



## 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

Trata-se de análise do Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, (PL nº 6.787-B, na Câmara dos Deputados), proposta apresentada pelo Poder Executivo em 23 de dezembro de 2016, e conhecida como “Reforma Trabalhista”.

Na origem, a proposta do Executivo pretendia alterar apenas 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei nº 6.019, de 1974. No entanto, ao longo da tramitação na Câmara dos Deputados, a proposta foi submetida à apreciação de Comissão Especial, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial, modificando cerca de 100 artigos da CLT e 200 artigos relativos à legislação trabalhista como um todo.

Após sua aprovação na Câmara, o PLC nº 38, de 2017, veio ao Senado Federal e, após intenso debate sobre o percurso de sua tramitação, o projeto foi encaminhado para análise de três comissões: Comissão de Assuntos

Econômicos (CAE), Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e Comissão de Constituição Justiça e Cidadania (CCJ).

Na primeira Comissão, além dos intensos debates durante as reuniões, foram apresentados nada menos que quatro pareceres sobre a proposta, demonstrando a imensa polêmica que circunda o tema, além do relatório do senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES), que é favorável à aprovação da matéria, sem fazer alterações no texto recebido da Câmara dos Deputados, Senadores de oposição apresentaram três votos em separado (relatórios alternativos) defendendo a rejeição completa da proposta. Um deles é assinado por cinco parlamentares da comissão: Fátima Bezerra (RN), Gleisi Hoffmann (PR), Lindbergh Farias (RJ), Paulo Paim (RS) e Regina Sousa (PI). Os outros foram apresentados individualmente pelas senadoras Lídice da Mata (PSB-BA) e Vanessa Grazziotin (PCdoB-AM).

Demonstra-se assim a preocupação gerada por essa matéria e a necessidade de garantir um amplo profundo debate democrático, tendo em vista o potencial impacto sísmico dessas alterações sobre os alicerces do Direito do Trabalho. Em sua Nota Técnica nº 07, de 09 de maio de 2017<sup>1</sup>, a Procuradoria-Geral do Trabalho ressaltou essa preocupação nos seguintes termos:

*“O PLC n. 30/2017 (sic), oriundo da Câmara dos Deputados, não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. O PL 6.787/2016, enviado pelo Governo Federal à Câmara em dezembro de 2016 alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73. Durante dois meses, foram realizadas audiências públicas e reuniões para debater essa proposta.*

---

<sup>1</sup> PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO – Nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT). Disponível em: [http://fundacaoanfi.org.br/site/wp-content/uploads/2017/06/Nota-t%C3%A9cnica-PLC-38\\_2017-MPT.pdf](http://fundacaoanfi.org.br/site/wp-content/uploads/2017/06/Nota-t%C3%A9cnica-PLC-38_2017-MPT.pdf). Acesso em: 07 de junho de 2017.



*(...). Entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexo<sup>2</sup>, meras 26 horas de debate parlamentar.*

*Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se verificou na Câmara dos Deputados, tendo em vista que a proposta tramitou com invulgar celeridade, não permitindo que a população sequer compreendesse todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta atualmente em trâmite no Senado em nenhum momento foi submetida a debate, seja no parlamento, seja com a sociedade. A grande maioria das propostas, apresentada apenas no Substitutivo, foi apresentada de forma surpresa.*

**Promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, construída e continuamente alterada durante mais de 70 anos, sem permitir a completa compreensão e a participação popular, implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores.**” (grifo nosso)

Impossível não notar o exíguo tempo destinado à discussão da proposta na Câmara dos Deputados. Vinte e seis horas apenas! Tempo absolutamente insuficiente para que se garanta uma segura convicção sobre um tema tão vasto e complexo. Cabe, portanto, a este Senado restituir a normalidade democrática neste debate, garantindo a ampla discussão com a sociedade civil, empregadores e trabalhadores, com vistas à resolução das grandes polêmicas nas quais está submerso o projeto.

---

<sup>2</sup> NEXO. Como a Câmara aprovou mudanças em 90 artigos da CLT com 26 horas de debate. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/27/Como-a-C%C3%A2mara-aprovou-mudan%C3%A7as-em-90-artigos-da-CLT-com-26-horas-de-debate>. Acesso em 02 maio 2017.



Ressalte-se que a efetiva participação dos trabalhadores na sua discussão, está garantida nas Convenções nºs 144 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas pelo Estado Brasileiro, que preveem a necessidade de discussão entre as representações dos trabalhadores e dos empregadores e os Estados quando da apresentação de propostas que possam modificar o ordenamento jurídico laboral.

## II – ANÁLISE

Neste voto, escolhemos salientar as manifestações proferidas pelos operadores do direito e fiscais do trabalho representados pela Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT, Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT, Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas – ALAL, Associação Latino-americana de Juízes do Trabalho – ALJT e Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho – JUTRA, que em nota conjunta, na data de 05 de junho do corrente ano, apresentaram suas fortes objeções ao projeto.

Em síntese, essas entidades ressaltam que caso aprovada na forma do texto advindo da Câmara dos Deputados, a reforma favorecerá ainda mais as fraudes trabalhistas, ao invés de criar novas vagas no mercado do trabalho, fomentará os vínculos precários e a baixa qualidade dos empregos, retirará ou permitirá a retirada de direitos, permitirá a renúncia de direitos pelos sindicatos e será um forte obstáculo ao acesso à Justiça. Todo esse retrocesso e nenhuma única regra que garanta a manutenção dos empregos dos trabalhadores que hoje estão empregados.



A referida nota conjunta detalha essas críticas e preocupações dos que efetivamente vivem o dia a dia dos conflitos entre trabalhador e empregador e, portanto, detém a verdade da dura realidade do trabalhador brasileiro. Em função disso, julgamos essencial reproduzir alguns trechos.

