



SENADO FEDERAL

PROJETO DE LEI DO SENADO Nº 472, DE 2017

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

AUTORIA: Senador José Pimentel (PT/CE)

DESPACHO: Às Comissões de Constituição, Justiça e Cidadania; de Assuntos Econômicos; e de Assuntos Sociais, cabendo à última decisão terminativa



[Página da matéria](#)



PROJETO DE LEI DO SENADO nº de 2017.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.



SF/17949.63099-41

O Congresso Nacional decreta:

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

“Art. 8º

.....

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos previstos em Lei.” (NR)

“Art. 58

.....

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

.....

§ 4º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte fornecido pelo empregador, em local de difícil acesso ou não servido por



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

transporte público, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

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

.....

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

.....”(NR)

“Art. 392. A empregada gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.

.....”(NR)

”Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação ou lactação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre, excluído, nesse caso, o pagamento de adicional de insalubridade.

Parágrafo único. Quando não for possível que a gestante ou a lactante afastada nos termos do **caput** deste artigo exerça suas atividades em local salubre na empresa, a hipótese será considerada como gravidez de risco e ensejará a percepção de salário-maternidade, nos termos da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, durante todo o período de afastamento.” (NR)

”Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, para a prestação de serviços eventuais e sem subordinação hierárquica, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

.....”(NR)

“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado”. (NR)



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

“Art. 452-G. O empregado registrado por meio de contrato de trabalho por prazo indeterminado demitido não poderá prestar serviços para o mesmo empregador por meio de contrato de trabalho de outra natureza pelo prazo de dezoito meses, contado da data da demissão do empregado.”

“Art. 457

.....

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, limitadas a cinquenta por cento da remuneração mensal, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, e as diárias para viagem que não excedam de cinquenta por cento do salário percebido pelo empregado, não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

.....” (NR)

“Art. 461

.....

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

“Art. 545-A. A contribuição de negociação coletiva é o valor devido em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616.

§ 1º A proposta do valor da contribuição será submetida anualmente à apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical.

§ 2º Observadas as exigências desta Lei, a cobrança da contribuição de negociação coletiva aprovada em assembleia geral não comportará oposição.

§ 3º O desconto ou pagamento será realizado mediante a celebração do contrato coletivo ou da comprovação da frustração da negociação coletiva, de acordo com os respectivos valores ou percentuais das



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

contribuições determinadas pelas respectivas assembleias dos sindicatos envolvidos nas negociações.

§ 4º O contrato coletivo ou os documentos dos quais trata o caput deverão especificar as entidades sindicais para as quais serão feitos os repasses correspondentes à sua participação na contribuição de negociação coletiva.

§ 5º Quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

§ 6º Nos contratos coletivos de âmbito municipal, intermunicipal, estadual, interestadual e nacional, os valores correspondentes à contribuição de negociação coletiva serão distribuídos de maneira proporcional à representatividade das entidades dentro da estrutura organizativa a que pertencem.

§ 7º Os documentos de que trata o artigo anterior serão depositados no Ministério do Trabalho.”(NR)

“Art. 545-B. O recolhimento e os procedimentos de repasse da contribuição de negociação coletiva serão definidos por ato do Ministro do Trabalho, ouvido o Conselho Nacional do Trabalho.” (NR)

“Art. 545-C. A contribuição de negociação coletiva não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto e será paga, no mínimo, em 3 (três) parcelas mensais, a partir do mês de abril, independentemente do número de contratos coletivos celebrados nos diversos âmbitos de negociação da entidade sindical.

§ 1º A base de cálculo da contribuição corresponderá ao "Total dos Rendimentos" indicado no "Comprovante de Rendimentos Pagos e de Retenção de Imposto de Renda na Fonte", deduzidas as quantias correspondentes ao Imposto de Renda Retido na Fonte e às contribuições previdenciárias oficial e privada.

§ 2º Quando o contrato de trabalho for extinto antes do desconto, a contribuição será paga de maneira proporcional ao número de meses trabalhados, no ato do pagamento das verbas rescisórias.

