06/2017 17:11:35

056040ebd2a08990fd221ce1d181ab5809899cccb





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Portanto, ao ser criada uma nova regra para a extinção do contrato de trabalho mais vantajosa economicamente ao patrão em relação à despedida sem justa causa, em pouco tempo, muitos trabalhadores brasileiros serão desligados desta forma já que poderão ser facilmente forçados por empresários inescrupulosos a renunciar parte dos seus direitos para receber pelo menos alguma coisa. Afinal, quem nunca ouviu essa máxima: “se não está satisfeito com isso, pode procurar teus direitos” (na Justiça, com pagamento de advogado, custas...).

Sala da Comissão,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS

SF/17850.72457-19

Página: 2/2 28/06/2017 17:11:35

056040ebd2a08990fd221ce1d181ab5809899ccb







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

<sup>692</sup>  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se a alínea “f” do inciso I do art. 702, constante do art. 2º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

**JUSTIFICATIVA**

O projeto pretende criar mecanismos para frear essa atividade, estabelecendo diversas barreiras. O plano do texto do art. 702 da CLT é de criação de três estágios de atravancamento para produção de súmulas: a) quórum de pelo menos 2/3 dos membros do tribunal; b) matéria já deve ter sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos 2/3 das turmas; c) as decisões orientadoras da súmula devem ter ocorrido em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas.

A medida é certificação de desconfiança do Poder Judiciário e estabelecimento de trava para a regulação contemporânea de situações conflituosas. A ausência de súmula sobre determinada matéria não será suprida por lei, pelo menos não na velocidade necessária a dotar as situações postas de segurança nas relações.

Mas há um problema mais geral e que causa maiores temores. Freios à interpretação jurisdicional são típicos de regimes ditatoriais e não deveriam combinar com o ambiente democrático que ainda estamos construindo.

Sala da Comissão,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS



SF/17766.45646-57

Página: 1/1 28/06/2017 17:00:54

689783b056bf493a0b650823fff89d25553fc362





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº <sup>693</sup> – PLEN**  
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o parágrafo 3º do art. 443, e o art. 452-A. constantes do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. Com a reforma, haverá a possibilidade de Trabalho Intermitente com jornada móvel, ou seja, quando o empregador precisa do empregado, ele paga. Quando ele não precisa, o empregado fica em casa, esperando, e nada recebe. Quem sai ganhando é sempre o empregador, pois o trabalhador terá, necessariamente, redução em seu salário. Não há garantia de salários fixos e o pagamento de direitos como o 13º salário e férias será apenas proporcional. Da mesma forma, deixará de existir a remuneração do descanso semanal. O trabalho intermitente é sem dúvida uma das piores formas de precarização do trabalho humano, que não pode ser aceita pela sociedade brasileira.

No artigo 443, pretende-se a introdução do trabalho intermitente, um retorno à lógica pré-revolução industrial. Trata-se da possibilidade de contratar a prestação de serviços “com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica” (§ 3º). Evidentemente, o trabalhador receberá apenas pelas horas trabalhadas.



SF/17749.93274-45

Página: 1/2 28/06/2017 16:47:38

6fc1a6f7fe6235c7becf624f47912196ca00e631

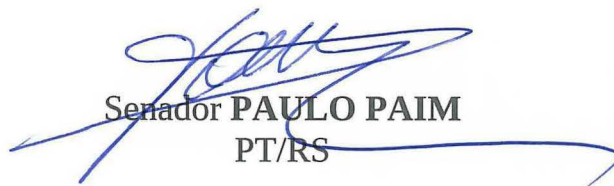






**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala das comissões,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS



SF17749.93274-45

Página: 2/2 28/06/2017 16:47:38

6fc1a6f7fe6235c7becf624f47912196ca00e631





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

<sup>694</sup>  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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



SF/17755.80545-62

Página: 1/1 28/06/2017 16:44:03

223a6b519d80a866744c21e756979f082bb3e663







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

695  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**



SF/17317.29196-41

**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.

Página: 1/2 28/06/2017 16:40:43

b331185d7a2e92bdd728766ddcd24919f90e36c27





**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



SF/17317.29196-41

Página: 2/2 28/06/2017 16:40:43

b331185d7a2e92bdd728766ddcd24919f90e36c27







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

696  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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/17461.22724-29

Página: 1/1 28/06/2017 15:58:49

c9377ee40adfff06c189459a12755355b094da7b



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

697  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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/17945:22074-13

Página: 1/1 28/06/2017 15:56:26

974c78cd818681ad05324d5bc5a9d8292c8a86e8







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº <sup>698</sup> - PLEN**  
**(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,



SF/17920.19011-56

Página: 1/2 28/06/2017 15:54:24

ced0148f878e565f6bb8447085ba7d814b97f8a



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS



SF/17920.19011-56

Página: 2/2 28/06/2017 15:54:24

ced0148f878e565f6bb8447085ba7d814b97ff8a





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

699  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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 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



SF/17687.10687-70

Página: 1/2 28/06/2017 15:48:12

85f341f0421a4449fe6308f26c3ffedacc6c3fcf



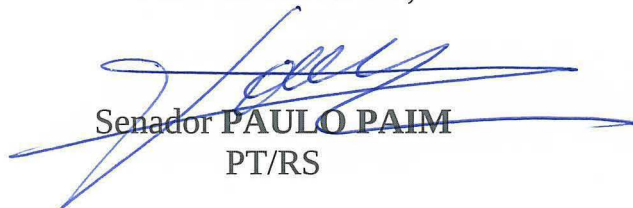




**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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/17687.10687-70

Página: 2/2 28/06/2017 15:48:12

85f341f0421a4449fe6308f26c3ffedacc6c3fctf





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**700**  
**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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 justiça pelo



SF/17822.81994-58

Página: 1/2 28/06/2017 15:51:04

0e77017e811a15d4d28aba20e87e1f2ec892bab6



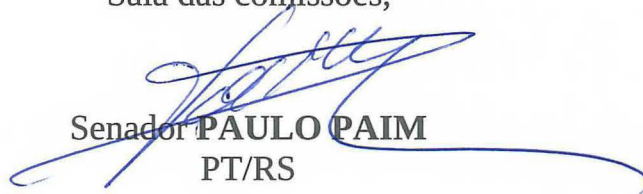


**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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/17822.81994-58

Página: 2/2 28/06/2017 15:51:04

0e77017e811a15d4d28aba20e87e1f2ec892bab6







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 701 - PLEN

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



SF/17033.19802-08

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se, na redação dada ao § 2º do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, pelo art. 1º, a expressão “nem criar obrigações que não estejam previstas em lei”.

**JUSTIFICAÇÃO**

O Direito do Trabalho, como norma de ordem pública e caráter irrenunciável, possui três fontes complementares: 1) a lei, em sentido amplo, que inclui a Constituição, as leis complementares, as leis ordinárias e os tratados internacionais subscritos pelo Brasil, como as convenções da OIT; 2) a sentença Normativa, que são as decisões em sede de Poder Normativo adotadas pelos Tribunais do Trabalho; e 3) a negociação coletiva.

A Sentença Normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores. Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores.

A nova redação dada ao art. 8º da CLT avança ainda mais, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista.

Página: 1/2 28/06/2017 17:07:07

bd261b61a45984efca742df2cfe3ba2156c292b8





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS

  
Senador **JOSÉ PIMENTEL**  
PT/CE



SF/17033.19802-08

Página: 2/2 28/06/2017 17:07:07

bd261b61a45984efca742df2cfe3ba2156c292b8





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 702 - PLEN  
**EMENDA Nº - PLEN**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**EMENDA SUPRESSIVA**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

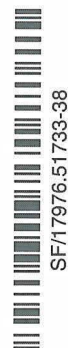
A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT passa a prever que o tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser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

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

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

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

Nas grandes cidades, os trabalhadores já dedicam grande número de horas ao deslocamento ao trabalho. Trata-se de fenômeno mundial, mas, se é a empresa quem se situa fora do alcance do empregado, o ônus deve recair sobre o empregador, e não sobre o trabalhador.



SF/17976.51733-38

Página: 1/2 28/06/2017 16:18:35

6c9ed132db89f25c46b66c78e1f226d26cf98d26



Recebido em 04/07/17

Endereço: Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes - Anexo I - 22º Andar - CEP 70165-900 - Brasília - DF

Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

Camila Millena Brito Ventura  
Estagiária - SLF


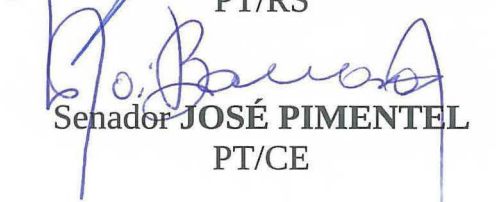




**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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

Sala da Comissão,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS  
  
Senador **JOSÉ PIMENTEL**  
PT/CE



SF/17976.51733-38

Página: 2/2 28/06/2017 16:18:35

6c9ed132db89f25c46b66c78e1f226d26cf98d26





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 703 - PLEN

**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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.

Recebido em 4 / 7 / 17  
Hora: 11 : 45

Carolina Monteiro Duarte Mourão

Matrícula: 231013 SLSF/SGM

Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes - Anexo I - 22º Andar - CEP 70165-900 - Brasília - I  
Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: [www.senadorpaim.com.br](http://www.senadorpaim.com.br) - e-mail: [paulopaim@senador.leg.br](mailto:paulopaim@senador.leg.br)



SF/17385.92800-44

Página: 1/2 28/06/2017 16:34:48

f4002b0461aff3d6de3614e1a20bfff28f8b53454



**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/17385.92800-44

Página: 2/2 28/06/2017 16:34:48

f4002b0461aff3d6de3614e1a20bff28f8b53454







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 704 - PLEN

EMENDA Nº - PLEN  
(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.

Recebido em 4 / 7 / 17  
Hora: 11 : 47

Carolina Monteiro Duarte Mourão  
Matrícula: 231013 SLSF/SGM

Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes - Anexo I - 22º Andar - CEP 70165-900 - Brasília - I  
Telefone: +55 (61) 3303 5235 Fax: +55 (61) 3303 5235 Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br



SF/17830.65044-60

Página: 1/2 28/06/2017 16:15:58

21b20910cb289bd9a4d1e2f29417177640b972bc




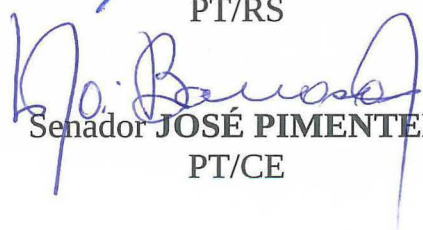


**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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/17830.65044-60

Página: 2/2 28/06/2017 16:15:58

21b20910cb289bd9a4d1e2f29417177640b972bc





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 705 - PLEN

**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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.

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.



SF/17531.34292-61

Página: 1/2 28/06/2017 16:12:51


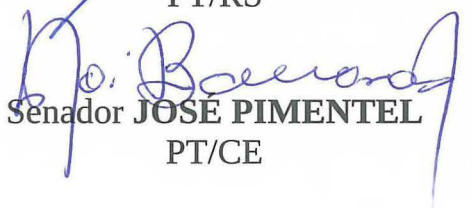
f42a8f330ca20651a7e2f870c0b08cb5f65e1f2f





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Sala da Comissão,

  
Senador **PAULO PAIM**  
PT/RS  
  
Senador **JOSÉ PIMENTEL**  
PT/CE



SF/17531.34292-61

Página: 2/2 28/06/2017 16:12:51

f42a8f330ca20651a7e2f870c0b08cb5f65e1f2f





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 706 - PLEN

**EMENDA Nº - PLEN**  
**(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*



SF/17412.24896-10

Página: 1/3 28/06/2017 16:30:41

45fac4f3173b3a5ad808861d7992ad8706a3e41e





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

*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.*

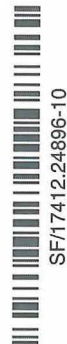
*Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual 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,

Senador **PAULO PAIM**



SF/17412.24896-10

Página: 2/3 28/06/2017 16:30:41

45fac4f3173b3a5ad808861d7992ad8706a3e41e







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

PT/RS

Senador **JOSE PIMENTEL**  
PT/CE



SF/17412.24896-10

Página: 3/3 28/06/2017 16:30:41

45fac4f3173b3a5ad808861d7992ad8706a3e41e





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Emenda nº 707 - PLEN  
**EMENDA Nº - PLEN**  
(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 disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.**”



SF/17097.79410-31

Página: 1/2 28/06/2017 16:24:07

66db43ecac6eacdaa019b8926a42d056d4529345



Recebido em 04/07/17

Endereço: 11 Senado Federal - Gabinete do Senador Paulo Paim - Praça dos Três Poderes - Anexo I - 22º Andar - CEP 70165-900 - Brasília - DF

Telefone: +55 (61) 3303 5221 - Fax: +55 (61) 3303 5235 - Site: www.senadorpaim.com.br - e-mail: paulopaim@senador.leg.br

Camilla Milena Brito Ventura  
Estagiária-SLSF



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

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/17097.79410-31

Página: 2/2 28/06/2017 16:24:07

66db43ecac6eacdaa019b8926a42d056d4529345







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

**EMENDA Nº 708 - PLENARIO**  
**(ao PLC nº 38, de 2017)**

**EMENDA MODIFICATIVA**

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

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

**JUSTIFICATIVA**

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

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

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

Sala das Comissões, em

  
**Senador PAULO ROCHA**

**PT/PA**



SF/17158.36064-01

Página: 1/1 03/07/2017 19:02:16

ba24edc179fd182c7a57c6cfb5a88e8fe58c6659

Recebido em 04/07/17  
Hora: 12:20

  
**Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749**  
**SGM/SLSF**





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

EMENDA Nº <sup>709</sup> - PLENÁRIO  
(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.

*92*



SF/17956.00857-17

Página: 1/2 03/07/2017 19:16:30

275f85377a49f3efdddfb70befa3fe78f8c9bd7

Recebido em 04/07/17  
Hora: 12:20

*Renata*  
Renata Pressan Saldanha - Mat. 315749  
MGM/SLSF





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

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/17956.00857-17

Página: 2/2 03/07/2017 19:16:30

275f85377a49f3efdddf70bfa3fe78f8c9bd7







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

**EMENDA Nº 710 - PLENÁRIO**

**(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**

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 12 . 20

R  
**Renata Drexler Saldanha** - Mat. 315749  
SGM/SLSF





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

EMENDA Nº 711 - PLENARIO

(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

*GR*

Recebido em 04/07/17  
Hora: 12:20

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

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 Sessões, em

  
**Senador PAULO ROCHA**

**PT/PA**



SF/17868.34712-73

Página: 2/2 03/07/2017 19:10:27

d3d412fd01fd4fee8fcdc3137a37c99470f1d258







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO ROCHA

**EMENDA Nº 712 - PLENARIO**  
**(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 Sessões, em

**Senador PAULO ROCHA**

**PT/PA**



SF/17897.52952-65

Página: 1/1 03/07/2017 19:08:54

35c2b09504d16acd5729fcae5501134aa53a29f2



Recebido em 04/07/17  
Hora: 12:20

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

**EMENDA Nº - PLEN**  
<sup>713</sup>  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

**EMENDA SUPRESSIVA**

Suprima-se o art. 394-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

**JUSTIFICAÇÃO**

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.

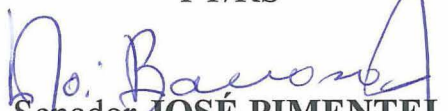
Em nosso entender trata-se de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

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

Recebido em 04 / 07 / 17  
hora: 12 , 30

  
Renata D'Assunção Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 714 - PLENÁRIO

(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.

Recebido em 04/07/17  
hora: 13:30

Renata Brunson Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17927.86932-88

Página: 1/2 03/07/2017 15:46:19

e956411d391e74734c5082ea2440b9309ef44da





**SENADO FEDERAL**

**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

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

Sala da Comissão,

  
Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17927.86932-88

Página: 2/2 03/07/2017 15:46:19

e956411d391e74734c5082ea2440b9309eff44da



Emenda nº 715 - PLENÁRIO  
(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**

Recebido em 04 / 07 / 17  
hora: 13 . 30  
  
Renata Drossan Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF/17137.32200-83

Página: 1/1 03/07/2017 16:01:34

69e7e809f37655f92d3d132c711993848e1b363f

Emenda nº 716 - PLENÁRIO  
(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/17958.94356-85

Página: 1/1 03/07/2017 16:01:03

f082eb7248f460d10283b113f279164d39d6006f



Recebido em 04/07/17  
hora: 13:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





Emenda nº 717 - PLENÁRIO

(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



SF/17270.63278-11

Página: 1/2 03/07/2017 15:58:54

1b9c1c0c5ab601a0edf4766f69401583cd55802d

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 13 . 30

Senado Federal - Ala Senador Teotônio Vilela - Gabinete 11  
Brasília - DF - CEP 70165-900 - Telefones: (61) 3303-6426 / 6427 - Fax: (61) 3303-6434  
E-mail: lindbergh.farias@senador.leg.br





## SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS  
de trabalho diferentes, fazendo com que o trabalhador labore, na prática, 12 horas por dias, totalizando até 84 horas de trabalho por semana.

Além disso, pela redação do PLC 38, nessa jornada não receberá o acréscimo de valor da hora trabalhada nos feriados, nem o adicional de trabalho noturno, referentes à prorrogação do trabalho noturno, quando continua trabalho após às 5 horas da manhã.

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

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

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17270.63278-11

Página: 2/2 03/07/2017 15:58:54

1b9c1c0c5ab601a0edf4766f69401583cd55802d





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 718 - PLENÁRIO

(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;

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 13 . 30

Renata Drummond Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17894.72185-46

Página: 1/3 03/07/2017 15:45:09

b099ea407a3e8d4ce9d03887994deb0d4d6a0ae4





## 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.



SF/17894.72185-46

Página: 2/3 03/07/2017 15:45:09

b099ea407a3e8d4ce9d03887994deb0d4d6a0ae4





**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

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 consequente 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/17894.72185-46

Página: 3/3 03/07/2017 15:45:09

b099ea407a3e8d4ce9d03887994deb0d4d6a0ae4







SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 719 - PLENÁRIO

(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

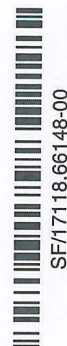
O PLC 38, de 2017, permite a instituição de **quaisquer formas de compensação** por meio de acordo individual entre empregado e empregador, o que atualmente não é permitido pela Consolidação das Leis do Trabalho.

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

Recebido em 04 / 07 / 17 vivenciadas por seus representados.

Hora: 13 . 30

R  
Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17118.66148-00

Página: 1/2 03/07/2017 15:58:29

0fdb5681ef3415488ad2ae56b4a2e41b9be7b5ab







**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

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

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17118.66148-00

Página: 2/2 03/07/2017 15:58:29

Ofdb5681ef3415488ad2ae56b4a2e41b9be7b5ab



Emenda nº 720 - PLENÁRIO

(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.