### AMPLIAÇÃO DAS POSSIBILIDADES DE FRAUDES

Sobre a possibilidade do PLC 38, de 2017 favorecer a ampliação das fraudes contra o trabalhador, essas entidades assim se manifestam:

*“O texto atual do PLC nº 38/2017 fomenta fortemente a prática de fraudes nas relações de trabalho.*

*A sua redação atual, conjugada com a redação vigente da Lei nº 6.019/74 (modificada recentemente pela Lei nº 13.429/2017), **permitirá que trabalhadores com carteira de trabalho assinada e vínculo de emprego formalizado sejam demitidos e recontratados como falsos trabalhadores autônomos e como falsas pessoas jurídicas**, prestando o mesmo tipo de serviço e com a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego.*

*Vejamos a redação do artigo 442-B do PLC 38/17:*

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

*A proposta possibilita a existência da figura do autônomo prestando serviços em regime de exclusividade, ou seja, a um só tomador do seu serviço, e de forma contínua, o que certamente fará com que empregados sejam dispensados e recontratados como falsos autônomos, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, ou seja, com a presença dos elementos configuradores da relação de emprego.*



Sabe-se que o trabalhador autônomo não possui contrato de trabalho registrado em sua CTPS, não possuindo, portanto, grande parte dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, tais como salário mínimo, férias, 13º salário, FGTS, jornada de trabalho, horas extras, dentre outros.

A condição de autônomo, no âmbito das relações de trabalho regidas pela CLT, é a exceção ao contrato de trabalho e a própria negação deste. No dispositivo em destaque, o autônomo é tratado como categoria, que existe, mesmo que apenas formalmente, pois se caracterizará ainda que o trabalhador trabalhe de forma contínua e com exclusividade para um determinado empregador. Ademais, ao remeter-se a “cumpridas as formalidades legais” nada expressa sobre o que seria característico do autônomo. Ao contrário, **infere-se do texto proposto que mesmo diante do elemento da não eventualidade da prestação de serviço, da onerosidade, requisitos legais do contrato de trabalho, e com a existência de subordinação, o trabalhador contratado como autônomo, e só por isso, não será reconhecido como empregado.**

Assim, o artigo 442-B, além de contrariar o princípio da primazia da realidade, que informa o direito do trabalho, atinge também o disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, que garante o acesso à justiça, pois obsta o reconhecimento da condição de empregado ao trabalhador contratado como autônomo, ainda que caracterizada, na realidade, a relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT. Fere, ademais, o art. 7º, inciso I, da Constituição, que assegura a trabalhadores urbanos e rurais a ‘relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos’, na medida em que retira o próprio direito à relação de emprego e seus consectários do trabalhador contratado como autônomo, ainda que este trabalhe em regime de não eventualidade e com exclusividade para o empregador. Exclui o trabalhador da proteção trabalhista, prevista nos incisos do art. 7º da Constituição, e também da Previdência Social. Daí a sua inconstitucionalidade.

Da mesma forma, a proposta possibilita, com a ampliação da prestação de serviços em todos os tipos de atividades da empresa, inclusive a sua



*principal, que empregados sejam dispensados e passem a prestar os mesmos serviços como falsas pessoas jurídicas, precisando para isso cumprir tão somente os seguintes requisitos: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, registro na junta comercial e um capital de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), podendo, nesse caso, prestar serviços sozinho ou com até dez empregados.”*

## **VÍNCULOS PRECÁRIOS E EMPREGOS SEM QUALIDADE**

A análise sistêmica do PLC nº 38, de 2017 leva à conclusão inequívoca de que, aprovada a proposta, estaremos diante do início da **era do trabalho precário**, da diminuição radical da qualidade dos postos de trabalho ofertados ao trabalhador brasileiro. Essa mudança substancial é refletida no projeto no claro objetivo de ampliar de forma ilimitada a terceirização, inclusive das atividades-fim da empresa, na ampliação do contrato de trabalho por tempo parcial, na criação do trabalho intermitente e do teletrabalho. Vejamos o que diz a referida nota das entidades sobre este tema:

*“Do teor do PLC 38/2017 extrai-se, também, o estímulo à substituição dos contratos por prazo indeterminado, que têm garantias mínimas legais, por vínculos precários e empregos sem qualidade, como os contratos a tempo parcial e o intermitente. Além disso, permite a mais ampla e indiscriminada terceirização e o trabalho temporário sem os requisitos hoje existentes, propiciando, assim, a alta rotatividade para o mercado de trabalho brasileiro.*

### ***Da terceirização***

*O art. 2º do PLC 38/2017 promove a alteração da Lei nº6019/74 fixando no art. 4º-A desta lei a ampla e indiscriminada permissão para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços.*

*O trabalhador brasileiro conhece os problemas da terceirização e que ela representa apenas lucro para o patrão no fim do mês. Em nada beneficia o trabalhador! O salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos*



*empregados formais, segundo o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). A terceirização também provoca desemprego, sendo seu índice de rotatividade no mercado de trabalho quase o dobro dos empregados diretamente contratados (33% x 64,4%). Terceirizados trabalham 3 horas a mais por semana, em média, do que contratados diretamente. Com mais trabalhadores fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores. Se o processo fosse inverso e os terceirizados passassem a trabalhar o mesmo número de horas que os contratados, seriam criadas 882.959 novas vagas de emprego, segundo o Dieese.*