§ 3º O empregador deverá informar ao sindicato, até o final do mês de abril, o número de trabalhadores e o valor total dos salários, bruto e líquido, que foram considerados para o pagamento da contribuição.



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

§ 4º A cobrança de contribuição de negociação coletiva é prerrogativa exclusiva do sindicato, cumprindo aos empregadores descontá-la da remuneração dos trabalhadores.

§ 5º. O repasse da contribuição deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia subsequente ao desconto, sob pena de multa no valor de 10% (dez por cento) sobre o montante retido, acrescidos de juros de mora sobre o principal da dívida, sem prejuízo de cominações penais, em especial as relativas à apropriação indébita.”

“Art. 545-D. O rateio da contribuição aos demais integrantes da estrutura organizativa da entidade que participou da negociação coletiva obedecerá ao procedimento proposto pelo Conselho Nacional do Trabalho e aprovado pelo Ministro do Trabalho, com os seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para as centrais sindicais;

II - 5% (cinco por cento) para as confederações;

III - 10% (dez por cento) para as federações;

IV - 70% (setenta por cento) para os sindicatos;

V - 5% (cinco por cento) para o Fundo Solidário de Promoção Sindical - FSPS, nos termos do regulamento.

Parágrafo único. Quando a entidade sindical que participou da negociação não estiver filiada ou vinculada a qualquer dessas entidades, os percentuais a elas correspondentes serão repassados ao FSPS.” (NR)

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

.....

XXXI – enquadramento do grau de insalubridade;

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

XXXIII – participação nos lucros ou resultados da empresa.

XXXIV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

.....” (NR)



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

“Art. 614.

.....

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

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

“Art. 911-A. O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 1º No caso de segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, caberá ao empregador recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador, assegurado o rateio proporcional, no caso de haver mais da prestação de serviços a mais de um empregador no período.

§ 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal será considerado nesse valor, para fins de cálculo do benefício, assegurado o cômputo para aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social e para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.” (NR)

Art. 2º. Os art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º-A. considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pelo contratante à contratada, para que esta a realize na forma prevista nesta Lei, da execução de atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou comercial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

.....” (NR)

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou 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, 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.

.....”(NR)

“Art. 12-A É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 1º. Em nenhuma hipótese os trabalhadores da empresa contratada que estiverem prestando serviços à empresa contratante poderão receber piso salarial inferior àquele previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho para a categoria profissional preponderante na empresa contratante.

§ 2º Caso a convenção ou acordo coletivo de trabalho mencionado no caput preveja remuneração para os trabalhadores da empresa tomadora de serviços superior à remuneração dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços, deverá esta complementá-la, por meio de abono, que integrará a sua remuneração para todos os efeitos legais, durante a execução do contrato.

§ 3º A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.” (NR)

Art. 3º Esta Lei entra em vigor na data a sua publicação.

Art. 4º. Ficam revogados os art. 452-A, 477-A, 507-A e os incisos os incisos IV, XIII e XV do art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

JUSTIFICAÇÃO

Desde a posse ilegítima do Sr. Michel Temer na Presidência da República, vem-se agudizando e intensificando os ataques aos direitos dos trabalhadores, a redução dos direitos dos excluídos, o ajuste fiscal, a privatização e o desmonte do Estado Brasileiro. Num período muito curto de tempo, propostas há muito sob exame do Congresso Nacional, que não contavam com o apoio governamental, passaram, sob a égide do novo Presidente, que não foi eleito para tanto, a ser tratadas como prioridades na agenda legislativa.

Um exemplo claro dessa investida foi a aprovação da Lei nº 13.467, de 2017, a “Reforma Trabalhista”, que promoveu, sem o devido debate amplo e transparente com a sociedade, um conjunto de mais de 100 modificações na Consolidação das Leis do Trabalho, além de ampliar as possibilidades de terceirização, a pretexto de remover entraves ao empreendedorismo, gerar empregos e reduzir o “custo Brasil”.

