

VOTO EM SEPARADO

Da 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.*

RELATORA: Senadora **VANESSA GRAZZIOTIN**

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, supostamente, 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), desta CCJ e da Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

O PL nº 6.787, de 2016, foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, na forma do substitutivo encaminhado a esta Casa, aqui nominado de PLC nº 38, de 2017.

O referido PLC ampliou, consideravelmente, o leque de matérias tratado no PL nº 6.787, de 2016, motivo pelo qual passa-se à sucinta descrição, com base no parecer aprovado na Câmara dos Deputados, do conteúdo do projeto encaminhado ao Senado Federal.

No art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja o grupo econômico, para impedir o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito. A intenção dessa alteração é evitar que, no momento da execução, inclua-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

A alteração promovida no art. 4º do texto consolidado, por sua vez, objetiva não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado estiver no seu local de trabalho para a realização de atividades particulares, sem que seja demandado pelo tomador dos serviços. Consequentemente, esse período de tempo deixa de ser contabilizado para fins de pagamento de horas extras.

Altera-se, ainda, o art. 8º, a fim de se atribuir nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* do referido dispositivo indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, o contrato, a jurisprudência, a analogia somente podem ser usados no vazio legal.

Além disso, inclui-se o art. 10-A à CLT, para estabelecer que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: a empresa devedora;



os sócios atuais e os sócios retirantes. O aludido sócio apenas responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária.

As alterações promovidas no art. 11 da CLT são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e 294 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.

O art. 11-A que se busca inserir na CLT dispõe sobre a prescrição intercorrente, que ocorre na fase de execução do processo, após dois anos de inércia da parte que deveria praticar o ato necessário ao impulso do processo. O marco inicial deste prazo, de acordo com a proposição, ocorrerá somente quando o próprio exequente deixar de cumprir determinação do juízo indispensável para o prosseguimento da execução. Os créditos da Fazenda Pública também sofrerão os efeitos da norma em testilha.

Os arts. 47 e 47-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, preveem a majoração do valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas, com a declarada finalidade de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e proteger os trabalhadores contra a violação de um direito que básico que lhes é devido.

No art. 58 da CLT, a proposição estabelece que as horas in itinere, por não serem tempo à disposição do empregador, não integrarão a jornada de trabalho.

No art. 58-A cuja inserção é visada no texto consolidado, propõe-se modificações ao trabalho em regime de tempo parcial, para estabelecer que somente os contratos com jornada de até vinte e seis horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de trinta horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime ao dos demais empregados,



permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado “abono pecuniário”.

No art. 59 da CLT, atualiza-se o valor de remuneração da hora extraordinária, que, pelo art. 7º da Constituição Federal, tem o adicional de cinquenta por cento sobre a hora normal. A CLT, no particular, ainda faz referência ao acréscimo de vinte por cento sobre a hora normal. Permite-se, ainda, que o banco de horas, já previsto na regra atual do § 2º, seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no máximo em seis meses. Prevê, também, que, se o contrato for rescindido sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data da rescisão.

O art. 59-A inserido na CLT viabiliza o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que ela se dê no mesmo mês e que a jornada não ultrapasse o limite de dez horas diárias. O art. 59-B, por sua vez, traz para a lei a previsão expressa de realização da jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, atualmente presente em convenções e acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas.

O art. 60-A inserido no texto consolidado trata da desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para a liberação do trabalho da 8ª à 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.

No art. 61 da CLT, estabelece-se que, quando houver necessidade da prestação de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes por serviço inadiável, período laborado que extrapolar o limite legal não precisará ser comunicado ao Ministério do Trabalho.

No art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A a 75-E), propõe-se a incorporação de regras sobre o tele trabalho na CLT.



Modifica-se o art. 71 da CLT, para determinar que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Pela nova redação do art. 134 da CLT, permite-se que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito sejam usufruídos em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos. Os períodos restantes, por sua vez, não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.

A inclusão dos arts. 223-A a 223-G no texto consolidado objetiva tratar, na CLT, da questão do dano extrapatrimonial. A inserção de novo Título à CLT contempla, pois, o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano extrapatrimonial.

O art. 394-A da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017, disciplina quando a empregada gestante/lactante deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O novo § 2º do art. 396 da CLT, por sua vez, prevê que os horários dos descansos previstos no caput do referido dispositivo, para a mãe amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Com o acréscimo do art. 442-B à Consolidação, trata-se da contratação do autônomo exclusivo, que segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.



Os arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, na forma do art. 1º da proposição, regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato 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, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. De acordo com o referido dispositivo, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício. Além disso, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos. Já os recolhimentos dos valores relativos à contribuição previdenciária e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato, se este for inferior a doze meses.

A mudança implementada via art. 444-A da CLT visa a permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva.

Com o novo art. 448-A, criam-se regras no tocante às obrigações trabalhistas, quando da venda de uma empresa ou estabelecimento. A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica. A responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada fraude na transferência, a qualquer tempo.



Com o 456-A da CLT, estabelece-se caber ao empregador definir o padrão de vestimenta para ser usado no ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme, de acordo com o referido dispositivo, é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Com a alteração do art. 457 da CLT, explicita-se que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Definem-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

Com a inclusão do § 5º ao art. 458, determina-se que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

A alteração do art. 461 determina que os requisitos para caracterizar a identidade de função não mais observarão a “mesma localidade”, mas “o mesmo estabelecimento empresarial”. Além disso, o serviço deverá ser prestado “para o mesmo empregador” e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei atual prevê dois anos. A alteração ao § 2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A, na forma proposta pelo Substitutivo. O § 5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos.

Modifica-se o art. 468 da CLT, para permitir que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de



confiança ao cargo efetivo, sem que haja a incorporação do valor da função ao salário do obreiro, independentemente do tempo que a tenha exercido.

Com a mudança no art. 477 da CLT, não mais se exigirá a homologação sindical da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas. Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a indenização do FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A inclusão do art. 477-A na CLT equipara as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo.

O art. 477-B estabelece que a adesão a Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de justa causa para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional, cujo requisito é imprescindível para o exercício de suas funções, possa ser demitido.

Já o art. 484-A permite a empregados e empregadores rescindirem, em consenso, o contrato de trabalho, caso em que o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

O art. 507-A permite que, 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.

Com o acréscimo do art. 507-B, permite-se que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Os arts. 510-A a 510-D, regulamentam 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”.

São alterados os 545 a 602, que tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, para estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

O art. 611-A, estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho e o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se ampla a negociação coletiva.

A nova redação dada ao art. 614 determina que não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando-se, desse modo, a ultratividade.

A nova redação dada ao art. 620 da CLT estabelece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.



O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Estabelece-se, ainda, que os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Com a alteração do art. 652 e acréscimo dos arts. 855-B a 855-E, busca-se reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e a forma pela qual se pretende implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Propõe-se, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferir competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, incorpora-se um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o magistrado a homologará. A petição suspenderá o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

A redação dada ao art. 702 da CLT, traça limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência.

Com as mudanças no art. 775 da CLT, pretende-se harmonizar o processo do trabalho com a diretriz que já é adotada pelo novo CPC de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente na CLT, que ainda os estabelecem como contínuos.

Com a alteração do art. 789 consolidado, determina-se que, nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas perante a Justiça Estadual, no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base



de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto o § 3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

O art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, “ainda que beneficiária da justiça gratuita”.