***A terceirização também cria uma verdadeira fábrica de acidentados no Brasil. Os trabalhadores terceirizados são prejudicados porque as empresas de menor porte não têm as mesmas condições econômicas das grandes para garantirem segurança na atividade de trabalho. Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão de segurança e saúde, equivalente ao seu porte. Na Petrobrás, por exemplo, mais de 80% dos mortos em serviço entre 1995 e 2013 eram subcontratados. Os trabalhadores terceirizados são os que sofrem mais acidentes.***

*Hoje em dia, a terceirização do trabalho, ainda que bastante utilizada pelas empresas para superexplorar a mão-de-obra, não é autorizada de forma irrestrita. Ela é permitida em algumas atividades, especialmente em serviços de vigilância e limpeza. O que o Projeto de Lei nº 38/2017 prevê é a possibilidade de terceirização ser utilizada largamente em qualquer contrato de trabalho e sem quaisquer garantias para os trabalhadores terceirizados, sobretudo de isonomia de direitos com o empregado da empresa tomadora de serviço, oficializando o tratamento discriminatório entre empregados diretos e terceirizados. Não se trata de modernização. Trata-se da retirada de direitos e de retrocesso. Nem a responsabilidade solidária é garantida a este trabalhador que, se sofrer calote, o que é muito normal dentre empresas terceirizadas, terá que acionar na Justiça do Trabalho primeiro sua empresa formalmente empregadora para só depois poder atingir o patrimônio da empresa tomadora dos seus serviços.*

### ***Do contrato a tempo parcial***



*Propõe o PLC 38/2017 alterar a CLT para flexibilizar contratos que possibilitem pagamento abaixo do salário mínimo, passando a considerar regime de tempo parcial de trabalho (art. 58-A/CLT) aquele cuja duração seja de trinta horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou aquele com jornada de vinte e seis horas semanais ou menos, que pode ser suplementado com mais seis horas extras semanais. Hoje a CLT fala em até vinte e cinco horas semanais, o que equivale a cerca de 57% da jornada do contrato a tempo integral (considerada a jornada semanal de 44 horas). Com esse acréscimo de tempo de jornada nos contratos a tempo parcial, esse tipo de contratação passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% da jornada admitida no contrato a tempo integral, desnaturando, ao aproximar a jornada dessas duas espécies de contrato, o próprio contrato a tempo parcial e fomentando a substituição de empregados para esse tipo de contratação.*

#### **Do trabalho intermitente ou contrato a zero hora**

*Nos termos da redação dada ao artigo 443 da CLT pelo PLC 38/2017, o contrato de trabalho poderá ter como objeto a prestação de trabalho intermitente. O projeto em análise define como intermitente ‘o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.’*

*Nesta modalidade de contrato de trabalho, o trabalhador só trabalha e recebe remuneração quando chamado pela empresa, não havendo garantia de jornada mínima e de renda mínima. Assim, ao contrário do que ocorre no sistema vigente, em que o tempo à disposição da empresa é pago ao trabalhador, o trabalhador poderá trabalhar algumas horas em uma semana, em um mês, em um ano, fazendo jus apenas às horas efetivamente trabalhadas. Dessa forma, poderá nada receber ou auferir remuneração inferior ao salário mínimo, em flagrante ofensa ao disposto no art. 7º, inciso IV, da Constituição, segundo o qual trabalhadores urbanos e rurais têm direito ao salário mínimo fixado em lei,*



nacionalmente unificado, que deve ser suficiente para atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família.

Além disso, o pagamento de direitos como 13º salário, férias, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e repouso semanal remunerado será sempre proporcional às horas trabalhadas, sendo que o trabalhador não terá qualquer garantia de que será contatado pela empresa para trabalhar, nem quando, nem por quantas horas. Trata-se de uma situação de total insegurança que impede o trabalhador de ter a previsibilidade da remuneração que ganhará para pagar as contas do mês. Tampouco poderá esse trabalhador, em jornadas intermitentes, assumir uma dívida para comprar a casa própria, por exemplo.

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seu inciso IV estabelece como fundamento do Estado Democrático de Direito o valor social do trabalho. Também o princípio da valorização do trabalho humano, em que se funda a ordem econômica, resta violado no texto do art. 170 da Constituição Federal.

E tornando esse tipo de relação de trabalho ainda mais precária, impõe-se ao trabalhador o pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, caso, depois de aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, não possa trabalhar.

Trata-se, em verdade, da ‘formalização’ e institucionalização do popularmente conhecido ‘bico’ ou ‘biscate’. As empresas eliminam o custo com o contrato de trabalho formal, digno, lançando mão da força de trabalho dos muitos trabalhadores que terão à disposição somente quando houver demanda para tanto. Tal medida visa, certamente, baratear os custos das empresas, o que seria legítimo não fosse fundada na retirada de direitos e precarização das relações de emprego. A jornada intermitente contraria, portanto, tudo o que o direito do trabalho preconiza, negando a própria razão de existir deste.



*Ademais, não há qualquer dispositivo no PLC 38, (...) que garanta a manutenção dos atuais níveis de emprego para se utilizar mão desta contratação, de modo que nada impede que, após aprovada e sancionada essa Reforma Trabalhista, trabalhadores como garçons, cozinheiros, vendedores, por exemplo, sejam demitidos do contrato de trabalho a prazo indeterminado para serem recontratados como trabalhadores intermitentes, sem quaisquer garantias de renda e com grande possibilidade de receber menos do que o salário mínimo mensal.*

### **Do teletrabalho**

*Da mesma forma, o teletrabalho, que poderia representar, no mundo tecnológico de hoje, uma modalidade de trabalho atrativa e interessante para o trabalhador, tal como colocada, se apresenta como mais um instrumento de flexibilização da relação de trabalho sem contrapartida, de transferência do risco da atividade para o trabalhador, e em síntese, de retirada e sonegação de direitos.*