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 13 . 30

*Renata D'Assunção Saldanha* - Mat. 315749  
COM/CLT



SF/17209.41173-30

Página: 1/2 03/07/2017 15:58:05

65dbcf39f3c758b71504c4eba8b52db6067a83a0

Sala das Comissões

  
Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17209.41173-30

Página: 2/2 03/07/2017 15:58:05

65dbcf39f3c758b71504c4eba8b52db6067a83a0







SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 721 - PLENÁRIO

(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

Recebido em 04/07/17  
Hora: 13:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17865.49019-60

Página: 1/2 03/07/2017 15:55:52

6ccbf418956f394274eb68210637f297f5175760



## SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas -, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com consequente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17865.49019-60

Página: 2/2 03/07/2017 15:55:52

6ccb1418956f394274eb68210637f297f5175760



Emenda nº 722 - PLENÁRIO  
(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



SF/17379.79475-06

Página: 1/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcf46e8071e44a





acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

- a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;
- b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;
- c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de



SF/17379.79475-06

Página: 2/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcf46e8071e44a



conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522, combinado com art. 8o, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.



SF/17379.79475-06

Página: 3/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcf46e8071e44a



## 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 Tulio Viana sobre o tema:

“(…)

De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõem - ou decompõem - a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*.

Ao mesmo tempo, pode também reduzir a intensidade da concorrência entre os trabalhadores, pois os de dentro estarão menos ameaçados pelos de fora; e isso significa recompor os laços desfeitos e restaurar as identidades coletivas.

(…) Na prática, e na medida em que o medo diminuir, o trabalhador se verá também mais livre para aderir ao sindicato. E isso poderá dar novo alento à luta coletiva, hoje tão enfraquecida pela reestruturação produtiva e tudo o mais que a acompanha - da globalização à ideologia.



SF/17379.79475-06

Página: 4/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcf46e8071e44a

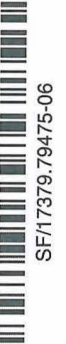




(...)BOURDIEU nos ensina que, para projetar o futuro, é preciso ter um mínimo de segurança no presente. É difícil saltar quando a terra se mexe. As incertezas do dia perturbam os sonhos da noite. De resto, simplesmente não é humano deixar que as vidas flutuem ao acaso, seguindo as leis da concorrência 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](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf), em 1º/08/2011)

Registre-se que se encontra sob análise desta Câmara dos Deputados mensagem 59/2008, da Presidência da República que submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Mesmo tendo sido ratificada, foi posteriormente denunciada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso e, em seguida, tornou-se objeto de debate no Poder Judiciário (ADI nº 1.625 sobre a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, sob o argumento de que o decreto que promoveu a denúncia da Convenção nº 158 dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu).

Muito se tem discutido a respeito da necessidade de se proporcionar melhorias e garantias de emprego para que haja uma estabilização nos setores produtivos, demonstrando o amadurecimento do capitalismo neste Século XXI de maneira condizente com os contextos sociais, históricos e políticos que a humanidade implementou a partir do século anterior.



SF/17379.79475-06

Página: 5/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcbf46e8071e44a



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 das Comissões

  
Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17379.79475-06

Página: 6/6 03/07/2017 15:45:46

9449dfe1d46ad46e86128e4e94bcf46e8071e44a



Emenda nº 723 - PLENÁRIO  
(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



SF/17585.97856-37

Página: 1/3 03/07/2017 15:41:15

844649f4cab33cd9b15dd638ce1b9a9c6e27c445

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF





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



SF/17585.97856-37

Página: 2/3 03/07/2017 15:41:15

844649f4cab33cd9b15dd638ce1b9a9c6e27c445



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**



Página: 3/3 03/07/2017 15:41:15

844649f4cab33cd9b15dd638ce1b9a9c6e27c445





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 724 - PLENÁRIO

(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



SF/17675.55134-76

Página: 1/5 03/07/2017 15:42:27

db025472f57d3efa681da8a5b50d72ac56cfc480

Recebido em 04 / 07 / 17  
hora: 15 : 30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Senado Federal – Ala Senador Teotônio Vilela – Gabinete 11  
Brasília – DF – CEP 70165-900 – Telefones: (61) 3303-6426 / 6427 – Fax: (61) 3303-6434  
E-mail: lindbergh.farias@senador.leg.br







**SENADO FEDERAL**  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

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.



SF/17675.55134-76

Página: 2/5 03/07/2017 15:42:27

db025472f57d3efa681da8a5b50d72ac56cfc480





**SENADO FEDERAL**  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

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.



SF17675.55134-76

Página: 3/5 03/07/2017 15:42:27

db025472f57c3efa681da8a5b50d72ac56cfc480







**SENADO FEDERAL**  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

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”.



SF/17675.55134-76

Página: 4/5 03/07/2017 15:42:27

db025472f57c3efa681da8a5b50d72ac56cfc480







**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

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 das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17675.55134-76

Página: 5/5 03/07/2017 15:42:27

db025472f57d3efa681da8a5b50d72ac566cfc480



Emenda nº 725 - PLENÁRIO  
(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 trabalho<sup>1</sup>.

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

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 15 : 30

Renata Dessen Saldanha - Mat. 315749  
SUSF/SLSF



SF/17527.04756-09

Página: 1/4 03/07/2017 15:36:16

59c001440a1e9dc2dd3d071c1ae2abc35702a637

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

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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.

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

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



SF/17527.04756-09

Página: 2/4 03/07/2017 15:36:16

59c001440a1e9dc2dd3d071c1ae2abc35702a637





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 a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo



SF/17527.04756-09

Página: 3/4 03/07/2017 15:36:16

59c001440a1e9dc2dd3d071c1ae2abc35702a637



indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho.

Sala das Comissões

  
Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17527.04756-09

Página: 4/4 03/07/2017 15:36:16

59c001440a1e9dc2dd3d071c1ae2abc35702a637



Emenda nº 726 - PLENÁRIO

(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



SF/17245.35910-39

Página: 1/2 03/07/2017 16:02:02

352c720db9f3930509ff2ad25632d3232aae89f2

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Drossan Saldanha - Mat. 315749  
BGM/SLSF





que sua supressão ou redução impacta em admitir longas jornadas e também pela segurança no trabalho.

Sala das Comissões

Senador LINDBERGH FARIAS



SF/17245.35910-39

Página: 2/2 03/07/2017 16:02:02

352c720db9f3930509ff2ad25632d3232aae89f2



Emenda nº 727 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

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



SF/17437.16723-46

Página: 1/4 03/07/2017 15:56:40

da25fdac532df6789e9d375c38684d3d65c09698



Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Dussan Saldanha - Mat. 315749  
SUS/SLSF



a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. Muitos especialistas apontam o

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

<sup>3</sup> 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>>



SF17437.16723-46

Página: 2/4 03/07/2017 15:56:40

da25fdac532df6789e9d375c38884d3d465c09698





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



SF/17437.16723-46

Página: 3/4 03/07/2017 15:56:40

da25fdac532df6789e9d375c38684d3d65c09698

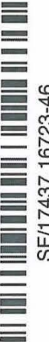


resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho temporário não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, mostra-se relevante a introdução de um mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17437.16723-46

Página: 4/4 03/07/2017 15:56:40

da25fdac532df6789e9d375c38684d3d65c09698



Emenda Supressiva nº 728 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o §3º do art. 614 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

“Art. 614.

(.....)

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

A nova redação incluída na CLT pelo PLC nº 38 de 2017 mantém a duração máxima de dois anos, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

Trata-se de retrocesso social, inadmitido pelos princípios da Carta de 1988, e que submete o trabalhador a grave instabilidade e riscos de redução de direitos conquistados.

Colocada nos termos propostos, é uma verdadeira Espada de Dâmocles sobre os direitos trabalhistas, impedido que novas lutas sejam travadas e novos direitos e conquistas sejam reivindicados, pois, o foco passará a ser a mera preservação do que já foi obtido em acordos anteriores.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em face da revogação do § 1º do art.

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17462.39834-29

Página: 1/2 03/07/2017 15:53:21

b97dc946a00a6e11d6f5edeat1302bcc4fe0e5cd5



1º da Lei nº 8.542, de 1992, pela Lei nº 10.192, de 2001, e sobre a validade da Súmula nº 277 do TST, caberia à Lei, sim, explicitá-la, e não vedá-la, dada a redação do art. 114, § 2º da Constituição, que reza:

“§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

Com fundamento nesse dispositivo Constitucional, o TST adotou a nova redação da Súmula 277:

“CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012)

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Assim, a nova redação atribuída ao art. 614, § 3º da CLT revela-se flagrantemente inconstitucional, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria.”

Sala da Comissão, em     de maio de 2017.

  
**Senador Lindbergh Farias**





Emenda Supressiva nº 729 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os arts. 4º-A e 5º-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

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

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas 53 atividades, inclusive sua atividade principal. (.....)”(NR)

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, comete o grave equívoco de permitir a terceirização ampla e irrestrita das atividades das empresas, tornando nula a tese jurídica de que somente podem ser terceirizadas as atividades-meio das empresas.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate no Senado Federal, que não concluiu a apreciação do PLC nº 30, de 2015.

A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC nº 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SUM/SLSF







A terceirização de atividades-fim afronta o art. 7º, I da Carta Magna, que pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador do serviço.

A interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação do trabalho, de forma ampla e irrestrita, como quer o PLC nº 38/2017, caracteriza intermediação de mão de obra, reduzindo o trabalhador a condição de mero instrumento ou objeto, em detrimento de sua dignidade.

Afasta, assim, a garantia da proteção à relação de emprego, pois, mantida a intermediação, ela estará sendo fraudada e precarizada em seus aspectos essenciais, em afronta direta ao art. 6º, *caput* da CF, que inclui o trabalho como direito social fundamental.

Como aponta estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE, a terceirização segue sendo uma fonte de precarização/diferenciação das condições de trabalho, e a estratégia de otimização dos lucros mediante terceirização está fortemente baseada na precarização do trabalho:

“Não é verdade que a terceirização gera emprego. Esses empregos teriam que existir para a produção e realização dos serviços necessários à grande empresa. A empresa terceira gera trabalho precário e, pior, com jornadas maiores e ritmo de trabalho exaustivo, acaba, na verdade, por reduzir o número de postos de trabalho. ” (in Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014).

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“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



SF/17253.10352-58

Página: 2/4 03/07/2017 15:55:17

2ff1d0f0c622dac2b21bd38d35d66851cd44d525







Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e jurisprudência pátrias.

A terceirização desorganiza perversamente a atuação sindical e praticamente suprime qualquer possibilidade eficaz de ação, atuação e representação coletivas dos trabalhadores terceirizados.

A noção de ser coletivo obreiro, basilar ao Direito do Trabalho e a seu segmento juscoletivo, é inviável no contexto de pulverização de força de trabalho, provocada pelo processo terceirizante. Contudo, as noções de ser coletivo, de sindicato, de atuação, ação e representação sindicais são ideias matrizes que dimanam da Constituição Democrática de 1988 (art. 89 e seguintes, CF/88), mesmo consideradas as antinomias existentes, nesta área, na Constituição.

Tais noções não estão sendo estendidas, isonomicamente, aos trabalhadores terceirizados, na mesma extensão que são asseguradas aos demais empregados brasileiros.

A ideia de formação de um sindicato de trabalhadores terceirizados, os quais servem a dezenas de diferentes tomadores de serviços, integrantes estes de segmentos econômicos extremamente díspares, é simplesmente um contrassenso. Sindicato é unidade, é agregação de seres com interesses comuns, convergentes, unívocos. Entretanto, se o sindicato se constitui de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

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



SF/17253.10352-58

Página: 3/4 03/07/2017 15:55:17

2ff1d0f0c622dac2b21bd38d35d66851cd44d525





que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro!

Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera intermediária de mão de obra.

A real categoria profissional desse obreiro é aquela em que ele efetivamente se integra em seu cotidiano de labor. ”

Trata-se, assim, de relação de trabalho que, embora formalmente protegida, visto que o vínculo empregatício há de ser reconhecido em qualquer circunstância, tem como resultado a figura de um “trabalhador de segunda classe”, discriminado, sem identidade, tratado genericamente como “trabalhador terceirizado”, e não como parte da categoria profissional a que, efetivamente, pertence, e tratado como mero objeto, em afronta ao valor social do trabalho como fundamentos da República, contemplado no seu art. 1º, IV, da proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos (art. 7º, XXXII), da valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica (art. 170, caput) e como base da ordem social (art. 193).

Ademais, a terceirização irrestrita amplifica os riscos de burla à garantia constitucional da irredutibilidade de salários, e viola direta ou indiretamente diversas convenções internacionais das quais o Brasil é signatário, como as Convenções nºs 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicalistas e da sindicalização no serviço público. Com efeito, a contratação de empregados e servidores terceirizados enfraquece os sindicatos, rompendo o vínculo social básico, com impactos na capacidade de mobilização e na formação da consciência de classe.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

  
**Senador Lindbergh Farias**



SF/17253.10352-58

Página: 4/4 03/07/2017 15:55:17

2ff1d0f0c6222dac2b21bd38d35d66851cd44d525







SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 730 - PLENÁRIO

(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,

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

*Renata D'Assunção Saldanha* - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF17184.88985-05

Página: 1/2 03/07/2017 15:57:06

ebf09eadb190d13ea2a6e5a569dd0d086d06ac1e





## SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

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/17184.88985-05

Página: 2/2 03/07/2017 15:57:06

ebf09eadb190d13ea2a6e5a569dd0d086d06ac1e





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 731 - PLENÁRIO

(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.



SF/17936.75501-32

## 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.

Página: 1/2 03/07/2017 15:57:34

c4bedb9e86015c2bef7f8edc7d75803a33d62cfe

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Drossan Saldanha - Mat. 315749  
@M/SLSF

Senado Federal –Ala Senador Teotônio Vilela – Gabinete 11  
Brasília – DF – CEP 70165-900 – Telefones: (61) 3303-6426 / 6427 – Fax: (61) 3303-6434  
E-mail: lindbergh.farias@senador.leg.br





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

2

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

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17936.75501-32

Página: 2/2 03/07/2017 15:57:34

c4bedb9e86015c2bef7f8edc7d75803a33d62cfe







**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS** 732  
**EMENDA Nº - PLENÁRIO**

**(PLC nº 38, de 2017)**

Suprima-se o § 2º do art. 8º do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A alteração implica em cerceamento à competência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo a inviabilizar, ainda mais, o seu poder normativo.

O poder normativo é atribuído pela Constituição (art. 114) à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregada e empregadora afins, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem.

Nesses casos, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, “podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente”.

Nesse âmbito, a sentença normativa já teve sua força reduzida por força da Emenda Constitucional nº 45, que modificou o art. 114 da Constituição Federal para condicionar o dissídio de natureza econômica na

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17194.86251-54

Página: 1/2 03/07/2017 15:48:17

638a5fc76b2326bffa5410ab1f87b74f1bc4263d



**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**  
Justiça do Trabalho ao “de comum acordo” entre a empresa ou a entidade patronal e o sindicato de trabalhadores.

Isso, na prática, reduziu o poder da via judicial como fonte de direito para os trabalhadores. A nova redação atribuída ao § 2º do art. 8º da CLT pelo Projeto de Lei busca reduzir ainda mais o escopo dessa prerrogativa normativa ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando irremediavelmente o poder normativo da mais alta instância do Poder Judiciário em matéria trabalhista, num grave retrocesso histórico e que terá profundas repercussões na aplicação da Justiça trabalhista, transformando o que é o mínimo a ser preservado nessas decisões (as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente) num máximo, tornando nula a norma constitucional que lhe define a competência.

Mas o dispositivo vai além, ao vedar que a Justiça do Trabalho exerça com autonomia a sua função jurisdicional que é de intérprete da lei, unificando sobre ela entendimento reiterado de seus julgamentos em forma de súmulas ou enunciados, numa clara intervenção do Poder Legislativo nas atribuições constitucionais do Poder Judiciário.

Sala das Comissões

  
Senador LINDBERGH FARIAS



SF/17194.86251-54

Página: 2/2 03/07/2017 15:48:17

638a5fc76b2326bffa5410ab1f87b74f1bc4263d



Emenda nº 733 - PLENÁRIO  
(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 das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata D'Assis Saldanha - Mat. 315749  
SUN/SESF



SF/17642.81503-28

Página: 1/1 03/07/2017 15:59:44

6e5d4d378c2eae7a00753797ed39d1acefd6b6f8



Emenda nº 734 - PLENÁRIO  
(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

Recebido em 04 / 07 / 17  
hora: 15:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SUM/SLSF



§ 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/17421.82962-56

Página: 2/2 03/07/2017 16:00:10

7a37dee8b60e3e3d3265bd25e6d1fba300d8f4d7





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

EMENDA Nº <sup>735</sup> - PLENÁRIO

(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o *caput* do art. 59-A do PLC 38/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### JUSTIFICAÇÃO

A redação dada ao art. 59-A da CLT permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.

Tal solução, porém, contraria diretamente o art. 7º, XIII, da CF que prevê que a jornada de trabalho somente será de 8 horas diárias, acrescida de duas horas extras, exceto no caso de acordo ou convenção coletiva de Trabalho, verbis:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

*Renata Dussan Saldanha* - Mat. 315749  
SLSF



SF/17739.84362-03

Página: 1/2 03/07/2017 15:48:49

7c91193a19c8890dddf415ef2079f29c848b79b6





**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**  
trabalho;"

A expressão “acordo” no art. 7º, XIII, da CF contempla somente o acordo coletivo de trabalho e não o acordo individual. Trata-se da tentativa de impor uma interpretação do texto constitucional que nunca existiu, revelando absoluta má-fé.

A busca de interpretação literal, e não histórica ou teleológica, ignora que tal dispositivo constitucional, resultante de debates e da aprovação, em especial, da Emenda nº 1.242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da Assembléia Nacional Constituinte, que sempre interpretaram a expressão “acordo” como “acordo coletivo de trabalho” e não como “acordo individual”.

Assim, afronta diretamente à Carta Constitucional permitir que, mediante acordo individual, o trabalhador, parte mais fraca na relação de trabalho, seja subordinado à jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que a capacidade negocial do empregado inexistente, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário, além de submeter o empregado à situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17739.84362-03

Página: 2/2 03/07/2017 15:48:49

7c91193a19c8890dddf415ef2079f29c848b79b6





**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**  
**EMENDA Nº 736 - PLENÁRIO**  
**(PLC nº 38, de 2017)**

Suprima-se o *caput* do art. 394-A e o seu § 2º do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### JUSTIFICAÇÃO

A nova redação do *caput* do art. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender se trata de situação que fere o princípio constitucional da proteção do trabalho da mulher, agravado pelo fato de que a exposição a agente nocivo, em qualquer grau, afeta o nascituro, que sequer pode expressar a sua vontade.

O Congresso Nacional aprovou a redação em vigor na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, no ano passado institui-se avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acaba de completar apenas um ano de sua vigência.

