



PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), que *altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.*

RELATOR: Senador **ROMERO JUCÁ**

I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 (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 aperfeiçoamento na Câmara dos Deputados, a proposição visa, precipuamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, e 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 3 de janeiro de 1974.





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.

No Senado Federal, o Projeto foi inicialmente distribuído, em tramitação ordinária, à Comissão de Assuntos Econômicos e à de Assuntos Sociais. Devido à aprovação dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, incluiu-se também a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, a fim de que esta examine os aspectos constitucionais da matéria.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, a ordem de tramitação da matéria foi alterada pela aprovação, em Plenário, do Requerimento nº 401, de 2017, devendo então ser analisada pela Comissão de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais, e de Constituição, Justiça e Cidadania, nessa ordem.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, o mérito da matéria foi amplamente debatido e profundamente analisado pelo Relator, Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), que se pronunciou pela aprovação integral do projeto, tendo esse entendimento sido chancelado pelo colegiado em 6 de junho de 2017.

Na Comissão de Assuntos Sociais, após ter sido rejeitado o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), por 9 votos favoráveis e 10 votos contrários, coube ao Senador Paulo Paim (PT/RS) a competência de redigir o relatório do vencido, tendo a maioria da Comissão adotado seu voto em separado, pronunciando-se pela rejeição do projeto.

Por derradeiro, a matéria foi enviada a esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, à qual foi incumbido o dever de analisar os aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais do projeto, o que se passa a fazer a seguir.

O referido PLC ampliou, consideravelmente, o leque de matérias tratado no PL nº 6.787, de 2016, motivo pelo qual será exposto abaixo breve relato acerca do conteúdo dos diversos dispositivos incluídos ou alterados pelo Projeto.

Na redação do art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja o grupo econômico, para, dessa forma, impedir o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito. A intenção dessa alteração é evitar





que, no momento da execução, incluía-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, os princípios, a jurisprudência, a analogia e a equidade somente podem ser usadas no vazio legal. Ademais, o dispositivo, em seus parágrafos, explicita parâmetros a serem seguidos pela Justiça do Trabalho no exercício de sua jurisdição. Ressalte-se que o disposto somente busca garantir a segurança jurídica expondo o que já está pressuposto pelos princípios constitucionais básicos da independência e harmonia entre os Poderes do Estado.

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. A medida de acordo com o citado parecer, traz mais segurança jurídica à matéria, pois a redação atual do texto consolidado é silente sobre a responsabilidade do sócio retirante, o que gera decisões conflitantes e insegurança jurídica no mercado. Dessa forma, expõe o que já vinha sendo consolidado pela jurisprudência, que aplica o disposto nos arts. 1.003 e 1.032 do Código Civil de 2002.

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 seu andamento. O marco inicial deste prazo ocorre 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.

Um dos maiores méritos da reforma está contido na alteração dos arts. 47 e 47-A da CLT, que preveem a majoração do valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas, com as declaradas finalidades de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e de proteger os trabalhadores contra a violação do referido 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. O intuito de tal supressão é, por meio de redução de custos, estimular o empregador a fornecer mais meios de transporte do empregado a seu estabelecimento.

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”, o que garante maior isonomia entre os empregados submetidos aos diversos tipos de jornadas de trabalho.

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. Consolida-se, assim, entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. 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 permite o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que esta ocorra 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 coletivas e nos 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, o 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 teletrabalho na CLT, o que moderniza consideravelmente o conteúdo das normas contidas nessa Consolidação, uma vez que tal regime de trabalho vem sendo amplamente aplicado nas relações laborais na atualidade.

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, a 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, 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, 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 do § 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. Já o § 6º do mesmo dispositivo, garantindo o princípio da isonomia nas relações laborais, regula a discriminação por motivos de sexo ou etnia, determinando que seja paga, além das diferenças salariais injustas, multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Modifica-se o anacrônico 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 equiparam as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo. A medida busca harmonizar as diferenças de tratamento que vinham acontecendo nos processos de dispensa coletiva, em face de decisões judiciais conflitantes.





O art. 477-B estabelece que Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV), para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 330).

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de rescisão contratual por 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 de acordo com a infração por ele cometida.

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. Estabelece, dessa forma, um meio-termo entre os diferentes efeitos emanados dos diversos tipos de rescisão, de forma semelhante ao que está contido na Súmula 14 do TST. Assim, 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, de forma pioneira, 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.