*O trabalho remoto estava inserido na proposta da reforma trabalhista (PL 6787/2016). Contudo, houve alteração da proposta original para adequar o instituto à correta denominação, tratando o substitutivo de teletrabalho. Surgiu assim mais uma exceção ao trabalho controlado e fiscalizado, e com limitação de jornada de trabalho, posto que foi incluído o teletrabalho no Art. 62 da CLT, com o acréscimo do inciso III. Assim, os empregados em regime de teletrabalho não estão sujeitos às normas previstas no capítulo II da CLT, que trata da duração do trabalho, a exemplo dos empregados que exercem jornada de trabalho externa e não submissa a controle de jornada e aos gerentes com poder de gestão.*

*Sabemos que, atualmente, pelos meios telemáticos disponíveis, é plenamente possível ao empregador controlar a jornada e a produtividade de um trabalhador que labore em sua casa ou fora do ambiente da empresa. Com essa malfadada exceção, a esses trabalhadores poderá ser exigido o trabalho além das 8 horas diárias, 44 semanais, além do trabalho em domingos e feriados, sem contar a perda do direito à adicional noturno, já que não possuem controle de jornada.*



*Além de tudo, foi acrescentado mais um Capítulo à CLT, denominado CAPÍTULO II-A – DO TELETRABALHO, com o acréscimo de artigos, quais sejam, 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E, dispondo de algumas regras para o teletrabalho, sempre imputando responsabilidades ao empregado, que deveriam ser do empregador, como por exemplo, a aquisição e manutenção dos equipamentos necessários para a realização do trabalho, transferindo para o trabalhador, portanto, os ônus do empreendimento.*

*E por último, no caput do Art. 611-A, do substitutivo, houve alteração para dizer que a convenção e o acordo coletivo têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:*

*(...)*

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

*Ou seja, está colocado exatamente entre os direitos que poderiam ser reduzido por negociação, na prevalência do negociado sobre o legislado, o que não é adequado, posto que o trabalho a domicílio, previsto no art. 6º da CLT, realizado fora da empresa, é mais uma das formas de flexibilização, pois limita a subordinação do empregado para com o empregador, assim também não podem ser objeto de negociação o regime de sobreaviso e o trabalho intermitente.*

*Não é adequado permitir-se que o teletrabalho seja objeto de livre negociação entre patrões e empregados. O instituto já faz parte do nosso Direito, estando previsto na CLT, que estabelece que deve haver controle da jornada de trabalho à distância.*

*O fator subordinação sempre se fez presente para distinguir a existência ou não de controle de jornada de trabalho. É importante referir que a CLT foi modificada em 2011 com o surgimento da Lei 12.551, de 15/12/2011, cuja redação passou a ter o seguinte teor:*



*‘Art. 6º – Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei n. 12.551, de 2011).*

*Parágrafo único – Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei n. 12.551, de 2011).’*

***A proposta aprovada no PLC 38 visa em síntese, tratar o teletrabalho como trabalho externo, sem qualquer controle, e portanto, sem gerar pagamento de horas extras. O empregado pode trabalhar quantas horas diárias lhe forem exigidas, estar conectado o dia inteiro, sem que isso gere o pagamento de jornada extraordinária. Não se pode concordar, no entanto, com esse pensamento precarizante, que obriga o empregado a trabalhar em longas jornadas, sem a respectiva contrapartida pecuniária.***

*É indispensável que a regulamentação seja feita por meio de lei específica, regulamentando-se o trabalho à distância; como vai ser medida a produtividade, a remuneração, o controle da jornada, e, principalmente, o direito do empregado de se desligar, de não permitir o controle do empregador a partir de determinado momento, enfim, que a legislação garanta ao empregado, o direito de ter uma jornada normal de trabalho e o amplo direito de descanso e lazer.”*

Ainda que os defensores da reforma insistam na argumentação de que a proposta não teria o condão de retirar direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente, haja vista ser projeto de lei ordinária que não pode revogar ou alterar o texto constitucional, basta um olhar mais detido para concluir que, ao fomentar relações de trabalho baseadas em vínculos mais precários e informais como os que foram acima detalhados, a reforma excluirá da proteção conferida pelo art. 7º da Constituição Federal milhões de trabalhadores.



## RETIRADA DE DIREITOS

Ressaltam as entidades de proteção ao trabalhador os seguintes direitos a serem violados pela proposta:

“(…)

*Exemplos de direitos totalmente suprimidos no texto são as horas in itinere (art. 58, § 2º), aquele tempo despendido da residência do trabalhador para seu local de trabalho, quando em locais de difícil acesso ou não servido por transporte público, o que prejudica especialmente trabalhadores no meio rural e em grandes parques industriais distantes dos centros urbanos; o intervalo de 15 minutos entre o fim da jornada normal e o início da extraordinária para as mulheres, direito recentemente declarado constitucional pelo STF; retirada da natureza remuneratória da não concessão do intervalo para repouso e alimentação, tornando apenas indenizatório, sem reflexo em outras verbas salariais e a retirada da incorporação da função de confiança quando exercida por longos períodos.*

*O projeto em tela tem como propósito fazer prevalecer a autonomia da vontade individual ou coletiva, permitindo acordos feitos pelo próprio empregados e por sindicatos para retirar direitos trabalhistas.*

(…)

*O projeto permite, por exemplo, que, por negociação individual, sejam firmados quaisquer tipos de formas de compensação e estipulado o banco de horas, o que fará com que o empregado, na prática, não passe mais a receber, por exemplo, o adicional de horas extras de 50%, mesmo trabalhando habitualmente acima das 8 horas diárias. Atualmente, o banco de horas só pode ser firmado por acordo ou convenção coletiva, portanto, com a participação obrigatória do sindicato representativo do trabalhador.*

*Preocupante demais é a permissão, trazida no artigo 59-A, de que a jornada 12x36 seja definida a partir de acordo entre patrão e empregado, inclusive*



*em atividades insalubres* (artigo 60, parágrafo único). Atualmente, apenas por meio de negociação coletiva pode ser firmada esta jornada (Súmula 444 do TST). É sabido que essa jornada pode trazer diversos males para a saúde do trabalhador, deixando-o mais exposto a doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. Tem sido comum trabalhadores que laboram nesse tipo de jornada ter outro emprego, também com a mesma jornada, algo muito perigoso, vez que deixa o empregado extremamente cansado, pois, nesse caso, ou trabalha 24 horas seguidas e descansa 24 horas ou trabalha 12 horas e descansa 12 e não 36 horas.

