



NOTA TÉCNICA

NOTATÉCNICA
.....

Nº 01
Maio - 2017

A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA PLC 38/2017



Central dos Trabalhadores
e Trabalhadoras do Brasil



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

NOTA TÉCNICA SOBRE A PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA PLC 38/2017

O PLC 38/2017 se constitui no maior atentado aos direitos dos trabalhadores desde à criação da CLT em 1943. A sua aprovação importará na mudança de 117 artigos e, aproximadamente, 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, sob o falso argumento de que, estas alterações são necessárias para promover a retomada do crescimento econômico e a criação de empregos em nosso país.

É certo que, a quase totalidade das mudanças propostas é prejudicial aos interesses da classe trabalhadora brasileira. Entretanto, através desta Nota Técnica, iremos abordar, apenas, os aspectos que nos parecem centrais neste projeto, sem prejuízo de continuarmos lutando por sua integral reprovação.

Seguem abaixo as propostas que nos parecem mais prejudiciais à classe trabalhadora, acompanhadas de alguns comentários que teceremos sobre o seu conteúdo:

I – Limites ao Poder Judiciário: art.8.º, § 1.º, 2.º e 3.º, da CLT.

Comentários: a nova redação proposta aos § 2.º e 3.º, do art.8.º, da CLT, impede o Poder Judiciário de criar obrigações que não estejam previstas em lei. De outra parte, determina que ao analisar um acordo ou convenção coletiva de trabalho, os julgadores se orientem pelo princípio da intervenção mínima sobre o contrato, priorizando a análise dos aspectos formais necessários à sua celebração.

A redação proposta a estes dispositivos tem o claro objetivo de restringir o papel dos Juízes e Tribunais do Trabalho na solução de conflitos trabalhistas.

Isto porque, os direitos dos trabalhadores não estão previstos, apenas, em lei. A rigor, podem estar previstos em princípios constitucionais, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário, costumes, além da própria jurisprudência. Portanto, ao proibir que os Tribunais do Trabalho criem obrigações que não estejam previstas em lei, o projeto afasta do Poder Judiciário a possibilidade de solucionar conflitos a partir de outras fontes do direito, dentre as quais os princípios do Direito do Trabalho, os costumes, os tratados e convenções internacionais e a própria jurisprudência, o que se constitui em um retrocesso inadmissível.

Por outro lado, revela-se igualmente inconcebível, a exigência de que o Poder Judiciário, ao analisar acordos e convenções coletivas de trabalho, se limite a verificar se os aspectos formais aplicados a estas normas foram cumpridos. Vale dizer, caberia ao Judiciário trabalhista verificar, tão somente, se foi observado o procedimento legal na criação dos acordos e convenções, e se estes foram elaborados conforme os requisitos dispostos em lei, tais como, a estipulação de um prazo de validade, a delimitação das categorias profissional e econômica as quais se aplicam, a assinatura dos instrumentos através de representantes legais, etc.



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

O que se pretende através deste dispositivo é restringir a possibilidade do Poder Judiciário se manifestar sobre o mérito das cláusulas pactuadas, declarando, eventualmente, a sua inconstitucionalidade, como ocorre nos dias atuais. Este o sentido de se limitar a atuação jurisdicional ao princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

De se concluir, portanto, que os parágrafos segundo e terceiro se constituem em limitadores à atuação do Judiciário Trabalhista na solução de conflitos, razão porque devem ser rejeitados.

II – Contrato de Trabalho Intermitente: art.443, caput e § 3.º, e art.452-A, da CLT.