Outro dos maiores méritos da reforma está no que prevê o art. 611-A, que estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e no que dispõe o art. 611-B, que especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

A nova redação dada ao art. 614, busca garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, ao determinar que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando, desse modo, a ultratividade. Convenções e acordos coletivos de trabalho ostentam, quanto aos respectivos conteúdos, natureza jurídica de leis temporárias, elaboradas para disciplinar as relações entre empregados e empregadores durante o período de tempo estipulado pelas partes convenientes. Nesse sentido, já se manifestou o STF (ADPF nº 323/DF).

A nova redação dada ao art. 620, privilegia a autonomia privada coletiva, dando aos sindicatos maior liberdade de negociação. As condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.

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 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. Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Assim, 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 Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo. A medida, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, trará mais segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

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, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Mais uma vez, o intuito dessa modificação é o de garantir maior segurança jurídica advinda dos entendimentos consolidados pelo Poder Judiciário, consolidando, ademais, a independência e harmonia entre os Poderes prevista no art. 2º da Constituição da República.

Com as mudanças no art. 775, harmoniza-se o processo do trabalho com a diretriz que já é adotada pelo 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, 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 (art. 5º, LXXIV), 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, “salvo se beneficiária da justiça gratuita”. Tal disposição coaduna-se com o que é previsto pela Teoria Geral do Processo. Ademais, ressalta no §4º que o beneficiário da justiça gratuita somente arcará com as custas da perícia em que é sucumbente caso tenha obtido em juízo créditos que suportem tais despesas. Não sendo o caso, a União responderá pelo encargo, entendimento que já é sumulado pelo TST (Súmula 457).

O art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade e previsão legal ao que é entendido pelo TST na Súmula 219.

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 CPC (arts. 80 e 81).

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 uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes, encerrando, por conseguinte, longa celeuma doutrinária e jurisprudencial.

Com a alteração no art. 818, regula-se o ônus da prova no processo do trabalho, importando-se parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema, bem como decisão do TST (Instrução Normativa nº 39, de 2016). Com a mudança, iguala-se o tratamento dado às partes na produção de provas e elimina-se a omissão da CLT quanto ao tema.





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. Com isso, confere-se maior segurança às lides levadas à Justiça do Trabalho, reduzindo-se demandas irresponsáveis que não delimitam de forma precisa o seu objeto. A fim de dar maior efetividade a essa exigência, o § 3º do mesmo dispositivo afirma que os pedidos que não atendam a esses requisitos serão julgados extintos sem resolução do mérito. Ressalte-se que, mesmo com essa previsão, não fica elidida a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 321 do CPC, ou seja, verificada a imprecisão do pedido, pode o juiz determinar que o autor emende a reclamação trabalhista para correção do vício.

Corroborando os objetivos visados pelo artigo anterior, o art. 841 acrescenta um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado, eis que, muitas vezes, são ajuizadas reclamações sem fundamento fático, em que as partes pleiteiam direitos que sabem não serem devidos diante da possibilidade de desistirem até mesmo no momento da audiência, tão logo tomam conhecimento da defesa da outra parte. Com isso, movimentam a máquina judiciária, mas não arcam com o ônus decorrente de sua iniciativa. Portanto, se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá seu rumo e o reclamante, caso não obtenha sucesso, terá que arcar com as custas processuais.

O § 3º que se acresce ao art. 843 para estabelecer que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, pois o que importa é que ele tenha conhecimento dos fatos tratados na reclamatória, independentemente de ser empregado ou não, já que, no cumprimento desse mandato, os atos praticados pelo preposto comprometerão o empregador. Com isso, supera-se entendimento jurisprudencial cristalizado na súmula nº 377 do TST, eliminando injusta distinção de tratamento das partes nas lides trabalhistas.

O art. 844 consolidado 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, superando entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 122).

O art. 847, também com objetivos de modernização do processo do trabalho, permite que o reclamado possa apresentar sua defesa por meio eletrônico até o momento de realização de audiência de instrução e julgamento. Desse modo, confere-se maior paridade de armas entre os litigantes, uma vez que, pela redação atual, a defesa deve ser apresentada somente durante a audiência, após restar infrutífera a conciliação inicial. Vale ressaltar que se mantém a obrigatoriedade dessa conciliação, sendo que a contestação, apesar de já estar apresentada eletronicamente, somente será eficaz caso as partes inicialmente não cheguem a um acordo.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da desconsideração da personalidade jurídica, que já se encontrava prevista na Instrução Normativa nº 39, do TST, não promovendo nenhuma inovação nesse sentido.