*Não bastassem os riscos dessa jornada, o projeto é mais perverso ainda, pois retira dos empregados o direito ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados, o repouso semanal remunerado e o adicional por prorrogação do trabalho noturno.*

*O PLC 38 cria, outrossim, nova situação que permite a sonegação de direitos trabalhistas, a chamada rescisão por acordo mútuo. Nesse caso, havendo ‘acordo’ entre empregador e empregado para o término da relação de emprego, o trabalhador receberá como aviso prévio e como multa do FGTS metade do que teria direito se fosse demitido sem justa causa. Isso certamente trará situações simuladas em que o empregado acabará por ser obrigado a aceitar a rescisão por acordo mútuo, sob pena de ser dispensado e nada receber, tendo que buscar seus direitos na Justiça do Trabalho.”*

#### **PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO – PERMISSÃO DE RENÚNCIA DE DIREITOS PELOS SINDICATOS**

Dois novos artigos a serem introduzidos na CLT pela proposta permitem que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado para o rebaixamento dos patamares legais de proteção do trabalhador.

Importante ressaltar que essa mudança nunca poderá ser entendida como a favor do trabalhador pela mera conclusão lógica da leitura do art. 7º da Constituição, que prevê que os direitos dos trabalhadores devam melhorar



sua condição social associado ao princípio de que a lei será o piso, o mínimo direito a ser garantido, enquanto os instrumentos coletivos poderão dispor sobre situações que se configurem além daquele mínimo garantido por lei aos trabalhadores.

**Dessa forma, a legislação brasileira atual já permite que o negociado prevaleça sobre o legislado se for para benefício dos trabalhadores!**

Sendo assim, o que a proposta pretende sem dúvida é permitir que o negociado prevaleça sobre o legislado inclusive em prejuízo do trabalhador. É permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial. Sobre este ponto, ressaltamos:

*“Como já demonstrado, o PLC 38/2017 revoga sim direitos sociais trabalhistas penosamente conquistados ao longo do tempo. Representa um abalo sísmico sobre os alicerces do Direito do Trabalho, um atentado contra os mandamentos nucleares do sistema jurídico trabalhista, destacando-se que a violação aos princípios é extremamente mais grave do que a transgressão a uma norma específica, notadamente quando constitucionalmente positivados.*

*Como é o caso, por exemplo, do instituto da negociação coletiva trabalhista, que consiste num instrumento de promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores, num importante veículo institucionalizado, no seio da sociedade civil, para a busca de maior democratização e inclusão socioeconômica das pessoas humanas. Esse papel lógico, histórico e teleológico atribuído à negociação coletiva pela Constituição Federal de 1988 não pode ser rasgado, com a desfiguração e transmutação da natureza da negociação coletiva, de instrumento de inclusão socioeconômica para mecanismo de rebaixamento das condições de trabalho constitucional e legalmente asseguradas.*



*Para atingir seu desiderato, o malsinado projeto de lei descaracteriza a própria natureza jurídica contratual do acordo e da convenção coletiva do trabalho, consoante se constata através de simples leitura do art. 611-A, § 2º, da CLT, vazado nos seguintes termos:*

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

*Como ‘negócios jurídicos’, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho pressupõem uma transação, ou seja, o despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos, condição de produção de normas jurídicas autônomas. Evidentemente, não podem prevalecer se concretizarem ato explícito de renúncia, na forma prevista no dispositivo acima transcrito. E é justamente o que o PLC 38 permite, a simples renúncia de direitos trabalhistas.*

*O Projeto de Lei viola a essência da convenção e do acordo coletivo, demonstrando, de forma clara e despudorada, que o objetivo é unicamente o de promover a redução dos direitos sociais trabalhistas por via transversa. O (indevidamente apropriado) discurso da ‘valorização da negociação coletiva de trabalho’ é um mero disfarce, um invólucro retórico e sofisticado.*

*Os limites de atuação da negociação coletiva de trabalho encontram-se objetivamente delineados no ordenamento jurídico pátrio, notadamente o de preservar os direitos fundamentais, gênero do qual os direitos sociais trabalhistas são espécie, o chamado ‘mínimo existencial’, vale dizer, o conteúdo imperativo mínimo da assimétrica relação jurídica de emprego. As normas coletivas de trabalho não têm o poder de afastar ou reduzir direitos fundamentais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores.*

*Juridicamente (à luz dos princípios constitucionais e dos direitos sociais fundamentais assegurados como um patamar mínimo civilizatório), não se sustenta a ideia de que o incentivo constitucional à negociação coletiva trabalhista permite*



que esse importante instrumento de gestão social detenha a prerrogativa de piorar, rebaixar as condições de vida e de trabalho dos empregados e demais trabalhadores sob sua influência normativa.

(...)