A Constituição Federal, em seu art. 6º, *caput*, elenca entre os direitos sociais a proteção à maternidade.

No art. 7º, inciso XVIII, a CF protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa.

O direito à licença-maternidade albergado no art. 201, inciso I, da

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17514.21755-04

Página: 1/2 03/07/2017 15:49:14

1df26e3bff9dc136ab86fca9955014e5b4dd779f



## SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

CF tem como propósito a proteção à maternidade e à gestação. O inciso XVIII do art. 7º assegura a licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de mínima de cento e vinte dias.

As normas de saúde, higiene e segurança, que, nos termos do inciso XXII do art. 7º, da CF, visam a redução dos riscos inerentes ao trabalho, dirigem-se a todos os trabalhadores, e, mais ainda, aos que se achem em situação de vulnerabilidade, caso notório da gestante ou lactante.

Assim, é insitadamente inconstitucional a previsão de que a empregada gestante, ou a lactante, possam ser submetidas ao trabalho insalubre, em qualquer grau, devendo, porém, ser assegurado a essa trabalhadora, em caso de não poder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, o direito ao salário-maternidade, muito embora se tenha recomendado veto a este dispositivo pelo Relator.

Sala das Comissões

  
Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17514.21755-04

Página: 2/2 03/07/2017 15:49:14

1df26e3bff9dc136ab86fca9955014e5b4dd779f





Emenda nº 737 - PLENÁRIO

(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 das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 15 : 30

*Renata Dussan Saldanha* - Mat. 315745  
SOM/SLSF



EMENDA Nº <sup>738</sup> - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

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

O objetivo final da norma é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude ao contrato de trabalho, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social (na verdade na condição de contribuinte individual) e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de “autônomo”, ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade e com exclusividade a um contratante tem como propósito de afastar a relação de emprego e, com isso, os encargos trabalhistas.

A simples contratação do trabalhador “autônomo”, na forma “contínua” prevista no dispositivo seria o suficiente para afastar a qualificação como empregado.

Recebido em 04/02/17  
Hora: 15:20

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



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

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

Trata-se de permissivo legal que torna nula a integralidade do art. 7º da Constituição, caracterizando fraude à Constituição.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17973.61470-53

Página: 2/2 03/07/2017 15:49:40

78a3b2df2e4d87c84db98e879227cfd70cdd56b





Emenda nº 739 - PLENÁRIO  
(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 sobrá tempo ao trabalhador para qualificação profissional,

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF/17580.36430-05

Página: 1/2 03/07/2017 16:00:36

b97ec8cb9dccbdc5d232049b2dce396c84d0a581

para o lazer, convívio social, e manterá esse empregado em subempregos sem garantir um mínimo de qualidade de vida.

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

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

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17580.36430-05

Página: 2/2 03/07/2017 16:00:36

b97ec8cb9dccbdc5d232049b2dce396c84d0a581



EMENDA Nº <sup>740</sup> PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 443 e o artigo 452-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

**JUSTIFICAÇÃO**

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT inserem na ordem jurídica trabalhista o conceito de “contrato de trabalho intermitente”.

Não obstante seja possível que, em certas atividades, o contrato de trabalho seja estabelecido por hora trabalhada, em razão da desnecessidade de prestação ininterrupta do trabalho por 6 horas ou 8 horas diárias, com intervalo, essa hipótese demanda que a jornada efetiva seja estabelecida previamente e que o trabalhador tenha conhecimento tanto do seu horário de trabalho, quanto do seu salário mensal.

A jurisprudência dos Tribunais do Trabalho tem firmado esse entendimento, que nada mais é do que a garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho.

O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador



SF/17653.14797-81

Página: 1/3 03/07/2017 16:32:00

62013be1c7deaa4a72e1ae2e4dc5db5d82a38d2

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 15:30

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SUNIS/SF





como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

A concepção adotada transforma o trabalhador em objeto, em afronta direta ao fundamento constitucional do respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), ao submetê-lo, integralmente, ao interesse do empregador.

Colide com princípios elementares da ordem social, que integram o núcleo fundamental da proteção ao trabalho e da dignidade do trabalhador.

Vincula a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, comprometendo a satisfação de suas necessidades básica e o seu mínimo existencial, pois o salário não estará mais assegurado, nem será previsível, ferindo, ainda o art. 7º IV, pela inexistência de garantia, sequer, de uma remuneração mínima.

Viola ainda a função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII e art. 170, III), ao subordinar o trabalhador ao interesse exclusivo da empresa na acumulação e realização do lucro.

E contraria, ainda, o princípio da valorização social do trabalho, consignado nos art. 1º, IV, e 170, “caput”, da Constituição.

Assim, tal previsão legal ofende os primados constitucionais por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17653.14797-81

Página: 2/3 03/07/2017 16:32:00

62013be1c7deaaa4a72e1ae2e4dc5db5d82a38d2





62013be1c7deaaa4a72e1ae2e4dc5db5d82a38d2

Página: 3/3 03/07/2017 16:32:00



SF/17653.14797-81



SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS  
**EMENDA Nº 74 PLENÁRIO**  
**(PLC nº 38, de 2017)**

Suprima-se o art. 457 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### JUSTIFICAÇÃO

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.

Trata-se de norma que afronta o princípio da irredutibilidade do salário, assegurado no inciso VI do art. 7º da Carta Magna.

A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC abre enorme espaço para que seja reduzida a expressão monetária do salário, e, em decorrência, fraudada a própria arrecadação previdenciária, mediante o pagamento de “diárias” e “abonos” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo redução no valor do benefício

Recebido em 04 / 07 / 17  
hora: 15 : 30

Renata Drossan Saldanha - Mat. 315749  
SUM/SLSF







**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**  
previdenciário, no valor do FGTS e nas próprias verbas rescisórias e demais  
direitos do trabalhador.

Sala das Comissões

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17275.19572-52

Página: 2/2 03/07/2017 15:50:42

4887c831f0eca313464fa62a8cb82aa9933bacb7





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda Supressiva nº 742 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o § 5º do artigo 461 do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

A redação atribuída ao § 5º do art. 461 da CLT busca afastar a aplicação do princípio da isonomia, contemplado no “caput” do art. 5º da Carta Magna, e cláusula pétrea:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

(.....)”

Ao impedir a indicação de paradigma remoto, para o fim de assegurar a igualdade de salário, visa limitar os pedidos de equiparação salarial, que são mera decorrência do direito à isonomia, corolário do princípio de que a trabalho igual deve corresponder salário igual.

Trata-se de princípio que a ordem jurídica brasileira reconhece não somente na CLT, mas nas Convenções nº 100 e 111 da OIT.

Recebido em 04/07/17  
hora: 15:30

Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17293.40100-05

Página: 1/3 03/07/2017 15:51:09

f621bf69db35c13b5b1353c84224eac37c19f8b2



O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919.

É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que *“todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”*.

Segundo o documento da OIT “Igualdade Salarial: Um guia introdutório” publicado em 2013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei, “A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão.

Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países.

A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante.

A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego.



SF/17293.40100-05

Página: 2/3 03/07/2017 15:51:09

f621bf69db35c13b5b1353c84224eac37c19f8b2







A Convenção (nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (nº 100).

A Convenção (nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

A Recomendação que acompanha a Convenção (nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios.

Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”

Não é admissível, assim, à luz do princípio da isonomia, que se estabeleçam exceções ao direito à equiparação, como prevê o § 5º do art. 461 proposto, que afasta a indicação de paradigma remoto para fins de equiparação, como se o fato de o serviço prestado a mesma empresa, mas em outra unidade física, fosse capaz de afastar a igualdade do trabalho executado ao mesmo empregador.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

  
**Senador Lindbergh Farias**



SF/17293.40100-05

Página: 3/3 03/07/2017 15:51:09

f621bf69db35c13b5b1353c84224eac37c19f8b2





Emenda Supressiva nº 743 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 477-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

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

No art. 477-A da CLT introduzido na CLT pelo PLC 38/2017, as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Trata-se de enorme retrocesso, visto que, hoje, tais situações de dispensa coletiva ou plúrima devem ser motivadas e justificadas, sob pena de serem consideradas arbitrárias, em ofensa ao que prevê o art. 7º, I da CF:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 15 . 30

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17229.87792-99

Página: 1/3 03/07/2017 15:51:40

6b1c6ae65e73fc081f9397c91fd4badea6a2de7c



I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

(.....)”

Conforme Orlando Gomes, “Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa” (GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974).

A mera equiparação da demissão coletiva ou plúrima a uma dispensa individual, que não requer autorização da representação sindical ou celebração de acordo, é, assim, medida de graves repercussões, tornando írrita a norma constitucional.

O Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento de que a dispensa em massa exige, necessariamente, prévia negociação coletiva, a fim de que se discutam os critérios e as formas como esta dispensa ocorrerá.



SF/17229.87792-99

Página: 2/3 03/07/2017 15:51:40

6b1c6ae65e73fc081f9397c91fd4badea6a2de7c







Segundo Mauricio Godinho Delgado:

*“(…) Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST, no período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Kátia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012 - Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).*

Dessa forma, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração proposta nos termos do art. 477-A.

Sala da Comissão, em de maio de 2017.

Senador Lindbergh Farias



SF/17229.87792-99

Página: 3/3 03/07/2017 15:51:40

6b1c6ae65e73fc081f9397c91fd4badea6a2de7c



Emenda Supressiva nº 744 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o artigo 507-A do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

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

É nítido o efeito dessa norma ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, em afronta concreta ao art. 5º, XXV da Constituição: “XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito.”

A norma proposta parte da pressuposição de que o trabalhador que receba cerca de R\$ 11 mil mensais, em valor atual é “hipersuficiente”, ainda que esteja no polo oposto uma empresa dotada de força econômica gigantesca, estruturada com grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



É notório que o “direito” do empregado a recusar a concordância à cláusula de arbitragem é uma ficção jurídica, pois a empresa facilmente poderá condicionar a contratação a tal aceitação.

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

Restará a discussão, neste caso, de vício de vontade, que pode gerar a anulabilidade desta cláusula.

Sala da Comissão, em      de maio de 2017.

  
**Senador Lindbergh Farias**



SF/17678.10540-37

Página: 2/2 03/07/2017 15:52:19

f17b16f3ae559f8e70e1fa5cc51075f98ac60750







Emenda Supressiva nº 745 - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 611-A e 611-B do PLC nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

JUSTIFICAÇÃO

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

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

*II – banco de horas anual;*

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

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

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

*VI – regulamento empresarial;*

*VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;*

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

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15:30

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17734-33566-08

Página: 1/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





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

*X – modalidade de registro de jornada de trabalho;*

*XI – troca do dia de feriado;*

*XII – enquadramento do grau de insalubridade;*

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

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

*XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.*

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

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

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

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



SF/17734.33566-08

Página: 2/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





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

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

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

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

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

*IV – salário mínimo;*

*V – valor nominal do décimo terceiro salário;*

*VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;*

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

*VIII – salário-família;*

*IX – repouso semanal remunerado;*

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

*XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*



SF/17734.33566-08

Página: 3/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6







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

*XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;*

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

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

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

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

*XIX – aposentadoria;*

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

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

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

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

*XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;*



SF/17734.33566-08

Página: 4/8 03/07/2017 15:52:51

84cdadedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





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

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

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

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

*XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;*

*XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”*

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o PLC nº 38, de 2017, institui a prevalência do negociado sobre o legislado.

No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.



SF/17734.33566-08

Página: 5/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaadeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





O objetivo do PLC nº 38/2017 é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e que esta negociação prevaleça sobre a lei.

O art. 611-B lista de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que se trata de uma “exceção”, e que tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.

O art. 7º prevê, expressamente, que:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;  
.....”

A redação do “*caput*” não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores é a melhoria de sua condição social.

E, assim, em subordinação ao “*caput*”, o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a piora dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.



SF/17734.33566-08

Página: 6/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6







Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca: *“O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.”*

*“Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo”*

Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o *“caput”* do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei: *“O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção nº 154”*

Ainda que se admita a hipótese de negociação sobre temas que, hoje, são objeto de lei, e onde a negociação pode apenas ampliar direitos, há hipóteses que não podem ser submetidas a livre negociação, ainda que não se contrarie diretamente o texto da Constituição.

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro-desemprego); XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados) do art. 611-A, por serem temas que a própria CF remete à Lei, na forma do art. 7º,



SF/17734.33566-08

Página: 7/8 03/07/2017 15:52:51

84cdadebeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

O princípio da reserva legal, assim, estaria sendo nulificado pela subordinação desses direitos a acordo ou convenção coletiva.

Sala da Comissão,      de maio de 2017.

Senador **Lindbergh Farias**



SF/17734.33566-08

Página: 8/8 03/07/2017 15:52:51

84cdaedeba43c295a25ff00697e695ad9ce68ae6





**EMENDA Nº 746 - PLEN**  
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17253.57154-58

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.

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16 : 07

*Thiago Geovani Paes Ferreira*  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM







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 das Sessões,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17253.57154-58

Página: 2/2 03/07/2017 16:42:47

c9b9ebf706e6aa0397a7e946043196b06f70c10e





**EMENDA Nº 747 - PLEN**  
(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

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16 : 07

*Thiago Geovani Paes Ferreira*  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM





SENADO FEDERAL  
GABINETE DA SENADORA GLEISI HOFFMANN

medido pelas estatísticas alcançadas pelas pesquisas realizadas nos setores terceirizados.

Sala das Sessões,

  
**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17311.37258-50

Página: 2/2 03/07/2017 16:47:13

6f65fd6ff87464ffc7812afd3ed47a43821f04a6







**EMENDA Nº 748 - PLEN**  
(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 das Sessões,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16 : 07

Thiago Geovani Dias Ferreira  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM



SF/17959.98356-25

Página: 1/1 03/07/2017 17:09:45

f5e1a1073da9ce0a9e6680a4570fa557af93d257



**EMENDA Nº 749 - PLEN**  
(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

Recebido em 04/07/2017  
Hora: 16:07

*Thiago Giovanni Paes Ferreira*  
Matrícula: 29851-SLSF/SGM



SF/17143.50983-90



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 das Sessões,

  
**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17143.50983-90







**EMENDA Nº 750 - PLEN**  
(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 das Sessões,

  
**Senadora GLEISI HOFFMANN**

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16 : 07

  
**Thiago Giovanni Pires Ferreira**  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM





**EMENDA Nº 752 - PLEN**  
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17330.82771-37

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.

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16:07

*Thiago Geovani Paes Ferreira*  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM





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 das Sessões,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17330.82771-37

Página: 2/2 03/07/2017 17:10:36

3e8261dc3ac6526b36c30e93eb117933cc5a81a0







752  
**EMENDA Nº - PLEN**  
(ao PLC nº 38, de 2017)



SF/17085.64082-68

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.

Página: 1/2 03/07/2017 17:11:22

3615106bd19748659a3c32f4705c67b85f14fdf8

Recebido em 04 / 07 / 2017  
Hora: 16 : 07

**Thiago Geovani Paes Ferreira**  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM





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 das Sessões,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17085.64082-68

Página: 2/2 03/07/2017 17:11:22

3615106bd19748659a3c32f4705c67b85f14fdf8





**EMENDA Nº 753 - PLEN**  
(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

Recebido em 04/07/2017

Hora: 16:07

Thiago Geovani Paes Ferreira  
Matrícula: 29851 SLSF/SGM



SF/17322.49531-28





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 Sessões,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**



SF/17322.49531-28

Página: 2/2 03/07/2017 17:12:03

b0d033b59a11fb524abc2e3f1ee3b7778322e8c



# EMENDA Nº 754 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Dê-se a seguinte redação ao § 3º e acrescente-se os §§ 10 a 12 ao art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“Art. 452-A. ....

.....

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente **nem caracteriza falta ou motivo para sanção contratual.**

.....

§ 10. O contrato de trabalho preverá os períodos do dia em que o trabalhador poderá ser convocado, vedada a convocação para mais de um período do mesmo dia que resulte na disponibilização não remunerada do trabalhador durante os intervalos entre tais períodos.

§ 11. O período adicional em horário subsequente ao da convocação dependerá da concordância do empregado e será considerado hora extraordinária.

§ 12. É vedada a recontração para prestação de trabalho intermitente de empregado dispensado de contrato por tempo indeterminado com o mesmo empregador nos últimos dezoito meses.”

## JUSTIFICAÇÃO

É preciso regulamentar bem o trabalho intermitente, para evitar que o trabalhador fique totalmente à disposição do empregador, mas sem remuneração.

Um exemplo é o contrato que não defina horário diário do serviço, podendo o empregador convocar o trabalhador a qualquer hora do dia, o que atrapalharia este a programar sua vida, para ir a um curso a outro emprego. Outro é a convocação para o trabalho das 10 às 11 h e depois das 15 às 16 h do mesmo dia, ficando o empregado com dificuldade de retorno à sua residência à disponibilidade da empresa entre 11 e 15 h, sem receber por isso.

É interessante prever também que a recusa da oferta não caracteriza falta ou motivo para sanção contratual e que a extensão do período intermitente dependerá da concordância do empregado e representará hora extra.

Recebido em 04/07/17  
Hora: 18:00

  
Renata Brunen Saldanha - Mat. 315749  
SGM/ELSF



## EMENDA Nº 755 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

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

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

.....”

### JUSTIFICAÇÃO

É importante soltar as amarras da economia brasileira e caminhar para contratos de trabalhos onde o negociado possa prevalecer sobre o legislado. As sociedades que seguem essa orientação apresentam menores índices de desemprego e de informalidade e maior desenvolvimento econômico. No entanto, a enumeração meramente exemplificativa dos dispositivos para os quais o negociado pode se sobrepor ao legislado pode criar insegurança jurídica nas relações de trabalho, razão pela qual sugerimos a supressão da expressão “entre outros” do dispositivo.

Sala das Sessões,



Senador **CRISTOVAM BUARQUE**




SF/17084.06115-10

Página: 1/1 29/06/2017 15:41:40

a2a071613db0c879ec4885b5850a29073140ac93

Recebido em 04/07/17  
Hora: 18:00

  
Renata Brunson Saldanha - Mat. 315749  
SCM/SLSF





## EMENDA Nº 756 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“**Art. XX.** Acrescente-se o artigo 390-F à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943:

‘**Art. 390-F.** O contrato de trabalho preverá licença para capacitação profissional de cinco dias úteis para o empregado, por ano completo trabalhado para o mesmo empregador que seja pessoa jurídica.

§ 1º A licença será utilizada para reciclagem profissional, curso de aperfeiçoamento ou aprendizado de novo ofício, de acordo com a oportunidade encontrada pelo empregado e a necessidade do empregador.

§ 2º A licença poderá ser acumulada por até dois ou três anos para utilização conjunta de dez ou quinze dias, respectivamente, mediante acordo entre empregador e empregado.’”