Comentário: A proposta de redação ofertada aos arts.443, caput e § 3.º, e ao art.452 A, da CLT, cria um modalidade de contrato que não existe em nosso ordenamento jurídico denominada contrato de trabalho intermitente. De acordo com esta proposta, o trabalhador não terá uma jornada de trabalho fixa, nem, tampouco, um salário regular. A rigor, os períodos de trabalho serão alternados por períodos de descanso, que não estão previamente definidos. Ou seja, o trabalhador deverá aguardar em casa um chamado do empregador para trabalhar, podendo cumprir, por exemplo, uma jornada de 2 horas em um único dia, ou ainda, uma jornada de 8 horas, por 15 dias consecutivos, recebendo, exclusivamente, pelas horas trabalhadas. É certo que, o período em que o empregado aguarda em sua casa o chamado para o trabalho não é considerado como tempo à disposição do empregador. Logo, não será remunerado. É importante observar que, esta modalidade de contrato já foi praticada por uma grande empresa do setor de alimentos, que recuou em sua implantação, assinando Termo de Ajustamento de Conduta com o Ministério Público do Trabalho.

Trata-se, evidentemente, de uma modalidade de contrato precário, que não permite ao trabalhador ter uma vida social regular, estando impedido de compatibilizar o seu trabalho com os estudos e outros compromissos cotidianos que possa vir a assumir.

Ademais, o trabalhador não tem, sequer, uma remuneração fixa, que lhe permita organizar sua vida financeira com segurança, à medida em que, não terá a menor ideia de quanto irá receber ao final de um dia, semana ou mês.

Por todas essas razões, nos parece conveniente que sejam reprovadas, na íntegra, as propostas de redação dos arts.443, caput e § 3.º, bem como ao art.452-A, da CLT, de modo a acabar com o contrato de trabalho intermitente.

III – Arbitragem facultativa: art.507-A, da CLT.

Comentários: A proposta de redação ao art.507-A, da CLT, institui a arbitragem facultativa como forma de solução de conflitos individuais de trabalho, desde que, o empregado receba remuneração superior a duas vezes o maior benefício da Previdência Social(R\$11.000,00, aproximadamente).

De acordo com a legislação em vigor a arbitragem não é admitida para solucionar



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

os conflitos individuais de trabalho, pelo fato das normas trabalhistas disciplinarem direitos indisponíveis.

A arbitragem poderá ser exercida tanto por órgão públicos como privados, podendo, inclusive, ser atribuída a empresas que venham a ser constituídas para esta finalidade. Em que pese estar prevista para os conflitos coletivos de trabalho, raríssimos são os casos em que demandas desta natureza tenham sido resolvidas através deste mecanismo de solução de litígios.

A arbitragem facultativa enfraquece o Poder Judiciário Trabalhista à medida em que, retira parte da competência que lhe é atribuída, repassando-a para organizações de idoneidade duvidosa. Ademais, se constitui em um precedente perigoso, à medida em que, no futuro, poderá ser estendida a todos os trabalhadores, o que poderá conduzir ao fim da Justiça do Trabalho.

Em um país com forte tradição de descumprimento da legislação trabalhista por uma importante parcela do empresariado, a solução de conflitos através do Poder Judiciário é uma garantia de que os litígios serão resolvidos através da aplicação da lei ao caso concreto.

Portanto, nos parece conveniente a elaboração de uma emenda supressiva que acabe com o instituto da arbitragem facultativa no âmbito dos contratos individuais de trabalho.

IV – Quitação anual de obrigações trabalhistas : Art.507- B, da CLT.

Comentários: A proposta de redação ao artigo 507-B, da CLT, “faculta” aos empregados e empregadores comparecerem uma vez ao ano no Sindicato profissional, para ofertar quitação geral de todas as verbas trabalhistas do contrato, referentes a determinado ano.

Vale dizer, as partes firmariam um documento através do qual iriam declarar que todas as verbas e demais obrigações trabalhistas no ano de referência teriam sido cumpridas pelo empregador. Uma vez assinado este documento, os empregados não poderiam reclamar em Juízo quaisquer dos títulos cuja quitação tenha sido ofertada.

É público e notório que muitos empregadores em nosso país descumprem a legislação trabalhista, ainda que parcialmente. Assim, todos os anos horas extras deixam de ser pagas, comissões são remuneradas “por fora”, o FGTS não é recolhido, etc.

Em um contexto de crise econômica como o atual, é muito provável que os trabalhadores concordem em ofertar quitação de verbas que não receberam apenas para garantir os seus empregos.