Merece destaque, outrossim, a pugnada inserção do parágrafo 3º ao artigo 8, da CLT, por ser manifestamente inconstitucional, verbis:

**‘No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, repetido o disposto no art. 104 da Lei n 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva’.**

*Pretende-se, pura e simplesmente, afastar o controle jurisdicional da negociação coletiva. À Justiça do Trabalho caberá tão somente analisar a presença dos pressupostos formais da validade do negócio jurídico previstos no Código Civil, quais sejam: agente capaz, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei.*

*Todavia, inexistente norma jurídica ou instituto jurídico imune ao controle do Poder Judiciário. Juridicamente, é inconcebível a existência de um centro de positividade jurídica, como o é o caso da negociação coletiva de trabalho, imune ao controle pelo Poder Judiciário. Esse dispositivo atenta contra o princípio da inafastabilidade da jurisdição ou do acesso à justiça, consagrado no art. 5º, XXXV, da CF, o qual dispõe que: ‘A lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito’.*

***Salta aos olhos, portanto, que o Projeto de Lei é eivado do vício da inconstitucionalidade, no seu aspecto substancial. Afronta os mais importantes direitos e garantias previstos no ordenamento jurídico pátrio, que ocupam o ápice da escala hierárquica normativa. A começar, pelo da dignidade da pessoa humana,***



erigido como fundamento da República Federativa do Brasil logo no art. 1º, inciso III, da CF.

*Dentre os temas possíveis de negociação coletiva abaixo da lei (art. 611-A), chamamos atenção para os incisos III, V, VIII, IX e XII. Esses dispositivos permitem a redução pura e simples de direitos importantíssimos do trabalhador, sempre com o viés único de baratear os custos da mão-de-obra.*

*O inciso III, por exemplo, permite o descumprimento de norma de ordem pública de saúde e segurança no trabalho – redução do intervalo intrajornada para 30 minutos – sem qualquer restrição sobre tipos de atividades ou observância de condições mínimas para que o trabalhador efetivamente possa ter algum descanso nesse curto lapso de tempo. Essa previsão pode levar a um aumento do índice de adoecimento e de acidentes de trabalho, impactando ainda mais o sistema de saúde brasileiro e os alarmantes números de infortúnios do trabalho no Brasil.*

*Por seu turno, a previsão da possibilidade de definição de funções de confiança (inciso V) permitirá que funções triviais de determinadas empresas sejam definidas como ‘de confiança’ com o único intuito de não pagar horas extraordinárias. É o caso, por exemplo, do setor bancário, onde, se fixado que determinada função é de confiança, o trabalhador bancário, que tem uma jornada de 6 horas diárias, passará a não receber adicional de horas extraordinárias sobre a 7ª e 8ª horas trabalhadas.*

*O inciso VIII, por sua vez, permite que todas normas legais relativas ao regime de sobreaviso, ao teletrabalho e ao trabalho intermitente, essas duas últimas trazidas no âmbito deste PLC, podem ser simplesmente afastadas por negociação coletiva, retirando a mínima proteção disposta na Consolidação das Leis do Trabalho.*

*Preocupa-nos também a possibilidade de se negociar a remuneração apenas com base na produtividade (inciso IX). Isso pode gerar situações em que os trabalhadores, para terem uma maior remuneração, laborem ao máximo possível, num intenso desgaste físico e mental que pode levar a adoecimento e mortes.*



*Situação apta a exemplificar essa questão é o caso dos cortadores de cana que, para conseguir um melhor resultado salarial, trabalham 13, 14, 15 horas por dia para poder cortar mais toneladas, o que, por já ter gerado mortes no Brasil, acabou por ser proibido pelo Poder Judiciário.*

*Por fim, ao permitir o reenquadramento do adicional de insalubridade (inciso XII), o PLC é extremamente injusto, possibilitando, por exemplo, que o trabalhador que labore submetidos a agentes insalubres em grau máximo (pela CLT, com direito a receber um adicional de 40%) possa vir a receber um adicional de 10%, como se estivesse exposto a um grau mínimo de insalubridade.*

*Não bastassem esses argumentos, o Estado brasileiro, caso venha a aprovar esta legislação, pode vir a ser punido por descumprir compromissos internacionais que prometeu cumprir, a exemplo das Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas pelo Brasil. E isso foi dito pela própria OIT.*

*Recentemente, o Ministério Público do Trabalho apresentou consulta técnica ao Departamento de Normas da OIT sobre a incompatibilidade de alteração legislativa que estabelecesse a possibilidade de a negociação coletiva reduzir a proteção legal do trabalhador, com os termos da Convenção OIT n. 98, considerando entendimento do próprio Comitê de Peritos a respeito.*

***Em resposta à consulta, o Departamento de Normas, dentre outras considerações, ressaltou que o Comitê de Peritos da OIT se posicionou recentemente sobre o tema, analisando a aplicação da Convenção n. 98 pelo Brasil, concluindo que uma previsão legal estabelecendo que a legislação trabalhista em geral possa ser afastada pela negociação coletiva - isto é, a prevalência do negociado sobre o legislado - seria contrária ao objetivo da Convenção n. 98 de se promover negociação livre e voluntária.***

*Ademais, ainda de acordo com o documento, o Departamento de Normas lembra que os Estados membros tem a obrigação de garantir a efetiva aplicação de Convenções ratificadas na lei e na prática e, em consequência, nenhum acordo*



*individual ou coletivo pode reduzir o patamar de proteção estabelecido em Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil.*

*Assim, isso mostra que o Brasil pode vir a ser penalizado por descumprir tratados internacionais por ele ratificados, o que, no cenário internacional, traz diversos prejuízos.”*

## **A QUESTÃO SINDICAL**

Pari passu ao debate sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, outro ponto precisaria ser objeto de aprimoramento por parte de qualquer reforma que de fato pretenda melhorar as condições dos trabalhadores brasileiros, a questão sindical, no entanto, em relação a esse ponto, a reforma é omissa e não busca enfrentar as questões que realmente enfraquecem o livre exercício da atividade sindical e a fragilidade da representação de algumas categorias de trabalhadores.