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, mantendo a possibilidade de que as partes promovam a execução de ofício fora dessas hipóteses.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para contestação 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 quarenta e cinco 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. Ressalte-se que o dispositivo somente se aplica caso





não haja garantia do juízo. O intuito dessa medida é o de garantir ao executado tempo hábil para que promova o cumprimento da condenação de forma espontânea, visto que, muitas vezes, esse procedimento dá-se em contexto de falência ou de reestruturação empresarial.

O § 6º que se acrescenta ao art. 884 visa a determinar que 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 Código de Processo Civil. 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. Ademais, o dispositivo passa a regular os recursos de revista interpostos com alegação preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional.

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. Para tanto, indica exemplificativamente os indicadores desse requisito recursal de forma semelhante ao instituto de Repercussão Geral do Recurso Extraordinário, e regula o procedimento a ser seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Modificando o art. 899 da CLT, o projeto insere o § 11, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do Código de Processo Civil. Ademais, prevê que o valor do depósito será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. Também isenta-se desse requisito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a qual dispõe sobre o Trabalho Temporário.





A primeira mudança é a alteração 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.

Acrescenta, ainda, os arts. 5º-C e 5º-D, estabelecendo uma espécie de “quarentena” para contratação de empregados de empresas de prestação de serviços. Dessa forma, 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. Impede também que o empregado da contratante que for demitido preste serviços para esta mesma empresa, na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços, antes de decorridos, pelo menos, dezoito meses contados a partir da rescisão contratual.

A alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, promovida pelo art. 3º do PLC, visa a apenas adaptar a legislação do FGTS à hipótese de extinção do contrato de trabalho contida no art. 484-A do Substitutivo, para que conste 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.

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

A cláusula de vigência do Projeto, estabelecida em seu art. 6º, dispõe que a Lei resultante de sua promulgação somente entrará em vigor depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação.

Por fim, até a apresentação do presente Relatório, não foram apresentadas emendas ao Projeto perante esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

É o Relatório.

II – ANÁLISE





II.1 – Da regimentalidade e da técnica legislativa

Preliminarmente, deve-se ressaltar a peculiaridade da matéria ora em análise. É um caso exemplar do rol de projetos que tramitaram nesse Senado Federal respeitando de forma precisa e literal todas as normas regimentais aplicáveis.

Lida no Período do Expediente da sessão deliberativa ordinária de 2 de maio de 2017, e publicada em avulsos eletrônicos e no Diário do Senado Federal de 3 de maio (arts. 156, 249 e 250, RISF), o Presidente do Senado Federal, utilizando-se da prerrogativa conferida pelo art. 48, X, do Regimento Interno, distribuiu o projeto às Comissões de Assuntos Econômicos e de Assuntos Sociais, uma vez que a proposição dispõe sobre matérias afetas a suas competências. Conforme exposto no relato acima, de início esta Comissão não foi instada a se pronunciar sobre a matéria, tendo em vista o despacho inicial do Projeto.

Entretanto, após aprovação em Plenário dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, que solicitaram, nos termos do art. 255, inciso II, “c”, 12, do Regimento Interno do Senado Federal, a oitiva da presente Comissão, o despacho do Projeto foi alterado a fim de que por esse órgão tramitasse. Ademais, com a aprovação do Requerimento nº 401, de 2017, a ordem de tramitação foi alterada, cabendo a esta Comissão manifestar-se posteriormente às outras.

Durante a tramitação da matéria na Comissão de Assuntos Econômicos, todas as normas regimentais foram respeitadas. Em 19 de maio de 2017, a matéria foi incluída na pauta da reunião a ser realizada no dia 23 de maio, cumprindo-se, dessa forma, o § 1º do art. 108 do Regimento, que estabelece que a pauta dos trabalhos das comissões será disponibilizada em meio eletrônico com antecedência mínima de dois dias úteis. Após a leitura do relatório (art. 132, RISF), foi concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias (§1º do art. 132, RISF). Divulgada a pauta no dia 1º de junho, a matéria foi deliberada naquela Comissão no dia 6 de junho. Na deliberação, os requerimentos de destaque foram rejeitados em globo, nos termos regimentais, tendo a Comissão aprovado o relatório por 14 votos favoráveis e 11 contrários, cumprindo, assim, o disposto no art. 109 do Regimento.