O art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

Os 793-A a 793-D, incluem dispositivos sobre a litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema presente no novo CPC.

Com a alteração do art. 800, busca-se disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho, visando a conferir maior celeridade processual e a uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes.

A alteração no art. 818 importou parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema, bem como decisão do TST (Instrução Normativa nº 39, de 2016): “aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas”.

As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado.

No art. 841, acrescentou-se um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado.



O § 3º que se acresce ao art. 843 para estabelecer que o preposto não precisa ser empregado da empresa reclamada.

O art. 844 da CLT disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes à audiência. A regra geral do caput do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça. Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento das custas processuais, se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais, nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior. Do mesmo modo, o artigo afasta a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados quando o advogado da parte estiver presente.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da descon sideração da personalidade jurídica que era previsto na Instrução Normativa nº 39, do TST.

A modificação do parágrafo único do art. 876, adapta esse artigo ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual “a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados”. Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos da Súmula nº 368, III.

A alteração feita no art. 878 determina que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para impugnação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, propõe-se a inclusão na CLT do dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial, a TR.



Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

O §6º que se acrescenta ao art. 884 é para determinar a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

A nova redação dada ao art. 896 iguala os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do novo CPC. Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal.

Com a alteração do art. 896-A, a regulamentação da transcendência recursal é trazida para o processo do trabalho para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal.

O projeto faz uma inserção de um § 9º ao art. 899 na CLT, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do novo CPC.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 1974.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C, garante aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora. Por fim, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na



qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada.

A alteração na Lei nº 8.036, de 1990, visa apenas a adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do Substitutivo, para dela fazer constar expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, acrescentou-se um inciso I-A ao art. 20 da lei.

A mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é para adequá-la ao § 5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliou-se as despesas que não integrarão o salário de contribuição.

II – ANÁLISE

Conforme disposto no art. 100, I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão discutir 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.

A análise dos referidos aspectos da proposição deve ter como parâmetro a disciplina que a Constituição Federal traçou para o trabalho prestado no Brasil.

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.

Tal fundamento irradia não só na normatização dos direitos sociais dos trabalhadores, consoante se depreende dos arts. 6º, 7º e 8º da Constituição da República, mas, também, na disciplina da ordem



econômica, já que ela é, nos termos *caput* do art. 170 da Constituição de 1988, 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:

Tanto é assim, 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 testilha, 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.

Em que pese o referido dispositivo fazer menção à função social da propriedade rural, não se pode negar que, em um sistema constitucional baseado no valor social do trabalho, a sua aplicação também alcança a propriedade urbana.

Do contrário, restaria estabelecida distinção que não se coaduna com o postulado da isonomia (art. 5º, *caput*, da Carta Magna), tampouco com o direito fundamental elencado no inciso XXIII do citado art. 5º, segundo o qual toda propriedade, sem qualquer distinção, terá que cumprir a sua função social.

Em face disso, ainda que se admita a necessidade de se adaptar a legislação trabalhista às novas relações econômicas, fortalecendo, assim, o entendimento entre as categorias econômicas e profissionais, tal reconhecimento não pode ocasionar a sobreposição da livre iniciativa sobre o trabalho humano, equiparando-o aos demais fatores de produção, visando, apenas, à redução dos custos da mão de obra, com o incremento exponencial da mais valia decorrente do labor do obreiro.



As mudanças pretendidas na legislação trabalhista pelo PLC 38, de 2017 contrariam inúmeras disposições constitucionais e legais, assim como desrespeitam compromissos internacionais assumidos pelo Brasil por meio de tratados de direitos humanos.

Portanto, O PLC nº 38, de 2017, caminha exatamente no sentido vedado pela Carta Magna, contrariando também compromissos internacionais. Trata-se de reforma na CLT e na Lei nº 6.019, de 1974, cirurgicamente promovida para retirar do trabalhador direitos historicamente conquistados, aumentando, ainda mais, a disparidade existente na relação laboral.

Nesse sentido, passa-se ao exame dos principais assuntos tratados no PLC nº 38, de 2017, demonstrando, ponto a ponto, os diversos prejuízos que ele ocasiona ao empregado.

I – GRUPO ECONÔMICO

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

Trata-se, pois, de alteração que enfraquece o conceito tradicional de grupo econômico, dele retirando empresas que, mesmo com relação de controle entre elas, atuam em ramos diferentes da atividade econômica.

Em face disso, não se pode aceitar a referida alteração promovida na CLT. O texto atual da consolidação garante que todos os beneficiários dos serviços prestados pelo empregado sejam responsáveis pela satisfação de seus direitos laborais, preservado, pois, o valor social do trabalho, previsto no art. 1º, IV, da Carta Magna.

II – MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO



A mudança realizada no art. 4º da CLT contraria jurisprudência cristalizada na Súmula nº 366 do TST, no sentido de que os períodos descritos no § 2º do referido dispositivo, desde que superiores a cinco minutos por batida, ensejam o pagamento de labor extraordinário.

Sabe-se que o empregado não permanece nas dependências do estabelecimento do empregador de livre e espontânea vontade. Se lá se encontra, é porque há a necessidade de sua presença no local de trabalho, ainda que não haja ordem direta nesse sentido.

Cite-se, como exemplo, a troca de uniformes. A utilização de uniformes é do interesse do empregador, seja por questões de uniformização da vestimenta no local de trabalho, seja para promover a sua marca para os clientes que visitam o estabelecimento empresarial.

Por isso, o tempo despendido com a colocação/retirada de uniformes deve ser computado como tempo à disposição do patrão, pois é o interesse deste que prevalece no particular.

Necessário, então, rejeitar-se cirúrgica reforma *in pejus* promovida pelo PLC nº 38, de 2017, nas relações laborais.

III – FONTES SUBSIDIÁRIAS DO DIREITO DO TRABALHO E ALCANCE DAS SÚMULAS DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Com a alteração do art. 8º da CLT, pretende-se suprimir a necessidade de que o direito comum seja compatível com os princípios inerentes ao direito do trabalho, para que possa ser utilizado como fonte subsidiária da legislação laboral. Com isso, podem restar feridos postulados fundamentais ao sistema, como o da proteção, por exemplo (art. 7º, caput, da Carta Magna).

Além disso, nota-se que o § 2º do referido dispositivo não contém qualquer novidade jurídica. Súmulas e enunciados de jurisprudência nunca puderam contrariar texto expresso de lei. O que se busca, no particular, é restringir a interpretação das Cortes laborais, em



relação aos corretos sentido e alcance da lei trabalhista. Fica claro, neste tópico, que a proposição visa a amarrar o Poder Judiciário, evitando que ele interprete a lei em consonância com os ditames constitucionais.

Assim, necessário se faz a transcrição do dispositivo constante da proposta sob análise:

“Art. 8º (...)

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

Resta claro que a alteração pretendida implica em cerceamento à competência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), de modo a inviabilizar, ainda mais, o seu poder normativo.

O poder normativo é atribuído pela Constituição (art. 114) à Justiça do Trabalho, para conciliar e julgar dissídios coletivos de natureza econômica, estabelecendo normas e condições para todos os integrantes de categorias empregada e empregadora afins, quando as mesmas, manifestando antagonismos e divergências, recusam-se a resolvê-los mediante negociação coletiva ou arbitragem.

Nesses casos, 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”.

