



**EMENDA Nº - CM**  
(à MPV nº 808, de 2017)

Dê-se a Medida Provisória nº 808, de 2017, a seguinte redação, em substituição ao texto originalmente apresentado:

**“Art. 1º** Ficam revogadas:

I – a Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, 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; e

II - a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

**Parágrafo único.** Ficam restabelecidos os dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que foram alterados, modificados ou revogados pelas Leis nºs 13.467, de 13 de julho de 2017, e 13.429, de 31 de março de 2017.

**Art. 2º** Esta Medida Provisória entra em vigor na data da sua publicação.”

## JUSTIFICAÇÃO

A Lei nº 13.467/2017, chamada de “reforma trabalhista”, e a Lei nº 13.429/2017 promovem profundas alterações na legislação trabalhista e aumentam de forma significativa o desequilíbrio no sistema de relações de trabalho no Brasil, favorecendo, de forma inequívoca, quem já se situa em posições melhores e com mais força, os empregadores, em detrimento dos mais fracos, e agora desprotegidos, os empregados.

Produto de projeto de iniciativa do Poder Executivo, que alterava sete artigos da CLT, a Lei nº 13.467/2017 alterou mais de cem dispositivos





que garantiam direitos e o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Foi aprovada de forma açodada por um Congresso Nacional excessivamente pressionado por capitalistas interessados em aumentar suas margens de lucro sob o falso argumento de que as mudanças gerariam mais emprego.

Na verdade, esta Lei possibilita a redução de direitos dos trabalhadores, inclusive abaixo dos patamares mínimos legais, por meio de acordos individuais ou coletivos; enfraquece as entidades sindicais; submete o trabalhador a conceder anualmente a quitação de seus direitos ou ser demitido e, por fim, dificulta significativamente o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho para reclamar os seus direitos.

A Lei nº 13.429/2017, por sua vez, transforma uma modalidade de contratação atípica e precarizante em regra, excluindo do sistema de proteção da relação de emprego milhares de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros que passarão a prestar serviços na lógica da terceirização.

O resultado das leis que se pretende revogar por meio deste projeto será a precarização ainda maior do trabalho no Brasil. Empregados contratados por tempo indeterminado serão forçados a migrarem para contratos precários ou serem substituídos por trabalhadores com contratos intermitentes, de jornada parcial, com menores salários e direitos. Na prática, estas leis implicarão enormes perdas para os trabalhadores e, conseqüentemente, redução do mercado interno de consumo, o comércio e a geração de empregos e trabalho decente.

#### Da tramitação e da falta de diálogo social

A Lei, decorrente do Projeto de Lei nº 6.787/2016, apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016, alterava, inicialmente poucos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho e da Lei nº 6.019/197.

Em 9 de fevereiro de 2017, foi constituída Comissão Especial na Câmara dos Deputados destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.

No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 100 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.





O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, no Senado Federal, tramitou também muito rapidamente, sendo aprovado no dia 11 de julho.

Na Casa revisora, por exemplo, para reduzir o tempo de tramitação, houve sessão conjunta geral de debates no Plenário e audiências conjuntas das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) e de Assuntos Sociais (CAS), a despeito dos pedidos de inúmeras audiências, que garantiriam maiores debates e participação ampla de todos os atores atingidos pelas mudanças propostas.

Além disso, deixou-se de realizar estimativa do impacto orçamentário e financeiro do então Projeto de Lei, nos termos dos artigos 113 e 114 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Essa omissão não se coaduna com o Novo Regime Fiscal instituído pela Emenda Constitucional nº 95/2016. Afinal, com o advento da “Reforma Trabalhista”, haverá acréscimo de despesa e redução de receita estatal, já que o Estado foi onerado via Previdência Social quando do afastamento de gestantes e lactantes que não puderem trabalhar em local insalubre; que se retirou a natureza salarial de diversas parcelas pagas às pessoas que trabalham e, portanto, isentou-se o valor correspondente de contribuição social; que a contribuição sindical tornou-se facultativa e, conseqüentemente, haverá diminuição do repasse de verbas para a Conta Especial Emprego e Salário (diminuição dos recursos do FAT).

Sobre esta tramitação açodada, convém lembrar entendimento do Supremo Tribunal Federal a respeito do tema.

