

# PROJETO DE LEI DO SENADO Nº DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para aperfeiçoar as relações de trabalho.

O CONGRESSO NACIONAL decreta:

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

“**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.”

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

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

“**Art. 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



SF/17649.00322-42

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.”

“**Art. 468.** .....

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança, ou tenha sua atividade alterada para multifunção ou multiqualificação, nos termos definidos em contrato entre empregado e empregador.

.....”

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

.....”

**Art. 2º** Acrescente-se os §§ 3º e 4º 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.

§ 4º É vedada a terceirização de atividades estatais finalísticas relativas a cargos ou empregos públicos.”

**Art. 3º** A partir da 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 da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017:

I – 60% (sessenta por cento) no primeiro exercício de vigência desta Lei;



II – 40% (quarenta por cento) no segundo exercício de vigência desta Lei;

III – 20% (vinte por cento) no terceiro exercício de vigência desta Lei;

IV – 0% (zero por cento) a partir do quarto exercício de vigência desta Lei.

§ 1º A diferença entre o valor anterior à vigência da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e o valor previsto nos incisos do *caput* será considerada facultativa para o respectivo exercício.

§ 2º A partir do quarto exercício de vigência desta Lei, a contribuição sindical será integralmente facultativa, nos termos definidos pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

**Art. 4º** Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## JUSTIFICAÇÃO

Após a aprovação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017), entendemos que diversos pontos ficaram pendentes de aperfeiçoamentos, conforme ressaltado inclusive pelo Governo durante a tramitação da proposta no Senado, Casa que aceitou aprovar o texto oriundo da Câmara dos Deputados sob o compromisso de que o Governo aceitaria outras mudanças posteriormente. É nesse contexto que oferecemos o presente projeto.

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. É nessa diretriz nossa proposta de inserção do art. 390-F à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

É necessário também regular a 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 do trabalho multifuncional foi buscada no PLS nº 190 de 2016, do Senador Douglas Cintra, quem justificou que, nos dias atuais, é comum, por exemplo, a função da secretária que não é só secretária, pois atende as ligações da empresa, serve cafezinho e ainda dá suporte à equipe, sem que isso gere discriminação ou tratamento desigual entre os trabalhos, nem desmereça nenhuma dessas funções. O nobre colega acrescentou que a insegurança jurídica decorrente da ausência de previsão legal da multifuncionalidade em nosso ordenamento pode gerar retração de emprego, tendo em vista a aversão ao risco por parte do empregador. Nossa intenção prestigia a ideia do nobre colega, inserindo-a na CLT, de forma que ela venha a se transformar em norma jurídica e possa beneficiar os trabalhadores brasileiros com a possibilidade dessa nova modalidade de contrato laboral.

Quanto ao art. 452-A da Consolidação Trabalhista, é preciso regulamentar bem o trabalho intermitente, para evitar que o trabalhador fique totalmente à disposição do empregador, mas sem remuneração. Um exemplo é o contrato que não defina horário diário do serviço, podendo o empregador convocar o trabalhador a qualquer hora do dia, o que atrapalharia este a programar sua vida, para ir a um curso a outro emprego. Outro é a convocação para o trabalho das 10 às 11 h e depois das 15 às 16 h do mesmo dia, ficando o empregado com dificuldade de retorno à sua residência à disponibilidade da empresa entre 11 e 15 h, sem receber por isso. É interessante prever também que a recusa da oferta não caracteriza falta ou motivo para sanção contratual e que a extensão do período intermitente dependerá da concordância do empregado e representará hora extra. É preciso ainda desestimular a substituição de contratos por tempo indeterminado por contratos intermitentes, evitando a precarização do trabalho, daí nossa sugestão da quarentena de dezoito meses.

Por outro lado, 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 *caput* do art. 611-A da CLT, transformando em taxativa a lista de pontos de possível negociação previstas nesse dispositivo.



Quanto à terceirização de docentes do ensino regular, entendemos que isso 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 Base Nacional Comum Curricular (BNCC) ou do núcleo essencial do curso superior, especialmente em cursos extras, especiais ou complementares, cujo caráter esporádico possam justificar a possibilidade de terceirização.

Por sua vez, 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 de exigência de 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.

Finalmente, 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 também uma extinção gradativa do chamado imposto sindical, fazendo-se uma transição suave da contribuição obrigatória para a contribuição facultativa.

Ante todo o exposto, contamos com o apoio dos nobres Pares para a aprovação deste relevante projeto de aperfeiçoamento das leis trabalhistas.

Sala das Sessões,

Senador **CRISTOVAM BUARQUE**