Ou seja, a quitação anual de títulos trabalhistas pode vir a se constituir na legalização da fraude perpetrada por alguns empregadores, o que não podemos admitir.

Por este motivo, consideramos ser oportuna a rejeição integral da proposta de redação ofertada ao art.507-B, da CLT.



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

V. Comissão de Empresa: arts.510-A, 510-B, 510-C e 510-D.

Comentários: A Comissão de Trabalhadores nas Empresas está prevista na proposta de redação aos arts.510-A, 510-B, 510-C e 510-D, da CLT. Os representantes dos trabalhadores nas empresas a que se referem os artigos acima transcritos estão previstos no art.11, da Constituição Federal, e não vinham sendo escolhidos até então, por falta de lei específica que regulamentasse este dispositivo constitucional.

Trata-se de reivindicação antiga do movimento sindical brasileiro, entretanto, nos termos em que se encontra disciplinada neste Projeto, necessita de algumas alterações.

A primeira delas diz respeito ao fato de que, de acordo com o PLC 38/2017, a Comissão de Empresa passa a exercer algumas atribuições conferidas aos Sindicatos, notadamente, aquelas previstas nos incisos VI e VII, do art.510-B, da CLT.

Vale dizer, as Comissões de Empresa passariam a exercer a prerrogativa de encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores aos quais representa, além de se revestirem da responsabilidade de fiscalizar o cumprimento das leis, dos acordos e convenções coletivas de trabalho.

Ora, a teor do que dispõe o art.8.º, III e VI, da Constituição Federal, cabe aos Sindicatos a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria que representa, sendo obrigatória sua participação nas negociações coletivas de trabalho.

Por conseguinte, a entidade sindical não pode ser excluída do papel de apresentar reivindicações específicas, nem muito menos, de fiscalizar o cumprimento da lei, dos acordos e convenções coletivas no âmbito da empresa.

Caso seja mantida a atual redação aos dispositivos em análise, a Comissão de Empresa passaria a ser uma organização concorrente dos Sindicatos, quando, na verdade, deve colaborar com a sua atuação.

Por este motivo, concluímos que a responsabilidade por apresentar reivindicações específicas e de fiscalizar o cumprimento da lei, dos acordos e convenções coletivas, deverá ser exercida, conjuntamente, pela Comissão de Empresa e pelo Sindicato que representa os trabalhadores envolvidos.

De outra parte, o art.510-C, caput e § 1º., determinam que as eleições serão convocadas por edital, devendo ser conduzidas por 5 trabalhadores da empresa, sendo vedadas a interferência da empresa e do Sindicato no processo eleitoral.



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

O caput, do art.510-C, não especifica quem deverá publicar o edital de convocação das eleições. Consideramos que, por se tratar de eleições de uma organização representativa de trabalhadores, a publicação do edital respectivo deve ser atribuição do sindicato profissional.

De se ressaltar ainda que, apesar de concordarmos com a condução do processo eleitoral através da Comissão de Trabalhadores, deve ser assegurado ao Sindicato profissional o direito de acompanhar o pleito, ainda que não possa interferir nas eleições.

Por estas razões, deve ser garantida ao Sindicato a publicação do edital de convocação das eleições, bem como a possibilidade da entidade sindical acompanhar o processo eleitoral da Comissão de Empresas.

Finalmente, o art.510-D, § 4.º, acima mencionado, determina que os documentos do processo eleitoral deverão ficar arquivados por um prazo de 5 anos na empresa. Consideramos que o correto é que o arquivo desta documentação esteja a cargo do Sindicato profissional. Todavia, se isto não for possível, é necessário assegurar ao Sindicato o direito de examinar esta documentação, o que não está previsto na atual redação do dispositivo em análise.

VI. Recolhimento de Contribuições aos Sindicatos: art.545, da CLT.

Comentários: a proposta de redação ao art.545, da CLT, determina que, as diversas modalidades de contribuição devidas aos Sindicatos só poderão ser descontadas em folha de pagamento se, expressamente, autorizadas pelo empregado.

