

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

PROJETO DE LEI N.º 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

VOTO EM SEPARADO

BANCADA DO PARTIDO DOS TRABALHADORES

I. Tramitação e Relatório

O projeto de autoria do Poder Executivo foi apresentado à Câmara dos Deputados por Mensagem Presidencial enviada no último dia das atividades legislativas de dezembro de 2016. Em 09 de fevereiro, foi constituída Comissão Especial destinada a proferir parecer sobre o projeto, composta por 37 parlamentares titulares e igual número de suplentes. A Bancada do Partido dos Trabalhadores teve direito à indicação de 04 titulares e mesmo número de suplentes.

No decorrer dos trabalhos, em que pese terem sido realizadas 12 audiências públicas na Comissão, a partir de 16 de fevereiro, com composição variada de convidados, bem como 08 seminários em diferentes estados, esse quantitativo foi bastante inferior ao número de convidados constantes nos requerimentos apresentados e aprovados pela Comissão,

demonstrando uma redução nas possibilidades de aprofundamento dos debates sobre a matéria, conforme expressão da vontade dos integrantes da Comissão constante de seus requerimentos apresentados.

No dia 12 de abril o relator apresentou seu relatório com substitutivo, trazendo como estrutura basilar do seu relatório, a idade da CLT, que, com 74 anos representava um país rural, com mais de 60% da população no campo. Afirmou que, no século XXI, surgiram novas profissões e outras desapareceram, enquanto que, as leis trabalhistas “permanecem as mesmas”. Alega que as regras da CLT foram inspiradas no fascismo de Mussolini, para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a “tutela exacerbada das pessoas”.

Considera ainda o relator, que a CLT representa uma legislação rígida, que dificulta as relações entre patrão e empregado. Trata-se ainda de uma legislação confusa e detalhista, o que provoca insegurança jurídica, além de apresentar várias lacunas. Segundo ele, “é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho”.

Para o relator, o Brasil é campeão mundial de ajuizamento de ações trabalhistas. O excesso de processos decorre, em primeiro lugar, do “descumprimento intencional da lei pelo empregador”, mas também do grau de detalhamento das obrigações trabalhistas e das regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de recursos.

Outra dificuldade no âmbito processual, posta pelo relator, são as sentenças distintas proferidas para casos idênticos, o que leva ao TST buscar uniformizar as decisões judiciais através das súmulas e de outros enunciados jurisprudencial. No entanto, o relator entende que os tribunais trabalhistas abusam das suas funções para, através das súmulas, decidirem contra a lei, e exemplifica: “o entendimento esposado pelo TST quanto à ultratividade da norma coletiva, segundo o qual as cláusulas normativas serão mantidas incorporadas ao contrato individual

de trabalho até que novo acordo coletivo ou convenção coletiva seja firmado (Súmula nº 277), enquanto a CLT prevê expressamente que a vigência desses instrumentos não ultrapassará o prazo de dois anos (§ 3º do art. 614)”.

Aponta o relator para a tentativa de justificar seu substitutivo na perspectiva de limitar a atuação dos sindicatos para a homologação das rescisões; garantindo que “o ato rescisório tenha efeito liberatório em relação as parcelas pagas cuja natureza e valor estejam devidamente especificadas”. Um dos temas mais importante, para o relator, é o negociado se sobrepor ao legislado, para “garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”.

Também é alvo do relator alterar a estrutura sindical. Segundo ele, mesmo reconhecendo a existência de inúmeros sindicatos altamente representativos, proliferam “sindicatos de fachada”¹, o que, para ele, ao retirar “a natureza de imposto da contribuição sindical”, tornando-a optativa, fortalecerá a estrutura sindical brasileira.

Entre outros pontos, finaliza seu parecer afirmando que “foram incorporadas normas que visam a possibilitar formas não litigiosas de solução dos conflitos, normas que desestimulam a litigância de má-fé, normas que freiam o ativismo judicial e normas que reafirmam o prestígio do princípio constitucional da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”.

Deste modo, o relator do PL 6787/2016 promove relevantes alterações no conteúdo do projeto original, apresentando um **Substitutivo que reescreve a CLT, dispondo sobre 95 artigos – entre modificações na redação e inserção de novos dispositivos – além de interferir em outros 17 artigos celetistas para fins revogatórios.**

É o relatório

¹ Até março de 2017, eram 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho”.

II. Do Voto em Separado

Originalmente o PL 6787/2016 modificava a CLT para:

- **Ampliação da multa por ausência de registro de empregado** (art. 47, §1º e art. 47-A da CLT). Na legislação atual a multa é de um salário mínimo regional por empregando não registrado, com acréscimo de igual valor por cada reincidência, para seis mil reais por empregado não registrado, com acréscimo de igual valor para residência.

- **Ampliação do número de horas do trabalho em regime parcial** (art. 58-A, §§1º a 7º da CLT). Amplia de vinte e cinco horas, como é hoje, para trinta horas semanais a jornada em regime de tempo parcial. Caso a referida jornada seja de vinte e seis horas semanais, permite horas extras de até seis horas semanais. Além de permitir que o empregado, nessas condições, venda um terço de suas férias.

O novo texto da matéria descaracteriza o regime de tempo parcial, que hoje é uma excepcionalidade, ampliando suas possibilidades no que repercute na substituição do regime de tempo integral, e, conseqüentemente promove precarização. Foi o que ocorreu em todos os países que ampliaram o regime tempo parcial.

- **Eleição de representante dos trabalhadores por empresa** (art. 523-A da CLT). O projeto cria a figura de um representante por local de trabalho, é uma maneira ardilosa de afastar o sindicato da negociação, reduz o poder de representação no local de trabalho ao limitar esses representantes a mera instancia de resolução no atraso do pagamento de salário ou verba rescisória. Essa é uma forma de enfraquecer o “Sistema Sindical”.

- **Prevalência das convenções ou acordos coletivos sobre a lei** (art. 611-A da CLT). Negociado sobre o legislado, representa o que há de mais atrasado no mundo do trabalho. Em

nenhum lugar do mundo há comprovação empírica de que a flexibilização cria emprego, melhora a competitividade ou a competitividade das empresas. A experiência brasileira demonstrou justamente ao contrário, na década de 90, o governo tinha essa mesma pauta e as mesmas ameaças de que o emprego não voltaria a crescer se o Congresso não aprovasse a pauta da flexibilização. Ao contrário do que foi dito, entre 2004 e 2014 foram criados 17 milhões de empregos com carteira assinada, nas regras atuais, ou seja, o grande fato gerador de empregos seria o crescimento econômico. Em 2010 o Brasil quase atingiu o pleno emprego.

Estudos da OIT, de 2015, dão conta de que “o emprego cresceu mais em países que ampliaram direitos e não destruíram proteção social nos últimos 30 anos”.

- **Alteração de prazos processuais** (art. 775 da CLT). Ainda o projeto modificava a Lei 6.019/1974, relativa a algumas disposições referente ao trabalho temporário:
- **Detalhamento da definição de trabalho temporário** (art. 2º da Lei);
- **Ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário** (art. 10)
- **Unificação entre as normas de contratação da CLT e da Lei de Trabalhos Temporários** (art. 12)
- **Aplicações dos dispositivos referentes à contratação temporária com o regime de tempo parcial** (art. 18-A) e para **vedar o uso do trabalho temporário por empregadores domésticos** (Art. 18-B)

Qual não foi a surpresa quando da apresentação do Substitutivo pelo relator que **alterou mais de uma centena de artigos celetistas, e outros aspectos diversos da Lei 6079/1974**, para dispor sobre contratos de terceirização e nada mais dispondo sobre trabalho temporário, além de **mudanças na lei do FGTS** (Lei 8036/1990) e

modificações nas leis previdenciárias (Leis 8212 e 8213, ambas de 1991).

