



VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), 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.*

RELATOR: Senador **EDUARDO BRAGA**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei – PL - nº 6.787, de 2016, na origem), 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.

De autoria do Exmo. Sr. Presidente da República, e tendo sofrido diversas alterações na Câmara dos Deputados, a proposição visa,



precipuamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 1974.

O Projeto foi distribuído para análise da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), da Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e desta CCJ.

Nas duas primeiras comissões, o PLC nº 38, de 2017, foi aprovado sem alterações.

Em relação ao conteúdo da proposição em exame, por já estar sobejamente descrito no relatório do Exmo. Senador Ricardo Ferraço, dispensa-se a sua transcrição, por medida de economia processual, neste voto em separado.

II – ANÁLISE

Conforme disposto no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão discutir o presente Projeto de Lei, opinando sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas por deliberação do Plenário, por despacho da Presidência, por consulta de qualquer comissão, ou quando em virtude desses aspectos houver recurso de decisão terminativa de comissão para o Plenário.

Nestes aspectos, constata-se que a proposição vulnera a Carta Magna, os postulados que norteiam o direito laboral, assim como o Regimento Interno do Senado Federal.

Com efeito, o valor social do trabalho, ao lado da livre iniciativa, é fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, IV, da Carta Magna.





Ao ladear o labor e a livre iniciativa, o constituinte originário teve por objetivo equilibrar os interesses das partes que compõe a relação laboral.

Tanto é assim que, nos termos *caput* do art. 170 da Constituição de 1988, a ordem econômica é fundada na valorização do labor humano, consoante se depreende de seu teor, abaixo transcrito:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

Por isso, a modernização das leis que regem a prestação de trabalho subordinado no Brasil passa, necessariamente, por ampla discussão neste Parlamento, em que patrões e empregados, após manifestarem as suas opiniões acerca da melhor maneira de disciplinar a prestação de labor no Brasil, possam chegar a um denominador comum, que, harmonizando os seus interesses, permita que o trabalho seja disponibilizado de maneira digna, garantindo ao trabalhador um patamar mínimo de garantias essenciais à preservação dos seus direitos inalienáveis e possibilitando ao empregador auferir o lucro necessário na consecução de seus objetivos empresariais.

Não é por outro motivo, inclusive, que o titular do direito de propriedade somente a explorará legitimamente, quando a ela conferir valor social (inciso III do referido art. 170). O valor em questão, por sua vez, somente será alcançado, quando a exploração da propriedade favorecer, não somente o seu titular, mas, também, os empregados que colaboram para o sucesso da atividade empresarial, consoante se depreende do inciso IV do art. 186 da Carta Magna, de seguinte teor:

IV - exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

Entretanto, o que se tem verificado na tramitação do PLC nº 38, de 2017, é a completa submissão do trabalhador aos interesses do empresariado.





A matéria tem sido discutida de forma açodada. Em que pese as inúmeras sugestões enviadas a este Senado Federal pelas diversas representações dos trabalhadores e da sociedade civil (em especial, a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho), não houve, até o presente momento, qualquer alteração do conteúdo do projeto de lei em exame, como se ele refletisse exatamente os anseios de patrões e empregados.

Se assim o fosse, como justificar as reiteradas críticas que a proposição tem recebido justamente daqueles que, por atribuição constitucional, têm a missão de defender o trabalhador (papel que incumbe ao sindicato dos trabalhadores, nos termos do art. 8º, III, da Carta Magna) e a ordem jurídica (missão desempenhada pelo Poder Judiciário e pelo Ministério Público)?

A toda evidência, não se consegue encontrar razão para a completa desconsideração das sugestões dos atores sociais acima mencionados, senão a de que o PLC nº 38, de 2017, atende, tão somente, aos interesses dos empregadores.

Em assim o fazendo, vulnera-se, como anteriormente esposado, o disposto no art. 1º, IV, da Constituição da República, o que não recomenda a sua aprovação por parte deste Senado Federal.

A fim de demonstrar exemplos da violação acima esposada, passa-se ao exame dos temas contidos nas emendas apresentadas por este Parlamentar, na CAE, ao PLC em tela.