Nesse âmbito, 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 atribuída ao § 2º do art. 8º da CLT pelo Projeto de Lei busca reduzir ainda mais o escopo dessa prerrogativa normativa ao impedir que a súmula ou outro enunciado de jurisprudência do TST possa criar obrigações não previstas em lei.

Assim, estará limitando 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.

Mas o dispositivo vai além, ao vedar que a Justiça do Trabalho exerça com autonomia a sua função jurisdicional que é de intérprete da lei, unificando sobre ela entendimento reiterado de seus julgamentos em forma de súmulas ou enunciados, numa clara intervenção do Poder Legislativo nas atribuições constitucionais do Poder Judiciário.

Não menos importante, destacar que o § 3º do art. 8º, ao restringir o exame judicial dos acordos e convenções coletivas de trabalho aos seus aspectos meramente formais contraria o disposto no art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal.

Assim sucede, pois 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.

Nesse aspecto, ao Poder Judiciário cabe 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. Além disso, a norma ofende o art. 5º, XXXV, da Constituição, segundo o qual a lei não excluirá da apreciação judicial lesão ou ameaça a direito.



Por todos esses aspectos, as alterações promovidas no art. 8º consolidado não merecem a aprovação deste Senado.

IV – RESPONSABILIDADE DO SÓCIO RETIRANTE – ART. 10-A DA CLT

A responsabilidade subsidiária do sócio retirante permite que este se veja livre de responder pelas dívidas da empresa, mesmo que esta não disponha de patrimônio suficiente para a satisfação dos créditos laborais. Trata-se, pois, de sobreposição do patrimônio do devedor ao direito de o obreiro receber verbas indispensáveis ao seu sustento, em manifesta contrariedade à função social da propriedade, positivada no art. 5º, XXIII, da Constituição Federal.

Além disso, a limitação da responsabilidade aos dois anos depois de averbada a modificação do contrato social da empresa vulnera o art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, pois a prescrição incidente sobre as pretensões trabalhistas é de cinco anos, observado o biênio posterior à extinção do contrato de trabalho.

Em face disso, não se pode coadunar com os termos do referido art. 10-A.

V – HORAS *IN ITINERI* – ART. 58, § 2º, DA CLT

A nova redação conferida ao § 2º do art. 58 da CLT modifica o norte legal e jurisprudencial acerca da matéria, que admite a contagem das horas *in itinери* na jornada de trabalho, desde que o estabelecimento empresarial seja de difícil acesso, o empregador ofereça a condução e não haja transporte público regular.

A lei e a jurisprudência baseiam-se na teoria do risco empresarial (arts. 2º e 3º da CLT), segundo o qual os riscos da atividade econômica devem ser suportados pelo empregador.



Em virtude da referida teoria, ao se estabelecer em local de difícil acesso e sem transporte público regular, deve o empresário arcar com os ônus financeiros de tal decisão, dentre eles, a remuneração do período que os trabalhadores despendem nos trechos de ida ao posto laboral e correlato retorno.

Assim, necessária a rejeição da alteração proposta na CLT, mantendo-se a redação original do citado dispositivo consolidado. Do contrário, estar-se-á transferindo os riscos da atividade econômica para o prestador dos serviços, o que não se coaduna com a lógica existencial da relação empregatícia, além de retirar da proposição, no particular, a sua juridicidade.

VI – TRABALHO EM TEMPO PARCIAL – ART. 58-A DA CLT

Em relação às modificações propostas quanto ao contrato de trabalho a tempo parcial e ao contrato de trabalho temporário, bem como na introdução da prevalência do negociado sobre o legislado para admitir a aplicação de normas abaixo do que prevê o piso legal, aspecto este que analisaremos em detalhe adiante, percebe-se evidente violação do “caput” do art. 7º da Constituição Federal, no qual se prevê que novos direitos atribuídos aos trabalhadores devem melhorar – e não piorar – a sua condição social.

Reconhece-se no projeto violação, também, ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, que, em seu art. 7º, prevê: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: b) a segurança e a higiene no trabalho; d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

Da mesma forma, há violação ao art. 7º do Protocolo de San Salvador, também ratificado pelo Brasil: “Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo



anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: e) segurança e higiene no trabalho; g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais”.

Ainda em relação à duração do trabalho, cabe lembrar o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos humanos: “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas” e também o art. 11 da Declaração Sociolaboral do Mercosul: “Todo trabalhador tem direito à jornada não superior a oito horas diárias, em conformidade com as legislações nacionais vigentes nos Estados Partes e o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos”.

Além disso, Doutrina e jurisprudência enxergam o trabalho a tempo parcial como mecanismo de precarização das relações laborais, por permitir pagamento de salários inferiores ao mínimo legalmente estabelecido para uma jornada de 220 horas mensais.

As balizas atualmente estabelecidas no art. 58-A da CLT mais do que atendem aos interesses do empregador em contar com mão de obra para atividades que não exijam a presença do trabalhador nas quarenta e quatro horas semanais.

Se o legislador infraconstitucional decidiu estabelecer parâmetros distintivos entre a jornada de trabalho máxima prevista na Carta Magna (44 horas semanais), chamando-a de integral, e uma jornada de trabalho inferior a esta, chamando-a de parcial, é razoável, então, que haja a prorrogação da última espécie de jornada ou que a diferença entre elas seja de apenas 12 horas semanais (26, mais seis horas extras)?

A toda evidência que não. Se o que se pretende é adaptar a contratação às necessidades de trabalhadores que não podem dedicar 44 horas semanais à empresa, necessário estabelecer que: 1) o parâmetro escolhido para tal não seja desrespeitado, no caso da prestação de horas extras; e 2) ao empregado seja dada, de fato, a oportunidade de se dedicar a outros afazeres (o que não é possível com uma jornada de 32 horas



semanais), sob pena de se tornar o instituto do trabalho a tempo parcial inócuo.

Assim, imperativa a rejeição da alteração do art. 58-A que se busca inserir na CLT, pois ela somente atende aos interesses dos empresários em afronta a nossa Carta Magna e à tratados do qual o Brasil é signatário.

VII – REGIME 12X36 – ARTS. 59-A, 59-B E 60, PARÁGRFO ÚNICO

O regime 12X36 atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo).

Entretanto, tal modalidade de trabalho, por demandar alterações constantes no período em que o empregado é convocado a laborar, pode ocasionar danos à saúde do prestador dos serviços.

Por isso, a sua disciplina deve ser cuidadosamente realizada pelos sindicatos das categorias econômicas e profissionais, restando imprópria sua previsão em acordo individual escrito entre as partes, cabendo, pois, ao Poder Judiciário fulminar, por violação do art. 7º, XXII, da Constituição Federal, regimes 12X36 que não preservem a saúde dos integrantes da categoria profissional.

Assim, a possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes não se coaduna com o texto constitucional.

A redação proposta para o art. 59-A da CLT permite que acordo individual escrito possa estabelecer a jornada de 12 horas diárias, seguidas por 36 de descanso.

Tal solução, 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, da CF contempla somente o acordo coletivo de trabalho e não o acordo individual. Trata-se da tentativa de impor uma interpretação do texto constitucional que nunca existiu, revelando absoluta má-fé.

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 nº 1.242, do então Deputado Paulo Paim, no âmbito da Assembléia 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 se trabalho, seja subordinado à jornada de trabalho superior a 8 horas, e 2 horas extraordinárias, com intervalo de 36 horas, sistematicamente, visto que 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 à situação de fadiga, com riscos à sua integridade física e saúde.