Note-se que estamos diante de uma **alteração sistêmica da CLT constituindo um novo parâmetro legal para as normas do trabalho no Brasil**, conforme se verifica a seguir as indicações das alterações:

- São alteradas disposições conceituais contidas no **Título I – Introdução – mudando vários dispositivos de 07 artigos**. Por exemplo, atuando para impedir a apuração dos créditos trabalhistas afastando a lógica da responsabilidade das empresas dentro da mesma cadeia produtiva, inclusive para redução das piores formas de exploração do trabalho (como é o trabalho escravo). Também cria um conjunto de possibilidades restritivas de computação de hora extra ou de reconhecimento de tempo à disposição do empregador para facilitar práticas abusivas e fraudulentas de permanência do trabalhador no local de trabalho. Condiciona a interrupção da prescrição quando houver “citação válida” o que prejudicará de forma intensa os trabalhadores.
- Ainda institui uma **severa limitação nas competências da Justiça do Trabalho**, acabando com o poder normativo em razão da consolidação de entendimentos firmados pela realidade julgada pelo Judiciário. Para finalizar, institui a “prescrição intercorrente” no processo trabalhista, ou seja, para por fim à ação judicial trabalhista no caso de inércia na tramitação mesmo que a causa da paralização não seja causada pela parte interessada – os/as trabalhadores/as – autor em quase a totalidade das demandas judiciais na Justiça do Trabalho;
- **No Título II – Das Normas Gerais de Tutela do Trabalho – redefinindo conteúdo de 18 artigos**, tratando sobre: a duração da jornada (acaba com a contagem das horas com deslocamento, chamada horas *in itinere*), admitindo que, por acordo individual sejam fixadas as horas extras, estabelecido o banco de horas e

ainda o regime de jornada de 12 horas x 36 horas (hoje esses temas somente por norma coletiva). Também trata do fracionamento das férias, sem ao menos a segurança do recebimento do terço na remuneração de uma só vez, além de revogar a integralidade do gozo de férias aos maiores de 50 anos e menores de 18 anos. Aqui o relator trata da jornada em tempo parcial, assunto tratado no PL original. Para completar, introduz novo Capítulo para regular o teletrabalho, sempre por contrato individual, sem qualquer prévia disposição das condições por acordo ou convenção coletiva e ainda impondo ao empregado a culpa exclusiva pelos riscos de acidente ou doença;

- Cria o **Título II-A - Do Dano Extrapatrimonial - inserindo 07 novos artigos**. Limita as circunstâncias em que deve ser considerado o pedido de indenização, inclusive preestabelecendo o montante pecuniário a ser pago conforme parâmetros de gravidade do dano, matéria que deve ser objeto do arbitramento pelo juiz no caso concreto.
- Muda o **Título III - Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho alterando 02 artigos, porém um deles de alto impacto para as mulheres**. O relator admite que gestantes e lactantes atuem em ambiente insalubre, sem considerar que as consequências verificadas em momento posterior podem revelar a consolidação do prejuízo à saúde da mulher e da criança.
- Altera diversas normas referentes ao **Título IV Do Contrato Individual do Trabalho, interferindo em 17 artigos**. Aqui o relator insere a cruel modalidade contratual que denomina “trabalho intermitente”, que torna o trabalhador ainda mais vulnerável à demanda exclusiva dos empresários, como um nível de subordinação demasiado precarizante, especialmente em tempos de crise e altas taxas de desemprego, **tendo como consequência nítida o empobrecimento da classe trabalhadora**, posto que sua remuneração será proporcional. Além disso, cria mais uma forma

descontrolada nas relações de trabalho. Também com impacto de redução das contribuições ao sistema de proteção do trabalho (FGTS, INSS, FAT etc). Ainda nessa parte o relator cria um isolamento aos trabalhadores que possuem diploma de nível superior e que recebem a partir do dobro do teto do RGPS. Eles terão que dispor das suas condições de trabalho diretamente com seu empregador, não sendo atingidos pelas normas coletivas e quaisquer conflitos na relação serão dirimidos por arbitragem.

- Nesse mesmo Título são reduzidas as verbas que integram a remuneração do trabalhador, o que também impacta na redução das contribuições de FGTS e do INSS e, ainda, o relator modifica, de forma perversa e inconstitucional, os parâmetros de consideração de equiparação do trabalho, dificultando a formação de provas de desigualdade remuneratória numa disputa trabalhista que seja necessária a ser feita pelo trabalhador indevidamente tratado na sua rotina laboral.
- Para ser ainda mais perverso, o substitutivo cria uma modalidade de rescisão contratual por acordo entre trabalhador e empregador, como se houvesse paridade de poderes entre essas partes, podendo reduzir à metade algumas verbas rescisórias! Além de acabar com o direito dos sindicatos de realizarem a homologação e prestarem assistência aos trabalhadores quando da rescisão contratual.
- Cria o **Título IV-A – Da representação dos Empregados, com 04 novos artigos** tratando de tema que, de fato, já constava no PL original, ainda que com significativas alterações, porém, mantendo a usurpação da competência dos sindicatos de representarem a categoria, posto que tais representantes são isolados da participação do trabalho sindical existente no setor;
- Passa adiante para profundas mudanças no **Título V da Organização Sindical, com 07 artigos modificados**. Acaba com a obrigatoriedade da contribuição sindical para os sindicatos de trabalhadores (art. 545), poupando qualquer mudança no sistema

de financiamento das organizações sindicais patronais. Sem qualquer regra de transição ou por criação legal de alguma contribuição espontânea decorrente do exercício das atribuições sindicais (por exemplo, a taxa negocial)

- No **Título VI - Das Convenções Coletivas de Trabalho, interferindo nas disposições de 04 artigos com alto impacto**, ao tratar da prevalência do negociado sobre o legislado. Considerando que vários temas que no PL original seriam objeto da negociação coletiva foram introduzidos na própria lei, o relator modificou e acrescentou vários outros pontos passíveis de regulação por convenção, independente das disposições legais, ampliando os efeitos da precarização como, por exemplo: graus de insalubridade, teletrabalho, regime de sobreaviso, remuneração por produtividade, dispensa da prévia autorização para longas jornadas em ambientes insalubres, entre outras.
- Criou um novo Art. 611-B para indicar um rol exaustivo de itens que não poderão ser objeto de deliberação por acordo ou convenção coletiva, reproduzindo literalmente dispositivos constitucionais ou matérias que são tratadas por legislações específicas e já não são objeto das negociações coletivas.
- Nesse trecho o Substitutivo **acaba com a ultratividade das normas constantes do acordo ou convenção coletiva**, ou seja, quando findo o seu prazo de validade, sem que tenha sido firmado novo instrumento negocial, as normas pactuadas deixam de valer e deixam os trabalhadores desamparados em relação às condições laborais em curso.
- Altera do **Título VII – Das Multas Administrativas, alterando 01 artigo** que já era objeto do projeto original. No entanto, o Substitutivo reduz os valores das multas aplicadas ao empregador que não fizer o registro de seus empregados– de R\$ 6 mil para R\$ 3 mil.

- No **Título VIII Da Justiça do Trabalho altera 02 artigos**, estabelecendo severas regras redutoras do poder normativo, com rigorosos critérios para súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme pelo TST, definindo limitação de quórum para deliberação, com restrição modular dos efeitos das decisões das turmas, além de outras condicionalidades para alteração das competências constitucionais e ao exercício das atribuições do Poder Judiciário trabalhista.
- O Substitutivo se dedica a profundas alterações no **Título X Do Processo Judiciário do Trabalho mudando 26 artigos, inclusive criando novos Capítulos**. Nessa parte, nitidamente **há restrição ao direito constitucional de acesso à justiça**, posto que limita o acesso à gratuidade na justiça do trabalho, a imposição da responsabilidade do pagamento dos honorários periciais, mesmo que a parte seja beneficiária da justiça gratuita, o que dificultará a produção desse tipo de prova, muitas vezes essenciais. Constrange os advogados caso formule a peça inicial de forma mais benéfica ao trabalhador, com apresentação de pedido “certo, determinado e com a indicação de seu valor”, sob pena de extinção do feito sem julgamento do mérito. No entanto, define regras bastante flexíveis para a aplicação dos efeitos da revelia do empregador, inclusive culpabilizando o reclamante-trabalhador quando as suas alegações não forem procedentes, bem como beneficia os empresários pela regulamentação da desconsideração da personalidade jurídica aplicada ao processo do trabalho.
- Impõe uma regulamentação severa da litigância de má-fé no processo trabalhista; também a imposição de sucumbência recíproca, a limitação dos percentuais aplicáveis para honorários de sucumbência, com uma avaliação valorativa do exercício da advocacia naquela ação.
- Regulamenta o acordo extrajudicial, sem qualquer segurança jurídica que evite uma fase de desenfreadas negociações individuais, sem

a presença das representações sindicais, promovendo atos incompatíveis com a proteção de direitos estabelecida e conquistada ao longo de anos de luta da classe trabalhadora.