Espera-se, com isso, comprovar o quanto a proposição encontra-se em descompasso com a Carta Magna, prejudicando, portanto, o trabalhador brasileiro.

II.1 – GRUPO ECONÔMICO

De acordo com o § 3º do art. 2º que se busca inserir na CLT, não bastará a mera direção/controle entre as empresas, que terão de atuar em conjunto no mercado de consumo, a fim de que haja a caracterização do grupo econômico.





A alteração promovida no texto consolidado, que, em sua redação vigente, não exige a mencionada atuação em conjunto, enfraquece a proteção conferida ao trabalhador pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Isso porque, de acordo com o postulado da primazia da realidade, previsto no art. 9º da CLT, a forma do negócio jurídico deve ser descartada, quando não se coadunar com a realidade em que o ajuste se desenvolve.

No caso do grupo econômico, verificada a relação de controle entre as empresas, a outra conclusão não se pode chegar, senão a de que todas elas se beneficiam do labor do empregado, que atua na consecução do objetivo global do grupo empresarial, qual seja, auferir lucro.

Não faz sentido, assim, exigir que as empresas do grupo econômico atuem em conjunto no mercado, pois todas elas, em última instância, auferem lucros do labor do empregado.

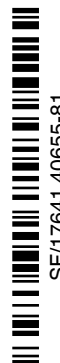
Em face disso, a valorização de forma a que se fez referência sobrepõe os interesses do tomador dos serviços aos do trabalhador, não se coadunando, portanto, com o disposto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

II.2 – EXAME JUDICIAL DOS ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

O § 3º do art. 8º que se busca inserir na CLT restringe o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais.

Tal limitação contraria o disposto no art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal.

Isso porque a expressão “além de outros que visem à melhoria de sua condição social”, contida no caput do referido dispositivo, impõe que os direitos ali elencados, dentre eles, a negociação coletiva, sejam exercidos de maneira a melhorar a situação do trabalho no Brasil.





Em face disso, ao Poder Judiciário é constitucionalmente vedado esgueirar-se do exame dos aspectos materiais da norma coletiva. Cabe a ele, por determinação constitucional, verificar se a negociação coletiva atinge, ou não, 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 formais.

Insta destacar, ainda, que a norma ofende o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito.

II.3 – GESTANTE/LACTANTE – ATIVIDADE INSALUBRE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

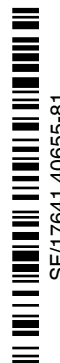
O art. 394-A que se busca inserir na CLT determina que a empregada deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres em grau máximo. Entretanto, permite o labor dela em atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher.

Para a lactante, o labor insalubre, em qualquer grau, será permitido, salvo quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, que recomende o afastamento durante a lactação.

Fazendo coro às considerações do Relator, verifica-se que a disciplina em referência prejudica não só a saúde da empregada, mas também da criança.

Isso porque é de conhecimento notório que o trabalhador não é livre para manifestar a sua vontade no ambiente de trabalho.

Premida pela necessidade de manutenção do emprego, ainda mais após virar mãe, a trabalhadora aceitará laborar nas mencionadas atividades, bastando, para isso, a existência de um atestado médico (possivelmente emitido pelo médico da empresa) que lhe outorgue condições para tanto.





A saúde é direito indisponível do trabalhador, não se coadunando, assim, com a possibilidade de renúncia dentro do ambiente de trabalho.

Tanto é assim, que o inciso XXII do art. 7º da Carta Magna determina que a lei ordinária proteja o trabalhador contra os riscos da atividade laboral. Ora, a permissão de labor em atividades insalubres, a toda evidência, majora os riscos do trabalho para a mulher grávida ou lactante, não se coadunando, assim, com a disciplina traçada pela Carta Magna para a matéria.

Além disso, a nova redação do art. 394-A ofende o disposto no art. 227 da Carta Magna, que positiva o postulado da proteção integral da criança contra qualquer circunstância nociva à sua vida, saúde ou desenvolvimento.

