

## VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, do Poder Executivo, 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.*

### I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, de autoria do Poder Executivo, que dispõe sobre a alteração da Consolidação das Leis do Trabalho e das Leis nº 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, denominado “Reforma Trabalhista”.

O Projeto foi apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016. Em 9 de fevereiro, foi constituída Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre o projeto naquela Casa.



No dia 12 de abril, o relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), apresentou relatório com substitutivo, modificando substancialmente a proposta original, com alteração em mais de 90 artigos da CLT e a inserção de novos artigos, além de revogar outros dispositivos. Houve também alterações na lei do FGTS e nas leis previdenciárias.

O Substitutivo com redação final foi aprovado pela Câmara dos Deputados (PL nº 6.787-B) em 27 de abril e, agora, tramita no Senado Federal.

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

No dia 06 de junho, foram apresentados votos em separado para a rejeição do projeto, sendo que o relator, Senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES) rejeitou-os, bem como todas as emendas apresentadas e também os destaques individuais e de bancada.

O texto do Projeto foi votado e aprovado, sem alterações, e possui recomendação de veto a seis pontos: gestante e lactante em ambiente insalubre; 15 minutos e serviço extraordinário da mulher; acordo individual para a jornada 12x36; trabalho intermitente; representantes dos empregados; negociação do intervalo intrajornada.

É o relatório.

## II – ANÁLISE

O PLC nº 38, de 2017 retira, direta e indiretamente, direitos dos trabalhadores e, assim, desequilibra o sistema de relações de trabalho no Brasil. Desrespeita inúmeras normas internacionais ratificadas pelo Brasil e, além disso, não foi discutido de forma ampla com a sociedade brasileira: apresentado em dezembro de 2016, em maio de 2017 já tramita rapidamente nesta Casa.

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

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

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

---

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

A complexidade de todos os dispositivos do PLC nº 38, de 2017, que, em seu eixo central, cria contratos de trabalho precários, enfraquece a negociação coletiva e o papel dos sindicatos e modifica o acesso à Justiça do Trabalho e o próprio processo trabalhista, exige maior discussão e negociação no Poder Legislativo. Some-se a isso o fato de o Projeto de Lei enviado pelo Poder Executivo ter sido totalmente reconfigurado, quando votado na Câmara dos Deputados.

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

Em relação ao conteúdo do PLC nº 38, de 2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas.

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



Diretamente, o Projeto retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

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

12. A inclusão das diárias de viagem, dos prêmios e dos abonos no salário de contribuição, que é usado para o cálculo dos benefícios previdenciários (art. 28 da lei nº 8.212/1991).

Indiretamente, o Projeto retira também os seguintes direitos dos trabalhadores:

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

Em relação ao enfraquecimento da negociação coletiva e dos sindicatos, o Projeto promove o acordo individual (expresso ou até mesmo tácito) para pactuação de banco de horas, regime de compensação de jornada, fixação de horário de trabalho em 12x36, regime de teletrabalho, fracionamento das férias em até três períodos, definição dos horários de descanso previstos para o período de lactação; a prevalência das estipulações individuais sobre a negociação coletiva e sobre a lei no caso de trabalhadores considerados “hiperssuficientes” (assim considerados aqueles que tenham diploma de nível superior e que ganhem mais de R\$ 11.000,00); atribui à comissão de representantes dos empregados a prerrogativa de “encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação” (art. 510-B, VI), que é competência concorrente a dos sindicatos; reduz a força dos sindicatos profissionais com o fim da contribuição sindical obrigatória (sua principal fonte de financiamento), fixa a prevalência dos acordos coletivos (âmbito da empresa) sobre as convenções coletivas



(âmbito da categoria); autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado (ou seja, a redução de direitos legalmente previstos), sem criar as condições mínimas necessárias para o exercício da autonomia da vontade coletiva: proteção contra práticas antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

O PLC nº 38, de 2017 praticamente impede o acesso à Justiça e encarece a ação para o trabalhador: limita a concessão do benefício da justiça gratuita ao estabelecer critérios mais restritos de presunção de pobreza (art. 790); impõe o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios e custas processuais até mesmo pelos beneficiários da justiça gratuita (arts. 790-B, 791-A); amplia as hipóteses de prescrição do direito do trabalhador, favorecendo a impunidade de empregadores que descumprem a lei ou os acordos (arts. 11 e 11-A); penaliza o reclamante por eventual ausência na audiência inaugural, ao passo que contém inúmeras alternativas para a defesa do empregador que não comparece à audiência (art. 844); torna mais complexa a execução dos créditos trabalhistas, enquanto facilita ao empregador devedor postergar o pagamento de sua dívida, facilidades maiores do que as estabelecidas no Código Civil, aliás (art. 879 e seguintes).

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pelo PLC é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que



descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na proposta em discussão assegura a redução das altas taxas de judicialização.