Até o presente momento, nunca existiu qualquer disposição legal exigindo a autorização expressa do empregado, para que as contribuições devidas ao seu sindicato fossem descontadas do seu salário.

A forma de desconto da mensalidade associativa deve ser prevista no estatuto da entidade sindical, não sendo, portanto, matéria que deva constar de lei. A contribuição sindical, por sua vez, em face do seu caráter compulsório, independe de autorização do empregado. A contribuição assistencial, prevista no art.513, alínea e, da CLT, não depende de autorização expressa do trabalhador, que, no entanto, poderá a ela se opor, por escrito, o que importará na cessação do seu desconto. A contribuição confederativa, por outro lado, prevista no art.8.º, inciso IV, da Constituição Federal, segue as mesmas orientações aplicadas à contribuição assistencial.

De se concluir, portanto, que o único fundamento que justifica a autorização expressa do empregado, para que sejam descontadas do seu salário as contribuições



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

devidas ao seu Sindicato, consiste na tentativa de se criar dificuldades à arrecadação dos recursos necessários à sobrevivência das entidades sindicais de trabalhadores.

Por esta razão, entendemos ser necessário rejeitar esta proposta integralmente

VII. Imposto Sindical Facultativo – arts.578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT.

Comentários: A proposta de redação conferida aos arts.578, 579, 582, 583, 587 e 602, da CLT, torna facultativa a cobrança da contribuição sindical(imposto sindical), que sempre foi obrigatória desde a sua criação.

É inegável que, na hipótese de se tornar facultativa a contribuição sindical, a sua arrecadação cairá, drasticamente, prejudicando, desta maneira, a sobrevivência de várias entidades sindicais brasileiras que dela dependem para se manter.

O fato desta contribuição ser compulsória, sendo caracterizada, por conseguinte, como contribuição parafiscal, não lhe retira a legitimidade. Afinal, os Partidos Políticos também recebem verbas públicas para sobreviver (Fundo Partidário), e nem por isso estes recursos são considerados ilegítimos.

Ademais, é necessário considerar que, em recente decisão prolatada pelo Supremo Tribunal Federal, em Ação Civil Pública movida em face do Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba, ficou decidido que a contribuição assistencial só pode vir a ser descontada dos sócios do Sindicato respectivo. Esta decisão, a qual foi atribuída repercussão geral, importou numa drástica redução dos recursos financeiros necessários à manutenção das entidades. Por conseguinte, em sendo aprovada a nova redação que se pretende conferir aos dispositivos em análise, as entidades sindicais brasileiras serão asfixiadas financeiramente, o que pode comprometer a sua sobrevivência.

Por estes motivos, consideramos ser necessária uma oposição frontal à nova redação proposta aos artigos em análise.

VIII – Prevalência do Negociado Sobre o Legislado: arts.611-A e 611-B, da CLT

Comentários: A proposta de redação aos arts. 611-A e 611-B se constitui no coração da Reforma Trabalhista ora analisada. A rigor, consagra a prevalência do negociado sobre o legislado. Vale dizer, é facultado às representações de empregados e empregadores celebrarem acordos ou convenções coletivas de trabalho, que reduzam direitos previstos em lei.

Em que pese o art.611-A relacionar 16 hipóteses em que seria admissível a pre-



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

valência do negociado sobre o legislado, é importante considerar que esta relação tem caráter meramente exemplificativo. Ou seja, são admissíveis outras hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que não estejam mencionadas no art.611-A.

Todavia, é necessário ressaltar que o art.611-B explicita as alternativas em que é ilícita a prevalência do negociado sobre o legislado. Trata-se dos direitos, que, em sua grande maioria, estão consagrados nos art.7.º e 9.º, da Constituição Federal.

Apesar do art.611-B indicar 29 direitos sobre os quais não é possível transação entre as partes, é necessário considerar que a legislação trabalhista é muito mais ampla, prevendo uma série de outras garantias que poderiam ser objeto de negociação.