### JUSTIFICAÇÃO


O trabalho sempre precisa de aperfeiçoamento, reciclagem e aprendizado de novas formas de atuação profissional. Nesse sentido, os contratos de trabalho devem prever um tempo para tanto. Esse expediente já é utilizado em empresas e universidades, devendo ser adotado para qualquer tipo de contrato de trabalho. Também o empregador se beneficiará, ao ter uma mão de obra mais preparada e eficiente. A medida também trará externalidade positiva para o Brasil, ao melhor qualificar a mão de obra brasileira.

Sala das Sessões,



Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 18 . 00

  
Renata Dourado Saldanha - Mat. 315749  
SEM/SLSF



## EMENDA Nº 757 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“**Art. XX.** Acrescente-se o artigo 442-C à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dê-se a seguinte redação ao seu art. 468:

‘**Art. 442-C.** A relação de emprego será admitida no contrato individual de trabalho tanto por especificidade ou predominância de função como por multifunção ou multiquificação.

*Parágrafo único.* Não será exigido do empregado contratado por multifunção ou multiquificação o desempenho de atividade mais complexa do que a sua competência principal, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.’

**Art. 468.**.....

*Parágrafo único.* Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, **ou tenha sua atividade alterada para multifunção ou multiquificação, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.**”

### JUSTIFICAÇÃO

Esta emenda atende à necessidade de regulação da atividade laboral multifuncional. A hipótese tem previsão na Lei nº 12.815, de 5 de junho de 2013 (Nova Lei dos Portos), que atribui ao órgão gestor de mão de obra do trabalho avulso a promoção do treinamento multifuncional do trabalhador portuário e avulso (art. 33, II, *b*) e estabelece a multifuncionalidade como objeto de negociação entre as entidades representativas dos trabalhadores (art. 43, *caput*). O art. 57 da Lei nº 8.630, de 25 de fevereiro de 1993 (antiga Lei dos Portos), também já previa que a prestação de serviços por trabalhadores portuários deveria buscar progressivamente a multifuncionalidade do trabalho. A ideia agora é estender essa modalidade para qualquer contrato de trabalho.

A ideia foi buscada no PLS nº 190 de 2016, do Senador Douglas Cintra, quem justificou que, nos dias atuais, é comum, por exemplo, a função da secretária que não é só secretária, pois atende as ligações da empresa, serve *cafezinho* e ainda dá suporte à equipe, sem que isso gere discriminação ou tratamento desigual

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 17 . 00

Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





## EMENDA Nº 758 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Insira-se o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“Art. XX. A partir do exercício seguinte à entrada em vigor desta Lei, a contribuição sindical de que trata o art. 578 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será obrigatória na seguinte proporção, em relação ao valor anterior à vigência desta Lei:

- I – 60% (sessenta por cento) no primeiro exercício seguinte;
- II – 40% (quarenta por cento) no segundo exercício seguinte;
- III – 20% (vinte por cento) no terceiro exercício seguinte;
- IV – 0% (zero por cento) a partir do quarto exercício seguinte.

§ 1º A diferença entre o valor anterior à vigência desta Lei e o valor previsto nos incisos do *caput* será considerada facultativa para o respectivo exercício.

§ 2º A partir do quarto exercício seguinte à entrada em vigor desta Lei, a contribuição sindical será facultativa, nos termos definidos por esta Lei.”

### JUSTIFICAÇÃO

Para evitar as dificuldades de financiamento dos sindicatos nos anos iniciais da lei, por falta de recursos, sem o devido tempo de convencimento de seus futuros associados, sugerimos uma extinção gradativa do tributo, fazendo-se uma transição suave da contribuição obrigatória para a contribuição optativa.

Sala das Sessões,

*Wah A.*

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

Recebido em 04/07/17  
hora: 18.00

*Renata D'Assunção Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSP





## EMENDA Nº 759 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“Art. XX. Acrescente-se o § 3º ao art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

‘Art. 4º-A. ....

.....

§ 3º É vedada a terceirização de atividade docente em sala de aula:

I – da educação básica, quanto aos assuntos da Base Nacional Comum Curricular;

II – da educação superior, quanto aos assuntos do núcleo essencial de cada curso.’”

### JUSTIFICAÇÃO

A terceirização de docentes do ensino regular leva à desvalorização dos profissionais, pois o vínculo laboral direto permite maior comprometimento com a instituição e maior qualidade da atividade docente, que ficará prejudicada com a terceirização. A terceirização é uma prestação de serviços, não uma intermediação de mão de obra, de modo que o professor terceirizado pode ser substituído a qualquer momento pela prestadora dos serviços, o que prejudica a relação de confiança entre aluno e professor. O contato direto do professor com o aluno ao longo do ano letivo é fundamental para o desenvolvimento da educação de alto nível. O efetivo vínculo dos professores com as escolas é essencial para o contínuo processo de formação profissional dos docentes e o fortalecimento da carreira. Como a terceirização não pressupõe a relação de emprego direta do empregado com a contratante, a eventual cobrança do professor de aspectos como pontualidade, assiduidade e qualidade das aulas dependerá da intermediação da empresa prestadora de serviços, com aumento da burocracia no canal de comunicação e prejuízo para o ensino. Entretanto, vale notar que esta emenda não deixa de permitir a utilização da terceirização no caso de professores ou instrutores em áreas específicas, fora da BNCC ou do núcleo

Recebido em 04/07/17  
Hora: 18.00

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17901.08907-23

Página: 1/2 29/06/2017 15:45:46

d6c88e8b1600679448bd71b5936a8490a4db61

# EMENDA Nº 760 – PLEN

(ao PLS nº 38 de 2017)

Insira-se, onde couber, o seguinte artigo ao Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017:

“**Art. XX.** Acrescente-se o § 3º ao art. 4º-A da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

‘**Art. 4º-A.** .....  
.....

§ 3º É vedada a terceirização de atividades estatais finalísticas relativas a cargos ou empregos públicos.’”

## JUSTIFICAÇÃO

A terceirização de atividades-fim de cargos e empregos públicos levaria não só à precarização das atividades do Estado inseridas no âmbito das atribuições dos cargos e empregos públicos, como violaria também a regra constitucional do concurso público, inserida no inciso II do art. 37 da Constituição Federal. Para evitar a precarização das atividades estatais e manter a boa qualidade dos serviços essenciais aos administrados, a terceirização deve poder incidir, no âmbito da administração pública, apenas sobre atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que são competência legal do órgão ou entidade pública, como, aliás, já prevê hoje o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. São exemplos dessas atividades as de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações. Conforme o mesmo normativo, não podem ser objeto de execução indireta (terceirização) as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade. Essa orientação deve ser mantida, para se preservar a segurança e a qualidade das atividades estatais finalísticas.

Sala das Sessões,

*Miah D.*

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 18 . 00

*Renata Drexler Saldanha*  
Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17520.24047-88

Página: 1/1 29/06/2017 15:46:41

4916104d841b32a859476ba9c165456ff916040e





SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

Emenda nº 761 - PLENÁRIO

(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.

Recebido em 04 / 07 / 17  
Hora: 18:09

Renata Drexler Salim - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Senado Federal - Ala Senador Teotônio Vilela - Gabinete 11  
Brasília - DF - CEP 70165-900 - Telefones: (61) 3303-6426 / 6427 - Fax: (61) 3303-6434  
E-mail: lindbergh.farias@senador.leg.br



SF/17158.17967-80

Página: 1/4 04/07/2017 14:26:41

8df632e4843a00ac1bfe4fbd994f695240e2d9b5





Diante desse quadro, aparecem várias questões: é possível efetivar a legislação, e conseqüentemente, 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 indissoluvelmente ligados (BOBBIO, 2006, p. 153).

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

Quando a estratégia dominante é o não-cumprimento da legislação, em que empresários racionais, defrontados com custos do trabalho considerados altos, tendem a não os assumir, nota-se a importância de sanções que sejam maiores do que esse custo e que a probabilidade de ser pego e sancionado seja suficientemente elevada: qualquer outra combinação



SF/17158.17967-80

Página: 2/4 04/07/2017 14:26:41

8df632e4843a00ac1bfe4fbd994f695240e2d9b5





## SENADO FEDERAL

SENADOR LINDBERGH FARIAS

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



SF/17158.17967-80

Página: 3/4 04/07/2017 14:26:41

8df632e4843a00ac1bfe4fbd994f695240e2d9b5





**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

Senador **LINDBERGH FARIAS**



SF/17158.17967-80

Página: 4/4 04/07/2017 14:26:41

8df632e4843a00ac1bfe4fbd994f695240e2d9b5







SENADO FEDERAL  
SENADOR LINDBERGH FARIAS

EMENDA Nº <sup>762</sup> - PLENÁRIO  
(PLC nº 38, de 2017)

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.

Recebido em 04/07/17  
Hora: 15.09

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17564.43902-02

Página: 1/2 03/07/2017 15:20:10

6e4b9e167996e18c48ee2c6880989b85a03beb6f6



**SENADO FEDERAL**  
**SENADOR LINDBERGH FARIAS**

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/17564.43902-02

Página: 2/2 03/07/2017 15:20:10

6e4b9e167996e18c48ee2c6880989b85a03bebf6





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA N.º 763 - Plenário**  
(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.

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 05

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17782.54338-83

Página: 1/3 04/07/2017 10:36:14

42c734bef62a05688c43588a0a10cac50d6c7adb





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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?



SF/17782.54338-83

Página: 2/3 04/07/2017 10:36:14

34bef62a05688c43588a0a10cac50d6c7adb





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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 2017

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**  
**PCdoB/AM**



SF/17782.54338-83

Página: 3/3 04/07/2017 10:36:14

42c734bef62a05688c43588a0a10cac50d6c7adb







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 764 DE 2017 - Plenário**  
(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.

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 05

Juliana Soares Amorim  
Matricula: 302809 SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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**



SF/17443.66230-73

Página: 2/2 04/07/2017 11:15:01

202920152b3d7cf20d89d323718d24d6f0e7bba4





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 765 DE 2017 - Plenário**  
**(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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 07  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17776.23175-96

Página: 1/1 04/07/2017 09:53:18

8afe5ce292493ee4a0b24183b05e941747e39f4c





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 766 DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

Art. 2º .....

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

**JUSTIFICATIVA**

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

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>, 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).

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

Recebido em 5/7/17

Hora: 12:08

*Juliana Soares Amorim*  
Matricula: 302809 SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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**

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



SF/17301.27052-81

Página: 2/2 04/07/2017 10:21:52

3dcbed185cdc89fb35439aa7bfd7dce271a2177







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 767 DE 2017 - Plenário**  
(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.

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:07

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17646.64383-05

Página: 1/2 04/07/2017 10:50:28

47c3b56fd839010a751777657a004711106e9d17



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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/17646.64383-05

Página: 2/2 04/07/2017 10:50:28

47c3b56fd839010a751777657a004711106e9d17







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

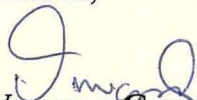
**EMENDA Nº 768 DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

**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.**

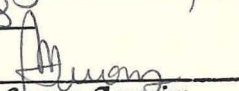
**Justificativa**

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 39

  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17896.99017-74

Página: 1/1 04/07/2017 10:06:04

0453a9e43b5a32f6d361225c09978929e09880af



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 768 DE 2017 – Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

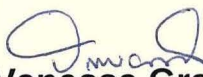
**Suprimam-se as alterações promovidas nos §§ 1º, 2º e 3º do art. 8º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do art. 1º do PLC Nº 38 de 2017.**

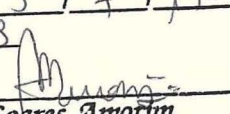
**JUSTIFICAÇÃO**

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 09  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 770 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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

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

**JUSTIFICAÇÃO**

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

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

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

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:10

*Juliana Soares Amorim*  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17970.41495-40

Página: 1/2 04/07/2017 09:36:28

4f892ba633be2f38635b18dcfc59be7a55952fad





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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.

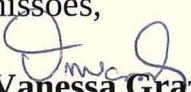
E só para constar, as ferramentas jurídicas postas à disposição dos exequentes vão desde a penhora *on line* de numerário bancários, veicular ou de informações financeiras, acionáveis judicialmente por meio dos sistemas BACENJUD, RENAJUD, INFOJUD, até os arrestos, penhoras de demais diligências próprias 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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17970.41495-40

Página: 2/2 04/07/2017 09:36:28

4f892ba633be2f38635b18dcfc59be7a55952fad



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 771 DE 2017 – Plenário**  
(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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:11  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17627.97812-48

Página: 1/1 04/07/2017 11:06:56

b37a7da67f9a6abd4c20c48d8d86cbf2e92525d3





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 772 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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

Art. 58. ....

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

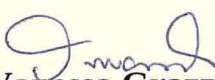
**JUSTIFICAÇÃO**

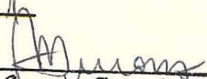
As chamadas horas *in itinere* são o tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular. Nesse sentido, o TST firmou entendimento, por meio da **Súmula 90**, que tais horas são computáveis na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

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

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

Sala das Sessões, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:14  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17685.70333-44

Página: 1/1 04/07/2017 09:23:00

dca13cfa740240a84a22c0f08c636c94ae8a02ed





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 773 DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

Art. 58-A. ....

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

**JUSTIFICATIVA**

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

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>, de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em:

<<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:11

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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

<sup>3</sup> 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>





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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/17732.17986-69

Página: 3/3 04/07/2017 10:20:35

d24646e7ade242b5bb7ec77fe11084309616c6d5







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 774 DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

Art. 58-A. ....

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

**JUSTIFICATIVA**

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

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>, 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

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em:

<<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:12

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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).

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



SF/17274.38442-00

Página: 2/3 04/07/2017 10:23:10

07ae37682e2e339c552399ecd8a17ccb37bcee6e



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, Plenário de 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZITIN**  
PCdoB/AM



SF/17274.38442-00

Página: 3/3 04/07/2017 10:23:10

07ae37682e2e339c552399ecd8a17ccb37bcee6e







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 775 DE 2017 - Plenário**  
**(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

Recebido em 5/7/17

Hora: 12:13

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17008.17265-40

Página: 1/2 04/07/2017 09:57:22


d3eb7b5032c89ebf12692a699d2ee7f3cfa7eeb



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17008.17265-40

Página: 2/2 04/07/2017 09:57:22

d3eb7b5032c89ebf12692a699d2ee7f3cfa7eeb







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 776 DE 2017 - Plenário**  
**(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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 3

  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17462.99423-95

Página: 1/1 04/07/2017 09:42:33

d151a422f482d7019e9077a7a2c30dcc1ad12f46





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 777 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

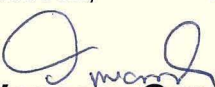
A alteração pretendida pelo PLC Nº 38 de 2017, aprovado na CAE e na CAS, é prejudicial a todos os trabalhadores, pois objetiva tornar habitual a sobrejornada de trabalho sem realizar a devida conversão, infringindo inclusive disposição da Súmula 85 do TST que determina que assim determina

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

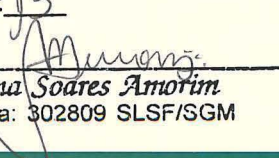
Nesse sentido, é lícito o acordo coletivo para compensar a jornada. Entretanto, tal acordo deve observar o entendimento do TST, que a habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada. Assim, há a habitualidade quando se torna frequente e rotineiro o trabalho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

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

Sala das Comissões, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12:13

  
**Juliana Soares Amorim**  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17483.85819-11

Página: 1/1 04/07/2017 09:24:31

4a5ee20c1c394da2a1400453868c0b158b20b2d6



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**778**  
**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
**(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**

Recebido em 5 / 7 / 17

Hora: 12:14

  
**Juliana Soares Amorim**  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17833.98978-46

Página: 1/1 04/07/2017 10:54:36

fa80f78e855d7ec8aec02727f2ac02f2ecafe52





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 779 DE 2017 - Plenário**  
(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**

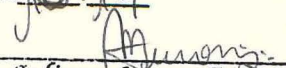
A proposta em questão configura-se como uma grave ofensa à saúde da gestante e do nascituro. Não é crível que se queira possibilitar a garantia no mercado de trabalho à gestante permitindo o trabalho em ambiente insalubre. A reforma deveria propor alternativas para suprimir o trabalho em condições insalubres.

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12:14  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17659.73479-95

Página: 1/1 04/07/2017 10:04:19

46603b5f842d82be1da5689fa12c9617256c1abc





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 780 DE 2017 - Plenário**  
(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**

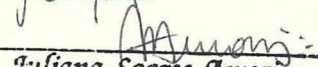
Pretende a exclusão de vínculo empregatício no trabalho contratado como autônomo e, até mesmo, admitindo a chamada “pejotização”.

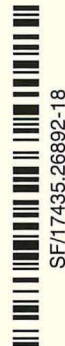
Ao considerar a contratação de autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação, ora se o autônomo exercer sua atividade com subordinação e habitualidade é fraude à relação de emprego, expediente que, além de precarizar 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,                      de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 05/7/17  
Hora: 12:14  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Mairicula: 302809 SLSF/SGM



SF/17435.26892-18

Página: 1/1 04/07/2017 09:37:57

94aa02c27aa9797457ad1bca14c1101cbaea61de



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 781 DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

**JUSTIFICAÇÃO**

O PLC Nº 38 de 2017, aprovado na CAE e na CAS, pretender alterar o art. 444 da CLT para flexibilizá-la no sentido de retirar a hipossuficiência de um grupo de trabalhadores da seguinte forma:

**Art. 444 (...)**

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

Com isso a CLT admite a "livre" estipulação caso o empregado seja portador de diploma de nível superior e perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (aproximadamente R\$11.500,00).

**Nas relações de trabalho o Princípio da proteção ao hipossuficiente deriva da própria razão de ser do Processo do Trabalho, caracterizando-se como um instrumento fundamental de realização do Direito do Trabalho. Logo, segundo Américo Plá Rodriguez, "(...) o princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do Trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto".**

Nesse sentido, tanto o Princípio da Proteção ao hipossuficiente, bem como a finalidade social da Justiça dos trabalhadores contribuem enormemente para que a diferença entre a classe patronal e operária seja diminuída consideravelmente.

Recebido em

Hora:

*Juliana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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,                      de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17748.84523-93

Página: 2/2 04/07/2017 09:26:56

a0907e6338af53e40201231efdfb95478399b2a7







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 782 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

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

Assim, o sindicato representará toda a categoria, mas somente poderá ser custeado pelos seus filiados, o que desestimulará a filiação e causará uma verdadeira atrofia sindical.

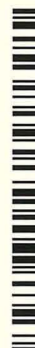
Como se não bastasse, esquece o legislador do princípio da unicidade e da vinculação sindical por categoria, sem contar nas inúmeras leis esparsas que atribuem legitimidade ao sindicato em promover a defesa dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos (Lei do Mandado de segurança, Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, etc.).

Pugnamos pela manutenção da contribuição sindical compulsória a toda a categoria para possibilitar a manutenção da sustentabilidade do sistema sindical; a defesa dos interesses da categoria; a orientação jurídica e fiscal; e a formulação de parcerias que tragam benefícios para o segmento.

