

## VOTO EM SEPARADO

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, 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.*



SF/17629.10727-45

### I – RELATÓRIO

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

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

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

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

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

No dia 23 de maio, o relator da matéria na CAE, Senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES) apresentou seu parecer. O relatório foi dado como lido e concedida vista coletiva aos membros da Comissão.

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

É o relatório.

## **II – ANÁLISE**

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

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

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

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

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

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

Em relação ao conteúdo do PLC nº 38/2017, seus dispositivos acabam com o patamar mínimo civilizatório de direitos assegurados para

---

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

aqueles que estão envolvidos em uma relação de emprego, patamar este garantido pela Consolidação das Leis do Trabalho e pela jurisprudência construída ao longo de anos pelos tribunais trabalhistas.

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

Diretamente, o Projeto retira os seguintes direitos dos trabalhadores:

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



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

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

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

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



antissindicais, promoção/valorização da negociação coletiva; liberdade efetiva para o exercício do direito de greve; organização e estrutura sindical fortalecidas.

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

A insegurança jurídica utilizada como um dos argumentos da necessidade da “Reforma” nada mais é do que o reconhecimento de direitos trabalhistas por jurisprudência pacífica dos tribunais. Tanto isso é verdade que a solução proposta pelo PLC é retirar direitos dos trabalhadores. Ou seja, segurança jurídica significará a impunidade dos empregadores que descumprem a lei. E, apesar da retirada de direitos, nada na proposta em discussão assegura a redução das altas taxas de judicialização.

No Brasil, existe uma cultura da “judicialização” e isso se verifica em qualquer esfera da Justiça, seja federal, estadual ou juizados de



pequenas causas. Não se trata, portanto, de um problema causado pela suposta “velhice” da CLT.

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

O PLC também desrespeita normas internacionais, em diversos pontos:

1. Ausência de diálogo social: Convenções OIT n<sup>os</sup> 87, 98, 144, 150, 151 e 154 e as Recomendações que as complementam; Recomendação n<sup>o</sup> 113; Resolução OIT relativa ao tripartismo e ao diálogo social, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 90<sup>a</sup> Reunião (Genebra, 18 de junho de 2002);
2. Restrição do conceito de demissão coletiva e retirada da obrigatoriedade de negociação coletiva prévia: Convenções OIT n<sup>os</sup> 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;
3. Incentivos aos contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”: A Convenção (n<sup>o</sup>



29) sobre Trabalho Forçado, de 1930; a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957; a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948; a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949; a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de Remuneração, de 1951; a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958; a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973; e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;

4. Enfraquecimento da ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio: Convenções OIT nºs 98, 135 e 154 e, ainda, o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/91 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 22; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), aprovado pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 226, de 12/12/1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 06/07/1992, especialmente em seu artigo 8º; a Convenção Americana dos Direitos Humanos, adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22/11/69 e aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25/09/92 e promulgada pelo Decreto nº 678, de 06/11/92, especialmente no artigo 16; o Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais, adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17/11/88, aprovado pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 56, de 19/04/95 e promulgado pelo Decreto nº 3.321, de 30/12/99, especialmente em seus artigos 2º, 5º e 8º e, finalmente, a Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL.



5. Quebra de compromisso com a OIT: Agenda de Trabalho Decente (Declaração de Princípios de 1998);
6. Redução de direitos assegurados em lei, por meio de negociação coletiva: Convenção OIT nº 98 da OIT; Decisão de fevereiro de 2017 do Comitê de Normas sobre o Tema;
7. Contratos precários: Regime parcial: Convenção nº 175 e Recomendação nº 184, ambas da OIT, Diretiva nº 97/81/CE, da União Europeia; Teletrabalho: Convenção nº 177 da OIT.



SF/17629.10727-45

### **III – VOTO**

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

Sala da Comissão,

**Senadora LÍDICE DA MATA**