Enviada à Comissão de Assuntos Sociais, em 8 de junho a matéria foi incluída na pauta da reunião realizada em 13 de junho,





cumprindo, mais uma vez, o disposto no § 1º do art. 108 do Regimento Interno. Nessa data, foi feita a leitura do relatório pelo Senador Ricardo Ferraço, sendo concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias. Na data de 20 de junho, a matéria foi deliberada, sendo rejeitados todos os requerimentos de destaque. Entretanto, o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES) foi rejeitado por 10 votos contrários e 9 votos favoráveis. Nesse caso, segundo o art. 127 do Regimento Interno, cabe ao Presidente da Comissão escolher um Senador que votou junto com a maioria para suceder o relator, tarefa esta incumbida ao Senador Paulo Paim (PT/RS). Em votação simbólica, a Comissão adotou seu voto em separado, que se pronuncia pela rejeição integral do projeto.

Conforme as normas regimentais, os pareceres das comissões podem ser discordantes, fato que não impede a continuação da tramitação da matéria. Somente nos casos em que todos os pareceres manifestarem-se pela rejeição, a matéria será arquivada automaticamente, salvo interposição de recurso (art. 254, RISF). Dessa forma, o projeto foi encaminhado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Em relação à competência desta Comissão, destaque-se o disposto no art. 101, I, do Regimento Interno do Senado Federal, que afirma ser incumbência deste órgão opinar sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas por deliberação do Plenário. Ressalte-se que o inciso II do mesmo artigo também afirma ser competência da CCJ examinar o mérito das matérias de competência legislativa da União, que é o caso do projeto ora analisado. Entretanto, por razões de economia e racionalidade processual, os aspectos jurídicos e constitucionais da reforma trabalhista serão o foco da presente análise, uma vez que seu mérito já foi profunda e brilhantemente analisado pela Comissão de Assuntos Econômicos. Não obstante, impossível realizar uma análise adequada desses aspectos sem tangenciar questões atinentes a seu mérito.

Por fim, quanto à técnica legislativa, a matéria cumpre todos os requisitos legais e regimentais pertinentes. É escrita em termos concisos, precisos e claros, e dividida em artigos, parágrafos, incisos e alíneas, conforme dispõem os arts. 10 e 11 da Lei Complementar nº 95, de 1998, e o art. 236 do Regimento Interno do Senado Federal. Em relação às alterações promovidas na CLT, segue à risca os mandamentos contidos no art. 12 da Lei Complementar nº 95, que regula a alteração das leis. Por conseguinte, mostra-se desnecessária a apresentação de qualquer emenda de redação.





II.2 – Da constitucionalidade formal

Conforme minuciosamente relatado acima, o projeto altera artigos da legislação infraconstitucional ordinária, especificamente o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as 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.

Analisando o conteúdo dessas leis, verifica-se que consubstanciam-se normas de Direito do Trabalho e de Direito Processual, mais precisamente de direito processual do trabalho, o qual, conforme já consolidado, constitui-se em ramo autônomo do Direito. Destarte, praticamente todo o conteúdo do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, está subsumido ao inciso I do art. 22 da Constituição da República, o qual afirma que é de competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho e direito processual. Em relação à alteração da Lei nº 8.212, de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, essa competência está incluída no inciso XXIII do mesmo artigo. Logo, é de competência desse Congresso Nacional deliberar sobre o projeto, uma vez que o *caput* do art. 48 de nossa Carta Magna afirma que lhe cabe dispor sobre as matérias de competência da União.

Em relação à iniciativa do projeto, não há óbices constitucionais para que o processo legislativo de normas trabalhistas e de seguridade social seja deflagrado por intermédio do Presidente da República. Essas matérias incluem-se no rol da denominada iniciativa concorrente, prevista no *caput* do art. 61 da Constituição, não se submetendo, portanto, à competência privativa de nenhum dos órgãos da República. Devido a isso, e respeitando mandamento constitucional (art. 64, *caput*, da CF/88) a matéria teve sua tramitação iniciada na Câmara dos Deputados.