Não obstante a relutância desta Casa em aprovar a Reforma Trabalhista, ela foi aprovada sem modificações pelo Senado Federal sob a condição de que seriam ajustados vários de seus dispositivos. O Governo Temer editou uma Medida Provisória em 14.11.2017, promovendo parte dos ajustes, mas de forma insuficiente, tímida, e sem superar os diversos óbices que levaram a Lei a ser questionada pelo Ministério Público e Partidos Políticos no Supremo Tribunal Federal.

Sem prejuízo desse debate mais amplo, no entanto, que transcende a arena do Poder Legislativo, consideramos que não pode continuar a gerar efeitos a Lei em questão, em sua inteireza, e as mudanças promovidas na CLT que representam graves retrocessos sociais.

Dessa forma, apresentamos aos Ilustres Pares uma proposição legislativa que visa superar ou amenizar os problemas trazidos pela forma como o debate se deu no Congresso, e pela forma como a Lei passou a vigorar.

Para tanto, propomos alterações na forma a seguir:



SF/17949.63099-41



- a) **Art. 8º da CLT:** 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 pela Lei nº 13.467, de 2017, foi ainda além, ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possam restringir direitos legalmente previstos **ou criar obrigações não previstas em lei**.

Embora seja lícito que os direitos assegurados sejam preservados, sob pena de ofensa ao art. 5º, XXXVI da Carta Magna, a nova redação limitou 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.

Necessário, assim, que se dê nova redação ao dispositivo, restabelecendo o poder normativo da Justiça do Trabalho em sua inteireza.

- b) **Art. 58 da CLT**

A nova redação dada ao art. 58, § 2º da CLT pela Lei 13.467/23017 passou 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.

Foi 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 a intenção da Reforma Trabalhista de, apenas, reduzir direitos.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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.

Assim, se não houver transporte público, devendo o trabalhador submeter-se ao interesse exclusivo do empregador, por situar-se o local de trabalho em local de difícil acesso, mesmo que o empregador forneça o transporte (limitando o direito de ir e vir do trabalhador) esse tempo deve ser remunerado como hora de trabalho.

c) Art. 59-A da CLT

A redação dada ao §2º do art. 59-A da CLT pelo art. 1º permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso, no caso de entidades atuantes no setor de saúde.

Embora a nova redação dada ao art. 59-A tenha afastado a possibilidade desse acordo nos demais setores de atividade, tal solução, sendo mantida no setor de saúde, 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 trabalho;”

A expressão “Acordo” no art. 7º, XIII, contempla somente o acordo coletivo de trabalho, e não o acordo individual, e qualquer interpretação diversa revela má-fé e fraude à Constituição. 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 1242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da Assembleia 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



SF/17949.63099-41



subordinado a jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que Assim, deve ser suprimido o § 2º da nova redação dada ao art. 58-A, tanto mais que, nesse caso, a capacidade negocial do empregado inexistente, servindo apenas como mecanismo de burla ao direito ao pagamento do adicional de serviço extraordinário, além de submeter o empregado a situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

d) Art. 58-A da CLT

A nova redação dada pela Lei 13.467/2017 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 e até 2017 previa que o regime de tempo parcial aquele não poderia exceder a vinte e cinco horas semanais.

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

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

Assim, deve ser suprimida essa nova alteração, com o retorno ao limite de 25 horas semanais, acrescentando-se, apenas, a possibilidade de ampliação no caso de jornada de até 20 horas semanais, com acréscimo de até seis horas semanais, o que atenderá à preocupação de se evitar excessiva rigidez na norma.

e) Art. 392 da CLT

Embora a Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, que criou o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e alterou a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, tenha possibilitado que as empresas que aderissem a esse Programa ampliasse a licença maternidade de suas empregadas para 180 dias, tal direito não foi adotado de forma universal.

Não obstante, com base em autorização na mesma Lei, servidores públicos civis e militares, independentemente de qualquer requisito, foram contemplados, por atos administrativos e regulamentos, com o direito a licença maternidade de 180 dias, resultando no paradoxo de que as trabalhadoras mais necessitadas não têm esse direito, enquanto outras, de empresas que aderiram ao Programa, ou servidoras públicas, o têm.