Em julgamento de ação direta de inconstitucionalidade por omissão na qual se questionou a inatividade do legislador quanto ao dever de elaborar lei complementar, o Tribunal se posicionou a respeito da atividade legislativa:

“A complexidade de algumas obras legislativas não permite que elas sejam concluídas em prazo exíguo. (...) Não se deve olvidar, outrossim, que as atividades parlamentares são caracterizadas por veementes discussões e difíceis negociações, que decorrem mesmo do processo democrático e do pluralismo político reconhecido e consagrado pela ordem constitucional (art. 1º, caput, e inciso I).”<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ADI nº 3.682-3, Tribunal Pleno, Rel Min. Gilmar Mendes, julg. 09/05/07, DJ 06/09/07. In: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=485460>





A complexidade de todos os dispositivos da Lei nº 13.467, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exigia maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

A realização de consultas a toda a sociedade em matérias relacionadas ao trabalho é prevista também na Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 27 de setembro de 1994 e promulgada pelo Decreto nº 2.518, de 12 de março de 1998.

Vale ressaltar ainda que, no dia 16 de junho de 2017, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), conjuntamente com a União Geral dos Trabalhadores (UGT), a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), a Força Sindical, a Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e a Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) elaboraram Consulta à Organização Internacional do Trabalho a respeito do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, o descumprimento das convenções internacionais de trabalho ratificadas pelo Brasil.

A OIT, no dia 10 de julho, enviou resposta às Centrais, por meio de documento assinado pela Diretora do Departamento de Normas Internacionais do Trabalho, Corinne Vargha, assim resumido em seus itens principais:

Violação das Convenções nºs 154 e 155. Ausência de consulta prévia, detalhada e efetiva com as organizações representativas de trabalhadores e empregadores. Neste ponto, a Convenção nº 154, sobre Negociação Coletiva, e a Convenção nº 155, sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores são desrespeitadas na medida em que o projeto de lei, que trata de temas sindicais e de negociação entre empregadores e trabalhadores, deveria ter sido objeto de consultas prévias, o que não ocorreu. Nesse passo, não se confundem as audiências públicas, realizadas no âmbito do Congresso Nacional, com o que se tem por consulta prévia em caso de alteração da legislação com amparo nas normas internacionais.

Violação das Normas Internacionais ao permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixe-se o conteúdo das convenções e normas internacionais ratificadas pelo Brasil. O Estado brasileiro viola, ainda, suas obrigações constitucionais, ao





permitir que, por meio de negociação coletiva ou individual, rebaixem-se as proteções estabelecidas nas leis. O projeto viola, especialmente, as Convenções n°s 98, sobre Negociação Coletiva; 151, Negociação Coletiva no Serviço Público; e 154, sobre Promoção da Negociação Coletiva, todas incentivadoras de negociação coletiva livre, voluntária e que acorde sobre direitos e condições de trabalhos mais benéficas do que aqueles previstos na legislação.

Os demais questionamentos são igualmente respondidos no mesmo sentido da necessária e antecedente consulta, bem como no respeito às normas internacionais que foram ratificadas pelo Brasil e que se constituem, em razão disso, normas incorporadas ao sistema de proteção social constitucional. A OIT, com esta resposta, reitera posicionamento anterior e acresce fundamentos, reforçando o comprovado aqodamento na tramitação do texto da Lei n° 13.467.

### Da violação às Normas Internacionais do Trabalho

A Lei n° 13.467, além das convenções internacionais violadas citadas acima, afronta outras normas internacionais, em diversos pontos:

Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n°s 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n° 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (n° 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (n° 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (n° 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (n° 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (n° 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (n° 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (n° 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo suas fontes de custeio: Convenções OIT n°s 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto





Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do Mercosul.

Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);

Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;

Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.

Dos direitos sociais retirados e/ou violados

Em relação ao conteúdo da Lei nº 13.467/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho, pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas e, principalmente, pela Constituição da República.

A proposição retira direitos e enfraquece os mecanismos que compensam a diferença de forças existente entre trabalhador e empregados, já que modifica totalmente a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho.