Durante a tramitação naquela Casa, também não se verificou qualquer vício de inconstitucionalidade, uma vez que a matéria tramitou pelas comissões pertinentes e foi aprovada pelo Plenário respeitando o quórum constitucional de maioria simples presente a maioria dos membros da Casa, tal como previsto no art. 47 da Carta Magna (296 votos favoráveis e 177 votos contrários, totalizando 473 votantes).

Por fim, destaque-se a não violação do art. 67 da Constituição, pois a matéria não consta de Projeto de Lei rejeitado na atual sessão legislativa.





II.3 – Da constitucionalidade material e da juridicidade

“Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito”

(GEORGES RIPERT, em sua obra “Aspectos Jurídicos do Capitalismo Moderno”, 1946)

Conforme magistralmente sintetizado pela frase de Georges Ripert, a realidade é inexorável. Segundo o parecer aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos:

“Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para esses brasileiros, desempregados ou informais, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Desprotegidos de uma legislação que, ironicamente, é considerada protetora, esses trabalhadores levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, dele tampouco têm direito”.

A realidade normativa da regulação das relações de trabalho no Brasil, por óbvio, não é a única causa desses dados tão alarmantes. Entretanto, não se pode afirmar também que o ordenamento não possui uma parcela de responsabilidade. A atualização das leis trabalhistas demonstra-se ser uma necessidade premente a ser efetivada na sociedade brasileira, harmonizando os preceitos legais com a realidade fática vivida pelos milhões de brasileiros que laboram nesse país.

O Congresso Nacional, neste momento de repercussão histórica, demonstra sua total confiança no povo brasileiro e nas relações sociais que ele pode estabelecer. Acreditamos firmemente que as relações estabelecidas entre os trabalhadores e seus empregadores amadureceram o suficiente para que a regulação estatal possa se afastar um pouco, mantendo uma função regulatória menos invasiva. Afinal, a realidade de 1940, ano de publicação da CLT, difere completamente da realidade vigente em 2017.





É nesse ambiente de confiança que se propõe a mudança do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil. É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente, estabelecer quais são as regras que melhor satisfaçam suas realidades. Isso é algo que o Estado não pode alcançar. Pretender que uma lei genérica e abstrata possa atender de maneira uniforme e justa a multifacetada realidade do mundo do trabalho e seus modos de produção em mutação é aprisionar a sociedade em um modelo sufocante, que impede ciclos de crescimento, tanto para trabalhadores quanto para empresas.

Certamente, a proposta de mudança para um modelo mais liberal em substituição a um marco regulatório extremamente regulador e invasivo gera insegurança, afinal, nunca foi dada, no Brasil, uma liberdade real para a autorregulação do mercado de trabalho e para a negociação direta entre as partes.

Aliás, o fortalecimento da negociação coletiva é um dos objetivos visados pelo constituinte de 1988, mas que, até hoje, não foi de fato efetivado com toda sua força. E o presente Projeto faz isso, dá protagonismo, nas relações de trabalho, para a negociação entre as partes. Acreditamos não haver o que temer ao proporcionarmos esse espaço nas relações de trabalho. Ademais, da forma como proposto no projeto, o novo parâmetro contribuirá para um desenho mais ágil do mercado de trabalho, sendo um importante elemento de dinamização não só de melhores condições de trabalho, porque atenderão as especificidades de cada nicho produtivo, mas, também, de um crescimento econômico mais sólido e com mais trabalho para todos.

Assim, com a modernização empreendida, é importantíssimo destacar que o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, não afronta, em nenhum de seus dispositivos, o regramento constitucional dos direitos sociais consagrados no Capítulo II da Constituição Federal, especialmente nos arts. 7º a 11.

O que se faz é, dentro desse enquadramento, buscar uma legislação trabalhista que melhor atenda à realidade brasileira, considerando interesses de trabalhadores e empregadores. No ambiente constitucional, há espaço para esse ajuste do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil.





O parecer aprovado na CAE, de autoria do Exmo. Senador Ricardo Ferraço, elucida, com maestria, os méritos do PLC nº 38, de 2017, e todos os pontos acima explanados. Trata-se, pois, de peça cujos fundamentos são incontestáveis, sendo mais do que suficientes para demonstrar que a aprovação do PLC nº 38, de 2017, contribuirá para o aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho no Brasil.