É importante considerar que, o nosso ordenamento jurídico já prevê algumas situações excepcionais nas quais é admitida a prevalência do negociado sobre o legislado. É o que ocorre, por exemplo, com, o art.7.º, incisos VI, XIII e XIV, da Constituição Federal, que prevê a irredutibilidade de salários, a jornada de 8 horas diárias e 44 horas semanais, bem como a jornada de 6 horas diárias e 36 horas semanais para turnos de revezamento, salvo disposição em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Ou seja, através da negociação coletiva o salário pode ser reduzido, desde que, reduzida a jornada de trabalho.

Entretanto, excluídas as situações excepcionais em que é admissível a prevalência do negociado sobre o legislado, os demais direitos trabalhistas previstos em nossa legislação estão em um patamar mínimo civilizatório que não admite redução.

Este patamar mínimo civilizatório é uma decorrência do princípio do não retrocesso social, instituído no art.7.º, caput, da Constituição da República. De acordo com este princípio, todos os direitos consagrados no art.7.º, da Constituição Federal, assim como os demais direitos previstos na legislação trabalhista, só podem ser ampliados, vedando-se, por conseguinte, a sua redução.

Por estes motivos, é imperativo que o movimento sindical de trabalhadores se oponha com veemência à prevalência do negociado sobre o legislado, imposta pelos arts.611-A e 611-B, da CLT.

IX. Prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas: art.620, da CLT.

Comentários: a proposta de redação ao art.620, da CLT, prevê que as dispo-



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

sições de um acordo coletivo devem, sempre, prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho.

Existe um princípio em Direito do Trabalho denominado “princípio da norma mais benéfica”. De acordo com este princípio, sempre que houver duas ou mais normas jurídicas (lei, acordo, convenção, tratado internacional, etc.) dispostas sobre uma mesma matéria, deverá ser aplicada a norma que mais beneficie o trabalhador.

Obviamente, que a redação proposta ao art.620, da CLT, desconsidera este princípio. Afinal, o acordo coletivo terá prevalência sobre a convenção coletiva de trabalho, ainda que estabeleça condições mais desfavoráveis aos empregados da empresa. Este fato, por si só, já seria suficiente para rejeitarmos a redação em análise.

Entretanto, ela merece ser rejeitada por um outro aspecto, qual seja, ela privilegia a negociação por empresa em detrimento da negociação por categoria profissional. É óbvio que, na imensa maioria das vezes, a negociação por categoria tende a ser mais vantajosa para o trabalhador, à medida em que, o poder de mobilização e pressão da categoria profissional é maior que o poder de mobilização e pressão dos trabalhadores de uma determinada empresa.

Em sendo assim, consideramos ser necessária a rejeição à nova proposta de redação ao art.620, da CLT.

X. Prevalência do acordo individual sobre os acordos e convenções coletivas: art.444, § único, da CLT.

Comentários: de acordo com a redação proposta ao parágrafo único, do art.444, da CLT, as disposições contidas em acordo individual de trabalho, que abordem uma das hipóteses previstas no art.611-A, da CLT, celebrado por empregado com diploma de nível superior e que perceba remuneração superior a duas vezes o maior salário de benefício da Previdência Social, deverão prevalecer sobre as cláusulas escritas em acordo e convenção coletiva de trabalho.

Ora, quando analisamos a proposta de redação ao art.611-A, da CLT, concluímos que ela é profundamente nefasta aos trabalhadores, por permitir que, através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, sejam reduzidos direitos previstos em lei,

Ocorre que, a proposta de redação ao parágrafo único, do art.444, da CLT, é ainda mais grave, à medida em que, admite que um trabalhador possa estabelecer, individualmente, e sem a assistência sindical, uma cláusula em seu contrato de



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

trabalho, renunciando a direitos previstos em lei.

É óbvio que, a negociação individual do contrato de trabalho com a empresa fragiliza o empregado, que negocia em uma condição absolutamente desfavorável, dispondo de um poder de barganha muito limitado. Especialmente em períodos de crise econômica, estará sujeito a toda ordem de imposições, aceitando quaisquer renúncias que lhes sejam propostas pelo empregador, a pretexto de garantir o seu emprego.

