

PROJETO DE LEI DE CONVERSÃO Nº 17/2021

EMENDA SUPRESSIVA

Suprimir a proposta de inserção de três parágrafos ao art. 855-D da Consolidação das Leis do Trabalho, constante no art. 88 do Projeto de Lei de Conversão (PLV) nº 17/2021.

JUSTIFICAÇÃO

O art. 88 do PLV nº 17/2021, dentre outras propostas de modificações no texto da Consolidação das Leis do Trabalho, insere três parágrafos ao art. 855-D da CLT, os quais buscam alterar disposições relativas ao processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial.

Em primeiro lugar, a alteração sugerida violaria o art. 4º, § 4º, da Resolução nº 1, de 2002, do Congresso Nacional, assim como jurisprudência do Supremo Tribunal Federal consolidada em controle concentrado de constitucionalidade. Segundo já decidiu a Suprema Corte, “viola a Constituição da República, notadamente o princípio democrático e o devido processo legislativo (arts. 1º, *caput*, parágrafo único, 2º, *caput*, 5º, *caput*, e LIV, CRFB), a prática da inserção, mediante emenda parlamentar no processo legislativo de conversão de medida provisória em lei, de matérias de conteúdo temático estranho ao objeto originário da medida provisória” (ADI 5127, Rel. Min. Rosa Weber, Rel. p/ Acórdão Min. Edson Fachin, Tribunal Pleno, julgado em 15/10/2015).

Outro vício de constitucionalidade formal consiste no fato de que a emenda inclui disposições que tratam de processo civil (processo de homologação de acordos extrajudiciais por magistrados), **matéria que não pode ser objeto de Medida Provisória, conforme dispõe, expressamente, o art. 62, § 1º, “b”, da Constituição Federal.**

Quanto aos prejuízos ocasionados pela proposta, é importante registrar que o processo de homologação de acordo extrajudicial foi inserido na CLT pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista). Ao tempo da alteração legislativa, externou-se a preocupação de que o procedimento fosse utilizado para a mera formalização de rescisões de contratos de trabalho, com pagamento de verbas trabalhistas



incontroversas, renúncia de direitos pelos trabalhadores e obtenção de quitação geral do contrato de trabalho, pelo empregador.

De fato, desde a instituição, o processo de homologação de acordos extrajudiciais passou a ser cotidianamente submetido à deliberação da Justiça do Trabalho. A realidade demonstra, em inúmeras situações analisadas pelo Ministério Público do Trabalho, o emprego desse instituto como procedimento ordinário de encerramento de contratos de trabalho, tornando o Poder Judiciário uma extensão do setor de recursos humanos das empresas ou ainda, uma alternativa à homologação pelos sindicatos profissionais, que executavam essa atribuição antes da reforma trabalhista, muitas vezes com o encaminhamento de minutas de acordos que desrespeitam os requisitos estatuídos nos atuais arts. 855-B e seguintes da CLT e implicam mera renúncia de direitos trabalhistas.

É evidente que **o texto constante da proposta busca limitar a atividade jurisdicional**, como reação a decisões judiciais supervenientes à reforma trabalhista que se opõem (total ou parcialmente) à homologação de acordos fraudulentos, que transacionam verbas incontroversas, em patamares inferiores aos que seriam de fato devidos. Os §§ 2º e 3º, em especial, além de limitarem a inafastabilidade do controle jurisdicional quanto ao valor das verbas, retiram do julgador até a análise da ilicitude do objeto do acordo, o que afronta a Lei da Liberdade Econômica (Lei nº 13.874/2019) – “§ 2º Interpretam-se em favor da liberdade econômica, da boa-fé e do respeito aos contratos, aos investimentos e à propriedade todas as normas de ordenação pública sobre atividades econômicas privadas”.

Além disso, em potencial estímulo ao manejo fraudulento da homologação judicial, com cerceamento de posterior acesso à Justiça por trabalhadores com direitos desrespeitados, busca o projeto inserir a possibilidade de se pactuar a quitação geral do contrato, o que não foi aprovado pelo Congresso Nacional por ocasião da Reforma Trabalhista. Essa previsão afronta os princípios da hipossuficiência do empregado e da irrenunciabilidade de direitos trabalhistas e poderia inviabilizar o exercício do direito constitucional de acesso à Justiça (art. 5º, XXXV), sobretudo em situações não passíveis de previsão no momento de celebração do acordo, como doença profissional que manifeste sintomas apenas após o encerramento do vínculo.

Vale lembrar que a atividade interpretativa do julgador deve observar as disposições da Constituição Federal, inclusive o direito fundamental à inafastabilidade do controle jurisdicional (art. 5º, XXXV). Registra-se, ainda, que a inserção de regras que impeçam a ampla cognição a respeito do acordo pelo Poder Judiciário poderia vir a prejudicar



também as empresas, e não somente os trabalhadores. Exemplifica-se: se o empregado é terceirizado e celebra acordo extrajudicial de quitação total, mas com recebimento de metade das verbas trabalhistas, e a tomadora de serviços (que pagou integralmente o valor do serviço), por seu setor de *compliance*, descobre a avença prejudicial aos seus interesses, não terá a empresa tomadora, se prevalecer o texto da MP, condições de levar ao Poder Judiciário o pleito de anulação do ajuste. Ainda assim, correrá o risco de ser responsável subsidiária pela má fiscalização do contrato.

Não se deve pensar em regras de trabalho e remuneração sem pensar no contexto amplo da terceirização de serviços no País e no dever de *compliance* das empresas envolvidas nas cadeias produtivas e de serviços. A regra em comento é dificultadora da verificação do cumprimento de regras de integridade pelas empresas.

Resguardando relações sem assimetrias, o Código Civil prevê que há simulação quando os negócios jurídicos “contiverem declaração, confissão, condição ou cláusula não verdadeira”, bem como disciplina nulidades decorrentes de vícios de vontade, como a coação (art. 152¹), de modo que, nos negócios jurídicos, é sempre possível perquirir se a cláusula espelha ou não a verdade dos fatos. Em relações assimétricas, como a de trabalho, com maior razão a lei deveria assegurar a ampla análise dos fatos pelo Poder Judiciário. Justamente no momento de término da relação de emprego, o empregado, necessitado das verbas rescisórias para se manter, está em estado de maior fragilidade e sujeito a coações, que também podem ocorrer no curso do contrato e cuja análise não pode ficar infensa ao Poder Judiciário.

Logo, o artigo em comento está em desacordo com a ordem jurídica, motivo pelo qual apontam-se violações à Constituição Federal, a tratados internacionais que asseguram a inafastabilidade da jurisdição, como a Convenção Americana de Direitos Humanos e o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos de 1966, bem como antinomias com a Lei da Liberdade Econômica e o Código Civil.

Diante do exposto, deve ser integralmente suprimida a proposta de inserção de parágrafos ao art. 855-D da CLT, constante no art. 88 do PLV nº 17/2021.

Brasília,

SENADOR(A)

¹ “No apreciar a coação, ter-se-ão em conta o sexo, a idade, a condição, a saúde, o temperamento do paciente e **todas as demais circunstâncias que possam influir na gravidade dela**”.