Entretanto, necessário realçar alguns aspectos da proposição, demonstrando (e desconstituindo, assim, falsas premissas) o quanto eles colaboram para o aprimoramento das relações laborais brasileiras.

Na linha de se combater a informalidade nas relações de trabalho, que, hoje, assola cerca de 45% dos trabalhadores do nosso país, o PLC nº 38, de 2017, atualiza e robustece as multas impostas pelo descumprimento de obrigações básicas, como a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador. Busca-se, com tal medida, efetivar o respeito dos atores econômicos às normas trabalhistas,

No tocante ao fortalecimento da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, verifica-se, na justificativa do PL nº 6.787, de 2016, que a proposição parte da premissa, reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE nº 590.415/SC, cuja relatoria incumbiu ao Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, de que inexistente, no âmbito coletivo, a disparidade de forças entre empregados e tomadores de serviços.

Em face disso, a declaração de nulidade dos acordos e convenções coletivas, sob o suposto motivo de desrespeitarem as leis que disciplinam o labor subordinado no Brasil, não se coaduna com o postulado da segurança jurídica, necessário ao desenvolvimento nacional e à manutenção do Estado Democrático de Direito.

Nesse ponto, caminha bem o PLC nº 38, de 2017, por fortalecer o papel assegurado pelo art. 8º, III, da Carta Magna aos sindicatos das categorias profissionais de representarem os trabalhadores brasileiros. Fortifica, nos arts. 611-A e 611-B da CLT, a negociação coletiva, concretizando, portanto, a vontade do poder constituinte originário.

Além disso, muito se tem falado sobre a mudança trazida pelo art. 477-A, que seria um prejuízo para os trabalhadores, porque não mais será necessária a negociação coletiva para as dispensas coletivas.





Todavia, o projeto não pode ser analisado sem a correta integração de todos seus artigos. Referido dispositivo está diretamente relacionado com o disposto no § 3º do art. 611-A, que regula a negociação coletiva e determina que os instrumentos de negociação que reduzam salário ou jornada devem conter cláusula contra a dispensa imotivada pelo tempo de vigência do instrumento.

Porque esses dispositivos se relacionam? Por uma questão simples: custo. A dispensa imotivada, especialmente a coletiva, é mais cara que a negociação, que traz uma redução de salários/jornada, mantendo os funcionários empregados.

O sistema privilegia, então, a negociação e a preservação do contrato de trabalho, com contrapartida para ambas as partes. Nesse panorama, o empregador só irá dispensar o trabalhador se for realmente inviável economicamente mantê-lo em seus quadros.

Não é demais lembrar, nesse passo, que esse sistema está em consonância com a intencionalidade do art. 7º, I, da Constituição Federal, encontrando maneiras possíveis de garantir o emprego contra as dispensas imotivadas, dentro da perspectiva da dinâmica da interação direta entre as partes.

Quanto à ausência de chancela sindical para a dispensa imotivada de empregado com mais de um ano na empresa, não há, mais uma vez, nenhum prejuízo, de fato, aos interesses em jogo, ou seja, nem os do sindicato, nem os dos trabalhadores.

Os trabalhadores estão protegidos porque, como antes, fica 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 CTPS, juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do FGTS e para que possa dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A medida desburocratiza o processo de rescisão, tornando mais ágil para o próprio empregado o recebimento de suas verbas rescisórias.





Neste ponto, salientamos, mais uma vez, a necessidade de analisar o projeto de forma sistêmica, pois o sindicato não mais será chamado somente ao fim da relação laboral, mas passa a ser um acompanhante da fiel execução do contrato de trabalho durante toda a sua vigência. Afinal, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, previsto no art. 507-B, se realiza perante o sindicato profissional de cada categoria.

Privilegia-se, na verdade, a maior e mais efetiva participação do sindicato na relação de emprego, pois, anualmente, ele terá a possibilidade de ser chamado a verificar a regularidade dos contratos de seus representados.

Além disso, muito se tem falado sobre a nova redação do art. 394-A. Especula-se que, a partir de aprovação deste projeto, as gestantes serão todas obrigadas a trabalhar em condições insalubridade o que, absolutamente, não é o caso.