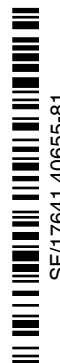
As mesmas considerações podem ser estendidas ao § 2º que se busca inserir no art. 396 da CLT (que condiciona a fruição do intervalo para amamentação ao prévio acordo com o empregador), por se tratar de norma que, na prática, certamente inviabilizará a fruição do direito previsto no caput, dada a existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

II.4 – AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Com o acréscimo do art. 442-B na CLT, trata-se da contratação do autônomo exclusivo. De acordo com o referido dispositivo, a contratação de trabalhador autônomo, ainda que com exclusividade, desde que cumprida as formalidades legais, elide a formação de vínculo laboral.

O referido dispositivo, a toda evidência, visa a afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de “falsos” trabalhadores autônomos, estabelecendo, em descompasso com a Carta Magna, presunção legal contra o trabalhador.

Isso porque, trata-se de norma que sobrepõe instrumento contratual à realidade em que o labor é prestado. A relação de emprego,





quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna.

A referida norma, então, cria obstáculo jurídico ao reconhecimento de vínculo empregatício, ofendendo, assim, o disposto no aludido dispositivo constitucional.

II.5 – TRABALHO INTERMITENTE

Os arts. 443 e 452-A regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Trata-se de ponto cujo veto foi recomendado pelo Relator.

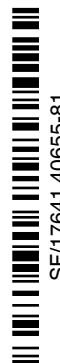
Esse contrato, na forma do PLC nº 38, de 2017, permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, não havendo garantia de qualquer pagamento mínimo ao trabalhador.

Institui-se, no Brasil, com isso, o chamado “contrato a zero hora”, em que o empregado fica permanentemente à disposição do empregador, sem a garantia de perceber qualquer remuneração durante toda a duração do pacto laboral.

Na forma como disciplinado, o trabalho intermitente equipara o trabalhador aos demais fatores de produção, somente sendo remunerado pelos períodos em que efetivamente estiver laborando em prol do tomador dos serviços.

Ofende-se, com isso, o disposto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

Além disso, desconsidera-se o item I, a, da Declaração Relativa aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), segundo o qual o trabalho não é mercadoria, não podendo, assim, ser equiparado aos demais fatores de produção.





II.6 – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

Com os arts. 510-A a 510-D, regulamenta-se o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a “finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores”. A ideia é que esse representante, sem necessariamente ser vinculado à estrutura sindical, atue na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Os dispositivos visam a concretizar o disposto no art. 11 da Carta Magna, segundo o qual, nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um trabalhador para representar os seus colegas perante o empregador.

Entretanto, o § 1º do art. 510-C, ao vedar interferências do sindicato dos trabalhadores no processo eleitoral, entra em choque com o art. 8º, III, da Carta Magna, que determina serem as entidades em foco as legítimas representantes dos obreiros.

Além disso, os contornos da representação em tela não passou por debates apurados perante a sociedade civil, o que não recomenda a sua inserção, na forma como se encontra no PLC nº 38, de 2017, no ordenamento jurídico brasileiro.

Na mesma linha, posicionou-se o Relator da matéria.

II.7 – INTERVALO INTRAJORNADA – REDUÇÃO POR ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ciente de que as normas atinentes à preservação da saúde do trabalhador não são passíveis de serem negociadas *in pejus* pelos sindicatos das categorias profissionais e econômicas, editou, com base no art. 7º, *caput* e XXII, a Súmula nº 437, II, de seguinte teor:





II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inafanoso à negociação coletiva.

O PLC nº 38, de 2017, no inciso III do art. 611-A, caminha no sentido contrário à interpretação conferida pela mais alta Corte laboral à matéria, precarizando, assim, as condições em que o trabalho é prestado no Brasil.

A norma em comento, então, não merece a chancela do parlamento nacional, consoante, também, entendimento esposado pelo Relator.

III – VOTO

Ante o exposto, vota-se pela rejeição do PLC nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

SENADOR EDUARDO BRAGA
(PMDB/AM)



SF/17641.40655-81