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

O que deveria ser um direito de todas as trabalhadoras, assim, acaba soando como privilégio. A proteção à maternidade é dever do Estado, e como tal a Carta Magna trata desse direito no art. 226, assegurando a proteção a todos os membros da família.

Dessa forma, é indispensável que ao se debater mudanças na CLT, seja incorporada a proposta que ora apresentamos, como medida de JUSTIÇA.

f) Art. 394-A da CLT

A nova redação do art. 394-A da CLT visa impedir que a empregada gestante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres. No entanto, continua a permitir, na forma dos §§ 2º e 3º, que haja sujeição da lactante ou gestã ao trabalho insalubre, desde que apresente atestado de saúde que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.

Permanece, assim, 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 até a edição da ‘Reforma Trabalhista’ na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, tratava-se de avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acabara de completar apenas **um ano de sua vigência**.

A Carta Magna, em seu art. 6º, caput, elenca entre os direitos sociais a proteção à **maternidade**. No art. 7º, XVIII, protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. O direito à licença-maternidade, albergado no art. 201, I, 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, 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, deve ser suprimida a alteração aos §§2º e 3º do art. 394-A, mantido, porém, na forma do seu parágrafo 3º aprovado pela Lei nº 13.467/2017, renumerado como parágrafo único o direito a que a empregada, se não puder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, receba o salário-maternidade.

g) Art. 442-B da CLT



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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

Embora a nova redação dada pela MPV 808 tenha amenizado o texto aprovado pela Lei 13.467/2017, o objetivo dessa norma ainda é o de 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, podendo prestar serviços a apenas um contratante, em caráter contínuo, ou seja, não eventual.

Trata-se de prática nefasta, similar à PEJOTIZAÇÃO, já que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de “autônomo”, ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade a um contratante, tem o propósito de afastar a relação de emprego mesmo em atividades contínuas, ou permanentes, e, com isso, os encargos trabalhistas. A simples contratação do “autônomo”, na forma do dispositivo, já seria suficiente para afastar a qualificação como empregado.

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.

Dessa forma, deve ser expressamente excluída, do “caput” do art. 442-B, a hipótese de prestação de serviços em caráter exclusivo e continuado ao mesmo contratante, para fins da contratação de autônomo.

h) Revogação do Art. 452-A da CLT

A alteração ao art. 443 e o novo art. 452-A da CLT, incorporados pela Reforma Trabalhista, 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



SF/17949.63099-41



garantia da dignidade do trabalhador, cuja situação não pode ficar à mercê do empregador, recebendo apenas por horas trabalhadas, mas sem qualquer previsibilidade que lhe permita reorganizar suas atividades e a busca de outras ocupações remuneradas.

O contrato de trabalho intermitente, na forma proposta, favorece somente o empregador, que tem o empregado à sua disposição, mas recebendo apenas pelas horas de efetivo trabalho. O prazo mínimo de três dias para a convocação do trabalhador como sendo o tempo para o empregado tomar conhecimento da jornada a ser cumprida, não é suficiente para que ele possa exercer outras atividades.

Assim, tal previsão legal não pode prosperar, por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário, sendo necessária a supressão dessa nova modalidade do ordenamento jurídico trabalhista.

i) Art. 452-G da CLT

A fim de atender ao acordado no Senado Federal, a redação do art. 452-G da CLT proposta pela Medida Provisória nº 808, de 2017, objetivou impedir que o empregado permanente seja demitido e recontratado como empregado intermitente antes de decorridos dezoito meses da demissão.

Contudo, fixou, impropriamente, uma data limite para essa vedação: 31 de dezembro de 2020.

Passada essa data, não mais se aplicaria a vedação, e qualquer trabalhador demitido poderá ser novamente contratado, como empregado intermitente, pela mesma empresa.

O regime de trabalho intermitente implica na perda de diversos direitos, e numa precarização muito grande do trabalhador. Sem a limitação em caráter permanente, toda e qualquer situação poderá dar margem a demissão e nova contratação, com perda de direitos, precarização e total vulneração do trabalhador diante do empregador.

j) Art. 457 da CLT

A alteração ao art. 457 da CLT, promovida pela Lei nº 13.467/2017, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos. A Medida Provisória nº 808, de 2017, suprimiu dessa exclusão os abonos. Contudo, não manteve a regra prevista na lei anteriormente em vigor, que determinava que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário.