O Projeto, ao alterar esse artigo, mais uma vez privilegia a autonomia das partes. Assim, caberá à própria gestante, juntamente com o seu médico de confiança, estabelecer o que é melhor para ela (e para seu bebê) durante o período da gestão/lactação. Faz-se necessário salientar, aqui, que essa prerrogativa passa a ser da mulher, sendo nenhuma a discricionariedade do empregador. Apresentado pela empregada o atestado, está o empregador obrigado, sem prejuízo da remuneração da empregada, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a afastá-la das atividades habituais, alocando-a em local salubre na empresa. Este artigo, como os demais dispositivos, quando analisados sem pré-julgamentos e sem desconfianças desnecessárias, revela um ganho, e não um prejuízo ao trabalhador. Nesse caso, especificamente, trata-se de medida que preserva a saúde da gestante/lactante, sem inibir o seu direito ao trabalho.

No que tange ao contrato intermitente, necessário, preliminarmente, delimitar o que vem a ser essa nova modalidade de pacto laboral.

O referido 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 será descontínuo, para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo.





Aqui, também, é necessário desconstruir alguns mitos que se criaram em torno do Projeto, especialmente no que importa aos riscos para o trabalhador.

Primeiro, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência, garantindo-se ao empregado um dia útil para aceitar ou não a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza o contrato.

Segundo, e não menos importante, tem-se dito que o empregado terá que pagar multa se não comparecer e que isso seria, por si só, um absurdo. Todavia, cumpre, por honestidade, esclarecer que, aceita a proposta, há previsão de multa para ambas as partes em caso de descumprimento, sem justo motivo, permitida a compensação. Não há nada de draconiano na medida, lembrando que a ausência injustificada ao trabalho no contrato indeterminado também gera uma penalidade financeira, com o desconto do dia não trabalhado. Aqui se trata, portanto, de estabelecer normas que garantam a execução e pagamento dos contratos, balizando-se no princípio da boa-fé entre as partes. Outrossim, 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.

Vale ressaltar também que muito se tem falado sobre a possibilidade de, por meio de negociação coletiva, reduzir o intervalo intrajornada, até o limite mínimo de 30 minutos, nas jornadas superiores a seis horas.

Importante apontar, aqui, que tal possibilidade não é obrigatória. É apenas a permissão para que se negocie, sempre coletivamente, um intervalo menor que o mínimo previsto atualmente. Não é um comando obrigatório. E mais: somente é possível efetivá-lo por intermédio de negociação coletiva. Considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não há, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que se tema prejuízo aos trabalhadores. Trata-se, pois, de mera concretização do disposto no art. 8º, III, da Carta Magna.

O Projeto permite, ainda, que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possam ser usufruídos em até três períodos,





sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores à cinco dias corridos cada um.

A medida, a toda evidência, não traz qualquer prejuízo ao trabalhador. Ao contrário, garante-lhe maior flexibilidade para o planejamento e gozo de seus descansos. Aliás, a providência é similar ao que já é concedido aos servidores públicos regidos pelo Regime Jurídico Único, que podem parcelar suas férias em três etapas (Lei n. 8.112, de 1990: art. 77, § 3).

Aqui, mais uma vez, é necessário desmistificar a ideia que se quer retirar direitos dos trabalhadores, quando, na realidade, o que se deseja é dar maior racionalidade e melhor proveito do contrato de trabalho para todas as partes nele envolvidas.

O Projeto faz menção, ainda, à jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (jornada de 12 x 36), já presente em convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas, em especial na Súmula nº 444 do TST. Vale destacar, também, que esse regime de jornada de trabalho já está previsto pela legislação infraconstitucional brasileira. Mais especificamente, a Lei Complementar nº 150, de 2015, que regulou as normas trabalhistas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico, prevê, em seu art. 10, a possibilidade de as partes acordarem o estabelecimento da jornada ora analisada.

Nesse regime, a jornada mensal totaliza 180 horas, quantitativo mais favorável do que o limite constitucional de 220 horas, havendo, no particular, melhoria da condição social do trabalhador brasileiro. Além disso, a referida jornada especial não pode ser imposta, devendo ser adotada por meio de acordo individual ou negociação coletiva. A possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes desburocratiza as relações de trabalho e não traz prejuízo ao trabalhador. Assim como o banco de horas, o regime 12 x 36 também atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo).