Quando uma entidade sindical negocia coletivamente ou substitui processualmente, representa não apenas os seus filiados, mas todos os integrantes da categoria. Assim, convenção e acordo coletivo, bem como a sentença normativa, geram efeitos para todos, independentemente de filiação ao sindicato, portanto, o trabalhador não filiado ao sindicato também é abrangido pela convenção coletiva e tem garantidos todos os direitos conquistados pelo sindicato.

Recebido em 31/7/17  
Hora: 12:15

*Juliana Soares Amorim*  
Mairícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17137.45037-71

Página: 1/2 04/07/2017 09:41:03

ae8b393a0a5607b1567fe4ca020d578caca00cd4



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

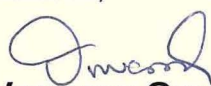
Se aprovada a contribuição sindical facultativa haverá redução da arrecadação das receitas do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), eis que um percentual do arrecadação da contribuição sindical é destinada à Conta Especial Emprego e Salário, que integra os recursos do FAT, o que é vedado pela Lei de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

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

Não pode o Congresso Nacional concordar com a visão de alguns setores da sociedade que pretendem o enfraquecimento do sindicalismo brasileiro, e sim defender o fortalecimento do sindicalismo brasileiro, a garantia de efetiva representatividade da categoria e a busca de melhorias das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

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

Sala das Comissões, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17137.45037-71

Página: 2/2 04/07/2017 09:41:03

ae8b393a0a5607b1567fe4ca020d578caca00cd4







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 783 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

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

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

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

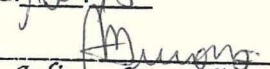
Trata-se de uma forma nefasta de precarização do trabalho e do emprego, pois o empregado poderá receber um salário inferior ao salário mínimo, já que poderá trabalhar por horas (art. 452-A).

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

Sala das Comissões, de 2017

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:15

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

  
**Juliana Soares Amorim**  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF17590.93724-62

Página: 1/1 04/07/2017 09:34:43

96ccc1b0af0557c7274a2b7466f12d86ee93759f





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 784 DE 2017 - Plenário**  
(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.**



SF/17347.18915-74

**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*

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:16



Página: 1/4 04/07/2017 10:02:48

b32eee31a196cdc6654e5b14692e225aff031c9a

*J. Mariana Soares Amorim*  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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.*



SF/17347.18915-74

Página: 2/4 04/07/2017 10:02:48

b32eee31a196cdc6654e5b14692e225aff031c9a







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

*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.



SF/17347.18915-74

Página: 3/4 04/07/2017 10:02:48

b32eee31a196cdc6654e5b14692e225aff031c9a





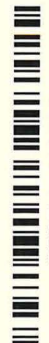
**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17347.18915-74

Página: 4/4 04/07/2017 10:02:48

b32eee31a196cdc6654e5b14692e225aff031c9a





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 785 DE 2017 - Plenário**  
**(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.

Recebido em 5 / 7 / 17  
Hora: 12 : 16

*Juliana Soares Amorim*  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17247.39889-95

Página: 1/2 04/07/2017 09:54:39

6b95498f43128f9eff51ce8b8a0d70ff2e9f4025



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

§ 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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 786 DE 2017 - Plenário**  
**(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**

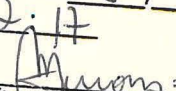
A assistência ao trabalhador foi criada para coibir práticas abusivas feitas pelo empregador, agora o projeto pretende excluir a assistência do sindicato quando da demissão coletiva.

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:17  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matrícula: 302809 SLSF/SGM



SF/17155.42619-46

Página: 1/1 04/07/2017 09:45:22

bdd32060641c66293890179cb9bc26a7dc9cd224



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 787 DE 2017 - Plenário**  
**(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)**

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


**JUSTIFICAÇÃO**

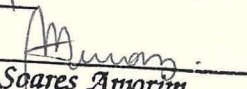
O PLC 38 de 2017, remetido pela Câmara e aprovado na CAE e na CAS, quando altera os § 1º e 2º do art. 457 do **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho** é retirar a remuneração recebida pelo empregado em razão das gorjetas e gratificações que receber fora da remuneração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

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

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

Sala das Comissões, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 5/7/17  
Hora: 12:17  
  
**Juliana Soares Amorim**  
Matricula: 302809 SLSF/SGM



SF/17701.28218-05

Página: 1/1 04/07/2017 09:21:04

0253adcf1852aadb4b99e45e89b943dbdccc8753





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 788 DE 2017 - Plenário**  
**(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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17383.50955-74

Página: 1/1 04/07/2017 09:49:54

6e44a207304c2e114c7d140b294c49b256eaae3b





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 789 DE 2017 - Plenário**  
**(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

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
Marcos Stelzer Cristóvão Damasceno  
Matrícula 267358  
SLSF/SGM



SF/17147.83415-79

Página: 1/3 04/07/2017 09:39:32

c9d02d98dfe3e045c9788ec0dcfc8f8df84ece4





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, **observando as prerrogativas exclusivas do sindicato conforme disciplinado nos incisos III e IV da Constituição Federal e do art. 513 desta Consolidação.**

### JUSTIFICAÇÃO

Primeiramente, é essencial destacar-se que há distinção entre “representante dos trabalhadores” e o dirigente sindical; o primeiro é eleito pelos trabalhadores para discutir e defender os interesses e direitos dos trabalhadores da mesma empresa na qual trabalha. Assim, o representante dos trabalhadores deve, portanto, pertencer ao quadro de trabalhadores da empresa.

O dirigente sindical, por sua vez, é escolhido através de eleição em âmbito sindical para representar e defender determinada categoria de trabalhadores em sua totalidade, sendo, portanto, indiferente a empresa a qual pertence.

A fim de garantir mais efetiva e eficaz representatividade dos trabalhadores, sugere-se que seja eleito um representante dos empregados **em cada local de trabalho da empresa ou da filial**, caso haja, quando o número de empregados neste local for maior que 200; tal número e garantia de representante são garantidos pelo art. 11 da Constituição Federal.

O representante terá mandato de dois anos, podendo ser reeleito, e fica protegido de dispensa do emprego a partir do momento do registro de sua candidatura ao cargo até 1 ano após o final do seu mandato. Também é proposto pela referida emenda, que o representante dos empregados seja **sindicalizado** e com **estabilidade de emprego equiparada a do próprio dirigente sindical**, de modo que só poderia ser dispensado mediante ajuizamento de apuração de falta grave (art. 543, parágrafo 3º da CLT). Assim o representante podendo exercer suas funções com maior segurança e prerrogativa, com as orientações no âmbito sindical, senão poderá sofrer uma significativa coação moral por parte do empregador.

Cabe ao representante apresentar ao empregador as reclamações individuais ou coletivas sobre a aplicação da CLT, de acordos e convenções coletivas de trabalho e outras disposições legais relativas à proteção social,



SF/17147.83415-79

Página: 2/3 04/07/2017 09:39:32

c9d02d98dfe3e045c9788ec0dcfc8fedff84ece4







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 790 DE 2017 - Plenário**  
(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;

Recebido em 03/07/2017  
Hora: 12:35  
marcos  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267638  
SLSF/SGM



SF/17601.56205-10

Página: 1/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;



SF/17601.56205-10

Página: 2/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.



SF/17601.56205-10

Página: 3/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

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

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.

**Justificativa**

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade



SF/17601.56205-10

Página: 4/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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”<sup>1</sup>.

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

<sup>1</sup> URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35.



SF/17601.56205-10

Página: 5/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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



SF/17601.56205-10

Página: 6/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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.

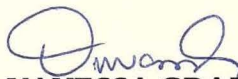
Finalmente, é relevante destacar no início de fevereiro ter sido divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

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



SF/17601.56205-10

Página: 7/7 04/07/2017 10:19:18

be94b53587d2d289e57f37bef226b6951d2927bf



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 791 DE 2017 – Plenário**  
**(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.

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
*Marcos*  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17875.85797-78

Página: 1/2 04/07/2017 11:05:11

88d7cbb0c3c48cfa9a76c955b7c92c87132b8343






**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17875.85797-78

Página: 2/2 04/07/2017 11:05:11

88d7cbb0c3c48cfa9a76c955b7c92c87132b88343







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 792 DE 2017 - Plenário**  
(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

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35

Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização.

O PLC permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no Projeto remetido pela Câmara, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto.

Vale dizer: o projeto admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas.

Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.

A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, ‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’, assim como ‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154.



SF/17808.10950-04

Página: 2/3 04/07/2017 10:26:02

94c9064166634cd4866eb6b99d4d7b8a8e19ef1





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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”.

Cumprе 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 GRAZZIOTIN**  
PCdoB/AM



SF/17808.10950-04

Página: 3/3 04/07/2017 10:26:02

94c9064166634cd84866eb6b99dd4d7b8a8e19ef1





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA N.º 793 - Plenário**  
(Projeto de Lei Câmara n.º 38 de 2017)

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

**Art. 614.....**

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

**JUSTIFICAÇÃO**

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

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

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

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

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

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

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
marcos  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17828.80761-72

Página: 1/2 04/07/2017 10:12:04

3198b4c584cff463ad82c65374fca2b00c00156a



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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 2017.

**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**  
**PCdoB/AM**



SF/17828.80761-72

Página: 2/2 04/07/2017 10:12:04

3198b4c584cff463ad82c65374fca2b00c00156a







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 794 DE 2017 - Plenário**  
(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

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35

mm. nro  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SI 26/30M







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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**



SF/17138.31629-79

Página: 2/2 04/07/2017 10:47:03

72eb075a8b5c048ac666a8eb4a7e0852c2db75e5



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 795 DE 2017 - Plenário**  
**(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.

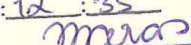
Agora vem o projeto propor o pagamento de honorários advocatícios para todas as ações e inclusive quando procedência parcial da ação haverá sucumbência recíproca.

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
  
Marcos Helder Cristóvão Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SQM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

796  
**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 indenizá-la. Direito, coação e Estado são, portanto, três elementos indissolúvelmente 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

Recebido em 05/07/2017  
Hora 12:35  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
GT 05/SGM



SF/17890.74086-92

Página: 1/2 04/07/2017 10:17:56

468b3d1f67a0a49d9ef692d8a2fc4af479eddb23





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017.

  
**SENADORA VANESSA GRAZZIOTIN**  
PCdoB/AM



SF/17890.74086-92

Página: 2/2 04/07/2017 10:17:56

468b3d1f67a0a49d9ef692d8a2fc4af479eddb23



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**797**  
**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(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.

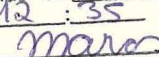
**Justificativa**

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**

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
  
Marcos Heláder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17279.86327-80

Página: 1/1 04/07/2017 10:15:11

937c13e20ad09718d24acb011a49079945e502ee





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

798

**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(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.

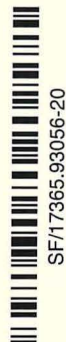
Cabe lembrar que Câmara examinou recentemente a matéria relativa à terceirização, aprovando a Lei 13429/2017, sem que fosse incluída a terceirização da atividade-fim, de modo que sequer caberia reapreciar essa questão nessa legislatura.

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.

Recbido em 05/07/2017  
Hora: 12:35

Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17365.93056-20

Página: 1/2 04/07/2017 10:48:33

a32c1774c1d695e117b78afcc288ecc03feaeabaf





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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/17365.93056-20

Página: 2/2 04/07/2017 10:48:33

a32c1774c1d695e117b78afcc288ecc03feaeabaf





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

799  
**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

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

- a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
- b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
- d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
- f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.” NR

**Justificativa**

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

Recabido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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**



SF/17238.75159-17

Página: 2/2 04/07/2017 10:28:06

159a49a07cbda5d9c44d316ebc8e7ebae36784f7





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

800

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

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

Art. 2º .....

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

**JUSTIFICATIVA**

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

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>, 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

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em:

<<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
marco  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17720.39569-71

Página: 1/3 04/07/2017 10:24:35

422da8fb5d8f90b730cc92b18ef36f82c6ff8542





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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 xenóforo) 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.

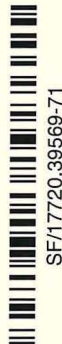
Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente 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

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



SF/17720.39569-71

Página: 2/3 04/07/2017 10:24:35

422da8fb5d8f90b730cc92b18ef36f82c6ff8542





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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/17720.39569-71

Página: 3/3 04/07/2017 10:24:35

422da8fb5d8f90b730cc92b18ef36f82c6ff8542







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 801 DE 2017 – Plenário**  
**(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:

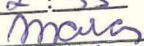
- a) art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades;
- b) art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho 81 relacionadas 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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

Recebido em 03/07/2017  
Hora: 12:35  
  
Marcos Helder Cristóvão Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SQM



SF/17280.47892-05

Página: 1/1 04/07/2017 10:56:09

7a4d8588e7881a96fd06301043216f2e3276e229



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA ADITIVA Nº 802 DE 2017 - Plenário**  
(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 para-fiscais, 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

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
marcos  
Marcos Heller Cristóvão Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SGM



SF/17461.23937-55

Página: 1/3 04/07/2017 20:00:38

499dc7eec7369e9245d7ede8cf4a13312d17c3b7





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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”.



SF/17461.23937-55

Página: 2/3 04/07/2017 20:00:38

499dc7eec7369e9245d7ede8cf4a13312d17c3b7







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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.

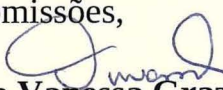
Considerando ainda que o sistema “S” arrecada algo em torno de R\$ 8 bilhões reais anualmente, em contraponto à baixa arrecadação do FAT, nada mais justo e seguro, portanto, que injetar 80% do que o referido sistema arrecada em proveito dos trabalhadores protegidos pelo FAT.

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**

SF/17461.23937-55

Página: 3/3 04/07/2017 20:00:38

499dc7eec7369e9245d7ede8cf4a13312d17c3b7





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**803**  
**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

Art. 2º .....

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

**JUSTIFICATIVA**

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

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>, 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

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

<sup>2</sup> Íntegra do relatório disponível (em inglês) em:

<<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SQM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial<sup>3</sup>. 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

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



SF/17746.80559-68

Página: 2/3 04/07/2017 20:02:19

dcf36b13103a5e1bf0b453c04b130e0743b32664





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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/17746.80559-68

Página: 3/3 04/07/2017 20:02:19

dcf36b13103a5e1bf0b453c04b130e0743b32664





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

804

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

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

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

- a) salário, verbas remuneratórias e indenizatórias pagas a qualquer título;
- b) vales refeição, auxílios para alimentação ou supermercado, inclusive quando fornecidos em dinheiro, bem como a alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- c) direito de utilizar os serviços de transporte ou receber auxílio a tal título;
- d) planos de saúde, odontológicos, assistenciais ou simulares, bem como o atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- e) treinamento prévio e adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
- f) sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.” NR

**Justificativa**

Com o texto proposto pelo PLC 38 de 2017, as medidas supostamente compensatórias à terceirização não geram efeito prático no mercado de trabalho, pois teriam, ainda que em tese, potencial para beneficiar apenas um número insignificante de trabalhadores.

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
marcos  
Marcos Vinícius Cristóvão Damasceno  
Matrícula 267858  
SLSF/SOM



SF/17720.83835-21

Página: 1/2 04/07/2017 20:03:39

4270ab92a5b8b67f79241ebde605295681f88c0a



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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



SF/17720.83835-21

Página: 2/2 04/07/2017 20:03:39

4270ab92a5b8b67f79241ebde605295681f88c0a







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

805

**EMENDA Nº DE 2017 - Plenário**  
(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 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,

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
Mares  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
ST SF/SC



SF/17323.85359-63

Página: 1/2 04/07/2017 20:05:14

c3153f786a1c701e0668f69b9023127e8a03ad4f



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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.

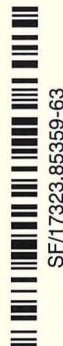
A inclusão do § 4º objetiva evitar a utilização da homologação judicial de acordo para frustrar receitas da previdência social, com a inclusão de cláusulas que contrariem a norma do art. 201, § 11, da Constituição Federal: “§ 11. Os ganhos habituais do empregado, a qualquer título, serão incorporados 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**



SF/17323.85359-63

Página: 2/2 04/07/2017 20:05:14

c3153f788a1c701e0668f69b9023127e8a03ad4f





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

**EMENDA Nº 806 DE 2017 – Plenário**  
**(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.

Recebido em 05/07/2017  
Hora: 12:35  
*marcos*  
Marcos Helder Crisóstomo Damasceno  
Matrícula 267858  
SL 35/90CM







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete da Senadora VANESSA GRAZZIOTIN

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, de 2017

  
**Senadora Vanessa Grazziotin**  
**PCdoB/AM**



SF/17067.41702-85

Página: 2/2 04/07/2017 20:06:47

1415b414648131b280007b595685bbfa9f1293b9





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 807 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17614.33150-56

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.

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:50

Renata Bressan Saldanha - Mat 311  
SGM/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:30:51

de16eac68164a32a50c0f19c6104ef99be162ec8



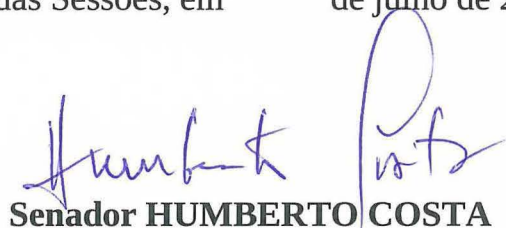


SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17614.33150-56

Página: 2/2 04/07/2017 09:30:51

de16eac68164a32a50c0f19c6104ef99be162ec8







SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 808 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17764.60411-72

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

**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.

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:50

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:28:10

55fe30b0c49d51997ecbda682da61b387ec4a874





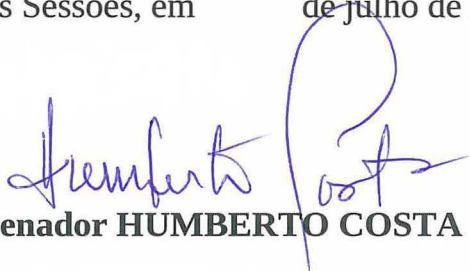
SENADO FEDERAL

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 das Sessões, em de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17764.60411-72

Página: 2/2 04/07/2017 09:28:10

55fe30b0c49d51997ecbda682da61b387ec4a874





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 809 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17508.24772-77

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 das Sessões, em de julho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:50

**Renata Dressan Saldanha** - Mat. 315745  
SGM/SLSF

Página: 1/1 04/07/2017 09:30:02

f5129d5db1af17ad4887940f6ff0da330ca94530







SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 810 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17533.26306-18

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

Página: 1/2 04/07/2017 09:31:32

a390a5b91adda6bebbbf09548f2306b6d51fdfa

Recebido em 05/07/17, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Hora: 12:50  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF






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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17533.26306-18

Página: 2/2 04/07/2017 09:31:32

a390a5b91adda6bebbbf09548f2306b6d51dfa





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 811 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17496.99695-44

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.