As alterações do Substitutivo **na Lei 6019/1974**, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, não trata das regras sobre o trabalho temporário – e que era o objeto inicial do PL - e **se dedica a dispor sobre a terceirização de forma ampla e irrestrita**. O relator explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

Como dito antes, o **relator perde a oportunidade de moralizar as normas recém sancionadas em relação à terceirização**, inclusive definindo as limitações irrestritas para o Poder público. Insere normas favoráveis ao admitir que, por livre acordo entre empresas, possa ser definido salário equivalente entre os empregados diretos da tomadora e os terceirizado – como hipótese e não como direito. Também limita a contratação de ex-empregados como terceirizados antes de 18 meses do fim do vínculo empregatício.

As **alterações nas leis previdenciárias, tema completamente diverso do objeto substantivo do projeto original**, versa sobre mudança na exclusão de circunstâncias que não geram sua integração no salário-de-contribuição para o regime, o que irá repercutir no cálculo da parcela contributiva e, portanto, do benefício futuro (lei 8212/1991). **Altera a Lei 8213/1991 para dispor sobre regras de cotas de reabilitados e de pessoas com deficiência** na composição das empresas, de forma positiva, apesar de flexibilizar a aplicação de multa pelo descumprimento das cotas em situações justificadas.

Por todo o exposto, nosso voto aponta *a priori* para as **inconstitucionalidades havidas no Substitutivo do relator**, eivado de vício insuperável, **posto que tal matéria deve ser assim rechaçada com seu seguinte arquivamento**.

III. Das inconstitucionalidades do projeto e do substitutivo

Mesmo não sendo o objeto central do presente voto em separado, é imprescindível apontar as ofensas ao sistema de direitos e garantias individuais e coletivas constante na proposição sob análise, seja em sua versão original, seja em maior profundidade no substitutivo apresentado pelo relator da matéria nesta Comissão Especial.

O conjunto de direitos e garantias insculpidos na Constituição - e não apenas da reserva elencada no Art. 5º-, atende à compreensão do conceito de fundamentalidade definido na Magna Carta, posto que estão presentes em diversos dispositivos ao longo do texto constitucional, que devem ser considerados de maneira sistêmica e harmoniosa, em especial, no que tange os direitos sociais.

Está pacificado o entendimento de que os direitos sociais devem ser compreendidos como direitos fundamentais, e consequentemente como Cláusulas Pétreas. Não só aqueles que estão previstos de forma explícita em nossa Constituição, mas todos aqueles que são necessários para assegurar a liberdade, a vida em sociedade e a dignidade humana, aí entendendo-se os direitos sociais insculpidos no Capítulo II, que, no caso sob análise, são especificamente expressos nos arts. 6º, 7º e 8º da Carta Constitucional.

Os princípios garantidores dos direitos sociais e constituídos na Carta Magna, são também garantidores da proibição do retrocesso social, tese também defendida pelo notável jurista português J.J. Canotilho, nos seguintes termos, *verbis*:

“O princípio da democracia econômica e social aponta para a proibição de retrocesso social.

A idéia aqui expressa também tem sido designada como proibição de 'contra-revolução social ou da 'evolução reaccionária. Com isso quer dizer-se que os direitos sociais e econômicos, uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia constitucional e um direito subjectivo. Dessa forma, e independentemente do

problema 'fático da irreversibilidade das conquistas sociais (...) o princípio em análise justifica, pelo mesmos, a subtração à livre e oportunística decisão do legislador, da diminuição dos direitos adquiridos (ex.: segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do princípio da protecção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito económico, social e cultural (...). O reconhecimento desta protecção de direitos prestacionais de propriedade, subjetivamente adquiridos, constitui um limite jurídico do legislador e, ao mesmo tempo, uma obrigação de prossecução de uma política congruente com os direitos concretos e expectativas subjetivamente alicerçadas. Esta proibição justificará a sanção de inconstitucionalidade relativamente a normas manifestamente aniquiladoras da chamada 'justiça social'" (CANOTILHO, op. cit., p. 469)

Assim exposto, o princípio da vedação ao retrocesso social, inscrito implícita e explicitamente no texto da nossa Constituição Federal, impede que sejam abaladas as conquistas consolidadas no processo de afirmação de nossa República Democrática por tentativas como as que se divisam no Projeto 6787/2016 e no Substitutivo do relator apresentado a esta Comissão, aqui analisado.

As inconstitucionalidades materiais se alongam em razão do carácter precarizante que o texto da Lei estabelece para as relações do trabalho no Brasil. Ao direcionar a um ambiente de afrontas diretas a princípios e normas constitucionais auto aplicáveis, gerando tamanha insegurança jurídica, o propósito dessa reforma trabalhista do governo do Sr. Michel Temer poderá redundar em uma avalanche de ações judiciais no âmbito trabalhista e cível.

Também a proposta ofende Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que instituem parâmetros relacionados à dignidade das relações de trabalho, incorporadas ao ordenamento pátrio regularmente.

A Constituição Federal assegura a relação de trabalho direta e protegida (art. 7º, I). O trabalho humano não pode ser tratado como mercadoria. Os valores sociais do trabalho fundamentam a República brasileira (CF, art. 1º, IV) e a ordem econômica (CF, art. 170), o que torna a atividade laboral digna de máxima proteção constitucional.

Ao mercantilizar os contratos de trabalho nos moldes amplamente disposto no Substitutivo do relator, os enunciados princípios da dignidade e da valorização social do trabalho estão rechaçados, contrariando, inclusive, a orientação constitucional que deve ser observadas pela organização produtiva (Art. 170 CF).

Os direitos sociais são insculpidos no Título II da Constituição por ter o constituinte abarcado esses ao universo de direitos e garantias que conformam as cláusulas consideradas pétreas. A imposição de tal *status* sinaliza ao legislador pós-constituente que o exercício da função legislativa precisa observar os limites dados pelo texto constitucional a tais direitos. Isso não é o que se observa na proposição aqui tratada, ao avançar pela regulação de modalidades contratuais no âmbito trabalhista, afasta-se dos obrigatórios limites de segurança e proteção constitucional dada ao trabalho e aos direitos dos trabalhadores.

A proposição legislativa em questão viola o princípio do não retrocesso social, uma vez que a manipulação da força de trabalho admitida nas variadas formas dispostas no Substitutivo causa enorme vulnerabilidade do trabalhador a promover diretas negociações individuais, flexibilizando jornada, remuneração, normas de segurança, além da terceirização irrestrita, passível de ser aplicada também por órgãos e entidades públicas.

Os inúmeros prejuízos aos trabalhadores instituem um ambiente de retrocesso nas garantias de direitos a que deve o Estado proteger pela via da regulamentação.

No caso específico da admissão de acordos individuais o Substitutivo cria modalidades precarizantes, em nítida afronta ao Art. 7º e em especial aos incisos VI e XIII deste artigo constitucional. Além de liquidar as relações de emprego direta e por tempo indeterminado e criar novas figuras das relações de trabalho que não possuem afinidade com as garantias de direitos constitucionais – como é o caso do trabalho intermitente, o estímulo a contratos em regime de tempo parcial ou da

forma como regulamenta o teletrabalho – também ofende o arcabouço jurídico nacional e as normas internacionais do trabalho incorporadas pelo Brasil.

O substitutivo do relator ao PL 6787/2016 altera de forma devastadora o direito de acesso à justiça e ao poder judicante da Justiça do Trabalho. O acesso à justiça é direito assegurado na Constituição Federal que, em seu art. 5º, inciso XXXV, prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito” e, no inciso LXXVIII, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. Ainda assegurado no inciso LXXIV do mesmo Art. 5º que o Estado deverá prestar assistência gratuita e integral para atender a quem necessitar.