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

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

O PLC também desrespeita normas internacionais, em diversos pontos:

1. Ausência de diálogo social: Convenções OIT n<sup>os</sup> 87, 98, 144, 150, 151 e 154 e as Recomendações que as complementam; Recomendação n<sup>o</sup> 113; Resolução OIT relativa ao tripartismo e ao diálogo social, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 90<sup>a</sup> Reunião (Genebra, 18 de junho de 2002);

2. Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n<sup>os</sup> 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas





coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

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

4. Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos



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

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

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

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

Além de tudo isso, Senhor Presidente, gostaria de tecer comentários a partir da Nota Técnica de nº 178, de maio de 2017, do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócio Econômicos – DIEESE, intitulada “A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil”.



Para o DIEESE, as alterações propostas pelo PLC nº 38, de 2017, podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

O PLC nº 38, de 2017, também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato; facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato; cria o contrato de trabalho intermitente e; por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.



A principal justificativa apresentada pelo relator na Câmara dos Deputados – cujo sentido é repetido pelo Relator no Senado – foi que “O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais”.

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas.

O PLC nº 38, de 2017, promove diversas alterações no contrato de trabalho. Institui o contrato de teletrabalho, mas salvaguardas para os empregados. Para o DIEESE, as novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

O contrato de trabalho intermitente também é criado pelo Projeto. Conhecido como “jornada zero hora”, o contrato intermitente é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de



trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

O PLC nº 38, de 2017, amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

Uma das mais nefastas medidas do PLC nº 38, de 2017, estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. O projeto altera a Lei 13.429/2017, recentemente aprovada, e modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros



como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo “determinados e específicos”, para incluir o termo “relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal”. Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC nº 38, de 2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.



Outra inovação trazida no projeto em total prejuízo para o trabalhador, é a liberação do uso de contrato de trabalho autônomo, inclusive do autônomo exclusivo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC nº 38, de 2017, legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

O DIEESE chama a atenção ainda para o fato de que o PLC nº 38, de 2017, estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador. As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho. O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo



pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

O projeto estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade). Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

A “reforma” também facilita a dispensa imotivada, tanto a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.





Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

O texto também estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI). Na prática, impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de “chantagem” com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são “convidados” a aceitar o Planos de Demissão.

O PLC nº 38, de 2017, cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria. Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual



de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

O Direito do Trabalho, Senhor Presidente, surgiu, em grande medida, para regular a jornada de trabalho. O PLC nº 38, de 2017, promove alterações na jornada de trabalho, no mais das vezes, em prejuízo do trabalhador.

Além de regulamentar e ampliar a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12h x 36h, inclusive por acordo individual, ele altera os mecanismos para uso da hora extra.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC nº 38, de 2017,, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exige o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.



O Projeto estabelece compensação de jornada (banco de horas), desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de 6 meses, contrariando a Súmula 85 do TST que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

O PLC nº 38, de 2017, elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere) e define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e



não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

O projeto altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias.

O projeto estimula o princípio da igualdade ao reduzir o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”: Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a



comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”. O PLC nº 38, de 2017, amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC nº 38, de 2017, substitui “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

Além de ampliar a possibilidade de parcelamento de férias, o que, na prática, se dará segundo os interesses do empregador.

Um dos maiores absurdos do PLC 38 é permitir que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se



exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

Atualmente, a CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC nº 38, de 2017, muda isso e prevê que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

Por fim, o projeto elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de



gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

O DIEESE alerta que o PLC nº 38, de 2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras. Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8º, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

O projeto regula a criação Comissão de Representantes para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores, mas proíbe expressamente a participação dos sindicatos na organização da comissão.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira



equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

A exclusão da participação do sindicato no processo de eleição da comissão é clara. Embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Além de acabar com a contribuição sindical obrigatória, o projeto limita a atuação sindical quando institui a “Reparação de Dano Extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho.

Não bastasse, o PLC nº 38, de 2017, revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

O DIEESE afirma que negociações coletivas serão profundamente modificadas pelo PLC nº 38, de 2017.





De fato, a negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datases.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC nº 38, de 2017, para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

O centro a proposta estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados



O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

O DIEESE entende, porém, que a realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

“Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Segundo, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato ”.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações



com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados”

O PLC nº 38, de 2017, prevê outros mecanismos de enfraquecimento das negociações coletivas. Um deles é a prevalência dos acordos (feitos por empresa) sobre as convenções coletivas (válido para todas as empresas), ainda que estas prevejam condições mais favoráveis.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional. A prevalência dos acordos sobre



as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

O segundo é o fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores. A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não “engessá-la”, como argumentam os empresários.

O projeto prevê também a negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.



Estabelece, ademais, a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Em suma, senhor Presidente, seja pela retirada de direitos diretamente, ou pela introdução de um cardápio de contratos precários e de mecanismos que enfraquecem os sindicatos e a negociação coletiva, o PLC nº 38, de 2017, representa o desmonte da CLT, e por isso deve ser rejeitado.

### **III – VOTO**

Do exposto, o voto é pela rejeição integral do PLC nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

**Senadora LÍDICE DA MATA**