Recebido em 05/07/17  
hora: 12:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília, DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br



Página: 1/2 04/07/2017 09:32:17

b8bf324ec1aff03c5d2b398696b9c9658525ced






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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17496.99695-44

Página: 2/2 04/07/2017 09:32:17

b8bf324ec1aff03c5d22b398696b9c9658525ced





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 812 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17287.73687-20

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 das Sessões, em      de julho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**

Recebido em 05/07/17  
hora: 12.50

*Renata Dressan Saldanha* • Mat. 315749  
SGM/SLSF

Página: 1/1 04/07/2017 09:59:50

2794adaeaa4ad6a409c3c3c3610782f5e37d577f





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 813 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17364.89997-46

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.

Página: 1/2 04/07/2017 10:03:32

9ee72f784cba4b796431f33f653561e4f51f22f6

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:30

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315740

SG/IV/SLSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília, DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br







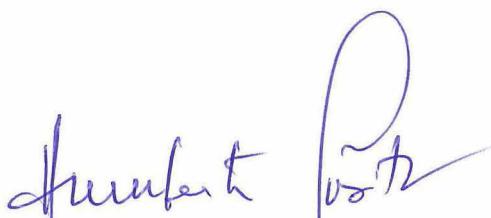
SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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 Sessões, em de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17364.89997-46

Página: 2/2 04/07/2017 10:03:32

9ee72f784cba4b796431f33f853561e4f51f22f6





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 814 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17146.28616-67

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*

Recebido em 09/07/17  
Hora: 12:50

Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SMM/SLSF

Página: 1/3 04/07/2017 10:04:23

cdf2077a93ca22726e5deb5bbe1d04a60a4c1c4





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



SF/17146.28616-67

Página: 2/3 04/07/2017 10:04:23

cdf2077a93ca22726e5deb85bbe1d04a60a4c1c4







SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

conclamamos os nobres pares para aprovar a presente emenda que mantem a norma negocial mais benéfica ao trabalhador.

Sala das Sessões, em      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17146.28616-67

Página: 3/3 04/07/2017 10:04:23

cdf2077a93ca22726e5deb85bbe1d04a60a4c1c4





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 815 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17285.29675-46

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

Página: 1/2 04/07/2017 09:33:14

Oaea035d146056c142b547646d6b8bea12a9b4ca

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:50

Renata Bressan Saldanha  
SUMULSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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

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

Sala das Sessões, em                      de julho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17285.29675-46

Página: 2/2 04/07/2017 09:33:14

0aea035d146056c142b547646d6b8bea12a9b4ca







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 816 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17183.16901-28


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

Recebido em 05/02/17  
Hora: 12:50

  
Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SUIV/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:33:55

e522cc228f5529ce98bb0acbe6311d9ccd65a1d6





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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17183.16901-28

Página: 2/2 04/07/2017 09:33:55

e522cc228f5529ce98bb0acbe6311d9ccd65a1d6





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 817 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17520.37043-66

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.

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12 . 50

Renata Dressan Salbanyha - Mat. 315749  
SGIM/SLSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br



Página: 1/3 04/07/2017 14:59:39

9fc9529d2c87089da4ec67b280cd79909c8f5acc





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/17520:37043-66

Página: 2/3 04/07/2017 14:59:39

9fc9529d2c87089da4ec67b280cd79909c8f5acc






SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

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

Sala das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17520.37043-66

Página: 3/3 04/07/2017 14:59:39

9fc9529d2c87089da4ec67b280cd79909c8f5acc





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 818 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17280.70330-23

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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12h50

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SLSF/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:35:20

4ef3aa944f87490834975d6ce22473c2fc7380b3





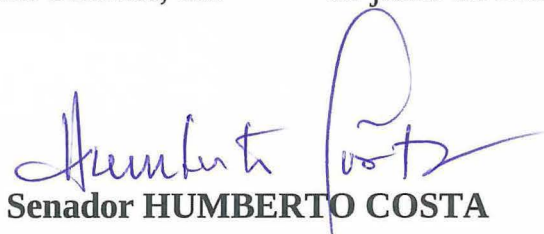


SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17280.70330-23

Página: 2/2 04/07/2017 09:35:20

4ef3aa944f87490834975d6ce22473c2fc7380b3





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 819 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17229.80710-50

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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:52

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749

SGM/SLSF





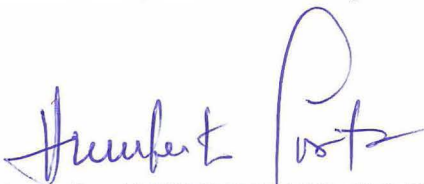
SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

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

Nessa linha, a tarificação 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 tarificação 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 das Sessões, em de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 820 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17155.41768-09

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

**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,

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:30

Renata Bressan Saluánia - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:56:48

81e2baba90de088d0ce8808ccf1edef0a50e578





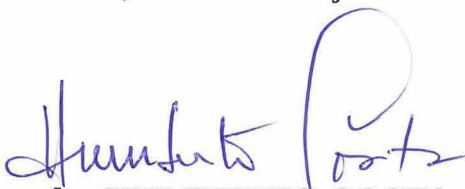
SENADO FEDERAL

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 das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17155.41768-09

Página: 2/2 04/07/2017 09:56:48

81e2babae90de088d0ce8808ccf1edef0a50e578





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 821 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17469.82642-49

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

Página: 1/2 04/07/2017 10:05:32

2fbb2a1ceba4dc429f36e4bfcdbd843a0fce2cacf

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 12:50

Renata Bressan Saldanha Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
SGM/SLSF Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br







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 das Sessões, em      de julho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17469.82642-49

Página: 2/2 04/07/2017 10:05:32

2fbb2a1ceba4dc429f36e4bfcbd843a0fce2cacf





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 822 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17308.51408-94

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

Página: 1/2 04/07/2017 10:06:28

355e88bb9620cd2b26159d90b1be2d33b9b46852

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:50  
Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





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 das Sessões, em      de julho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17308.51408-94

Página: 2/2 04/07/2017 10:06:28

355e88bb9620cd2b26159d90b1be2d33b9b46852







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 823 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17832.14815-69

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.

Página: 1/4 04/07/2017 10:02:12

6de21287e5c8bf781b9495f4686be6250ffaba56

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:30

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br





## 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/17832.14815-69

Página: 2/4 04/07/2017 10:02:12

6de21287e5c8bf781b9495f4686be6250ffaba56





## 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/17832.14815-69

Página: 3/4 04/07/2017 10:02:12

6de21287e5c8bf781b9495f4686be6250ffaba56







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 das Sessões, em de julho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17832.14815-69

Página: 4/4 04/07/2017 10:02:12

6de21287e5c8bf781b9495f4686be6250ffaba56





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 824 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17395.51341-15

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**

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 12.50

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
BGM/SLSF

Página: 1/2 04/07/2017 09:57:47

7be6c43abc218d67257cce4dd817ffb90b4134aa





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

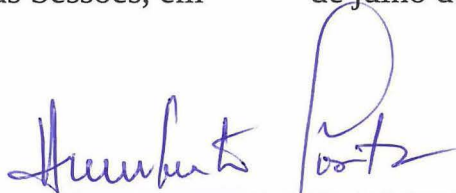
**Jurisprudenciais nos 45 e 303 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

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 das Sessões, em de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17395.51341-15

Página: 2/2 04/07/2017 09:57:47

7be6c43abc218d67257cce4dd817ffb90b4134aa







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 825 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17967.71677-51

Suprima-se o § 2º do art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um § 2º no art. 468, com a seguinte redação:

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

Trata-se de dispositivo eivado de patente inconstitucionalidade formal e material.

Formal porque a incorporação dos adicionais da função de confiança ao salário decorre diretamente do princípio da proteção do trabalhador, do qual o princípio da manutenção da estabilidade financeira se origina. Logo, ainda que se imagine possível, a proposta é de alteração direta do art. 7º da Constituição

Página: 1/2 04/07/2017 10:11:19

3362cf86f14b088eeb4dd950ef08e7a87a25209d





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Federal, notadamente dos incisos I, V, VI e X do artigo, a exigir a forma de Emenda Constitucional, e não somente a de um projeto de alteração legislativa.

Material porque o princípio da estabilidade financeira, como subprincípio da proteção, tem matiz constitucional, decorre de cláusula constitucional pétrea contida no art. 7º da Constituição Federal e, nessa toada, não pode ser maculado sequer por meio de Emenda Constitucional enquanto vigorar a Carta de Princípios de 1988.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala das Sessões, em de julho de 2017.

Senador HUMBERTO COSTA



SF/17967.71677-51

Página: 2/2 04/07/2017 10:11:19

3362cf86f14b088eeb4dd950ef08e7a87a25209d





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 826 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17629.53219-10

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.

Página: 1/2 04/07/2017 10:07:21

19687357617bd169e7cd201fb61933cb879a61ea







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 das Sessões, em      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17629.33219-10

Página: 2/2 04/07/2017 10:07:21

19687357617bd169e7cd201fb61933cb879a61ea





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 827 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17557.28867-20

Suprima-se o art. 507-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), na redação do art. 1º do PLC nº 38, de 2017.

**JUSTIFICATIVA**

O art. 1º do PLC nº 38, de 2017, modifica a CLT para inserir um art. 507-A, com a seguinte redação:

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

Recebido em 05/07/17  
hora: 12:50

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
S/M/SLSF

Página: 1/3 04/07/2017 10:10:33

0f1d9ed9102f7dd7c17e72801a0e90acc265d552





## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

A arbitragem é método alternativo de solução de conflitos, e depende da vontade livre e consciente de ambas as partes. Nesse sentido, ainda que o projeto de reforma se refira aos hipersuficientes (àqueles com maior remuneração, segundo o piso proposto), que empregado em sã consciência se recusará a aderir à cláusula compromissória arbitral, no ato da assinatura do contrato de trabalho escrito, sob pena de perder a oportunidade de emprego que lhe apareceu?

Justo por isso, no Direito do Trabalho, o princípio da inafastabilidade do controle do Poder Judiciário impera absoluto (art. 5º, XXXV da CF/88), sendo Cláusula Pétreia, pelo que nada, nem mesmo a Lei, pode restringir, impedir ou mesmo dificultar o acesso de qualquer cidadão à Justiça. Por esse ângulo, o art. 507-A do projeto sofre de patente, de ululante inconstitucionalidade material.

Mais que isso, o artigo proposto é inútil, já que basta ao empregado recusar a instalação do juízo arbitral para que o litúgio seja remetido ao Juízo Trabalhista competente, e, já perante o Juiz, informe desconhecimento do alcance da cláusula compromissória arbitral, ou denuncie sua desconfiança no juízo arbitral (no mais das vezes pré-selecionado pelo próprio empregador). Tais aspectos esvaziam a tentativa, ainda que supostamente bem-intencionada, de solução alternativa do conflito trabalhista. O fato é que juízo arbitral e Direito do Trabalho são como água e vinho, totalmente incompatíveis entre si.

Para sanar essas inconstitucionalidades, é fundamental a supressão do citado dispositivo.



SF/17557.28867-20

Página: 2/3 04/07/2017 10:10:33

0f1d9ed9102f7dd7c17e72801a0e90acc265d552







SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

Essas são as razões pelas quais solicito o apoio dos meus nobres Pares no acatamento da presente emenda supressiva.

Sala das Sessões, em                      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17557.28867-20

Página: 3/3 04/07/2017 10:10:33

Of1d9ed9102f7dd7c17e72801a0e90acc265d552





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 828 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17577.24033-03

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

Página: 1/2 04/07/2017 10:08:51

91c9f5d5915dd8252a02f05e56832f113bd89d83

Recebido em 05/08/17  
Hora: 12.50

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749

DSM/SLSF

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br





SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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 Sessões, em      de julho de 2017.

  
**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17577.24033-03

Página: 2/2 04/07/2017 10:08:51

91c9f5d5915dd8252a02f05e56832f113bd89d83







SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Humberto Costa

**EMENDA Nº 829 - PLEN**  
(Projeto de Lei da Câmara nº. 38 de 2017)  
(Supressiva)



SF/17934.29335-08

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.

Página: 1/3 04/07/2017 10:09:42

7e912168d79eb837eb1005f0f1631e1fef1a287e

Recebido em 05/07/17  
Hora: 12:50

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749

Senado Federal, Anexo II, 1º Andar, Ala Senador Teotônio Vilela, gabinete 25 | Praça dos Três Poderes | CEP 70165-900 | Brasília DF  
Telefone: +55 (61) 3303-6285 / 6284 | humberto.costa@senador.leg.br





## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador Humberto Costa

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/17934.29335-08

Página: 2/3 04/07/2017 10:09:42

7e912168d79eb837eb1005f0f1631e1fef1a287e





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 das Sessões, em      de julho de 2017.

**Senador HUMBERTO COSTA**



SF/17934.29335-08

Página: 3/3 04/07/2017 10:09:42

7e912168d79eb837eb1005f0f1631e1fef1a287e





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Eduardo Braga

## EMENDA Nº 830 - PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o caput do art. 394-A da CLT, inserida pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

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

Trata-se de norma que, ao permitir o trabalho da gestante/lactante em lugar insalubre em grau médio ou mínimo, pode prejudicar a sua saúde e também a do nascituro, situação que vai de encontro com as regras de medicina e segurança no trabalho.

Sala das Comissões,

  
Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:15

Remissa: Procon, Salsinha - Mat. 315749  
SOM/SLSF

Gabinete 12º andar - Anexo I - Senado Federal - Brasília DF - CEP 70165-900  
Fone: (61) 3303-6230



SF/17739.99286-26

Página: 1/1 04/07/2017 17:45:32

49a12c104107ee474ac7594ea3c36b721a368b5c



## EMENDA Nº 831 - PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se a alteração ao art. 443 (caput e §3º) e o art. 452-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregador o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. Cumpre ressaltar que o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício.

Os dispositivos tratam da inclusão de uma nova modalidade de contratação que busca reduzir os índices de rotatividade e a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e outros profissionais que tem dificuldade de cumprir uma jornada.

Entretanto, é imprescindível regular essa nova modalidade de contratação de forma a evitar abusos e a precarização do trabalho, motivo pelo qual se propõe a supressão de dispositivos sobre essa matéria sem encerrar a discussão no Senado Federal. Existem propostas, como o PLS 218 de 2016, relatado pelo Senador Armando Monteiro, que podem ser discutidas e aperfeiçoados, até alcançar um modelo que atenda seu objetivo sem abrir espaço para um desvio de finalidade.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:15

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17216.79972-47

Página: 1/1 04/07/2017 17:46:15

e08745900e663ee8f6404c510272a87165103724



## EMENDA Nº 832- PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o § 2º do art. 396, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

O caput do art. 396 determina que a mulher terá direito durante a jornada de trabalho a 2 (dois) descansos especiais, de meia hora cada um para amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade (legislação atual)

Ao acrescentar o § 2º ao art. 396, prevê-se que os horários dos descansos previstos no caput para a mãe amamentar o próprio filho, até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Trata-se de parágrafo que, na prática, pode inviabilizar a fruição do direito previsto no caput, dada a possível existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

E, ainda, não é possível negociar horário para amamentar um lactante.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 17 : 15

Renata Drossan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF







## EMENDA Nº 833- PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprimam-se os artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510 D, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Os artigos citados, na forma do PLC 38 de 2017, regulamentam o artigo 11 da Constituição que determina que nas empresas de mais de 200 empregados, fica assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. O representante teria a função de ampliar o diálogo com os empregadores.

Por outro lado, a regulação dessa matéria não pode ser efetuada sem considerar a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, pois a ação dos representantes nas empresas, hoje, é articulada e coordenada pelos sindicatos. Como colocado no Projeto, independe dos sindicatos.

Apesar da importância dessa regulamentação, é necessário ampliar a discussão, pois a exclusão dos sindicatos nas negociações coletivas pode significar o fortalecimento do empregador, prejudicando a classe trabalhadora. O Senado Federal deve continuar a discutir esse tema, porém em outro Projeto para que possa amadurecer as discussões e chegar numa melhor proposta.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 17, 15

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17497.22729-92



## EMENDA Nº 834- PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o art. 442-B, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

O artigo a ser suprimido prevê a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. ”

O art. 3º da CLT considera empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Diante disso, pode-se concluir que o que caracteriza a relação de emprego é a subordinação e a prestação contínua do trabalho.

O texto do dispositivo a ser suprimido, simplesmente, busca afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e com vínculo de exclusividade, e, com isso, os encargos trabalhistas. De outra forma, trata-se de precarização das relações de trabalho e um estímulo à pejotização.

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17 : 15

*Renata Drexler Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17391.38299-57

Página: 1/1 04/07/2017 17:48:33

a93b0b7b5dfd713de2d1b31cc182cda64f334a98



## EMENDA Nº 835 - PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se a expressão “exclusivamente” do § 3º do art. 8º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo com expressão a ser suprimida:

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

A mudança no art. 8º visa a dar nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, o contrato, a jurisprudência e a analogia só podem ser usados no vazio da lei.

No entanto, o § 3º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais contraria o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito. Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe verificar se a negociação coletiva atinge o escopo para o qual foi criada, não podendo, de acordo com a vontade da Carta Magna, o crivo judicial ficar restrito aos mencionados aspectos.

Sala das Comissões,

  
Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17.15

  
Renato Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF







## EMENDA Nº 836- PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o inciso III do art. 611-A, inseridos pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Com o acréscimo do art. 611-A, estabelece-se a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho. Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

No entanto, não concordamos com a prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A. Esta regra poderá precarizar as relações de trabalho e, ainda comprometer a saúde do trabalhador.

Sala das Comissões,

  
Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:15

  
Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17946.30367-09



SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Eduardo Braga

## EMENDA Nº 837- PLEN

(Ao PLC nº 38, de 2017)

Suprima-se o § 3º do art. 2º da CLT, inserido pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Diz o artigo a ser suprimido:

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

O art. 2º trata da definição de empregador, a fim de caracterizar o que seja grupo econômico. A intenção dessa alteração é evitar que, no momento de uma execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

No entanto, foi incluído o § 3º no referido art., que afasta da caracterização de grupo econômico empresas que trabalham em seguimentos de mercado diferentes, mesmo que haja relação de controle entre elas (mesmos sócios).

Sala das Comissões,

Senador **EDUARDO BRAGA**  
PMDB-AM

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:15

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
BOM/OLSF

Gabinete 12º andar - Anexo I - Senado Federal - Brasília DF - CEP 70165-900  
Fone: (61) 3303-6230



SF/17552.59959-08

Página: 1/1 04/07/2017 17:50:31

d90e01bd5cf33172516313fee43b769b44efc52e

SF/17474.14145-05

**EMENDA N. 838 - PLEN**  
**(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 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.