A Justiça do Trabalho é uma organização judiciária dedicada à defesa e à promoção de direitos fundamentais dos direitos sociais e como tal, deve atenção ao cumprimento das normas e princípios assegurados aos cidadãos e cidadãs trabalhadores e trabalhadoras.

As ações trabalhistas representam um significativo sinal do cumprimento e observância da Constituição e das normas legais na conduta operada nas relações de trabalho do país. Assim, o quantitativo verificado nem decorre da ação extravagante da advocacia laboral, nem jamais poderia ser atribuída a uma mania nacional de acionamento judiciário.

É preciso reconhecer que o número de ações judiciais demonstra uma vigorosa atitude descumpridora do elo contratante e por essa razão, o substitutivo do relator segue no sentido absolutamente oposto ao “dever ser” esperado pelo legislador: o do uso da elaboração legislativa para melhor regular as condutas sociais na perspectiva de pacificação da sociedade.

Ora pois, o relator optou por restringir os direitos dos autores das ações judiciais trabalhistas – majoritariamente dos/das

trabalhadores/as – dificultando o acesso, a condução dos atos processuais - inclusive com ônus financeiro que, sabidamente, é insuportável ao hipossuficiente economicamente – e na fase de execução dos créditos a que se tem direito, favorece, de forma escancarada, a parte contratante - o empresário – que dispõe de recursos para custear o processo que, na condição de executado, usa do tempo e das lacunas processuais para postergar a solução do processo impondo dificuldades ao credor trabalhista. **Dados do CNJ (Conselho Nacional de Justiça) indicam que quase 70% das ações referem-se a verbas rescisórias.**

A inibição da jurisdição trabalhista e as restrições severas que impedem e dificultam tanto o acesso quanto a continuidade das ações trabalhistas para a maioria dos trabalhadores, afronta de modo indiscutível as disposições constantes do Art. 5º e do art. 114 da Constituição Federal.

Também o Substitutivo ofende a atuação legítima das organizações sindicais dos trabalhadores. Refuta as homologações das rescisões individuais pelos sindicatos, cria uma espécie de representação de trabalhadores em desconsideração com as competências constitucionais asseguradas no Art. 8º a essas entidades sindicais. Além de extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer substituição gradual da forma atual por alguma forma de subsistência das organizações sindicais, por exemplo, pela contribuição negocial.

Com inspiração na redação proposta pelo Fórum Nacional do Trabalho – FNT, a alteração da fonte de custeio das organizações sindicais sempre foi alvo de intenso e significativo debate sobre a Reforma Sindical, como promovida no início do governo Lula. A instituição de uma contribuição negocial na legislação vigente seria uma expectativa que representava uma efetivação do trabalho da entidade sindical, contribuindo para a melhor expressão da legitimidade da entidade no desempenho de suas funções.

No entanto, a opção do relator em **alterar mais de uma centena de artigos celetistas, outros aspectos diversos da Lei 6079/1974**, para dispor sobre contratos de terceirização e nada mais dispondo sobre trabalho temporário, além de **mudanças na lei do FGTS** (Lei 8036/1990) e **modificações nas leis previdenciárias** (Leis 8212 e 8213, ambas de 1991) não respeitou nem considerou o necessário diálogo tripartite fundamental para dispor sobre uma alteração sistêmica da CLT constituindo um novo parâmetro legal para as normas do trabalho no Brasil.

Vale a pena rememorar que, em 2003, o presidente Lula instaurou o Fórum Nacional do Trabalho – FNT que, em concertação tripartite inédita no país, trabalhou para construir proposta de Reforma Sindical e Trabalhista. A primeira delas resultou em uma PEC e um PL, encaminhado ao Congresso Nacional. Em razão das representações de trabalhadores e empregadores não conseguirem dar seguimento à proposta de Reforma Trabalhista, que seria a segunda grande tarefa do FNT, as negociações foram paralisadas pela perda de apoio posterior.

Essa referência é de suma importância nesse momento para demonstrar que o relator ao apresentar seu substitutivo na dimensão que apresenta, usurpou o processo de diálogo social absolutamente necessário para promoção de soluções em torno do mundo do trabalho.

Tanto é assim que o tripartismo é princípio basilar que orienta a Organização Internacional do Trabalho e assim são promovidos os diálogos e a elaboração da normatização trabalhista, tendo o Brasil como partícipe relevante nas diversas instancias e signatários de diversas convenções decorrentes da promoção desse diálogo tripartite mundial.

O diálogo social é matriz das normas internacionais adotados pelo Brasil, expressadas nas convenções e recomendações da OIT. Estão presentes e foram aqui desrespeitadas em relação a diversos diplomas internacionais, a exemplo: Convenções 87, 98, 144, 150, 151 e 154, além da Recomendação 113, relativa ao tripartismo.

Por todo o exposto, entendemos que a proposta retira direitos, inclusive aqueles constitucionalmente assegurados, limita o direito de acesso à justiça, reduz o poder da Justiça do Trabalho a mero órgão homologador, ofende a atuação legítima das organizações sindicais dos trabalhadores, além de liquidar as relações de emprego e criar novas figuras das relações de trabalho que não possuem afinidade com as garantias de direitos constitucionais postas no arcabouço jurídico nacional e das normas internacionais do trabalho, incorporadas pelo Brasil.

IV. Das divergências no mérito

Apresentamos, a seguir, apontamentos sobre as principais alterações propostas no Substitutivo com as quais apresentamos forte divergência no mérito, o que motiva a apresentação do presente voto em separado.

A. LIQUIDAÇÃO DO EMPREGO E FRAGILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

- O substitutivo do relator altera e amplia os itens passíveis de negociação por convenção ou acordo coletivo que irão sobrepor aos direitos legalmente assegurados (art. 611-A)).

Considerando que vários temas foram introduzidos no novo formato restritivo no corpo da CLT, conforme poderá ser verificado a seguir, o relator modificou e acrescentou vários pontos passíveis de regulação na convenção, independente das disposições legais.

Ainda criou um novo Art. 611-B para indicar um rol exaustivo de itens que não poderão ser objeto de deliberação por acordo ou convenção coletiva para fins de supressão ou redução dos direitos. Para isso, em nada inova, reproduzindo literalmente dispositivos constitucionais ou matérias que são tratadas por legislações específicas e não necessariamente abrangidas pelas negociações coletivas de trabalho.

- A proposta altera a Lei 6019/1974, modificada recentemente pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017, sancionada pelo Temer para regular o trabalho temporário e a terceirização, de forma ampla e irrestrita. Agora o relator explicita que pode ser terceirizada quaisquer atividades da contratante, evitando uma interpretação restritiva ao texto da nova lei, que não era nítida quanto a essa previsão ilimitada do objeto da terceirização.

A terceirização irrestrita, inclusive passível de ser aplicada por órgãos e entidades públicas, causa não apenas prejuízo aos trabalhadores, mas a instituição de um retrocesso nas garantias de direitos a que deve o Estado proteger pela via da regulamentação.

- Acaba com a ultratividade das normas constantes do acordo ou convenção coletiva, quando findo o seu prazo de validade, sem que tenha sido firmado novo instrumento negocial (§3º, art. 614).

Pelo princípio da ultratividade, as normas coletivas são incorporadas aos contratos individuais de trabalho e mesmo ao final da vigência do termo coletivo devem ser respeitadas e aplicadas e, somente com novo acordo ou convenção coletiva, poderão ser modificadas ou suprimidas. O Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula nº 277, com redação alterada em 14 de setembro de 2012, nos seguintes termos: “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Essa posição do relator causará uma insegurança jurídica de tamanho agigantado, visto que de um dia para outro haverá uma mudança significativa na realidade do mundo do trabalho, na medida em que as condições de trabalho pactuadas deixarão de prevalecer, pelo fim do prazo do acordo ou convenção, não havendo outras normas que orientem e organizem as relações laborais no momento seguinte.