Ao excluir da remuneração as diárias acima de 50% e os prêmios pagos em dinheiro, sem qualquer limitação, a redação dada ao art. 457 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” ou “prêmios” que nada mais são do que o próprio salário, e, com isso, produzindo 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.

k) Art. 461 da CLT

A redação dada ao § 5º do art. 461 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 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.

O direito à igualdade de remuneração para homens e mulheres por trabalho de igual valor foi reconhecido pela OIT em 1919. É princípio enunciado na Constituição da OIT e um elemento chave para a justiça social. A Declaração de Filadélfia da OIT, de 1944, que faz parte da Constituição da OIT, afirma que “todos os seres humanos, qualquer que seja a sua raça, a sua crença ou o seu sexo, têm o direito de efetuar o seu progresso material e o seu desenvolvimento espiritual em liberdade e com dignidade, com segurança econômica e com oportunidades iguais”.

Segundo o documento da OIT “Igualdade Salarial: Um guia introdutório” publicado em 12013, de autoria de Martin Oelz, Shauna Olney e Manuela Tomei,

“A Convenção nº 100 sobre igualdade de remuneração, de 1951, foi o primeiro instrumento internacional sobre esta questão. Não foi por acaso que a Convenção foi adotada após a Segunda Guerra Mundial, uma vez que as





mulheres estiveram na linha da frente da produção durante a guerra em muitos países. A igualdade no salário para homens e mulheres foi um importante primeiro passo para uma igualdade mais ampla na sociedade, constituindo as diferenças salariais uma das mais evidentes e mensuráveis formas de discriminação.

Adotada há mais de 60 anos, a Convenção foi, na altura, inovadora e ainda é particularmente relevante. A Convenção leva em consideração a evolução dos meios de aplicação do princípio, evolução que se tem mantido. Pagar às mulheres menos do que aos homens pelo mesmo trabalho ou por trabalho de igual valor é uma forma comum de discriminação no emprego. A Convenção (Nº 111), sobre Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958 está intimamente ligada à Convenção (Nº 100). A Convenção (Nº 111) proíbe distinções, exclusões ou preferências feitas na base de vários motivos, inclusive o sexo, que têm o efeito de impedir a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. A Recomendação que acompanha a Convenção (Nº 111) refere a necessidade de formular uma política nacional para a prevenção da discriminação no emprego e na profissão, tendo em conta um certo número de princípios. Esses princípios incluem a igualdade de oportunidades e de tratamento no que diz respeito à remuneração por trabalho de igual valor para todos.”

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

Dessa forma, para que se preserve a higidez do direito à equiparação, essa ressalva deve ser suprimida da lei em vigor.

1) Revogação do 477-A da CLT

No novo art. 477-A da CLT inserido pela Lei 13.467/2017, 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:



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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”¹.

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. Segundo Mauricio Godinho Delgado:

“Felizmente, a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos do TST. No período subsequente ao julgamento de 18 de agosto de 2009, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, reiterou a validade do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Nesta linha estão os seguintes acórdãos e respectivas datas de julgamento: TST-RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, julgado em 14.11.2001 - Relatora: Ministra Katia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-

¹ GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012-Relator: Ministro Walmir Oliveira da Costa”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).

Portanto, não pode ser acatada, sob pena de ofensa ao princípio da vedação do retrocesso social, e afronta direta ao art. 7º, I da CF, a alteração promovida pela Reforma Trabalhista, devendo ser revogada.

m) Revogação do art. 507-A da CLT

O art. 507-A da CLT, incluído pela Lei nº 13.467/2017 e que pretendemos revogar, assim estabelece:

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

É nítido o efeito dessa norma, ao afastar o direito ao recurso ao Poder Judiciário, 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, dotada de grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.

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.

Por isso, tal mudança deve ser revogada.

n) Contribuição Sindical: novos art. 545-A a 545-D da CLT

A formulação ora proposta, por meio de novos artigos a serem introduzidos na CLT, implica em tentativa de solução à abrupta extinção da contribuição sindical compulsória, devida pelos trabalhadores, sindicalizados ou não, mediante a sua substituição por contribuição vinculada à negociação coletiva..



SF/17949.63099-41



Trata-se de tema que, há décadas, é debatido no meio sindical, tendo sido defendida a extinção do “imposto sindical” por várias entidades de relevo, em vários momentos. Ao promover essa extinção, no entanto, o governo comprometeu-se a dar nova solução ao tema, mas a MPV 808 nada fez nesse sentido, mantendo a solução dada pela Lei 13.467/2017, que em nada contribui para o fortalecimento das relações sindicais e do vínculo entre representados e representantes.

A proposta que ora apresentamos se baseia em solução aprovada em 2007 no Fórum Nacional do Trabalho, na forma de um amplo projeto de reforma das relações do trabalho, que, todavia, nunca chegou ao Congresso Nacional.

Propõe-se, assim, a criação da contribuição de negociação coletiva, devida em favor das entidades sindicais, com periodicidade anual, fundada na participação na negociação coletiva ou no efeito geral do seu resultado, ainda que por meio de sentença proferida em processo de dissídio coletivo, na forma do art. 616 da CLT. O seu valor deverá ser objeto de apreciação e deliberação de assembleia dos destinatários da negociação coletiva, filiados ou não à entidade sindical, mas não poderá ultrapassar 1% (um por cento) do valor da remuneração recebida no ano anterior ao do desconto.

A sua distribuição e cobrança seguiria critérios semelhantes ao da contribuição sindical atual, mas quando mais de uma entidade sindical participar da negociação coletiva, os valores correspondentes à contribuição serão distribuídos de maneira proporcional ao índice de sindicalização de cada uma delas.

Assim estará sendo privilegiada a representatividade sindical, e o papel por elas exercido na conquista de melhorias para os trabalhadores.

Com esta proposta, que trazemos ao debate, esperamos abrir um diálogo mais amplo e produtivo sobre o tema, que não seja fundado em preconceitos e apegos a conceitos como “peleguismo” ou “confisco”, uma vez que estamos tratando, literalmente, da sobrevivência das organizações sindicais no Brasil.

o) Art. 611-A da CLT

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, a Lei nº 13.647/2017 instituiu a prevalência do negociado sobre o legislado. Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, proposta que não pode ser acatada por esta Casa.



SF/17949.63099-41



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

Nesse sentido, os incisos IV (adesão ao seguro desemprego), XII (enquadramento do grau de insalubridade); XIII (prorrogação de jornada em ambientes insalubres) e XV (participação nos lucros e resultados), por serem temas que a própria CF remete à Lei a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

Propomos, assim, a sua revogação, mantendo-se apenas as demais situações que não contrariam diretamente o texto constitucional.

p) Art. 611-B da CLT

Nos termos do art. 611-A da CLT, a Lei nº 13.467/2017 institui a prevalência do negociado sobre o legislado. E, no novo art. 611-B, elenca, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;

Propomos, assim, em complemento à nova redação acima a ser dada ao art. a art. 611-A, a presente alteração ao art. 611-B, para inserir tais situações entre os temas que não poderão ser objeto de negociação contrária à lei, excluindo, ainda, do caput, a expressão “exclusivamente”, de modo a evitar conflito entre normas legais que não estão exaustivamente identificadas, e que tratem de temas que não possam ser objeto dessa transação.

q) Art. 614 da CLT

O § 3º do art. 614 da CLT em vigor anteriormente à Lei 13.467, previa que “não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

A nova redação dada pela Lei ao § 3º 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.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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.”

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 dada ao art. 614, § 3º da CLT revela-se *flagrantemente inconstitucional*, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria. conclusão, não pode prosperar, na forma aprovada pela Câmara dos Deputados, o atual § 3º do art. 614 da CLT, sob pena de produzir-se norma constitucionalmente nula.

Não se trata, apenas, de propiciar o debate sobre o seu conteúdo, de modo a tornar mais claros aos que serão por ela afetados os seus efeitos, mas de promover a sua revisão e adequação constitucional.

r) Art. 620 da CLT

A nova redação dada ao art. 620 da CLT pela “Reforma Trabalhista” prevê que as condições estabelecidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. Na forma vigente até então, isso só pode ocorrer se aquelas forem mais favoráveis do que essas.

Dessa simples descrição já se vislumbra a vulneração que poderá ocorrer em relação a conquistas coletivas, de toda a categoria, estabelecidas em convenção coletiva, sejam deixadas de lado em favor de “acordos” que somente regerão uma ou



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

algumas empresas, possivelmente as que tenham maior poder econômico e que possam impor aos seus empregados essas concessões.

Trata-se de uma hipótese que não pode ser acatada, pois vulnera a força da negociação coletiva, e submete o trabalhador ao poder econômico, de forma irreversível.

Dessa forma, propomos o retorno à prevalência da convenção sobre os acordos, se mais favorável.

s) Art. 911-A da CLT

O § 1º do art. 911-A, nos termos propostos pela MPV 808/2017, prevê que “os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador”, e o §2º prevê que “na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.”

A limitação afasta o direito a contagem de tempo de contribuição, criando uma categoria diferenciada de segurado, sem direito a contagem de tempo de contribuição para fins previdenciários, e com direitos ainda menores do que os do microempreendedor individual ou segurado especial rural, ou seja, uma “subclasse” de contribuintes, que jamais teriam direito a uma aposentadoria.

Essa odiosa e vexaminosa discriminação não merece prosperar, devendo ser assegurada a contagem do tempo de contribuição para fins previdenciários, sem prejuízo da cobrança de contribuição complementar, a cargo do empregador, na forma ora proposta.

t) Alterações à Lei 6019, de 1974

A redação dada pela Lei nº 13.467/2017 aos art. 4º-A e 5º-A da Lei 6.019, de 1974, cometeu 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.



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

Além de ter sido inoportuna a inclusão, naquela lei, desses dispositivos atropelando o debate sobre a terceirização então em curso no Senado Federal, na forma do PLC 30, de 2015, trata-se de tema que demanda exame muito mais aprofundado.

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 querem os atuais art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019 de 1974, 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 - DIEESE², 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.”

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado³, abordando o tema “Terceirização e Atuação Sindical”:

“O caminho jurisprudencial de adequação jurídica da terceirização ao Direito do Trabalho tem de enfrentar, ainda, o problema da representação e atuação sindical dos obreiros terceirizados. Pouco foi pensado, e muito menos feito, a esse respeito no âmbito doutrinário e jurisprudencial do país. Contudo, a relevância do presente problema é tão ou mais significativa do que a característica aos dois anteriores ['Terceirização e Não Discriminação Remuneratória - salário equitativo' e 'Terceirização e Responsabilidade Trabalhista'], já enfrentados com razoável consistência por parte da doutrina e

² 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.

³ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed, São Paulo; LTr, 2014, p. 497.





SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

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 constitui-se de trabalhadores com diferentes formações profissionais, distintos interesses profissionais, materiais e culturais, diversificadas vinculações com tomadores de serviços - os quais, por sua vez, têm natureza absolutamente desigual -, tal entidade não se harmoniza, em qualquer ponto nuclear, com a ideia matriz e essencial de sindicato.

Ora, com todas as críticas que tem recebido nesse campo, é inquestionável que a Constituição do Brasil assegura aos trabalhadores o direito de terem uma organização sindical representativa de categoria profissional, situada em certa base territorial, que não pode ser inferior à área de um Município (art. 8º, II, CF/88). Ora, quanto à existência de tal entidade sindical, a Constituição não tem sido respeitada, no país, relativamente aos trabalhadores terceirizados.

Somente pode ser organização sindical efetivamente representativa da categoria profissional do trabalhador terceirizado aquela entidade sindical que represente, também hegemonicamente, os trabalhadores da empresa tomadora de serviços do obreiro! Toda a formação profissional, seus interesses profissionais, materiais e culturais, toda a vinculação laborativa essencial do trabalhador terceirizado, tudo se encontra direcionado à empresa tomadora de serviços, e não à mera



SF/17949.63099-41



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

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

Sob todos os aspectos, é reprovável a abordagem do tema nos termos aprovados pela Lei nº 13.467/2017.