Além disso, a permissão de se indenizarem os intervalos para repouso e alimentação também milita contra o referido art. 7º, XXII, pois as referidas pausas ligam-se à preservação da saúde do trabalhador, que, nos termos citado dispositivo constitucional, não pode ser vulnerada pela legislação infraconstitucional, como ocorre na hipótese.

Da mesma forma, o estabelecimento do regime em testilha para atividades insalubres, por colocar em xeque a saúde do trabalhador,



deve ser autorizada pelo Ministério do Trabalho, sob pena de vulneração do citado inciso XXII.

Não menos importante destacar, ainda, que a disposição do parágrafo único do art. 59-A, no sentido de que o salário mensal do empregado que labora no regime 12X36 engloba o adicional noturno, vulnera o art. 7º, IX, da Constituição Federal, que prevê que a hora noturna deve ser remunerada em patamares superiores à diurna. Por isso, o mencionado adicional, que depende do número de horas efetivamente laboradas pelo empregado, não pode ser englobado na remuneração mensal padrão do trabalhador.

Por fim, acordo de compensação de jornada em que há a prestação habitual de labor extraordinário equivale à ausência de acordo de compensação, nos termos da Súmula nº 85, IV, do TST, motivo pelo qual a prestação habitual de horas extras, ao contrário do que dispõe o art. 59-B que se busca inserir na CLT descaracteriza o ajuste compensatório.

Tecidas essas considerações, não se pode compactuar com a disciplina promovida pelo PLC nº 38, de 2017, ao regime de trabalho de 12X36.

VIII – TELETRABALHO – ARTS. 62, III, 75-A a 75-E

O teletrabalho não é necessariamente incompatível com o controle de jornada, motivo pelo qual a inserção realizada no art. 62 da CLT, por tratar de maneira diversa trabalhadores que exercem a mesma função, tão somente pelo local em que a realizam, ofende o postulado da isonomia art. 5º, caput, da Carta Magna.

Além disso, considerando que os riscos da atividade econômica devem, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT, ser suportados pelo empregador, necessário que os custos com a aquisição e manutenção dos instrumentos necessários para a realização dos serviços, assim como as despesas efetuadas pelo empregado para a finalidade em testilha, sejam arcados pelo empregador, sob pena de se contrariar a própria lógica da relação laboral.



Não menos importante considerar, ainda, que a disciplina do teletrabalho deve ser oriunda de ampla discussão na sociedade, em que se ouçam, de fato, os representantes dos trabalhadores e empregadores, para que, em consenso, construam a norma que irá reger a matéria.

Tal discussão não foi realizada na elaboração do PLC nº 38, de 2017, tampouco tem sido na sua apreciação por esta Casa, motivo pelo qual não se podem aprovar as normas que se buscam inserir na CLT sobre a matéria.

IX – FÉRIAS ANUAIS – PARCELAMENTO

A nova redação conferida ao 134 da CLT permite que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possa ser usufruído em até três períodos, sendo que um dos períodos não pode ser inferior a quatorze dias corridos e que os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um.

Trata-se, pois, de alteração nociva à saúde do trabalhador que terá menos dias corridos para se recuperar do labor prestado durante o ano. Além disso, considerando a sujeição laboral inerente ao vínculo empregatício, não há dúvidas de que a época de fruição dos períodos de férias atenderá unicamente aos interesses do empresário, em prejuízo às necessidades do trabalhador.

A rejeição da nova redação do art. 134 da CLT é, portanto, recomendável.

X – DANOS EXTRAPATRIMONIAIS – ART. 223-A a 223-G

A inclusão dos arts. 223-A a 223-G objetiva tratar na CLT a questão do dano extrapatrimonial.



Como as leis do trabalho não disciplinam o tema, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o assunto.

A ausência desses critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações, de acordo com o relator da proposição na Câmara dos Deputados, trazem insegurança jurídica à matéria, podendo lesar a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos.

Entretanto, em que pese a propalada intenção de conferir segurança jurídica a matéria, observa-se que a disciplina do dano extrapatrimonial, na forma do PLC nº 38, de 2017, vulnera direitos fundamentais dos trabalhadores.

Com efeito, o art. 223-B ofende o direito de herança (art. 5º, XXX), já que a indenização a que faz jus o ofendido ostenta natureza patrimonial, incorporando-se, pois, à herança eventualmente transmitida aos seus herdeiros. Assim, necessária a supressão da expressão “exclusiva” do dispositivo em testilha.

O art. 223-C, por sua vez, restringe indevidamente os bens jurídicos tutelados pela norma. A vida sexual e privada do trabalhador, de acordo com o referido dispositivo, não seriam indenizadas, caso ofendidas pelo empregador. As mesmas ponderações feitas ao art. 223-C podem ser feitas ao art. 223-D, justificando, pois, a supressão de ambos do PLC nº 38, de 2017.

A parametrização do dano extrapatrimonial, na forma dos §§ 1º e 2º do art. 223-G, em que pese a intenção de acarretar segurança jurídica à matéria, inviabiliza o pleno ressarcimento da lesão sofrida, além de discriminar o ser humano em função de sua remuneração.

Imagine-se o seguinte exemplo prático. Em um ambiente fabril, desaba o teto sobre os trabalhadores de determinada indústria, ocasionando, pois, a perda definitiva da capacidade laboral de todos eles.



A indenização moral a que fazem jus os referidos trabalhadores pode ser paga em valores diferenciados, em virtude do salário deles?

A toda evidência que não! São todos seres humanos que foram privados de sua capacidade laboral. Ao contrário dos demais fatores de produção, não se pode atribuir à vida humana, tampouco aos direitos fundamentais do trabalhador, valor previamente estabelecido, em função da retribuição pecuniária percebida pelos serviços prestados pelo obreiro.

Admitir tal distinção, na forma do que positivado no PLC nº 38, de 2017, é inserir na ordem jurídica a seguinte afirmativa: o ser humano vale pelo que ganha, e não pelo que é. Trata-se, pois, de assertiva manifestamente contrária ao princípio da dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, nos termos do art. 1º, III, da Carta Magna.

Não menos importante destacar que a expressão “entre partes idênticas” do § 3º do art. 223-G, somente permite o aumento do valor da indenização por dano extrapatrimonial, quando o empregador lesar o mesmo empregado mais de uma vez.

Trata-se de norma que estimula a prática de condutas ofensivas à dignidade do trabalhador, pois somente na segunda ofensa, em relação ao mesmo empregado, é que o tomador dos serviços será duramente apenado.

O empregador que reiteradamente lesa a esfera patrimonial de seus empregados deve ser apenado mais severamente do que aquele que comete a sua primeira infração, motivo por que não se pode coadunar com a exigência de identidade entre partes da reclamação trabalhista, para fins de majoração da pena.

Tecidas essas considerações, verifica-se que a disciplina dos danos extrapatrimoniais realizada pelo PLC nº 38, de 2017, não atende aos anseios da sociedade de se garantir que o labor humano seja prestado de forma digna.



XI – GESTANTE/LACTANTE – ATIVIDADE INSALUBRE E INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

O art. 394-A disciplina quando a empregada deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

Trata-se, pois, de norma que permite o desempenho de atividade insalubre por parte da gestante e da lactante, comprometendo, não só a saúde da empregada, mas também da criança.

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

[...]