- Regulamenta o acordo extrajudicial, com homologação a ser feita pela Justiça do Trabalho (alínea f), inciso I, art. 652 e arts 855-B até 855-

E). Isso oferece um entendimento absolutamente irreal para a realidade brasileira. Como se o empregado tivesse livres condições de negociar diretamente com seu patrão.

Isso, sem dúvida permitirá a simulação de lides - uma prática ilícita já utilizada por algumas empresas- para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.

A perda do emprego e da capacidade de subsistência fragiliza de tal modo o empregado que poderá preferir reduzir o recebimento dos créditos, por um acordo “não livre” com o empregador, dando plena quitação e forjando tal autonomia da vontade para obter a homologação.

A proteção legal e judiciária deve atentar exatamente para que não sejam as partes compelidas a desistir de seus direitos pelas dificuldades postas ao exercício do direito de acesso à justiça.

As diferenças que marcam o subordinado daquele que é hierarquicamente superior - condição essencial da relação de emprego - justificam a intervenção dos sindicatos e até do Estado para mediar os interesses das partes desiguais na relação. O relator desconsidera isso e lida como se as partes da relação de emprego gozassem de livres e iguais condições negociais.

- Altera a redação do Art. 620 da CLT para mudar completamente seu sentido, dispondo que os acordos coletivos prevalecerão às convenções coletivas. Ou seja, favorece a maior redução e individualização das normas e, portanto, oferece maior risco para uma flexibilização do exercício de direitos, posto que aumentada a fragilidade da representação dos trabalhadores quando os instrumentos são celebrados com uma única empresa, do que aquele celebrado perante o conjunto do setor produtivo empregador.

- Acaba com a figura das horas *in itinere* (§2º art. 58). A redação trazida pelo relator é explícita ao dizer que não será computado na jornada o tempo de deslocamento do trabalhador, excluindo até mesmo a hipótese que já constava na CLT de que esse tempo seria considerado na jornada,

especialmente nos casos em que se trata de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, quando a condução é providenciada pelo empregador.

Pretende com isso eliminar a aplicação de um conjunto jurisprudencial mais favorável ao trabalhador que reconhecia esse tempo de deslocamento para fins de contagem da jornada;

- Mantém as alterações constantes do PL em relação ao trabalho em regime de tempo parcial (Art. 58-A), seja na ampliação das horas que poderão ser contratadas nessa modalidade, seja na autorização da prática de horas extras e da venda do terço de férias.

Valendo registrar que a remuneração é proporcional à jornada reduzida e, portanto, essa é mais uma medida que levará ao empobrecimento da classe trabalhadora e à redução das fontes de custeio do sistema de proteção social (Regime Geral de Previdência Social, FGTS, FAT etc.);

- A novidade trazida pelo relator no trabalho em regime de tempo parcial é a previsão de que o banco de horas poderá ser definido por acordo individual (§5º, art. 58-A). Hoje, a instituição de banco de horas exige a previsão em acordo ou convenção coletivas. Mas uma vez expõe de modo perverso a vulnerabilidade do trabalhador em negociar condições de trabalho com seu empregador que, *ab initio*, representa o poder econômico superior e que lhe compra, por subordinação, sua força de trabalho.

A adoção indiscriminada do contrato de trabalho a tempo parcial conforme apostada no PL e apurada no Substitutivo levará a demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição dos mesmos por trabalhadores a tempo parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior e menos benefícios.

Não é outra a advertência da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no relatório “World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs”: entre 2009 e 2013, nos países da União Europeia, houve o fechamento de aproximadamente 3.3 milhões de postos

de trabalho a tempo integral e a abertura de 2.1 milhões de postos de trabalho a tempo parcial. O resultado disso é a diminuição dos direitos dos trabalhadores e a precarização do mercado de trabalho².

Também a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), composta por 34 países (e que tem estreitado laços com o Brasil), chama a atenção para os efeitos nefastos de tal processo. Em seu relatório “In It Together: Why Less Inequality Benefits All”³, de 2015, a OCDE afirma que nos seis anos seguintes à crise econômica mundial de 2008, empregos típicos de tempo integral foram destruídos enquanto empregos de tempo parcial continuam a crescer, contribuindo decisivamente ao aprofundamento da desigualdade econômica e social. Ainda segundo a OCDE, trabalhadores em tempo parcial recebem menos treinamento que os trabalhadores em contratos normais, e gozam de remuneração, por horas trabalhadas, inferior. A Organização adverte os países a perseguir políticas pensando na quantidade e qualidade de empregos criados, empregos que ofereçam possibilidades de carreira e empregos que não sejam um “beco sem saída” (dead ends).

A realidade não é diversa nos Estados Unidos, onde a maior parte dos empregados criados desde a crise de 2008 são por tempo parcial ou temporários (conforme dados de seu Bureau of Labor Statistics), o que aprofundou a estagnação dos salários e o aumento da desigualdade. Quarenta por cento de todos os empregos nos EUA já são de regimes anômalos, principalmente por tempo parcial⁴. Muitos especialistas apontam o descontentamento popular gerado por tal condição como um dos principais fatores por trás da vitória de Donald Trump nas últimas eleições, com um discurso radical (além de xenófobo) de ruptura com establishment político.

A desigualdade de renda no Brasil já apresenta níveis alarmantes, e medidas que comprovadamente conduzem a seu aprofundamento – pois

² INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p. 29-30.

³ Íntegra do relatório disponível (em inglês) em: <<https://www.oecd.org/els/soc/OECD2015-In-It-Together-Chapter1-Overview-Inequality.pdf>>

⁴ Veja-se, nesse sentido, o relatório do governo norte-americano “Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits”, em <<http://www.gao.gov/assets/670/669899.pdf>>

já conduziram a isso em todos os países que já seguiram por tal caminho - , como a ampliação dos contratos de trabalho por tempo parcial e temporários, merecem ser sumariamente descartados.

Ademais, como já destacado acima, os contratos temporários, juntamente com os contratos por tempo parcial, tiveram na Europa e nos Estados Unidos enorme avanço após a crise econômica de 2008, e hoje organismos internacionais e os próprios governos nacionais reconhecem que o fenômeno se revelou socialmente nocivo, tendo produzido um aumento vertiginoso da desigualdade econômica e social.

A experiência dos demais países foi de que, ao invés de se gerar adicionais postos de trabalho, experimentou-se a substituição de trabalhadores contratados por tempo integral por trabalhadores por tempo parcial e temporários, com redução de renda e de segurança no trabalho. Os postos de trabalho foram precarizados e a retomada do crescimento econômico não conduziu ao status quo anterior, de modo que o patamar de temporários e contratados por prazo parcial não mais diminuiu.

O resultado disso foi um preocupante aumento, nesses países, da tensão social, que está contribuindo à instabilidade política, processo que continua a se agravar nos dias atuais, e já está influenciando decisivamente resultados eleitorais, como revela a recente eleição do candidato Donald Trump nos EUA e a saída do Reino Unido da Comunidade Europeia (Brexit).

Portanto, para que a instituição do contrato de trabalho a tempo parcial não seja utilizada para substituir trabalhadores contratados por prazo indeterminado, apresentamos alguns dispositivos para introdução no substitutivo do relator, além de um novo mecanismo para não permitir essa modalidade de precarização das condições de trabalho, reportando-se ao número de trabalhadores contratados por prazo indeterminado e a tempo integral existentes à época da apresentação do Projeto de Lei n. 6787/2016.

- cria 3 novos artigos à CLT para tratar da compensação de jornada, para dispor sobre o regime de trabalho de 12 horas por 36 horas de

descanso. Tudo por força não apenas de acordo ou convenção coletiva, mas também por acordo individual. Pode ainda ter os intervalos de repouso e alimentação indenizados, hipótese que fragiliza duplamente o trabalhador que terá que dispor sozinho de negociação sobre uma significativa alteração no seu regime de trabalho, bem como prejudica a saúde e a segurança, na medida em que admite longas e exaustivas jornadas, sem o devido repouso (arts. 59-A e 59-B);

- Nas hipóteses de ser estabelecida a jornada de 12hx36horas, são desconsiderados os domingos, feriados e as prorrogações de trabalho (parágrafo único do art. 59-B) para fins de compensação. Avança na disposição do tempo do trabalhador do convívio familiar e social de modo a sacrificá-lo;

- O novo Art. 59-C admite que os casos de descumprimento das regras de compensação possam ser amenizados pelo uso do “acordo tácito”. Ocorre que isso é altamente precarizador na relação de trabalho, que se organiza por uma estrutura hierarquizada, com subordinação do trabalhador.