Estas renúncias de direitos previstas pelo parágrafo único, do art.444, da CLT, são incompatíveis com o princípio do não retrocesso social, a que alude, o art.7.º, caput, da Constituição Federal brasileira.

O fato de só alcançarem empregados cuja remuneração mensal seja superior a duas vezes o maior salário de benefício da Previdência Social(R\$11.000,00, aproximadamente), não retira a gravidade deste dispositivo.

Afinal, ele pode se constituir em um precedente perigoso, a partir do qual se estenderá a todos os trabalhadores brasileiros no futuro, a possibilidade de renunciarem a direitos trabalhistas através de acordos individuais de trabalho.

Por estas razões, consideramos oportuno que se rejeite a redação ofertada ao art.444, parágrafo único, da CLT.

XI – Honorários periciais: art.790-B, da CLT.

Comentário: A redação proposta ao art.790-B, da CLT, é um dos mecanismos através dos quais se pretende cercear o direito constitucional de Ação assegurado a todos os brasileiros.

É importante esclarecer que, de acordo com a Lei 1060/50, que disciplina a assistência judiciária em nosso país, serão beneficiários da Justiça Gratuita aqueles que não tem condições de suportar as custas processuais e honorários advocatícios sem prejuízo do seu sustento. Por conseguinte, ainda que seja perdedor na Demanda Judicial, a parte será isenta do pagamento de custas ou despesas de quaisquer naturezas, incluídos os honorários periciais.

De maneira absolutamente inusitada na esfera do Processo do Trabalho, o caput, do art.790-B, da CLT, prevê a obrigação do beneficiário da Justiça Gratuita de pagar os honorários do perito, na hipótese de ter o seu pedido julgado improcedente. Assim, se o empregado postula o pagamento do adicional de periculosida-



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

de e este título não lhe é concedido, o trabalhador deverá arcar com as custas da perícia técnica ainda que usufrua da gratuidade da Justiça, desde que, possua um crédito judicial do qual será retirada a verba necessária à remuneração dos honorários do perito.

É certo que, o crédito trabalhista tem natureza alimentar, não sendo admissível que seja utilizado para qualquer outra finalidade que não seja a garantia da sobrevivência do trabalhador e de sua família.

Em sendo assim, a proposta de cobrança de honorários periciais de quem for beneficiário da Justiça Gratuita tem o claro objetivo de cercear o exercício do direito de Ação dos trabalhadores, inibindo-os de propor reclamações trabalhistas pelo receio de serem condenados ao pagamento de honorários do perito.

Por estas razões, consideramos inaceitável a redação proposta ao Art.790-B, da CLT.

XII – Honorários de sucumbência: art. 791-A, da CLT.

Comentários: O artigo em análise institui os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, que, até o presente momento, nunca foram admitidos. Os honorários de sucumbência são devidos pela parte que perde a Ação Judicial, devendo ser fixados entre 5 e 15% sobre o valor da causa ou do proveito econômico obtido.

Atualmente, a jurisprudência do TST está sedimentada no sentido de não admitir honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho (Súmula 219). A rigor, o que se admite é a cobrança de honorários advocatícios a serem pagos, exclusivamente, pelo empregador, em causas julgadas procedentes, nas quais o empregado recebe até 2 salários mínimos de remuneração mensal, e que esteja assistido por seu Sindicato de classe.

Ao instituir os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, o que se pretende é inibir a propositura de ações trabalhistas. Afinal, qual trabalhador se sentirá estimulado a postular um crédito em Juízo, sabendo que se perder a ação terá que pagar honorários de sucumbência ?

O trabalhador é a parte fraca da relação de trabalho. Não pode, portanto, ser penalizado com o pagamento de honorários de sucumbência. A rigor, esta verba poderia e deveria ser cobrada, exclusivamente, do empregador, na hipótese de ter dado causa à ação trabalhista, por não ter cumprido suas obrigações no momento adequado.



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

Em sendo assim, a redação proposta ao art.791-A da CLT, merece a nossa oposição frontal, por restringir o exercício do direito constitucional de Ação.

XIII – Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica: art.855, da CLT.