§ 2º Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e 15 demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço.

A nova redação do *caput* do at. 394-A da CLT visa permitir que a empregada gestante ou lactante exerça atividades ou trabalhe em locais e operações insalubres.

Em nosso entender se trata de 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 na forma da Lei nº 13.287, de 11 de maio de 2016, ou seja, no ano passado institui-se avanço protetivo do trabalho da gestante e da lactante que acaba de completar apenas um ano de sua vigência.

A Constituição Federal, em seu art. 6º, *caput*, elenca entre os direitos sociais a proteção à maternidade.

No art. 7º, inciso XVIII, a CF protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa.

O direito à licença-maternidade albergado no art. 201, inciso I, da CF 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, da CF, 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, é insitamente inconstitucional a previsão de que a empregada gestante, ou a lactante, possam ser submetidas ao trabalho insalubre, em qualquer grau, devendo, porém, ser assegurado a essa trabalhadora, em caso de não poder exercer atividade salubre durante a gestação ou lactação, o direito ao salário-maternidade, muito embora se tenha recomendado veto a este dispositivo pelo Relator.

Ademais, ao tentar inserir o § 2º ao art. 396 da CLT, pretende-se condicionar a fruição do intervalo para amamentação ao prévio acordo entre a lactante e o empregador. Tal possibilidade, absurda por si, inviabilizará a fruição do direito previsto no *caput*, dada a possível existência de ameaça velada de perda do emprego, caso a mulher faça uso de sua prerrogativa legal.

Pelo exposto, as referidas alterações não merecem a chancela do Senado Federal. A Casa da Federação, por óbvio, não pode pactuar com



inconstitucionalidades, em quaisquer hipóteses. Menos ainda em casos que atentam contra os maiores bens que devem ser tutelados pelo Estado, a saúde e a própria vida.

XII- AUTÔNOMO EXCLUSIVO

Com o acréscimo do art. 442-B, que trata da contratação do autônomo exclusivo, segue-se o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.

“Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.”

Dispõe a norma que, ainda que haja exclusividade na prestação laboral, não haverá vínculo empregatício entre o trabalhador nominado autônomo e o tomador dos serviços.

O dispositivo em testilha, a toda evidência, visa a afastar o reconhecimento de vínculo na contratação de “falsos” trabalhadores autônomos.

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.

O objetivo final da norma é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude ao contrato de trabalho, obrigando o trabalhador a se inscrever como “autônomo” na Previdência Social (na verdade na condição de contribuinte individual) e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.



Trata-se de prática que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de “autônomo”, ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade e com exclusividade a um contratante tem como propósito de afastar a relação de emprego e, com isso, os encargos trabalhistas.

A simples contratação do trabalhador “autônomo”, na forma “contínua” prevista no dispositivo seria o suficiente para afastar a qualificação como empregado.

O que caracteriza a relação de emprego são 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.”

Trata-se de permissivo legal que torna nula a integralidade do art. 7º da Constituição, caracterizando fraude à Constituição.

Dessa forma, a norma em tela, por criar obstáculo jurídico ao reconhecimento de vínculo empregatício, ofende o disposto no aludido dispositivo constitucional, merecendo, pois, a sua rejeição.

XIII – TRABALHO INTERMITENTE

Os arts. 443 e 452-A do projeto regulamentam o contrato de trabalho intermitente.

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.



“Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.”(NR)

[...]

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.



§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.”

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 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.

A concepção adotada transforma o trabalhador em objeto, em afronta direta ao fundamento constitucional do respeito à dignidade da pessoa humana (CF, art. 1º, III), ao submetê-lo, integralmente, ao interesse do empregador.



Colide com princípios elementares da ordem social, que integram o núcleo fundamental da proteção ao trabalho e da dignidade do trabalhador.

Vincula a remuneração do trabalhador ao sucesso do empreendimento, comprometendo a satisfação de suas necessidades básica e o seu mínimo existencial, pois o salário não estará mais assegurado, nem será previsível, ferindo, ainda o art. 7º IV, pela inexistência de garantia, sequer, de uma remuneração mínima.

Viola ainda a função social da propriedade (CF, art. 5º, XXIII e art. 170, III), ao subordinar o trabalhador ao interesse exclusivo da empresa na acumulação e realização do lucro.

E contraria, ainda, o princípio da valorização social do trabalho, consignado nos art. 1º, IV, e 170, “caput”, da Constituição.

Assim, tal previsão legal ofende os primados constitucionais por submeter o trabalhador a situação de grave injustiça e precarização do direito ao salário.

Este projeto, portanto, objetiva instituir em nosso País 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, portanto, 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.

Por isso, necessário obstar inclusão no ordenamento jurídico nacional de norma que, de forma grave, desconsidera a dignidade do trabalhador brasileiro, em inequívoca inconstitucionalidade.



XIV – EMPREGADOS QUE PERCEBAM SALÁRIO SUPERIOR AO DOBRO DO TETO DOS BENEFÍCIOS PAGOS PELO REGIME GERAL DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

A subordinação inerente à condição de empregado permanece independentemente do salário por ele percebido.

O parágrafo único do art. 444, que permite a negociação individual de matérias reservadas a acordos e convenções coletivas, assim como o art. 507-A, que permite ao referido empregado firmar compromisso de arbitragem, viabilizam a mera renúncia de direitos laborais, ante o temor de perda do emprego.

Nem à negociação coletiva, por força do art. 7º, caput e XXVI, da Constituição Federal, é facultado abrir mão dos direitos dos trabalhadores.

Os dispositivos, portanto, não se coadunam com os referidos artigos da Carta Magna, merecendo, assim, serem rejeitados.

XV – PARCELAS QUE NÃO SE INCORPORAM AO SALÁRIO, §§ 2º E 4º DO ART. 457

Com a alteração do art. 457, explicita-se que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Vejamos:

“Art. 457. [...]”

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do



empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

[...]

§ 4º Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.”(NR)

Os referidos §§ 2º e 4º do art. 457, na forma como redigidos, permitem que o empregador fraude as normas trabalhistas e previdenciárias referentes à natureza salarial dos valores devidos aos trabalhadores pelos serviços por eles prestados.

A maneira genérica como os dispositivos são formulados viabiliza que parcelas revestidas de habitualidade e ligadas aos serviços desempenhados sejam pagas sobre outros rótulos (prêmios, por exemplo), o que compromete, inclusive, o recolhimento de valores aos cofres previdenciários.

A alteração ao art. 457 da CLT, combinada com a alteração promovida pelo art. 4º do PLC 38/2017 ao art. 28 da Lei nº 8.212, de 1991, tem como propósito permitir a exclusão do salário de importâncias como diárias e abonos.

Trata-se de norma que afronta o princípio da irredutibilidade do salário, assegurado no inciso VI do art. 7º da Carta Magna, o que a torna inconstitucional.

A legislação atual determina que sejam considerados como salário as diárias e ajudas de custo que excedam 50% do salário, enquanto os abonos, que têm nítido caráter remuneratório, devem sempre ser a ele somados, para todos os fins, notadamente encargos trabalhistas, FGTS e contribuição social.

Ao excluir essas parcelas, sem qualquer limitação, o PLC 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” e “abonos” 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.

Em face disso, não se pode coadunar com tamanha institucionalização da fraude aos direitos dos trabalhadores.