Diretamente, a Lei nº 13.467 retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento das horas “in itinere”, principalmente dos trabalhadores rurais (art. 58, § 2º);
2. O pagamento do intervalo para almoço e descanso não concedido (art. 71, § 4º);
3. A possibilidade de controle da jornada de trabalho no caso do regime de teletrabalho (art. 62, III);
4. A equiparação salarial em cadeia (art. 461, § 5º);
5. A gratificação por tempo de função (art. 468, § 2º);
6. A proteção decorrente da assistência sindical na homologação da rescisão contratual (art. 477);
7. A proteção contra a dispensa coletiva consistente na necessidade de prévia negociação coletiva (art. 477-a);
8. A ultratividade das negociações coletivas (art. 614);
9. A prevalência de convenção coletiva sobre acordo coletivo (art. 620);
10. A isenção do pagamento de honorários periciais quando o trabalhador for beneficiário de justiça gratuita (art. 790-b);
11. A isenção do pagamento de honorários advocatícios quando beneficiário de justiça gratuita (art. 791-a, § 4º);
12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, a Lei nº 13.467 retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

1. O pagamento de horas extras ao autorizar a compensação direta de jornada no caso do regime de trabalho a tempo parcial (art. 58-A, § 5º);
2. O pagamento de horas extras no caso da compensação de jornada relativa a horas extras habituais (art. 59-B).





Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, a Lei promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas (âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicaais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

A Lei nº 13.467 praticamente impede o acesso à Justiça do Trabalho e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma Trabalhista” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pela Lei é retirar







direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na Lei assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

Como a Lei pressupõe que as reclamações trabalhistas são resultado da atuação aventureira e irresponsável dos trabalhadores, a questão do descumprimento das regras pelos empregadores não é enfrentada. E, por isso, o “problema” certamente persistirá. Ressalte-se, ainda, que a Lei estimula a jurisdição voluntária para homologar os termos de quitação anual (art. 507-B) e as rescisões contratuais, que já não serão homologadas pelos sindicatos (art. 477). Com isso, seguramente, haverá uma elevação no número de ações ajuizadas.

#### Da terceirização

A Lei nº 13.429, que trata da terceirização, por seu turno, também padece, em sua tramitação, de grave déficit de debate democrático, já que decorrente da aprovação do PL nº 4.302, de 1998. Paralisado há anos no Congresso Nacional, tal Projeto foi retomado porque estava em fase final de tramitação e, assim, sua rápida aprovação pôs fim a uma disputa democrática que se estendia desde 2004 e que se intensificou a partir de 2013.

A articulação em torno do PL nº 4.302 ignorou a existência do PL nº 4.330, em discussão na Câmara dos Deputados desde 2004. Ignorou, ainda, o debate no Senado e o trabalho de discussão com a sociedade. Insta comentar que foram realizadas audiências públicas pela Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa do Senado em todos os 27 Estados da Federação nos últimos dois anos. As audiências contaram com a presença das centrais sindicais, confederações, federações, sindicatos, entidades de representação do mundo do trabalho, profissionais do Direito, acadêmicos, trabalhadores e do Fórum em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização.

A Lei nº 13.429, em seu conteúdo, subverte a relação jurídica de emprego conforme delineada pelo ordenamento jurídico brasileiro.





A relação de emprego, de regra, pressupõe uma relação bilateral, com pessoalidade e subordinação (elementos que integram o conceito de empregado – artigo 2º da CLT).

As relações chamadas triangulares são entendidas, no sistema das relações de trabalho, como excepcionais, ou seja, admitidas quando autorizadas legalmente e dentro de limites claramente estabelecidos.

A Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho já admitia como lícitas formas de terceirização que estivessem na conformidade da legislação trabalhista (exame infraconstitucional) e do sistema jurídico trabalhista (especialmente artigos 2º, 3º e 8º da CLT), indo, repita-se, até o limite do possível da interpretação para que não se atinja o próprio núcleo do Direito do Trabalho e até mesmo do Direito Empresarial.

A Lei nº 13.429/2017, ao conferir total liberdade para contratar empresas prestadoras de serviços a terceiros, ao fim e ao cabo, admite a possibilidade de uma empresa contratante não ter nenhum empregado direto. Ou seja, nega a própria razão de ser de uma empresa.

Além disso, admite como lícita a intermediação de mão de obra, ou seja, aluguel de pessoas.

De outro lado, como o sistema do direito coletivo do trabalho está estruturado a partir das noções de categorias profissional e econômica, a partir da definição de uma atividade econômica preponderante (artigo 8º da CF/88 c/c artigos 511 da CLT), tal alteração legislativa, sem a correspondente mudança constitucional e legal, implicará destruição de todo o sistema de proteção do trabalho (estatal e sindical).

Ante o exposto, entendemos necessária a revogação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, e da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, com a concessão de efeito repristinatório aos dispositivos alterados e suprimidos por estas duas leis nos termos do parágrafo 3º do artigo 2º da Lei de Introdução ao Ordenamento Jurídico Brasileiro.

Sala da Comissão,

**Senadora GLEISI HOFFMANN**