Comentários: De acordo com a legislação processual em vigor, uma vez comprovada a inexistência de bens da empresa que possam garantir o crédito do empregado, é assegurado o prosseguimento imediato da execução em face da pessoa dos sócios da executada. Vale dizer, não dispondo a empresa de meios para pagar ao reclamante, um simples despacho judicial ordenará o prosseguimento da reclamação trabalhista, de modo a alcançar os bens dos sócios da reclamada para pagamento do empregado.

Ocorre que, de acordo com a redação proposta ao art.855, da CLT, será facultado à parte, em qualquer fase do Processo, requerer a instauração de um “incidente processual”, com vistas a apurar se os sócios da empresa praticaram má gestão empresarial, agiram com abuso de poder ou praticaram algum ato ilícito que impedisse a reclamada de saldar suas dívidas trabalhistas.

Isto significa dizer que, a execução da dívida trabalhista será suspensa até que se apure se os sócios da empresa incorreram em algum ato ilícito na administração da executada, a ponto de prejudicar o recebimento do crédito do empregado na Ação Trabalhista. Em caso afirmativo, os sócios passam a responder com o seu patrimônio pelo débito da reclamada.

É importante esclarecer que, para apurar se houve prática de algum ato ilícito, o Juiz deverá facultar às partes a produção de todos os meios de prova em direito admitidos. Ou seja, as partes poderão juntar documentos, ouvir testemunhas, requerer a realização de perícia técnica, dentre outros, o que retardará demasiadamente a retomada da execução do crédito do trabalhador.

Em síntese, a redação proposta ao art.855, da CLT, associada a outras proposições, tais como, a homologação de acordo extra judicial e a exceção de incompetência territorial, produzirá um atraso significativo na conclusão da Demanda, a ponto de tornar inviável o recebimento do crédito do reclamante.

Por estes motivos, julgamos ser oportuna a rejeição da proposta de redação conferida ao art.855, da CLT.

XIV – Prescrição intercorrente: art.11-A, da CLT

Comentários: a prescrição é a perda do direito de promover uma ação judicial, caso ela não tenha sido ajuizada dentro do prazo que a lei determina. A prescrição



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

intercorrente, por sua vez, é a perda do direito de prosseguir com uma ação que já foi proposta, e que se encontra em fase de execução de uma sentença.

No âmbito do Processo Civil, a prescrição intercorrente é pronunciada sempre que o autor deixa de movimentar uma ação judicial por determinado período de tempo, não cumprindo um ato que seria de sua responsabilidade.

Por outro lado, a jurisprudência consolidada na esfera trabalhista tem sustentado que a prescrição intercorrente não se aplica ao Processo do Trabalho. Por consequência, a Reclamação só termina com a satisfação do crédito do reclamante.

Contrariando, inteiramente, a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, a redação proposta ao art.11-A, da CLT, institui a prescrição intercorrente no Processo Trabalhista. Por consequência, se o reclamante deixar de praticar algum ato processual de sua responsabilidade no prazo de 2 anos, como, por exemplo, não nomear bens do devedor para a garantia do seu crédito, a sua Ação será extinta sem que ele receba o que lhe é devido.

Ocorre que, na maioria das vezes, os reclamantes deixam de praticar um ato processual na fase de execução por absoluta falta de condições de fazê-lo. Em várias circunstâncias são utilizados ardis pelas empresas com o objetivo de dificultar o andamento processual, fato que inviabiliza o prosseguimento da Ação.

Por estes motivos, afirmamos que a prescrição intercorrente no Processo do Trabalho será um estímulo ao descumprimento da legislação trabalhista. Afinal, que empregador se sentirá estimulado a cumprir com suas obrigações, sabendo que os direitos do empregado não serão satisfeitos se a execução deixar de ser movimentada por um período de 2 anos?

Para que não se estimule o descumprimento generalizado da legislação trabalhista, e para que não sejam premiados os empresários que descumprem a lei, é imperiosa a rejeição da prescrição intercorrente no Processo do Trabalho.