XVI – PRINCÍPIO DA ISONOMIA, § 5º DO ART. 461

A redação atribuída ao § 5º do art. 461 da CLT 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 2013, 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, à luz do princípio da isonomia, que se estabeleçam exceções ao direito à equiparação, 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 devendo, portanto, a mudança pretendida não prosperar.

XVII – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – HOMOLOGAÇÃO SINDICAL - DISPENSA

Com a mudança no art. 477, não mais se exigirá a homologação sindical da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

A referida homologação, entretanto, é medida que protege o trabalhador contra eventual pressão pela renúncia de suas verbas laborais, além de colaborar para evitar que milhares de reclamações trabalhistas cheguem às portas do Poder Judiciário.

A supressão da chancela sindical, portanto, é contrária ao disposto no inciso III do art. 8º da Constituição Federal, devendo ser rejeitada pelo Senado Federal.

Além disso, a necessidade de o empregador comunicar aos órgãos competentes a dispensa do empregado, para que este possa receber o seguro desemprego e movimentar a conta vinculada do FGTS, pode inviabilizar a fruição dos referidos direitos do trabalhador, que ficará sujeito à vontade do empregador de comunicar, ou não, o ato demissional. A providência em comento, portanto, não pode ser aprovada por este Parlamento.



XVIII – DISPENSA COLETIVA

No art. 477-A da CLT introduzido na CLT pelo PLC 38/2017, 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.

“Art. 477-A. 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:

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*” (GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na*



reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974).

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 Kátia Magalhães Arruda; R0-173-02.2011.5.15.0000, julgado em 13.08.2012 - Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado; R0-6-61.2011.5.05.0000, julgado em 13.11.2012 - Relator: Ministro Waldir Oliveira da Costa”. (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª Ed. São Paulo: LTR, 2015, pág. 1.214).

Dessa forma, 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 proposta nos termos do art. 477-A.

Além da inconstitucionalidade apontada, o que já fere de morte a proposição em si, o projeto milita contra a doutrina e a jurisprudência trabalhistas, além do disposto no art. 13 da Convenção nº 158 da OIT.



Isso porque, os impactos sociais da dispensa coletiva, que podem aniquilar a economia de pequenos municípios, recomendam a consulta a entidade sindical representativa da categoria profissional, a fim de se elaborar um plano de ação que minimize os referidos efeitos.

Em face disso, não se pode concordar com a equiparação que se busca realizar no PLC nº 38, de 2017.

XIX – RESCISÃO POR ACORDO ENTRE AS PARTES

Com o novo art. 484-A, permite-se que a rescisão contratual ocorra por acordo entre as partes, com o pagamento, pela metade, das verbas rescisórias ao trabalhador.

Trata-se de norma que possibilita a renúncia de direitos laborais.

O empregador que quiser dispensar o seu empregado a ele dará duas opções: nada receber, indo pleitear os seus direitos junto ao Poder Judiciário, ou receber as verbas rescisórias pela metade, desde que ateste que a rescisão ocorreu por acordo de vontades.

O empregado à beira do desemprego optará, certamente, pela percepção de metade dos seus haveres laborais, dada a incerteza de quando, ou se, arranjará outra fonte de sustento para ele e para a sua família.

Por isso, necessária barrar a entrada no ordenamento jurídico nacional de norma que institucionalize a renúncia de direitos laborais.

XX – HIPERSUFICIENTE – CLÁUSULA DE ARBITRAGEM -

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, estruturada com grande corpo jurídico e capacidade de impor seus interesses ao empregado.

“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.”

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.

Restará a discussão, neste caso, de vício de vontade, que pode gerar a anulabilidade desta cláusula.

XXI – TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Com o acréscimo do art. 507-B, permite-se que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e que terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A ideia é que o termo de quitação sirva como mais um instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

Sucedo que, premido pela necessidade de manter o emprego, o trabalhador, certamente, será compelido a dar quitação de todos os haveres



laborais sonegados durante a vigência do contrato de trabalho, o que não se coaduna com o princípio da proteção, positivado no *caput* do art. 7º da Carta Magna.

Trata-se de dispositivo que institucionaliza a sonegação de inúmeros direitos trabalhistas, como horas extras e adicionais, por exemplo.

Por isso, não se pode aceitar a sua inserção na CLT.

XXII – REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NA EMPRESA

A ausência de previsão a respeito da maneira de como haverá a harmonização do papel dos representantes dos trabalhadores no local de trabalho com o dos representantes sindicais, desconsidera o art. 5º da Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil: “Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte”. Disposição no mesmo sentido está também expressa no art. 3.2 da Convenção 154 da OIT.

Com os arts. 510-A a 510-D, pretende-se regulamentar 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.

A comissão representativa dos empregados ao não guardar qualquer vinculação com o sindicato da categoria profissional que é o



legítimo defensor dos trabalhadores, à luz do art. 8º, III, da Carta Magna, podendo, inclusive, com ele concorrer.

Tal possibilidade, aliada à circunstância de que os empregados eleitos para compor a referida comissão certamente estarão subordinados aos interesses do empregador, que, "debaixo dos panos", comandará o processo eleitoral, acarretará, inexoravelmente, a desproteção do trabalhador brasileiro, merecendo, portanto, ser rejeitada por este Congresso Nacional.

XXIII – CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

Os arts. 545 a 602 da CLT, que tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, são alterados, para estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

A alteração em discussão, a toda evidência, visa a enfraquecer o movimento sindical brasileiro, em especial os pequenos sindicatos dos trabalhadores, que dependem da contribuição prevista em lei para a manutenção de sua luta por melhores condições de trabalho.

Tal alteração, aliada à instalação de comissão representativa dos trabalhadores no âmbito empresarial, descolada do sindicato, torna manifesta a intenção da norma de precarizar as condições em que o trabalho é prestado no Brasil.

Importante destacar, ainda, que a Constituição Federal, em seu art. 8º, IV, determina que a lei deve prever contribuição para o custeio das atividades dos sindicatos dos trabalhadores.

Em face disso, a supressão da obrigatoriedade do pagamento da contribuição sindical milita contra a intenção do poder constituinte originário, não merecendo, assim, a chancela deste parlamento.



XXIV – NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Em relação ao negociado sobre o legislado, é importante apontar que os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição, as normas de tratados e convenções internacionais ratificados pelo país (CF, artigo 5º, § 2º) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram a cidadania aos trabalhadores compõem, na feliz expressão do Ministro Maurício Godinho Delgado, o “patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88)” (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 1465.)

Por outro lado, sendo possível o estabelecimento de acordo coletivo de trabalho com determinada empresa para rebaixar direitos trabalhistas em geral, e não com as suas concorrentes, claro está o desequilíbrio concorrencial para as outras empresas, gerando a concorrência desleal, vedada pelo artigo 170, IV, da Constituição da República e também evitada pela disposição do art. 620 da CLT, mantida sem alteração em mais uma contradição jurídica do projeto de lei apresentado.

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o PLC nº 38, de 2017, institui a prevalência do negociado sobre o legislado.

No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo do PLC nº 38/2017 é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos através de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e que esta negociação prevaleça sobre a lei.



O art. 611-B lista de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que se trata de uma “exceção”, e que tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido.

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

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas anual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII – enquadramento do grau de insalubridade;

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

XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.



§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

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

I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV – salário mínimo;

V – valor nominal do décimo terceiro salário;

VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

VIII – salário-família;

IX – repouso semanal remunerado;

X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;

XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;



- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como



normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

Trata-se da pura e simples derrogação do direito do trabalho como um todo, em completa afronta ao art. 7º da Carta Magna.