E ainda dispõe sobre a possibilidade de uma jornada interminável, na medida em que admite a realização de horas extras sem descaracterizar acordo de compensação de jornada, portanto a concomitância de um tempo remunerado como hora extra e outro para fins de formação de banco de horas (parágrafo único do Art. 59-C);

- Os casos de prorrogação de jornada nas atividades insalubres deixam de ter a prévia licença avaliadora feita pelo Ministério do Trabalho em relação às condições sanitárias que viabiliza o prolongamento da jornada, quando o regime de trabalho for de 12h x 36h. Ou seja, as categorias que atuam sob esse regime de jornada não terão avaliação prévia das condições de exercício dessa jornada, num nítido risco à saúde e segurança dos trabalhadores;

- Libera a empresa de previamente solicitar ou posteriormente justificar a alteração do limite máximo de jornada, quando da ocorrência

de necessidade imperiosa ou por excesso inadiável de serviços, inclusive dispensando tal previsão em acordo ou convenção coletiva (§1º, art. 61);

- Reduz os valores das multas aplicadas ao empregador que não faz o registro de seus empregados. Diminui a penalidade em relação ao texto do projeto original – de R\$ 6 mil para R\$ 3 mil - (Art. 47 e art. 47-A). Estranhamente, o relator não esconde sua predileção pelo favorecimento dos empregadores, em detrimento das normas que prezam pelo respeito aos direitos dos trabalhadores do país;

- Afasta a responsabilidade da tomadora de serviços dentro de uma cadeia produtiva, de forma explícita. Beneficia, de forma direta, as empresas que fazem negócio jurídico com outras que exploram trabalhadores vitimados pelo trabalho análogo ao escravo.

Impedirá a apuração dos créditos trabalhistas dentro da lógica, já adotada por vários países, da responsabilidade das empresas dentro da mesma cadeia produtiva para redução das piores formas de exploração do trabalho (§2º, Art. 3º), como é o caso do trabalho escravo;

- Cria um conjunto de possibilidades restritivas de computação de hora extra ou de reconhecimento de tempo à disposição do empregador, tratando como hipóteses de livre escolha do empregado. Facilitará práticas abusivas e fraudulentas de permanência do trabalhador no local de trabalho sem a devida contabilidade para fins de reconhecimento de jornada, criando dificuldade de constituição de provas em eventual litígio futuro, por exemplo (atividades de relacionamento social, troca de roupa etc) (§2º, Art. 4º);

- Cria limitações às possibilidades de configuração de grupo econômico por reunião de empresas, para limitar a responsabilidade solidária entre elas;

- Regula a modalidade de empregado em regime de teletrabalho – determina que o estabelecimento dessa modalidade pode ser definido por contrato individual, sem qualquer prévia disposição das condições por acordo ou convenção coletiva, permitindo tal mudança do regime de

trabalho por determinação do empregador, no prazo mínimo de 15 dias (Art. 75-C).

O novo Art. 75-E tenta afastar a responsabilidade do empregador por acidente ou adoecimento do trabalhador em regime de teletrabalho, apenas pela assinatura de um termo de responsabilidade do empregado dando ciência das precauções que deve ter no desempenho de suas atividades. Tenta impor ao empregado a culpa exclusiva pelos riscos da atividade produtiva (art. 75-E).

Na relação empregatícia, o ônus do empreendimento deve ser do empregador, cabendo ao empregado a disponibilização da sua força de trabalho, não se devendo repassar a responsabilidade pela aquisição e manutenção dos equipamentos para o trabalhador.

Não faz qualquer referência ao disposto no Art. 6º da própria CLT alterado em 2011 para dispor sobre a equiparação dos meios de comando e controle telemáticos com aqueles realizados presencialmente.

- Muda as regras do gozo de férias, generalizando para parcelamento em até 3 ocasiões (não podendo períodos inferiores a 5 dias) e revoga o impedimento desse parcelamento a maiores de 50 anos e menores de 8 anos, portanto, retira o respeito às peculiaridades decorrentes da faixa etária (art. 134);

- O relator de modo cruel atinge o direito das gestantes e lactantes serem afastadas das atividades insalubres, conforme conquista das trabalhadoras instituída na Lei 13.287, de 2016. Com a alteração posta no Art. 394-A, o relator admite que as mulheres gestantes e lactantes atuem em ambiente insalubre, sempre que tiverem atestado médico. Não esclarece quem fornecerá tal atestado, o que poderá causar uma profunda insegurança às mulheres, caso tal avaliação seja feita, por exemplo, pelo médico da própria empresa.

Ainda vale registrar que os riscos decorrentes das condições insalubres no trabalho muitas vezes não se manifestam imediatamente,

podendo as consequências serem verificadas em momento posterior, quando já haverá prejuízo à saúde da mulher e da criança.

- Insere novo art. 442-B para dificultar as possibilidades de reconhecimento de vínculo nos casos de desvio na contratação de autônomo;

- Regulamenta a figura do ‘trabalho intermitente’ – considerado aquele que tem subordinação, mas é executado de forma descontínua, com alternância na prestação dos serviços, que pode ser em horas, dias ou meses (§3º, art. 443) e o período de inatividade não poderá ser considerado tempo à disposição do empregador (§4º, art. 452-A). A remuneração será definida em cada contrato. Ao final de cada período trabalhado, haverá uma espécie de rescisão, com quitação de parcelas referentes a férias, décimo-terceiro proporcionais, etc (§6º, art. 452-A).

O trabalho intermitente não deve ser adotado pela legislação brasileira. Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador.

- Cria um isolamento aos trabalhadores que possuem diploma de nível superior e que recebem a partir do dobro do teto do RGPS. Esses terão que dispor individualmente das suas condições de trabalho, diretamente com seu empregador;

- Também insere a arbitragem para dirimir as controvérsias laborais para os trabalhadores com remuneração superior ao dobro do teto do RGPS (art. 507-A).

Considerando o conjunto dos artigos que admitem rescisões contratuais individuais, com regras mais restritivas quanto ao pagamento de verbas rescisórias e sem a assistência sindical, resta uma grave exposição dos trabalhadores com maior renda, como se a subordinação decorrente da relação de emprego não fosse um elemento preponderante e que ocasiona a hipossuficiência do trabalhador frente a força potencial do capital;

- Autoriza que o empregador defina o “padrão de vestimenta” no ambiente laboral (art. 456-A) e obriga que o trabalhador assumo o ônus com a higienização do seu uniforme. A primeira parte do artigo oferece risco grande, especialmente às mulheres, em função da costumeira atitude moralmente policialesca em relação à estética feminina;

- O relator modifica os §§1º e 2º do Art. 457 da CLT para excluir diversas parcelas pagas ao empregado, que a jurisprudência, inclusive, reconhece como incorporável à remuneração, a exemplo de prêmios, abonos, diárias de viagens, vale refeição etc. Isso reduzirá a renda dos empregados, pois não passarão mais a repercutir em outros direitos, como férias e 13º salário, também no cálculo da rescisão contratual, quando houver, bem como os recolhimentos referentes ao FGTS e ao INSS;

- O Substitutivo do relator destrói toda a regulação existente e a jurisprudência acumulada em relação à equiparação de função entre trabalhadores (art. 461). Ao instituir uma série de definições restritivas ao que se considera trabalho de igual valor – usando uma linguagem como “igual produtividade”, “mesma perfeição técnica”, entre empregados com tempo de vínculo semelhante - e limitações à equiparação, caso haja na empresa plano de cargos e salários, está restringindo o exercício de um direito assegurado aos trabalhadores, inclusive o direito de ação, porque apenas podem ser indicados paradigmas contemporâneos;

- Afasta qualquer possibilidade de incorporação da gratificação decorrente da função antes desempenhada pelo empregado (§2º, art. 468);

- Considerando que o substitutivo acaba com a homologação da rescisão contratual feita pelo sindicato, também suprime a possibilidade do pagamento das parcelas rescisórias no primeiro dia útil seguinte ao término do contrato, mantendo apenas o prazo de 10 dias para o empregador fazer o pagamento (art. 477).