XV – Terceirização das atividades fim – arts. 4-A, 4-B e 4-C, da Lei 6019/1974

Comentário: Os arts. 4-A, 4-B e 4-C, da Lei 6.019/1974 contém disposições que regulamentam o contrato de trabalho temporário. É importante ressaltar que, esta modalidade de contrato sofreu recentes modificações através da Lei 13.429/2017, sancionada em março do corrente ano pelo presidente ilegítimo.

De acordo com a Lei 13.429/2017, passou a ser admitida a terceirização das ati-



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

vidades fim da empresa tomadora de serviços, que poderá transferir todas as suas atividades para uma empresa terceirizada, denominada prestadora de serviços.

Ocorre que, a redação conferida a esta matéria pela Lei 13.429/2017 é dúbia, tendo causado muitos debates entre os juristas a respeito da possibilidade de se terceirizar as atividades fim da empresa contratante.

Com o objetivo de corrigir esta redação defeituosa, surge a redação proposta aos art. 4-A e 4-B, da Lei 6.019/74, que explicita com mais clareza a possibilidade de terceirização das atividades fim da empresa tomadora de serviços.

Por razões óbvias, somos contrários à qualquer modalidade de terceirização, especialmente, a terceirização das atividades fim da empresa contratante. Afinal, dados estatísticos dão conta de que o empregado de empresas terceirizadas, recebe remuneração inferior em até 25% àquela percebida pelo empregado da empresa tomadora que exerce as mesmas atividades. De outra parte, 80% dos acidentes de trabalho verificados no Brasil vitimam empregados de empresas prestadoras de serviços.

Face ao exposto, consideramos ser oportuna a nossa manifestação de repúdio a qualquer forma de terceirização, e, em especial, à terceirização das atividades fim da empresa tomadora de serviços, em consonância com a Súmula 331, do Tribunal Superior do Trabalho.

São Paulo, 18 de maio de 2017.

ADILSON GONÇALVES DE ARAÚJO

Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil - CTB

Direção Executiva

Presidente

Adilson Araújo

Vice-presidência

Nivaldo Santana | Maria Lúcia Moura | Joilson Antônio Cardoso | Severino Almeida | Vicente Selistre

Secretaria geral

Wagner Gomes

Secretaria geral adjunta

Kátia Gaivoto

Secretaria de finanças

Vilson Luiz da Silva

Secretaria de finanças adjunta

Gilda Almeida de Souza

Secretaria de formação e cultura

Celina Alves Arêas

Secretaria de políticas sociais, esporte e lazer

Carlos Rogério Nunes

Secretaria de política sindical e relações institucionais

Claudemir Nonato Santos

Secretaria de previdência, aposentados e pensionistas

Pascoal Carneiro

Secretaria de relações internacionais

José Divanilton Pereira

Secretaria de relações internacionais adjunta

José Adilson Pereira

Secretaria de mulheres

Ivânia Pereira

Secretaria de políticas para a juventude trabalhadora

Vítor Espinoza

Secretaria de políticas de promoção de igualdade racial

Mônica Custódio

Secretaria de defesa de meio ambiente

Antoninho Rovaris

Secretaria adjunta de meio ambiente

Secretaria de saúde dos trabalhadores e trabalhadoras e segurança no trabalho

Elgiane de Fátima Lago

Secretaria de política agrícola e agrária

Sérgio de Miranda

Secretaria do serviço público e do trabalhadores públicos

João Paulo Ribeiro

Secretaria adjunta do serviço público e do trabalhadores públicos

José Gonçalves

Elaborado por:

Magnus Farkatt - OAB: 82368 B

Designer Gráfico

Danilo Ribeiro



Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil

Avenida Liberdade, 113, 4º andar, Liberdade
São Paulo – SP | CEP 01503-000
Telefone: +55 11 3106.0700 | Fax: +55 11 3106.2544
www.portalctb.org.br | presidencia@portalctb.org.br

Filiada à



FEDERAÇÃO SINDICAL MUNDIAL

ACABAR COM A PREVIDÊNCIA É O FIM DO MUNDO!

Lutar agora para garantir a sua aposentadoria