O art. 7º prevê, expressamente, que:

“**Art. 7º** São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

A redação do “*caput*” não deixa dúvida de que o objetivo dos direitos assegurados aos trabalhadores é a melhoria de sua condição social.

E, assim, em subordinação ao “*caput*”, o inciso XXVI, quando prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, coloca esse reconhecimento como um elemento para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, ou seja, não pode, em nenhuma hipótese, servir de instrumento para a piora dessas condições, que seria o efeito direto e imediato da prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma legal preveja condição mais benéfica.

Em recente manifestação, o Relatório de Peritos do Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho destaca: “*O Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei.*”

“*Do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui um efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo*”



Há, assim, inconstitucionalidade patente na norma visto que o “*caput*” do art. 7º não deixa dúvidas que as mudanças devem melhorar a condição social dos trabalhadores.

Ademais, ocorre a violação de tratados internacionais, uma vez que as Convenções nº 98 e 154 da OIT partem do pressuposto que a negociação coletiva deve estabelecer parâmetros acima dos previstos em lei: “*O Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção nº 154*”

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) do art. 611-A, por serem temas que a própria CF remete à Lei, na forma do art. 7º, a forma de se exercício, ou que são especialmente protegidos, como direitos indisponíveis, não podem ser mantidos como objeto de negociação.

O princípio da reserva legal, assim, estaria sendo nulificado pela subordinação desses direitos a acordo ou convenção coletiva.

As diretrizes previstas no PL nº 6.787, de 2016 (mantidas no PLC nº 38, de 2017 e referendada pela CAE), para a composição do instrumento coletivo e para o seu exame judicial partem do pressuposto de que, nas relações coletivas, inexistente a disparidade econômica presente nos liames individuais de trabalho. Ou seja, considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não haveria, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que o Poder Judiciário controlasse o mérito dos instrumentos coletivos firmados entre as categorias econômicas e profissionais.

Nesse sentido, confira-se a justificação que acompanha o PL nº 6.787, de 2016:



O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.

A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que "no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual." Prossegue o Ministro em seu voto destacando que "embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."

Sucedem que, em que pese correta a premissa de igualdade entre os atores coletivos, necessário atentar para a circunstância de que a Carta Magna impõe limites à negociação coletiva no Brasil, conforme já aqui mencionado, no disposto no art. 7º, do texto constitucional.



Nota-se que a negociação coletiva é direito dos trabalhadores, devendo ser exercida visando à melhoria de sua condição social. Além disso, os empregados fazem jus à edição de normas, autônomas ou heterônomas, que objetivem reduzir os riscos laborais.

Tais limites, expostos de forma hialina no texto constitucional, justificam o exame de mérito dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados pelas categorias profissionais e econômicas, sempre no intuito de verificar o respeito, ou não, às balizas constitucionalmente traçadas para a matéria.

Isso porque, ao sindicato da categoria profissional é expressamente vedado dispor de interesses dos trabalhadores, em prejuízo de seus representados. A Carta Magna impõe à negociação coletiva a adaptação das condições laborais às especificidades das categorias econômicas e profissionais, sempre no viés de se melhorar as condições em que o labor humano é disponibilizado dentro do território nacional.

Dentro desses parâmetros, qualquer matéria concernente às relações laborais pode ser disciplinada na via coletiva, desde que de maneira favorável aos trabalhadores.

Em face disso, é imperativa a rejeição dos arts. 611-A e 611-B da CLT, na forma do art. 1º do PLC nº 38, de 2017. O primeiro permite a mera renúncia de direitos laborais, enquanto o segundo é mera decorrência da interpretação dos referidos dispositivos constitucionais, não havendo, no particular, qualquer inovação jurídica digna de nota.

XXV – ULTRATIVIDADE

A nova redação incluída na CLT pelo PLC nº 38 de 2017 mantém a duração máxima de dois anos de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, mas insere a vedação da ultratividade das cláusulas desses instrumentos.

“Art. 614.



[...]

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

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.

Dada a disputa na esfera jurídica sobre se a ultratividade deve ou não ser expressamente assegurada por Lei, em face da revogação do § 1º do art. 1º da **Lei nº 8.542**, de 1992, pela **Lei nº 10.192**, de 2001, e sobre a validade da Súmula nº 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 atribuída ao art. 614, § 3º da CLT revela-se flagrantemente inconstitucional, além de permissiva de retrocesso social inadmissível na ordem jurídica pátria.

XXVI – NOVA REDAÇÃO CONFERIDA AO ART. 620 DA CLT

Com a nova redação dada ao art. 620, determina-se que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, independentemente de seu conteúdo.

Sucedede que a redação conferida ao art. 620 da CLT vulnera o caput do art. 7º da Constituição Federal, que consagra o postulado da proteção, nele incluído o da norma mais favorável ao trabalhador.

XXVII – PROCEDIMENTO PARA A EDIÇÃO DE SÚMULAS

Com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretende-se traçar limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, visando, de acordo com o relator da proposição na Câmara, a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, a fim de reduzir as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.

Estabelecem-se os seguintes requisitos para a edição de súmulas: a) quórum de 2/3; b) matéria decidida de forma idêntica em 2/3 das Turmas do TST; e c) mínimo de dez sessões diferentes em cada uma das Turmas.

Sucedede que a matéria, nos termos do § 1º do art. 926 do Novo Código Civil é disciplinada, para os demais tribunais, nos respectivos regimentos internos, não havendo qualquer razão para se impor restrições desta monta à atuação do TST.



Trata-se, pois, de norma que, abertamente, busca impedir a atuação livre da Justiça do Trabalho, vulnerando, assim, o disposto no art. 96, I, a, da Carta Magna, que garante a autonomia dos tribunais brasileiros.

XXVIII – JUSTIÇA GRATUITA – HONORÁRIOS PERICIAIS – ART. 790-B

A assistência jurídica, nos termos do art. 5º, LXXIV, da Constituição Federal, é integral e gratuita.

A proposição, neste particular, ofende o disposto no referido dispositivo, se o beneficiário da citada assistência for o empregado.

Isso porque os créditos oriundos da reclamação trabalhista ostentam natureza alimentar, indispensáveis, portanto, à sobrevivência daquele que ajuíza a reclamação em comento.

Descontar os honorários periciais dos valores percebidos pelo empregado reduz sensivelmente o montante a ele que fará jus ao fim do processo.

Dessa forma, se o empregado não tem condições de arcar com o pagamento das custas processuais no momento do ajuizamento da ação, é dever do Estado viabilizar o seu acesso às verbas laborais que lhe foram sonegadas, sem lhe cobrar por isso ao final da demanda judicial.

XXIX – ÔNUS DA SUCUMBÊNCIA – BENEFICIÁRIO DA JUSTIÇA GRATUITA - § 4º DO ART. 791-A

Em relação ao § 4º do art. 791-A, considerando que a assistência jurídica é integral e gratuita, na forma do art. 5º, LXXIV, da Carta Magna, deve o Estado arcar com os ônus sucumbenciais do empregado hipossuficiente, salvo se comprovada má-fé no ajuizamento da reclamação trabalhista.

Assim, deve-se rejeitar a alteração proposta na CLT, pois é a União que deve pagar, salvo comprovada má-fé, os ônus da sucumbência do beneficiário da justiça gratuita.