*“A preocupação com a ‘valorização da negociação coletiva de trabalho’ exigiria que antes de se introduzir o apregoado ‘negociado sobre o legislado’, se buscasse assegurar a equivalência entre os contratantes coletivos. Equivalência, diga-se, real, substancial, e não meramente formal. O quer dizer, fundamentalmente, que os sindicatos de trabalhadores têm de ostentar solidez e consistência, com estrutura organizativa relevante, além de efetiva representatividade no que concerne à sua base profissional trabalhista. Sindicato frágil e sem representatividade consiste na antítese da ideia de sindicalismo.”*

Noutro documento da lavra exclusiva do Ministério Público do Trabalho que já mencionamos neste voto<sup>3</sup>, os procuradores apontam:

*“Outra premissa básica a respeito da proposta reside na suposição de que os sindicatos no Brasil possuem todos os instrumentos para realizar a contento a*

---

<sup>3</sup> Ver nota 1 supra.



*tarefa de defender os interesses da categoria profissional que representam. A realidade brasileira, no entanto, mostra-se muito distante disso. É impossível discutir-se a prevalência do negociado sobre o legislado sem antes de proceder à reforma da estrutura sindical brasileira, que apresenta gritantes e notórios problemas.*

*Concebida no Estado Novo varguista sob os auspícios do corporativismo, a legislação brasileira pretendeu atrelar os sindicatos ao Estado, o que criou uma série de dificuldades para formação de um movimento sindical autônomo. Entre fins da década de 1970 e início da década de 1980, houve um renascimento do movimento sindical brasileiro, cuja maior expressão (mas não única) foram as mobilizações e greves que ocorreram na região do ABC paulista. O debate sobre o modelo sindical brasileiro ocorreu na Constituinte e o consenso a que se chegou à época consubstanciou-se no art. 8º do texto constitucional, que apesar de garantir a liberdade sindical, manteve a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ambos os institutos violam a liberdade sindical e comprometem a livre negociação.*

*A forma pela qual se estrutura a organização sindical brasileira é prejudicial à efetiva representação de empregadores e trabalhadores. A impossibilidade da criação de mais de um sindicato que representa um mesmo grupo em uma dada base territorial cria obstáculos para que trabalhadores e empregadores tenham condições de construir entidades da maneira que entenderem mais convenientes.*

*A consagração do monopólio da representação sindical na legislação brasileira é tão conhecida internacionalmente por criar obstáculos à liberdade sindical que o verbete n. 314 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT trata expressamente do caso nacional: ‘disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical’.*



*O imposto sindical é mecanismo compulsório de custeio dos sindicatos, concebido com a finalidade de controlá-los. Para que uma entidade tenha direito a receber os valores oriundos do imposto sindical, basta a realização do registro no Ministério do Trabalho, não havendo necessidade de promover qualquer atividade ou de atuar em prol dos representados pelo sindicato. A arrecadação desse imposto sindical chegou, em 2015, a R\$ 3,18 bilhões.*

*(...)*

*Segundo o Ministério do Trabalho, no Brasil há mais de 16.000 sindicatos, sendo que 11.000 representam trabalhadores e 5.000, empresas. Outros 2.000 sindicatos buscam seu registro perante o Ministério.*

*Lamentavelmente, como direta consequência dos problemas antes mencionados, a realidade sindical brasileira é marcada pela presença, de um lado, de sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, de outro lado, de sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria, que existem apenas de modo formal, nos quais não prevalece a democracia sindical, e que são geridos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se a entidade fosse seu patrimônio pessoal.*

*Muitos exemplos poderiam ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições ocorram sempre com uma única chapa.*

*Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito de voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.*



*Nessas condições, mostra-se evidente que fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presente sindicatos sérios e representativos.*

***E simplesmente acabar com o imposto sindical, sem alterar as demais bases do sistema sindical, não resolve o problema. Pelo contrário, agrava-o ainda mais, atingido entidades sindicais sérias e comprometidas.***

*Hoje, dado que cláusulas que retiram direitos previstos em normas cogentes são ilegais perante o ordenamento brasileiro, a atuação do Ministério Público diante de tais casos tem sido, basicamente, a de buscar a anulação das cláusulas lesivas e a condenação dos sindicatos ou empresas envolvidas a não repetir na mesma espécie de pactuação.*

*Em um contexto normativo em que se admita a prevalência do negociado sobre a lei para retirada de direitos, combinado com a manutenção de milhares de sindicatos desprovidos de qualquer legitimidade, controlados por indivíduos que veem na direção da entidade uma forma de enriquecimento pessoal, os incentivos à corrupção na negociação coletiva se tornarão muito elevados. A fórmula, pois, é devastadora dos direitos do trabalhador.*

*Um sindicato com número ínfimo de filiados, menos de 1% dos membros da categoria, gerido com propriedade particular de seus dirigentes, que se perpetua há décadas no poder, ganhará, de súbito, o poder de vida e de morte sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, encontrando-se também na posição de proporcionar ganhos financeiros substanciais às empresas sob a forma de redução arbitrária de custos.*

*Trata-se do ambiente perfeito para negociatas espúrias, contra as quais os membros da categoria profissional quase nada poderão fazer, pois não são*



*admitidos no sindicato, não conseguem concorrer nas eleições, não possuem a liberdade de constituir outro sindicato, e jamais são consultados.*

*(...)*

*Nota-se claramente os efeitos perniciosos da proposta contida no substitutivo: restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente, concede-se o poder a essas mesmas entidades de rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados.*

*Importante registrar também que o fim da contribuição sindical não implicará igual enfraquecimento financeiro às entidades patronais, pois estas possuem outras fontes de receitas que não serão atingidas. Segundo divulgado na imprensa<sup>4</sup>, a contribuição sindical representa apenas 10% do orçamento da FIESP, por exemplo, enquanto as taxas recebidas pela gestão dos recursos do sistema S (arrecada cerca de 16 bilhões por ano) correspondem a mais de 60% da receita da entidade.*

*Desse modo, as principais receitas das entidades patronais serão mantidas, pois o projeto não prevê qualquer alteração nesse sentido, enquanto aquelas das entidades dos trabalhadores serão excluídas, gerando claro desequilíbrio de forças.”*

Para finalizar, ainda sobre a questão sindical, outra crítica ao PLC nº 38, de 2017, refere-se à total omissão em relação às condutas antissindicais. É preciso combater as práticas que fragilizam o livre exercício da atividade sindical para assim promover um ambiente de segurança propício ao

---

<sup>4</sup> VALOR ECONÔMICO. O desmonte parcial do corporativismo. Disponível em: [http://www.valor.com.br/politica/4950364/o-desmonte-parcial-do-corporativismo?utm\\_medium=Social&utm\\_campaign=Compartilhar&utm\\_source=Twitter#](http://www.valor.com.br/politica/4950364/o-desmonte-parcial-do-corporativismo?utm_medium=Social&utm_campaign=Compartilhar&utm_source=Twitter#). Acesso em 02 maio 2017; FOLHA DE SÃO PAULO. Sistema S ajuda sindicato patronal a viver sem imposto sindical. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em 09 maio 2017.



desenvolvimento das negociações coletivas entre os representantes dos trabalhadores e dos patrões.

Falta ao Brasil, em que pese, ter ratificado a Convenção nº 98 da OIT, em 1952, a edição de uma lei que discipline o combate a essas práticas antissindicais. Inadmissível anuir com o prosseguimento dessa reforma sem que essas questões também sejam enfrentadas pelo parlamento.

## **OBSTÁCULOS PARA ACESSO À JUSTIÇA**

Não bastasse tudo que já foi até aqui exposto, há ainda um outro aspecto pernicioso do PLC nº 38, de 2017, a criação de vários obstáculos para o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho. Mais uma vez, daremos voz às entidades especialistas no tema. Vejamos:

(...)

### ***“1) Dificulta o acesso ao benefício da justiça gratuita.***

*A proposta prevê que só poderá obter referido benefício o trabalhador que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e aquele que comprovar a insuficiência de recursos. Atualmente, o obreiro precisará receber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou tão somente declarar, sob as penas da lei, que não está em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, não precisando comprovar suas alegações.*

### ***2) Estipula o pagamento de honorários periciais pelo beneficiário de justiça gratuita.***

*Em seu artigo 790-B, a proposta em tela estabelece a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais à parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita, o que não*



ocorre atualmente. Se o trabalhador é beneficiário do acesso gratuito à justiça, não há qualquer sentido responsabilizá-lo pelo pagamento dos referidos honorários.

### **3) Cria no processo do trabalho a sucumbência recíproca**

Atualmente, em virtude do princípio protetivo, não existe no Processo do Trabalho o instituto da sucumbência recíproca, o que faz com que, mesmo em reclamações julgadas parcialmente procedentes, o trabalhador não necessite pagar honorários ao advogado da parte contrária sobre a parte não reconhecida.

O PLC 38, com o viés de restringir o acesso do trabalhador à Justiça do Trabalho, cria o referido instituto que passa a ser aplicado mesmo para os beneficiários da justiça gratuita. Assim, caso o trabalhador ingresse com uma reclamação trabalhista pleiteando, por exemplo, 10 pedidos e tenha sua ação julgada parcialmente procedente, terá, mesmo sem qualquer má-fé, que pagar até 15% sobre o valor relativo aos pedidos não reconhecidos para o advogado da parte contrária. Isso poderá deixá-lo até devedor se eventualmente grande parte do seu pedido for julgado improcedente.

### **4) Pagamento de custas e despesas processuais para propor nova ação (art. 844, §§ 2º e 3º)**

A PLC prevê que, na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, sendo seu pagamento condição para propositura de nova ação.”

## **CONCLUSÃO**

Com pretensão discurso de modernização, essa proposta de Reforma Trabalhista vem para na verdade por ao chão mais de um século de luta e



conquistas dos trabalhadores, tornando lícitas condutas vedadas pela CLT e pelas convenções internacionais, ao invés de criar instrumentos para assegurar o cumprimento das normas mínimas de proteção ao trabalhador.

Viola sim direitos sociais!

É afronta direta e inequívoca aos seguintes dispositivos constitucionais, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil:

- Constituição Federal, em especial, art. 7º;
- Declaração Universal dos Direitos Humanos, art. 24;
- Declaração Sociolaboral do Mercosul, art. 11;
- Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, art. 7º;
- Protocolo de San Salvador, art. 7º;
- Convenção OIT nº 135, art. 5º;
- Convenção OIT nº 154, art. 3.2; e
- Convenção 117, art. 1º, I e II.

Estamos, portanto, frente ao maior assalto já tentado contra a dignidade do trabalhador brasileiro na história recente. Que as futuras gerações de trabalhadores brasileiros não se vejam sob a égide dessa reforma que os atirará sem proteção à cova dos leões, submetidos à precarização extrema e aos empregos de baixa qualidade.



### III – VOTO

Por todo o exposto, manifestamos nosso voto pela rejeição integral do PLC nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

Senador **RANDOLFE RODRIGUES**



SF/17539.48405-07