Contudo, deve-se rever o tema, com a adoção de conceituação que respeite a Carta Magna, impedindo a terceirização ampla e irrestrita, e permitindo-a apenas nas atividades especializadas que não integrem o seu objeto social, ou que não componham a sua essência econômica ou negocial, ou que não sejam inerentes à sua atuação e não possam ser dissociadas, em linha lógica de desdobramento causal, das atividades integrantes do seu objeto social, ou que não sejam permanentemente necessárias para o funcionamento da contratante ou tomadora de serviços e das quais não possa prescindir para atingir as finalidades básicas a que se propõe.

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 98 e 151 da OIT, que tratam da proteção contra atos antissindicais 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.

Em qualquer situação, sendo lícita a terceirização, deve ser assegurado ao trabalhador terceirizado o mesmo direito conferido ao empregado da empresa contratante, mediante a garantia, se mais benéfica, da percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho, bem assim a expressa garantia de que a representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços



SF/17949.63099-41



SENADO FEDERAL
Gabinete do Senador JOSÉ PIMENTEL

observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

Com tais modificações à CLT e à Lei nº 6.019, de 1974, esta Casa estará resgatando seus compromissos com a Ordem Social e a Constituição de 1988, e com a justiça social, evitando que, a pretexto de “flexibilizar” a legislação trabalhista, se cometam sérios retrocessos, ou se consolidem noções retrógradas que nada mais são do que a nulificação dos direitos constitucionalmente assegurados e o respeito à dignidade do trabalho.

Sala das Sessões, de de 2017.

Senador José Pimentel
PT - CE



SF/17949.63099-41

LEGISLAÇÃO CITADA

- Constituição de 1988 - 1988/88

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:constituicao:1988;1988>

- artigo 8º
- artigo 114
- parágrafo 2º do artigo 114

- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 - Legislação Trabalhista; Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); CLT - 5452/43

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:decreto.lei:1943;5452>

- artigo 3º
- artigo 8º
- parágrafo 2º do artigo 58
- artigo 58-
- parágrafo 2º do artigo 59-
- artigo 394-
- artigo 442-A
- artigo 452-
- artigo 452-F
- artigo 457
- parágrafo 5º do artigo 461
- artigo 477-
- artigo 507-
- parágrafo 3º do artigo 511
- artigo 611-
- inciso IV do artigo 611-
- inciso XIII do artigo 611-
- inciso XV do artigo 611-
- parágrafo 3º do artigo 614
- artigo 616
- artigo 620

- Lei nº 6.019, de 3 de Janeiro de 1974 - Lei do Trabalho Temporário - 6019/74

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1974;6019>

- Lei nº 8.212, de 24 de Julho de 1991 - Lei Orgânica da Seguridade Social; Lei do Custeio da Previdência Social - 8212/91

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8212>

- Lei nº 8.213, de 24 de Julho de 1991 - Lei de Benefícios da Previdência Social; Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência - 8213/91

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1991;8213>

- Lei nº 8.542, de 23 de Dezembro de 1992 - LEI-8542-1992-12-23 - 8542/92

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1992;8542>

- parágrafo 1º

- Lei nº 9.307, de 23 de Setembro de 1996 - Lei da Arbitragem ; Lei Marco Maciel -

9307/96

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:1996;9307>

- Lei nº 11.770, de 9 de Setembro de 2008 - LEI-11770-2008-09-09 - 11770/08

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2008;11770>

- Lei nº 13.189, de 19 de Novembro de 2015 - LEI-13189-2015-11-19 - 13189/15

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2015;13189>

- Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016 - LEI-13287-2016-05-11 - 13287/16

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2016;13287>

- Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017 - Reforma Trabalhista - 13467/17

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13467>

- urn:lex:br:federal:lei:2017;13647

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:lei:2017;13647>

- urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2017;808

<http://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:federal:medida.provisoria:2017;808>