XXX – ART. 883-A

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

A medida, a toda evidência, constitui manifesto desestímulo à satisfação do crédito laboral.

Contraria, ainda, o postulado da prestação jurisdicional célere (art. 5º, LXXVIII, da Carta Magna), pois posterga a efetiva satisfação dos direitos do trabalhador.

Desequilibra, ainda, os valores da livre iniciativa e do trabalho, sobrepondo aquela a este, em manifesto descompasso com o art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Por isso, deve ser rejeitada.

XXXI - § 6º DO ART. 844

Ao acrescentar novo parágrafo ao art. 844, determina-se que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

Com efeito, não há amparo constitucional em se conferir proteção ao patrimônio das referidas entidades, em detrimento da satisfação de créditos de natureza alimentar.

O valor social do trabalho e a função social da propriedade (arts. 1º, IV, e 5º, XXIII, da Carta Magna) impõem a rejeição do referido dispositivo do PLC nº 38, de 2017.

XXXII- § 10 DO ART. 899

Não há amparo constitucional para a dispensa de depósito recursal para as entidades filantrópicas e empresas em recuperação judicial. Privilegia-se, neste caso, a livre iniciativa sobre o trabalho, em descompasso com o art. 1º, IV, da Carta Magna.



XXXIII – TERCEIRIZAÇÃO – LEI 6.019, DE 1974

O art. 2º do PLC nº 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A e 5º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

“Art. 4º-A Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

[...]” (NR)

“Art. 5º-A Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas 53 atividades, inclusive sua atividade principal.

[...]” (NR)

A redação proposta pelo art. 2º do PLC ao art. 4º-A e 5º-A da Lei nº 6.019, de 1974, comete 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.

Trata-se de tema que ainda se acha em debate no Senado Federal, que não concluiu a apreciação do PLC nº 30, de 2015.

A recente promulgação da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, não obstante leituras apressadas de que se prestaria a permitir a terceirização irrestrita, não teve esse poder, pois não adentrou no que poderia ou não ser objeto da terceirização.

Para superar a lacuna – e atender à expectativa dos que defendem a total precarização do trabalho, o PLC nº 38/2017 faz nova investida, com o fito de obrigar esta Casa a acatar tese que é, todavia, inconstitucional.

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 quer o PLC nº 38/2017, 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 - DIEESE, 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.” (in *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).*

A própria condição do trabalhador terceirizado é fator de enfraquecimento de sua posição do mundo do trabalho. Como aponta Maurício Godinho Delgado, 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 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 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).

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

Muito se debate acerca dos limites da terceirização. Se ela pode incidir sobre quaisquer atividades ou somente sobre as atividades-meio do tomador dos serviços.

Se tal debate é corrente na sociedade brasileira, qual seria, então, o motivo pelo qual a jurisprudência trabalhista, expressa na Súmula nº 331 do TST, não admitir a terceirização da atividade-fim do tomador dos serviços, reservando-a apenas para atividades acessórias ao empreendimento empresarial?

A justificativa para a negativa em exame repousa no postulado da isonomia (art. 5º, caput e I, da Constituição), em relação ao setor privado. Com efeito, a Constituição Federal somente admite distinção entre pessoas na mesma situação jurídica quando houver justificativa razoável para tanto.

Nessa senda, havendo a prestação do mesmo serviço de maneira subordinada e pessoal, por duas pessoas físicas em prol de outrem, a ordem jurídica impõe que a elas seja conferido o mesmo tratamento, qual seja, o enquadramento na condição de empregado, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT.



Em face disso, proposição que permita a terceirização de atividade-fim no setor privado, atendendo unicamente aos interesses do empresariado brasileiro em reduzir os custos da produção, ofenderá, a um só tempo, o disposto no art. 5º, caput e I, e 1º, IV, da Constituição.

Não somente pelo mérito, que por si já seria suficiente para a rejeição, mas sobretudo pela flagrante inconstitucionalidade, a permissão contida nos arts. 4º-A e 5º-A não deve prosperar.

XXXIV – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após minucioso exame do PLC nº 38, de 2017, não se pode chegar a outra conclusão, senão a de que a chamada “reforma trabalhista” atende unicamente aos interesses dos maus empregadores e constitui-se em uma afronta à Constituição e à inúmeros tratados internacionais os quais o Brasil é signatário.

Sob a pecha de redução de custos e de valorização do negociado sobre o legislado, pretende-se, única e exclusivamente, precarizar o trabalho no Brasil.

As alterações pretendidas no presente Projeto de Lei além de retirar ou minimizar direitos, reduzem, evidentemente, o nível remuneratório do empregado, com repercussões prejudiciais no cálculo de diversas outras parcelas trabalhistas, como, por exemplo, horas extras, adicional noturno, férias, aviso prévio indenizado e FGTS, resultando, em última instância, em brutal concentração de renda.

Além disso, a modificação em análise também gera substancial redução no valor das contribuições previdenciárias, as quais têm incidência sobre o salário de contribuição e são devidas por empregados e empregadores (art. 195, incisos I, a, II e art. 167, inciso IX, da Constituição da República).

As contribuições para a Seguridade Social do empregador, da empresa e da entidade a ela equiparada incidem, justamente, sobre a folha



de salários e demais rendimentos do trabalho pagos ou creditados à pessoa física que lhe preste serviço.

Também as contribuições para a Seguridade Social do empregado, como segurado da Previdência Social, incidem sobre a sua remuneração.

Na forma disposta O PLC 38 de 2017 resulta em reduzir os valores destinados ao custeio da Seguridade Social, agravando ainda mais o seu suposto desequilíbrio econômico financeiro. Portanto, se há déficit da Previdência Social, o que justificou o Governo remeter para o Congresso nacional uma PEC promovendo sua reforma, seria correto afirmar que a reforma trabalhista, se aprovada, agravará ainda mais este déficit ou, estejamos certos, o déficit passará realmente a existir.

Além disso, insta salientar que a CLT, com os seus inúmeros direitos, que vem sendo cuidadosamente aprimorado no seu longo tempo de existência, é fruto de luta árdua dos trabalhadores por melhores condições de trabalho.

As conquistas ali positivadas refletem o reconhecimento paulatino da sociedade brasileira de que a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da Carta Magna) irradia, também, no ambiente laboral.

Tanto é assim que a Justiça do Trabalho, amparada no *caput* do art. 7º da Constituição Federal, tem sido a guardiã do texto consolidado, preservando-o contra os reiterados ataques do “mau” empresariado sedento em aumentar os seus lucros sobre o lombo dos trabalhadores.

Não se pode agora, passados 29 anos da democratização do Brasil, com a promulgação da Constituição Cidadã de 1988, admitir que este Parlamento passe por cima da vontade do poder constituinte originário de garantir que o trabalho humano não seja equiparado a mercadoria.

Por isso, a rejeição do PLC nº 38, de 2017, é medida que se impõe e esta Casa Parlamentar, não pode fugir a esta responsabilidade.



Do contrário, estar-se-á desrespeitando grande parte da nação brasileira, que depende da disponibilização de sua força vital em prol de outrem para auferir os rendimentos necessários à sua sobrevivência, por submetê-la a condições desumanas de trabalho, institucionalizando, pois, a exploração do labor humano em condições degradantes.

III – VOTO

Ante o exposto, voto pela inconstitucionalidade do PLC nº 38, de 2017 e no mérito pela sua rejeição.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator