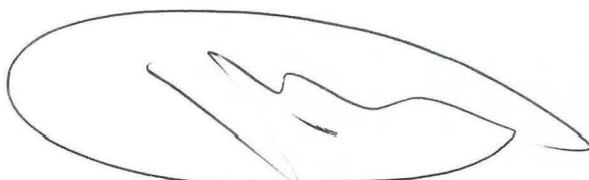
A previsão da condicionar o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência, ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário da Justiça Gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe 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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





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



SF/17474.14145-05

Página: 2/2 05/07/2017 10:16:58

02e456a208dbc723054a4d4d80d26fbe10b2c42d



**EMENDA N. 839 - PLEN**  
**(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.

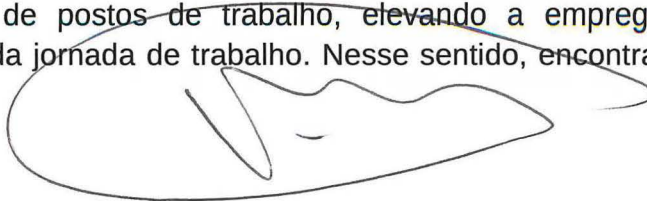
Nos termos propostos no PLC 38/2017, o contrato de trabalho em regime de tempo parcial será desvirtuado, passando a concorrer diretamente com o vínculo de tempo integral. Com efeito, a possibilidade de pagamento proporcional dos salários para trabalhadores com jornadas de 30 (trinta) e até mesmo de 32 (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/wcms\\_414588.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17.45

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF/17214.11782-08

Página: 1/2 05/07/2017 10:14:12

5c183c626090373e0feb4e5e9d078601504a5468

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 Sessões,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17214.11782-08

Página: 2/2 05/07/2017 10:14:12

5c183c626090373e0feb4e5e9d078601504a5468





**EMENDA N. 840 - PLEN**  
**(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)**

Acrescente-se os parágrafos 4º a 9º ao art. 58, constante do Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT.

Art.58.....  
.....  
.....  
...

§ 4º A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere".

§ 5º - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere".

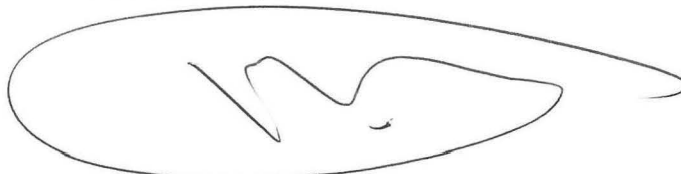
§ 6º- Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público.


§ 7º- No conceito de transporte público regular encontram-se compreendidos o transporte urbano e semi-urbano, entendido este último como aquele que conduz passageiros entre cidades circunvizinhas, com veículos de mesmas características, diversidade diária de horários e custo similar daqueles utilizados no perímetro urbano, transportando passageiros em trajetos parciais.

§ 8º - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

§9º - O fato de o empregador cobrar, parcialmente ou não, importância pelo transporte fornecido, para local de difícil acesso ou não servido por transporte regular, não afasta o direito à percepção das horas "in itinere".

JUSTIFICAÇÃO



Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 17:45  
  
Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17707.28032-40

Página: 1/4 05/07/2017 10:16:11

6717c80d9d846e0c704520b34cff9d0073e70364

O objetivo da proposta de alteração do art. 58 da CLT, é modernizar o texto legal conforme a evolução doutrinária, legislativa e jurisprudencial do conceito de horas in itinere, bem como conferir segurança jurídica nas relações jurídicas entre empregador e empregado, mediante o estabelecimento de critérios objetivos sobre o alcance do instituto, em face das inúmeras circunstâncias fáticas que caracterizam o tempo à disposição do empregado durante o trajeto residência-trabalho-residência e que hoje são objeto de dúvidas.

Inicialmente se propõe a manutenção do instituto das horas in itinere no ordenamento jurídico trabalhista que hoje encontra previsão no art. 58 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 com as alterações promovidas pela Lei pela Lei nº 10.243/01, alterando assim o entendimento proposto no art. 58, § 2º do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que exclui o instituto.

Guarda-se assim o entendimento que quando o empregador está situado em local não servido por transporte público regular, a condução fornecida ao trabalhador é uma ferramenta essencial ao trabalho, viabilizando o funcionamento da própria atividade empresarial, visto que sem o fornecimento do transporte pelo empregador, dificilmente o ente patronal iria conseguir mão-de-obra para prestação dos serviços em local não servido por transporte público.

Assim a contabilização do tempo gasto no deslocamento residência-trabalho-residência, quando se tratar de percurso não servido por transporte público regular e quando o empregador fornecer o transporte é, em última análise, uma forma de fomentar a atividade econômica fora dos centros urbanos e em áreas rurais. Aliás, inúmeras empresas, ao definir seu local de instalação, observam fatores como a proximidade de sua matéria prima, áreas com benefícios fiscais, preços de terrenos e custos mais baratos de implantação, além de outros elementos que instigam os empresários a distanciarem-se dos centros urbanos onde, por decorrência lógica, a mão de obra é escassa e o transporte público é insatisfatório.

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.



SF/17707.28032-40

Página: 2/4 05/07/2017 10:16:11

6717c80d9d846e0c704520b34dff9d0073e70364



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 convencie 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.



SF/17707.28032-40

Página: 3/4 05/07/2017 10:16:11

6717c80d9d846e0c704520b34dff9d0073e70364



A presente emenda propõe a adição ao art. 58 do § 9º e tem por escopo positivizar entendimento já consolidado da jurisprudência trabalhista por meio da súmula 20 do TST, adicionando critérios objetivos à legislação para que fique claro que o caracteriza o direito as horas in itinere é o fornecimento pelo empregador de condução para local não servido por transporte público, pouco importando se a título gratuito ou oneroso.

Acredita-se que com as alterações propostas será conferida segurança jurídica às relações entre empregado e empregador, quando houver tempo gasto no deslocamento para o local de trabalho, ao mesmo tempo em que se manterá atrativo à força de trabalho, o labor nessas condições, viabilizando, como já dito, o funcionamento de empreendimentos e atividades comerciais instalados em locais não servido por transporte público regular.

Sala das Sessões,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17707.28032-40

Página: 4/4 05/07/2017 10:16:11

6717c80d9d846e0c704520b34dff9d0073e70364



EMENDA N. 8291 - PLEN

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimam-se os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme redação dada pelo art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

JUSTIFICATIVA

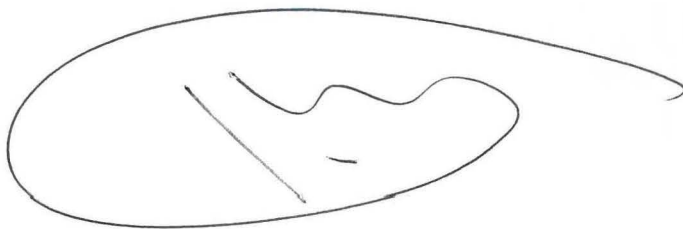
São inconstitucionais as normas dos arts. 223-A, 223-B e 223-C, previstas no PLC 38/2017, que limitam as hipóteses de configuração de dano extrapatrimonial e estabelecem tariffação para os respectivos valores das indenizações:

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

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

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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17.45  
D  
Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF/17942.33745-97

Página: 1/5 05/07/2017 11:40:45

d0e3d4eb02afb18716b577a93e4ebabd84eeef4d

A Constituição Federal garante, em seu artigo 5º, incisos V e X, direitos fundamentais à resposta proporcional ao agravo e à inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem:

“Art. 5º -Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

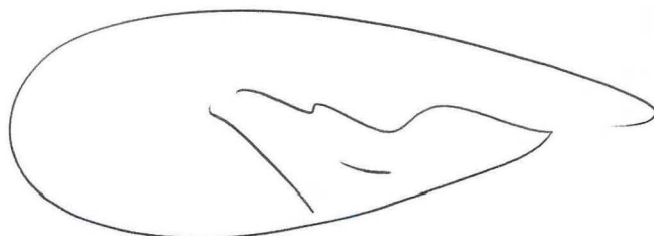
V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.”

Ao estabelecer que os danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho sejam regidos exclusivamente pelas disposições contidas no título que insere na CLT (art. 223-A), afastando, por conseguinte, a aplicação supletiva das regras do Código Civil acerca da matéria, o projeto incide em flagrante inconstitucionalidade. Isso porque limita, restringindo, os bens extrapatrimoniais juridicamente tutelados no âmbito da relação de trabalho, o que contraria sua ampla e irrestrita tutela constitucional, que comporta como gerador de dano moral qualquer ação ou omissão ofensiva à dignidade da pessoa humana, em qualquer plano relacional. Dentre os bens protegidos pelas disposições em apreço (art. 223-C) não figuram, por exemplo, o direito à vida privada, expressamente mencionada no inciso X do artigo 5º, ou a liberdade religiosa.

Nessa perspectiva, a proposta legislativa impõe restrição inconstitucional à tutela de garantias fundamentais individuais protegidas como cláusulas pétreas (CF/1988, art. 60, § 4º, IV).

Ademais, ao restringir o direito de ação ao titular do direito material (art. 223-B), a proposta viola os arts. 8º e 129 da Constituição.



SF/17942.33745-97

Página: 2/5 05/07/2017 11:40:45

d0e3d4eb02afb18716b577a93e4ebabd84eee4d





Primeiro, restringe a legitimidade constitucional do Ministério Público do Trabalho para promover ação civil pública em defesa de interesses difusos e coletivos no âmbito das relações de trabalho, atribuição que encontra fundamento no art. 129, III, da Constituição, e que compreende os direitos extrapatrimoniais (CF/1988, art. 5º, V e X), como direitos constitucionais que são, conforme regulamentação presente no art. 6º, VII, “a”, da Lei Complementar 75, de 20 de maio 1993.

A disposição ainda afronta a norma do inciso III do artigo 8º da CF, que atribui ao sindicato “a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, sem delimitar a natureza patrimonial ou extrapatrimonial do direito, não cabendo, pois, ao legislador ordinário impor limite à legitimidade do sindicato para atuar na hipótese.

O art. 223-G da proposição ainda aprofunda a violação constitucional, ao estabelecer tariffação de indenização por dano extrapatrimonial:

Art. 223-G. (...)

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

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

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

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

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

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

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



SF/17942.33745-97

Página: 3/5 05/07/2017 11:40:45

d0e3d4eb02afb18716b577a93e4ebabd84eeef4d

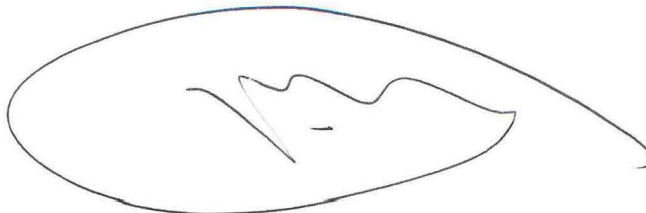
O tabelamento prévio da indenização por dano moral atrelado ao número de salários contratuais do trabalhador ofendido viola o princípio constitucional da isonomia (CF/1988, art. 5º, X) cominado com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), articulação da qual resulta que todos são iguais em dignidade e igualmente merecedores de proteção jurídica.

O valor do salário contratual percebido pelo indivíduo não constitui critério constitucionalmente viável para mensuração de sua dor psíquica decorrente do dano extrapatrimonial. Esse critério constitui discriminação inconstitucional, na medida em que confere importância reparatória ao abalo moral do sujeito na medida de sua melhor colocação no mercado de trabalho e, portanto, das melhores oportunidades auferidas por sua condição sócio-econômica, em franca violação os princípios da dignidade da pessoa humana e da isonomia, previstos nos arts. 1º, III, e 5º, caput, da Constituição.

Além disso, a norma estabelece limitação incompatível com os direitos assegurados no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição, que garantem resposta proporcional ao agravo e indenização integral dos danos materiais ou morais sofridos. Ao estabelecer rígidos limites à fixação de valores indenizatórios, em padrões bastante modestos, a norma proposta inviabiliza a individualização das situações e impede a reparação integral do dano.

O STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral prevista na Lei de Imprensa, adotando fundamentos perfeitamente aplicáveis à presente situação, conforme se infere do precedente firmado no RE 396.386-4/SP, Relator Ministro CARLOS VELLOSO:

A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. Se o fizéssemos, estaríamos interpretando a Constituição no rumo da lei ordinária, quando é de sabença comum que as leis devem ser interpretadas no rumo da Constituição.



SF/17942.33745-97

Página: 4/5 05/07/2017 11:40:45

d0e3d4eb02afb18716b577a93e4ebabd84eeef4d



Em idêntico sentido dispõe a súmula 281 do STJ que “a indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa. ”

Em face de todas essas razões, as proposições são inconstitucionais, devendo por isso ser suprimidas do texto..

Sala das Sessões,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17942.33745-97

Página: 5/5 05/07/2017 11:40:45

d0e3d4eb02afb18716b577a93e4ebabd84eeef4d





EMENDA N. 842 - PLEN

(Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

EMENDA SUPRESSIVA

Suprima-se o art. 394-A, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conforme o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.


JUSTIFICATIVA

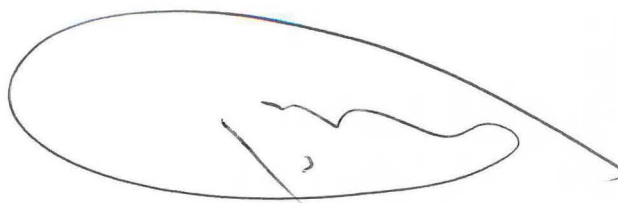
O dispositivo a ser suprimido permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres, o que afetará não apenas a trabalhadora, mas os nascituros e recém-nascidos.

Ressalte-se que em 2016 a CLT foi alterada para assegurar à gestante ou à lactante o direito de se afastar de qualquer atividade ou local de trabalho insalubre, ou seja, que possa causar algum dano à saúde tanto dela como da criança.

Em que pese os argumentos no sentido de que a medida pretende assegurar um tratamento mais igualitário entre homens e mulheres no mercado de trabalho, e que não oferecerá riscos reais à gestante, ao feto ou recém-nascido, em função da exigência de apresentação e atestado médico autorizando a gestante a permanecer em local insalubre, especialistas no tema da saúde do trabalhador afirmam que a mera apresentação de atestado não garante a segurança da trabalhadora.

Não há garantias de que o médico terá condições de fazer a verificação das reais condições de insalubridade as quais poderá ser submetida a gestante ou

Recebido em 05/07/17  
hora: 17:45  
  
Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF



SF/17534.20590-18

Página: 1/2 05/07/2017 10:12:42

c514f5fbdaf2d8673eedf84f293335095e6316358

lactante que permita a emissão de declaração de que não afetará a saúde da criança.

Diante desses riscos, é imperiosa a aplicação de o princípio da precaução. Não havendo segurança de que a aferição do grau de insalubridade de cada um dos locais de trabalho onde em tese poderiam estar presentes trabalhadoras gestantes ou lactantes, deve-se manter a prudência e garantir à trabalhadora a realocação em atividade que não exponha a riscos desnecessários a ela e consequentemente à criança que carrega ou amamenta.

Sala das Sessões,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17534.20590-18

Página: 2/2 05/07/2017 10:12:42

c514f5fbdaf2d8673eedf84f29335095e6316358



SF/17142.83288-76

**EMENDA N. 843 - PLEN**  
**(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 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.

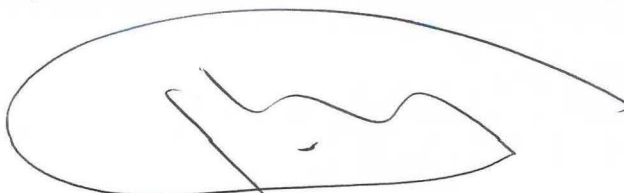
Nessa linha, as modificações que se pretende introduzir no §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT objetivam dificultar a obtenção da justiça gratuita, pois, atualmente, a concessão pode ser de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos e, para os demais, basta que a parte faça uma declaração 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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:45

Renata Drexler Saldanha - Mat. 315749  
SUN/SLSF





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**



SF/17142.83288-76

Página: 2/2 05/07/2017 10:19:39

e41a663d0f0735ee047c9fb105e764349aa88780



SF/17454.13546-70

**EMENDA N. 844 - PLEN**  
**(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.

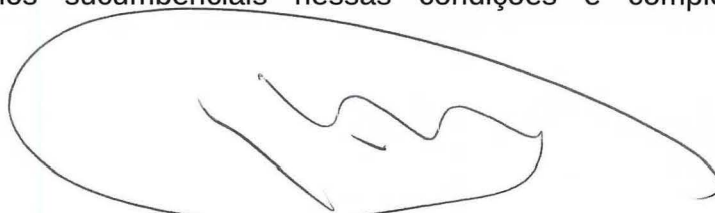
Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir uma suposta inflação de processos trabalhistas, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das 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

Recebido em 05/07/17  
Hora: 17:45  
  
Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SUN/SLSF



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/17589.42997-15

**EMENDA N. 845 - PLEN**  
**(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 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.

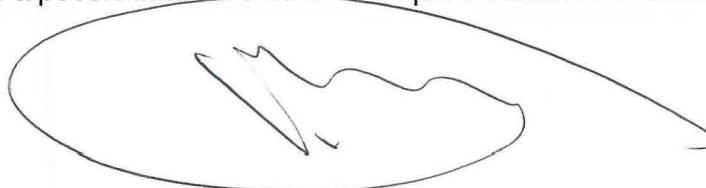
A previsão da possibilidade de responsabilização do trabalhador em honorários de periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, tem o único objetivo de dificultar e encarecer a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça.

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

Recebido em 05/07/17  
hora: 17:45

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SLSF



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**



SF17589.42997-15

Página: 2/2 05/07/2017 10:18:58

c91b146c69d6f7deced50d2c571a7cf62ed6f320





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 846 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao § 6º do art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 1º .....

.....  
‘Art. 59. ....

.....  
§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual escrito para a compensação no mesmo mês.’ (NR)”

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo limitar a compensação de jornada por acordo individual ao ajuste escrito, garantindo, pois, segurança jurídica à matéria.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 18 : 45

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315745  
SGM/SLSF



SF/17950.02513-21

Página: 1/1 04/07/2017 10:43:48

90656da9be52d468f1005f940a94488c8cd47ca6





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 847 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

O § 2º do art. 4º do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis de Trabalho, constante do PLC Nº 38 de 2017, passa a ter a seguinte redação:

Art. 4º .....

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

.....  
.....

### JUSTIFICAÇÃO

A emenda visa inverter a expressão, de modo a deixar claro que, se for por imposição do empregador ou se houver de fato trabalho o tempo a disposição será computada na jornada laboral.

Entendemos que o tempo que o empregado permanece no estabelecimento do empregador por sua livre escolha, sem trabalhar, em situações excepcionais, de fato não pode ser computado na jornada. No entanto, a forma como está redigida a proposta deixa dúvidas se a premissa contida acima também se aplica para os casos de atividades particulares contidas nos incisos do referido artigo.

Pelo exposto e visando dar maior segurança para aplicação do dispositivo acima alterado, apresento esta emenda na certeza de contar com o apoio dos meus pares para deixar mais claro a aplicação da norma que pretendemos modificar.