Nota-se, portanto, que a sua disciplina pelo PLC nº 38, de 2017: a) reduz a carga mensal de trabalho do obreiro; b) permite que o sindicato atue na defesa dos interesses dos trabalhadores; e c) desburocratiza as





relações laborais, inexistindo, assim, qualquer prejuízo aos trabalhadores brasileiros e qualquer violação ao texto constitucional.

Quanto ao art. 442-B, o Projeto não cria nenhuma novidade jurídica, tampouco institucionaliza a fraude laboral.

Segue-se, aqui, o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho reconhecerá o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes. Afinal, a relação de emprego, quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, subordinação) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna e o projeto não interfere nisso. Preserva-se, como sempre foi, a tutela do Poder Judiciário quando da ocorrência de fraudes para afastar a relação de emprego.

Com o art. 484-A, autoriza-se que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. A medida visa a coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador.

De acordo com a nova previsão, havendo o consenso, 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. A medida traz mais saúde para as relações de trabalho na medida em que, havendo mútuo interesse, não há necessidade de se recorrer à fraude para viabilizar o objetivo comum.

Novamente, em relação aos arts. 611-A e 611-B, na verdade, não há qualquer inovação no ordenamento pátrio. O que há, de fato, é uma hierarquização, dando ênfase, por regra e não por exceção, como era até hoje, ao que for objeto de convenções e acordos coletivos de trabalho, que passam a ter prevalência sobre o legislado.





A medida traz segurança jurídica e estabilidade às negociações coletivas, uma vez que elas sempre terão a maior força de coesão normativa. De fato, se realmente vamos dar efetividade à importância da negociação coletiva pretendida pelo constituinte de 1988, é preciso que se reconheça que as partes, em sede coletiva, têm plenas condições de se autodeterminar, sem necessidade de interferência, seja do Estado, seja do Poder Judiciário.

Mais ainda, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório restritivo, com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, referenciando diretamente o art. 7º da Constituição Federal, guardião por excelência do trabalhador brasileiro.

O Projeto altera, ainda, os arts. 545 a 602 da CLT para estabelecer que a contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

A eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical pode ser efetivada via legislação infraconstitucional, pois o citado tributo não está expressamente previsto na Carta Magna. Isso porque o inciso IV do art. 8º, ao valer-se da expressão “independentemente da contribuição prevista em lei”, remete a matéria à legislação infraconstitucional, no caso, a CLT, que pode, ou não, prever a compulsoriedade no pagamento de valores aos sindicatos das categorias profissionais e econômicas.

Por esta razão, a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, na forma do PLC nº 38, de 2017, não encontra óbice constitucional. Ademais, temos que esse é um primeiro passo rumo à reforma sindical de que tanto se ressenete o Brasil, para que possamos ter entidades realmente representativas dos interesses de seus representados.

Quanto à regulamentação do art. 11 da Carta Magna, promovida pela inclusão dos arts. 510-A a 510-D na CLT, busca-se, na mesma linha do estímulo à negociação coletiva, fomentar o entendimento direto entre patrão e empregados, evitando-se, com isso, o excesso e judicialização de conflitos laborais.





Em relação às normas processuais contidas no PLC nº 38, de 2017, deve-se ressaltar que um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência onerosa e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de reclamações trabalhistas temerárias.

Além disso, a assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente. Porém, o texto da Constituição Federal garante essa assistência “aos que comprovarem insuficiência de recursos” (art. 5º, LXXIV). Assim, a redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa, justamente, a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto no § 3º exclui-se a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual da CLT. Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que, mediante mero atestado de pobreza, se solicita (e muitas vezes se concede) a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir. Com essa medida, afastam-se os litigantes que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

Pelos argumentos apresentados, tanto no “Relatório”, quanto na “Análise”, e utilizando-se dos subsídios fornecidos pela Comissão de Assuntos Econômicos, verifica-se que o PLC nº 38, de 2017, não suprime direitos dos trabalhadores. A análise sistêmica (e despida de preconceitos) da proposição revela que ela fortalece os sindicatos brasileiros, confere maior autonomia (sem desproteção) aos trabalhadores, reduz os custos de transação gerados pelas normas trabalhistas e desburocratiza as relações laborais, sem violar preceitos constitucionais, merecendo, assim, a chancela deste Senado Federal na forma do texto aprovado pela Câmara dos Deputados.

III – VOTO

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

Sala da Comissão,





, Presidente

, Relator



SF/17140.55118-09