Sala das Sessões,

Senadora KÁTIA ABREU

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18:45  
Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17450.92776-28

Página: 1/1 04/07/2017 10:35:57

750022868c937ec480c08e7b74e7b54e8fe43282



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 848 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o § 4º do art. 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo restaurar o pagamento da integralidade do intervalo intrajornada suprimido pelo empregador.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18:49

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17182.58161-69

Página: 1/1 04/07/2017 10:21:30

b3a90d693a28e23fc2e898f37f3352a5dfbdfc41



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 849 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se aos arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-E e 223-G da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

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

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ofensa à esfera não patrimonial ou existencial da pessoa física ou jurídica.

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

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

.....  
Art. 223-G. ....

VII – o grau da responsabilidade;  
.....

X – (suprimido)  
.....

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

..... (NR)

Recebido em 09 / 07 / 17  
Hora: 18.45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SOM/SLSF

*18*



SF/17963.95444-13

Página: 1/3 04/07/2017 09:57:59

7e7399697ab9f6e0b0e56c4605632f5f4d5e1b68





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## JUSTIFICAÇÃO

O artigo 233-A propõe que o dano extrapatrimonial seja apenas regulado por esse Título da CLT, o que significa exclusão das regras da Constituição e do Código Civil e com isso, a exclusão da responsabilidade objetiva ou a decorrente da atividade de risco, casos comuns na Justiça do Trabalho. Além de inconstitucional, porque excluir a aplicação da Constituição, a medida é injusta, pois trata de forma diferente a reparação de danos de natureza civil da reparação trabalhista. Ora, as regras gerais do Código Civil (arts. 927 e seg) são também aplicáveis às lesões trabalhistas.

Por isso, a proposta é de retirar a expressão “exclusivamente” para manter a responsabilidade do patrão pelo exercício de atividade de risco, tal como previsto no Código Civil, art. 927, parágrafo único.

O artigo 223-B prevê as causas do dano não patrimonial por ação ou omissão do agente agressor, mas há também dano por exercício de atividade de risco, na forma do artigo 927, parágrafo único do Código Civil, por isso deve ser modificada a redação.

Por outro lado, pretende o referido dispositivo dar ao agredido, à vítima direta o direito exclusivo da reparação da lesão extrapatrimonial. Nítida a intensão de excluir os sucessores e demais titulares do direito de postular a reparação, eliminando o dano ricochete, comum na responsabilidade civil e trabalhista. Por isso, deve ser excluída a expressão “exclusivas”

O artigo 223-C enumera os bens imateriais passíveis de reparação extrapatrimonial. Todavia, há outros bens imateriais que podem sofrer lesão que não estão no artigo (assédio moral, lista negra para não admissão de empregados litigantes na Justiça etc), sendo possível a interpretação que outros não podem ser reparados. Daí a sugestão de incluir a expressão “dentre outros”.

O artigo 223-E propõe que a reparação do dano seja proporcional ao dolo ou culpa do agressor. Todavia, há dano decorrente de responsabilidade objetiva, que se distingue da subjetiva (dolo ou culpa). Daí a necessidade de substituir a expressão “dolo ou culpa” pela expressão “responsabilidade”.



SF/17963.95444-13

Página: 2/3 04/07/2017 09:57:59

7e7399697ab9f6e0b0e56c4605632f5f4d5e1b68





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

O artigo 223-G sugere parâmetros para fixação da indenização, entretanto o inciso VII novamente sugere que não cabe a responsabilidade objetiva, que é a que ocorre sem culpa ou dolo. Por isso, sugerimos substituição da expressão “dolo ou culpa” pela expressão “responsabilidade”. O inciso X deve ser suprimido porque sugere que pode haver perdão tácito ou expreso ao dano extrapatrimonial, eliminando o dever de reparar. Por esse motivo, deve ser suprimido.

O artigo 223-G, parágrafo 1º impossibilita a cumulação de indenização por dano extrapatrimonial, o que viola o princípio do não enriquecimento sem causa. Ora, se mais de um bem imaterial foi violado, mais de uma reparação deve ocorrer. Aliás, esse também é o entendimento do Direito Civil, que, por exemplo, permite a acumulação do dano à imagem e estético. Por esse motivo, sugerimos a exclusão da expressão “não cumuláveis”.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17963.95444-13

Página: 3/3 04/07/2017 09:57:59

7e7399697ab9f6e0b0e56c4605632f5f4d5e1b68





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 850 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o art. 394-A do PLC Nº 38 de 2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

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

Pelo exposto e visando dar maior proteção para a gestante/lactante e ao nascituro, que apresento esta emenda na certeza de contar com o apoio dos meus pares para resolver esta questão que coloca em risco a saúde da mãe trabalhadora e de seu filho.

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 09/07/17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17298.97062-70

Página: 1/1 04/07/2017 10:34:52

f6a59594db0d4872942895fa32fbcd634cd32d08





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 851 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o § 3º do art. 443 e o art. 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo suprimir o trabalho intermitente do PLC nº 38, de 2017, evitando, com isso, que os empregados sejam equiparados aos demais fatores de produção, o que se afigura ofensivo ao postulado do valor social do trabalho, positivado no art. 1º, IV, da Carta Magna.

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

Salas da Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18.45

*Renata Dressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17900.26934-24

Página: 1/1 04/07/2017 10:42:39

0f82b1446c6bc6b52407e7e4b88dcbb528613bfe



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 852 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se o parágrafo único do art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo suprimir a figura do empregado hipersuficiente, pois não é o montante salarial que determina a ausência de sujeição do empregado ao empregador.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
Gabinete



SF/17863.67226-94

Página: 1/1 04/07/2017 10:17:10

6cde2ca82c0e84da90d0590ffc2990d4c7165c21



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 853 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao Art. 448-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

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

§ 1º A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

§ 2º A sucessão de empresários ocorre também na transferência provisória e abrange os direitos trabalhistas dos contratos vigentes e extintos antes da sucessão.’ (NR)”

## JUSTIFICAÇÃO

A sucessão é de empresários e não de empregadores, já que o empregador, nos moldes do artigo 2º, caput da CLT é a empresa. Daí o motivo pelo qual deve ser suprimida a expressão “de empregador”, do artigo 448-A. Por outro, as partes podem livremente ajustar a responsabilidade comum nos casos de sucessão, por isso deve ser incluída essa excludente.

Deve ser acrescido o parágrafo 2º, e por isso, transformado o parágrafo único em parágrafo 1º. No parágrafo segundo foi acrescida a responsabilidade do sucessor por todos os créditos trabalhistas, inclusive dos contratos extintos antes da sucessão, assim como da sucessão ocorrida a título provisório. Na verdade, de acordo com o artigo 2º, caput da

Recebido em 05 / 03 / 17  
Hora: 18 : 45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF

*[Assinatura]*



SF/17446.15856-18

Página: 1/2 04/07/2017 09:55:54

6b0731ec9eb309104fb9cb4ac27dc41d870d9bc8





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

CLT quem é o empregador é a empresa e as obrigações trabalhistas são de responsabilidade desta, como as obrigações de ônus reais ou *propter rem* e, por isso, há o efeito sequela conhecido no direito real. Ao adquirir uma empresa o novo titular (empresário) assume o ônus e o ônus.

Pelos motivos acima, o artigo 448-A deve ser alterado para também abarcar o parágrafo 2º acima proposto.

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17446.15856-18

Página: 2/2 04/07/2017 09:55:54

6b0731ec9eb309104fb9cb4ac27dc41d870d9bc8





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 854 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao § 1º do art. 510-C da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 1º. ....

Art. 510-C. ....

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

.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo restabelecer a possibilidade de o sindicato intervir na eleição dos representantes dos trabalhadores nas empresas, como maneira de garantir a lisura do processo eleitoral.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05/07/17  
Hora: 15:45  
R  
Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17472.63208-69

Página: 1/1 04/07/2017 10:41:01

5e0a7443df02573b1c6fe416faf0246c24d7a226



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 855 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

“Art. 611-A. ....

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual, observada a incorporação de 40% das referidas parcelas ao salário do trabalhador, para todos os fins;

.....”

### JUSTIFICAÇÃO

A presente emenda tem por objetivo incorporar 40% da remuneração por produtividade no salário do empregado, garantindo-se, com isso, que o trabalhador perceba um mínimo remuneratório suficiente para o seu sustento.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18:45

Renata Dressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17016.18400-70

Página: 1/1 04/07/2017 10:38:58

98106ecd699041c20a8f2726ce8fbd1ab8d29ca





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 856 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

**JUSTIFICAÇÃO**

O Registro de jornada de trabalho, ou registro de ponto, seja ele manual, mecânico ou eletrônico, é um documento de extrema importância na relação de trabalho. A falta desse registro é motivo de razoável número de reclamações trabalhistas, como: cobrança de horas extras, cobrança de adicional noturno, descontos indevidos, acidentes de trajeto, entre outros. Por isso, ao se permitir que a modalidade de registro de ponto possa ser negociada entre empregador e empregado, é provável que haja um incremento de questões trabalhistas, no judiciário, envolvendo aspectos relacionados com o registro da jornada de trabalho.

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

Sala das Comissões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 18 . 45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17929.47609-99

Página: 1/1 04/07/2017 10:37:03

22312e37a2ce65c1312e1d5319db440d17edb



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 857 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

**JUSTIFICAÇÃO**

A prorrogação de jornada em ambientes insalubres é incompatível com o disposto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, que assegura, como direito fundamental, a edição de normas que visem à redução dos riscos de trabalho. É igualmente incompatível com o art. 4º da Convenção nº 155 da OIT (Decreto nº 1.254, de 29/9/94), ratificada pelo Brasil:

**Artigo 4º**

1. Todo Membro deverá, em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, e levando em conta as condições e a prática nacionais, formular, por em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho.

2. Essa política terá como objetivo prevenir os acidentes e os danos à saúde que forem consequência do trabalho, tenham relação com a atividade de trabalho, ou se

Recebido em 05 / 07 / 17  
Hora: 18:45

*Renata Bressan Saldanha* - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17429.23739-40

Página: 1/2 04/07/2017 10:33:11

9de9146f104b155159025e5735b8c3e879a9b73f



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

apresentarem durante o trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que for razoável e possível, as causas dos riscos inerentes ao meio ambiente de trabalho.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17429.23739-40

Página: 2/2 04/07/2017 10:33:11

9de9146f104b155159025e5735b8c3e879a9b73f







SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 858 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Suprima-se a expressão “entre outros” constante do *caput* do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma que dispõe o art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017.

### JUSTIFICAÇÃO

Com a finalidade de aumentar a segurança jurídica quanto às matérias que podem ser objeto de negociação, com prevalência sobre o legislado, propomos a retirada da expressão “entre outros”. A permanecer a redação do *caput* do art. 611-A, as matérias ali elencadas, passíveis de serem negociadas, podem ser interpretadas como meros exemplos. Daí a necessidade de torna-lo mais taxativo.

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

Sala das Sessões,

Senadora KÁTIA ABREU

Recebido em 09 / 07 / 17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Salidunha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17930.67306-23

Página: 1/1 04/07/2017 10:31:49

91474542e784425ac3042d257a1ffb245f74a37



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 859 DE 2017 - PLEN**

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

**JUSTIFICAÇÃO**

A caracterização e classificação da insalubridade são feitas por meio de perícia a cargo do Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho. A forma como está redigido o inciso XII do art. 611-A, que se pretende implementar na CLT, permite que o enquadramento do grau de insalubridade possa ser efetivado sem qualquer critério técnico, o que seria altamente prejudicial ao trabalhador.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**

Recebido em 05/02/17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Sallumha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17389.45449-00

Página: 1/1 04/07/2017 09:53:54

2e772d87c36f70378800babce2086943ce0e4a41



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 860 DE 2017 - PLEN**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se a seguinte redação ao *caput* e ao inciso III e suprimam-se os incisos X, XII e XIII, renumerando-se os demais, todos do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017:

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

.....  
III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, ressalvadas as atividades que, na forma do regulamento, demandem esforço físico contínuo e observadas as normas de medicina e segurança do trabalho;  
.....”

**JUSTIFICAÇÃO**

A presente emenda tem por objetivo adequar a prevalência do negociado sobre o legislado, vedando que outros temas, além dos tratados no art. 611-A que se busca inserir na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sejam objeto de regulação na via da negociação coletiva.

Além disso, proíbe-se que a redução do intervalo intrajornada alcance atividades que demandem grande esforço físico.

Não menos importante destacar a vedação de que normas coletivas disponham sobre a modalidade de registro de jornada, o

Recebido em 08/07/17  
Hora: 18:43

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17141.90180-88

Página: 1/2 04/07/2017 10:04:29

b01ec5599300f9a157942f0783df2e2c384d0be3





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

enquadramento do grau de insalubridade e a prorrogação da jornada insalubre.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17141.90180-88

Página: 2/2 04/07/2017 10:04:29

b01ec5599300f9a157942f0783df2e2c384d0be3





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 861 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

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

“Art. Art. 611-B - Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho a supressão ou a redução dos direitos previstos na Constituição Federal, em normas de medicina e segurança do trabalho e em normas internacionais vigentes no país.” (NR)

### JUSTIFICAÇÃO

O artigo 611-B caput elenca, taxativamente, as matérias cuja negociação não pode dispor, considerando-as como “objeto ilícito” do negócio jurídico coletivo, e, conseqüentemente, considerando nula a convenção e o acordo coletivo que reduzir ou suprimir tais direitos.

Entretanto, há outros direitos que também são considerados indisponíveis ou que são considerados como objeto ilícito e que não constam dos incisos do artigo 611-B, como a contratação de empregado público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais da personalidade etc.

Por isso, deve ser excluída a expressão “exclusivamente” do caput do referido artigo.

Por outro lado, ao indicar nos incisos I a XXIX o que não pode ser reduzido ou suprimido, o texto deixa a entender que nas outras hipóteses pode, o que não é verdade. Não pode ser negociada, por exemplo, a garantia de mínimo para quem recebe remuneração variável, a proteção contra a

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Saldanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF/17102.10213-91

Página: 1/2 04/07/2017 10:28:18

124d2f365d5893b0a4a24ae979ed104d553aacfc



SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

automação entre outros direitos. Por isso, a proposta é de substituição do texto todo por um mais resumido e genérico, que proíba a flexibilização de direitos constitucionais, direitos contidos em normas de medicina e segurança do trabalho e de direitos contidos em normas internacionais vigentes internamente no país.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17102.10213-91

Página: 2/2 04/07/2017 10:28:18

124d2f365d5893b0a4a24ae979ed104d553aacfc







SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

## EMENDA Nº 862 DE 2017 - PLEN

(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao § 4º do art. 790 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º no Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 1º .....

.....

‘Art. 790. ....

.....

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo, podendo ser presumida para desempregados e pessoas naturais, desde que haja declaração expressa do seu estado de hipossuficiência econômica.’ (NR)”

### JUSTIFICAÇÃO

Mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide, logo, percebe menos que o teto sugerido. Assim, a emenda pretende apontar que o desempregado não precisa comprovar estado de hipossuficiência econômica pela presunção favorável a ele e não está submetido ao teto.

Por outro lado, de acordo com o artigo 99, p. 3º do CPC a hipossuficiência econômica é presumida para a pessoa natural se também declarada mediante na petição inicial por advogado com esse poder especial ou pelo próprio. Assim, não é lógico existir regra no direito civil mais benéfica que a regra do direito do trabalho. Por isso a emenda proposta é para fazer constar que o desempregado não está abrangido pelo teto

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18:45

Renata Bressan Saláanha - Mat. 315749  
SGM/SLSF





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

mencionado e, havendo declaração, tem presunção de hipossuficiência econômica, assim como a pessoa natural que declarar expressamente o fato.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17952.58618-79





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

**EMENDA Nº 863 DE 2017 - PLEN**  
(ao PLC Nº 38 de 2017 - Reforma Trabalhista)

Dê-se ao art. 790-B, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, na forma do art. 1º do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, a seguinte redação:

“Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá levar em consideração a complexidade da prova.

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

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

**JUSTIFICAÇÃO**

A gratuidade de justiça atinge não só as custas, mas também as despesas processuais e dos honorários periciais. Assim, não tem sentido impedir a realização da prova daquele que não tem condições de arcar economicamente com ela, o que importaria em afastamento da jurisdição, que é inconstitucional. Hoje mais de 70% das demandas trabalhistas são interpostas depois da extinção do contrato, isto é, por desempregados. Este nada está recebendo na época da lide. Por isso, a parte final do artigo 790-B caput tem que ser suprimida.

Recebido em 05/07/17  
Hora: 18.45

Renata Bressan Salsinha - Mat. 315749  
SGM/SLSF



SF17292.54114-06

Página: 1/2 04/07/2017 10:18:25

7d74e081889f53c90d8bd1e475a89ba7f2ce8bea





SENADO FEDERAL  
Gabinete da Senadora Kátia Abreu

O parágrafo 1º do artigo 790-B tem que ser modificado porque estabelece limite de valor conforme tabela constante do CSJT. Entretanto, o CSJT só prevê valores para perícias para insalubridade, periculosidade e acidente de trabalho. Há perícias para outras matérias não relacionadas pelas resoluções do CSJT. Por esse motivo, foi totalmente alterado o parágrafo 1º.

O parágrafo 3º do artigo 790-B deve ser alterado para a situação oposta. O juiz pode exigir adiantamento de parte do valor da perícia, pois o expert também é um trabalhador e muitas vezes precisa do valor para custear o trabalho.

O parágrafo 4º do artigo 790-B também precisa ser alterado para especificar que os ganhos processuais do beneficiário da gratuidade de justiça estão limitados à lide em que a perícia foi realizada.

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

Sala das Sessões,

Senadora **KÁTIA ABREU**



SF/17292.54114-06

Página: 2/2 04/07/2017 10:18:25

7d74e081889f53c90d8bd1e475a89ba7f2ce8bea





SENADO FEDERAL  
Gabinete do Senador Reguffe

EMENDA N.º 864, DE 2017 – PLEN

(ao PLC n.º 38, de 2017 – Reforma Trabalhista)

O *caput* do art. 611-A do PLC n.º 38, de 2017, passa a vigorar com a seguinte redação:

‘**Art. 611-A.** A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando os empregados percebam salário mensal igual ou superior a três vezes o valor do salário mínimo, e dispuserem sobre:

.....’

JUSTIFICAÇÃO

O objetivo da emenda é garantir ao empregado que receba até três salários mínimos que a convenção e o acordo coletivo não estejam acima da lei, de modo a proteger os trabalhadores com menores salários e, portanto, mais frágeis na relação com os empregadores.

Para quem ganha mais, pode até compensar trabalhar mais para ter um salário maior, mas para quem ganha um salário mínimo isso não existe. Tento sempre ser justo, moderado, equilibrado e agir com responsabilidade. Nossa legislação precisa ser equilibrada, justa, sem pender para um lado em demasia.

Proponho, então, que o negociado não prevaleça sobre o legislado em casos em que a pessoa receba até três salários mínimos.

Sala das Sessões, ...

REGUFFE

SENADOR DA REPÚBLICA

Recebido em 6 / 7 / 17  
Hora: 10 : 10

Carolina Monteiro Duarte Mourão  
Matrícula: 231013 SLSF/SGM