- Cria a possibilidade da extinção do contrato de trabalho por acerto direto entre o empregado e a empresa, podendo, nesse caso, ser pactuado o pagamento de metade do aviso prévio e da multa ao FGTS. Nesses casos,

o levantamento dos depósitos do FGTS fica limitado a 80% e não permitirá o acesso ao seguro-desemprego.

A fragilidade dessa hipótese flexibilizadora de rescisão contratual, sem qualquer assistência sindical, aponta para um alto risco para os trabalhadores, com uma grave restrição de acesso ao programa de proteção social do desempregado.

- Ainda nessa linha, insere o Art. 507-B para criar um “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas;

- Cria mais uma hipótese de despedida por justa causa: em caso de perda da habilitação ou dos requisitos para o exercício da profissão (alínea “m” do art. 482). Isso pode causar uma dupla punição para determinadas categorias, por exemplo motoristas, que no exercício da função podem ser levados às penalidades do Código de trânsito que ocasionam a perda da habilitação para dirigir. No entanto, a própria legislação admite modalidades de restaurar a dita habilitação, porém, nesse caso, já estaria demitido por justa causa;

B. FERE AS ATRIBUIÇÕES DAS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

- Substitutivo do relator acaba com o direito dos sindicatos a realizarem a homologação e prestarem assistência aos trabalhadores quando da rescisão contratual (revoga §2º e §7º, art. 477);

- Para reforçar o afastamento dos sindicatos das rescisões contratuais é inserido Art. 477-A dizendo que qualquer tipo de rescisão, mesmo as coletivas ou plúrimas, dispensam a autorização sindical ou qualquer previsão restritiva de onda de desemprego massiva em convenção ou acordo coletivo;

- As disposições sobre a representação dos empregados no local de trabalho é mantida no substitutivo de modo semelhante ao disposto no PL original, naquilo que se refere à não incidência nem ao respeito ao

exercício legítimo do exercício das atribuições dada pela Constituição às organizações sindicais (Título IV-A).

Mesmo alterando a forma e atribuições desses representantes, que comporá uma comissão, não muda a natureza excludente dos sindicatos no exercício da representação legítima dos trabalhadores, na forma posposta.

- Acaba com a obrigatoriedade da contribuição sindical para os sindicatos de trabalhadores (art. 545). Sem qualquer regra de transição ou por criação legal de alguma contribuição espontânea decorrente do exercício das atribuições sindicais (por exemplo a taxa negocial).

A contribuição sindical estabelecida no Substitutivo dependerá de expressa e prévia autorização do trabalhador que expressamente lhe representa, sob pena de ser destinado diretamente à federação (Art. 579). Além disso cria uma variação de meses para a realização de desconto e recolhimento da contribuição sindical autorizada individualmente pelo empregado, o que, certamente, também dificultará o planejamento financeiro dos sindicatos de trabalhadores (arts. 582, 583, 587);

- Resta ao sindicato acompanhar a celebração de um “termo de quitação anual” das obrigações, que oferece eficácia liberatória das parcelas. Ou seja, uma posição temerária, diante desse instrumento poder ser usado como limitador ao direito constitucional de acesso à justiça.

- Torna os sindicatos litisconsortes necessários em ações que pretendam anular cláusulas negociadas nos termos do Art. 611-A (prevalência do negociado ao legislado).

C. AFRONTA O DIREITO DE ACESSO À JUSTIÇA

Para a classe trabalhadora:

- Limita o acesso à gratuidade na justiça do trabalho e, portanto ao exercício constitucional do direito de ação, para os trabalhadores, na medida em que reduz o patamar de remuneração para ter acesso à essa

gratuidade (§3º, art. 790). Atualmente podem ser beneficiados aqueles que recebem até o dobro do mínimo legal e o substitutivo do relator determina que seja até 30% do teto do benefício do Regime Geral de Previdência Social. Considerando que a legislação vigente (na presidência do ex-presidente Lula) estabeleceu a valorização do salário mínimo, isso permite não só a composição do valor pela correção da inflação, mas também de crescimento real de acordo com o crescimento do PIB (dos 2 anos anteriores). O teto do RGPS só aumenta pela aplicação dos índices de correção da inflação, portanto, será sempre inferior à metodologia de crescimento do salário mínimo.

A redução do número de ações trabalhistas não pode nem deve ser decorrente da restrição do direito constitucional de acesso à justiça.

Desse modo, as restrições do direito e à processualística da ação trabalhista, atendendo ao direito constitucional de acesso à justiça, por onde se postula a reparação de violações. Também no viés da preservação das competências da Justiça do Trabalho, sob pena de prejudicar a entrega da prestação jurisdicional integral, a que se refere o art. 5º da CF/88.

É inaceitável que seja criada na Justiça do Trabalho – que sabidamente é acionada por hipossuficientes economicamente – regras muito mais severas do que aquelas vigentes nas causas da Justiça Comum, onde: *“Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.”* (art. 99, § 3º do CPC). Essa sistemática cria maiores obstáculos na Justiça do Trabalho para o direito constitucional de acesso à justiça.

Mais uma modificação restritiva do direito de ação consta na redação dada pelo Substitutivo ao art. 844 da CLT, condicionando o ajuizamento de nova ação ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário de justiça gratuita, quando na primeira vez o empregado que tenha faltado à audiência.

A ausência do autor na primeira audiência e que causa o arquivamento da ação, por óbvio, decorre de fato extraordinário e para o qual o trabalhador não pode ter a imposição da responsabilidade. Não há sede da Justiça do Trabalho em todos os municípios e a regra posta pelo relator não considera as causas que geram a perda da primeira audiência. Se por seu interesse foi iniciada a ação, não há que penalizá-lo por um fato alheio à sua vontade.

Novamente, o relator do PL 6787/2016 afasta-se de toda a sistemática mobilizadora do processo trabalhista, que atende, majoritariamente, àqueles que recorrem à Justiça pelo descumprimento das normas que asseguram os seus direitos, fato impeditivo do acesso a créditos trabalhistas que lhe são essenciais para a subsistência. Por essa lógica, a maioria dos autores nas ações trabalhistas são economicamente dependentes de tais créditos, não podendo arcar com custas processuais, sob pena de inviabilizar o próprio direito de ação que a Constituição federal assegura.

- Atualmente, o direito comum é aplicado na jurisdição trabalhista “naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste”. Essa expressão é excluída, limitando a dimensão protetiva do Direito do Trabalho que tem a aplicação dos princípios como uma fonte basilar de seu âmbito de atuação (§1º do art. 8º);

- Condiciona a interrupção da prescrição quando houver “citação válida”. Isso prejudicará de forma intensa aos trabalhadores que ingressam na Justiça do Trabalho e que enfrentam uma burocracia processual que independe de sua vontade (§5º Art. 11)

- Cria a figura da prescrição intercorrente no processo trabalhista (Art. 11-A). A prescrição intercorrente ocorre quando, após a citação, o processo ficar paralisado. A inércia na tramitação da ação judicial trabalhista não é causada pela parte interessada – os/as trabalhadores/as – que é autor de quase a totalidade das demandas judiciais na Justiça do Trabalho. A [Súmula 114](#) do TST, já definia que a prescrição intercorrente

não ocorre no processo do trabalho, pois o artigo 878 da CLT, estabelece, como característica do processo trabalhista, a impulsão de ofício pelo juiz, de acordo com o princípio inquisitório.

- Limita a responsabilidade de sócio retirante da sociedade em relação às obrigações trabalhistas de forma subsidiária, sendo solidária apenas se “comprovada fraude”. Isso possibilitará práticas empresariais prejudiciais na execução do cumprimento dos créditos trabalhistas (Art. 10-A);

- Outro ponto tratado se refere a algumas questões na fase de execução processual. Isso porque, conforme dados extraídos do Relatório do CNJ "*Justiça em Números 2016*", a "*taxa de congestionamento na execução (70%) é 22 pontos percentuais maior que a taxa no conhecimento (48%), o que aumenta, substancialmente, a taxa de congestionamento total da Justiça do Trabalho*".

O Substitutivo veda a execução de ofício quando a parte estiver representada por advogado (art. 878). Muda uma rotina plenamente absorvida nas ações trabalhistas, sem a devida justificção, senão o viés persecutório aos profissionais do Direito que atuam na Justiça do Trabalho.

A redação dada ao art. 882 não está uniformizada com a previsão já contida no §2º do art. 835 do CPC, que determina que, em caso de substituição da penhora por seguro garantia judicial, este só pode ser aceito desde que em valor não inferior ao do valor constante da inicial, **acrescido de 30% (trinta por cento)**.

Não seria razoável exigir-se uma garantia à execução em valor inferior ao já previsto no diploma processual civil, devendo, especialmente porque o crédito trabalhista tem natureza alimentar, com amplo privilégio sobre qualquer outro, acima do próprio crédito fiscal, consoante o disposto na legislação nacional (art. 186 do CTN e art. 30 da Lei Federal nº 6.830/80).

- Ainda sobre a temática da execução, a redação proposta para o §11 do art. 899 da CLT fundamenta-se no fato de que as apólices de fiança e seguro garantia não devem servir como depósitos para fins de recurso de uma sentença, mas apenas como potencial alternativa para o devedor ante a eventual necessidade de substituição de penhora existente, já na fase de execução, tal como prevê o Código de Processo Civil.

- Regulamenta as indenizações por dano extrapatrimonial decorrentes das relações de trabalho de maneira bastante restritiva, impondo o que seriam os bens tutelados para esse fim e limita as circunstâncias em que deve ser considerado o pedido de indenização, inclusive preestabelecendo o montante pecuniário a ser pago conforme parâmetros de gravidade do dano (Arts. 223-A até 223-G);

- Para quem aderir a Planos de demissão voluntária ou incentivada dará plena e irrevogável quitação, salvo se houver previsão expressa em sentido contrário nos termos individuais (o que será muito difícil de ocorrer) (art. 477-B).

- Resta ao sindicato acompanhar a celebração de um “termo de quitação anual” das obrigações trabalhistas, que oferece eficácia liberatória das parcelas. Ou seja, uma restrição do direito de ação, por um instrumento de execução arriscada;

- Outro elemento restritivo do Substitutivo em relação ao processo trabalhista é a imposição da responsabilidade do pagamento dos honorários periciais mesmo que a parte seja beneficiária da justiça gratuita (art. 790-B). Isso dificultará a produção desse tipo de prova, muitas vezes essenciais ao deslinde do feito.

- Impõe a sucumbência recíproca com impossibilidade de compensação entre honorários, nos casos de procedência parcial da ação (§3º, art. 791-A). Isso além de constranger os advogados na elaboração da peça inicial de forma mais benéfica ao trabalhador, também limita a formulação dos pedidos, posto que nem sempre é possível a comprovação total das alegações, sem que isso possa incidir em litigância de má-fé.

- Condiciona a apresentação de pedido “certo, determinado e com a indicação de seu valor” na inicial da ação trabalhista, sob pena de extinção do feito sem julgamento do mérito (art. 840). Mais uma severa de restrição do direito constitucional de ação.

- Na linha protetiva, escolhida pelo relator, para a parte passiva na ação trabalhista que, pelos índices judiciais, é quase totalmente de empregadores, esta é bastante beneficiada no substitutivo. É flexibilizada a aplicação dos efeitos da revelia, inclusive culpabilizando o reclamante-trabalhador quando as suas alegações não forem procedentes e com isso, impõe o afastamento da condenação decorrente da revelia.

- Também os reclamados são beneficiados pela regulamentação da desconsideração da personalidade jurídica aplicada ao processo do trabalho (art. 855-A), inclusive suspendendo o processo quando instaurado esse incidente.

Ainda beneficia os empresários, posto que majoritariamente são os condenados em primeira instância e usam as possibilidades recursais. Isso porque flexibiliza as formas e valores dos depósitos recursais.

- Para advogadas/os: impõe uma regulamentação severa da litigância de má-fé no processo trabalhista; também a imposição de sucumbência recíproca, a limitação dos percentuais aplicáveis para honorários de sucumbência, com uma avaliação valorativa do exercício da advocacia naquela ação.

D. LIMITAÇÃO À JUSTIÇA DO TRABALHO

- Insere novos parágrafos ao Art. 8º da CLT para dispor sobre várias limitações à jurisdição trabalhista, inclusive condicionando a existência de prévia lei que sustente a elaboração de súmulas e enunciados do TST e TRT's na composição da sua jurisprudência.

Ocorre que a súmula consiste na síntese do entendimento do Tribunal na interpretação das normas legais e constitucionais. É o resultado do poder de aplicação da interpretação da magistratura no caso

concreto. Não cria direitos, apenas organiza a aplicação em decorrência do exercício hermenêutico e da experiência jurisprudencial concreta do ordenamento jurídico.

Isso contraria a mais recente sistemática processual consolidada no recente Código de Processo Civil que estimula a adoção de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias anteriores, inclusive com o argumento de evitar a profusão de recursos e, com isso, a própria insegurança jurídica. Sendo a Justiça do Trabalho calcada, desde antes, desse modelo processual, agora o relator quer contraditar toda a lógica processual nacional em construção evolutiva.

- Cessa o poder de aplicação da interpretação da magistratura no caso concreto.

- Também estabelece o princípio da intervenção mínima quando da homologação.

Essa medida impede que a Justiça do Trabalho decida sobre o conteúdo das normas coletivas, afrontando a garantia prevista no inciso XXXV do artigo 5º da Constituição em que *“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”*. Assim, caso o teor das normas coletivas tenha o condão de gerar lesão a direitos a Justiça estaria impedida de apreciar a matéria, o que é constitucionalmente insustentável de prevalecer, eivando o Substitutivo de vício intransponível.

- Restringe as possibilidades de a Justiça do Trabalho analisar a validade das convenções ou acordos coletivos firmados, impõe o limite da mera observação dos elementos constitutivos desses instrumentos, mantendo referência que constava no PL original do “princípio da intervenção mínima” (§3º, Art. 8º).

Quando o Substitutivo afasta a competência da Justiça do Trabalho para a análise da validade dos instrumentos, limitando sua atuação para verificar: *“exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico”* conforme o artigo 104 do CC (art. 8º, § 3º c/c 611, § 1º).

- Limita o poder do juiz do trabalho em arbitrar as indenizações por danos morais decorrentes das relações de trabalho, tanto quanto às circunstâncias de caracterização da ofensa; quanto à estipulação dos valores.

A previsão da regulação dos danos extrapatrimoniais não podem sofrer uma tarifação imposta pela lei sem a observação dos casos concretos. A suposta segurança jurídica para adoção de parâmetro objetivo para evitar a indenizações díspares não envolve nenhuma inovação, mas a hipótese de tarifação legal indenizatória, na verdade, gera total insegurança jurídica.

Assim foi o caso da Lei de Imprensa (Lei 5250/67), que em seus artigos 49 e seguintes disciplinava a responsabilidade civil do agente e no art. 51 a estipulação dos patamares para indenização. Porém, ao apreciar casos concretos, em razão do debate da incompatibilização dessa tarifação com o art. 5º, incisos V e X asseguram a reparação extrapatrimonial e a inviolabilidade da vida privada, honra e imagem, o Superior Tribunal de Justiça pacificou a questão, através da súmula nº 281, que expressa a seguinte posição: “A indenização por dano moral não está sujeita à tarifação prevista na Lei de Imprensa”

Essa questão foi superada pelo entendimento do Supremo Tribunal Federal, que reiteradamente decidiu que a tarifação não foi recepcionada pela nova ordem constitucional, pois a Magna Carta desejou tratamento especial à reparação por dano extrapatrimonial.

Posteriormente, já no ano de 2009, o STF declarou a não recepção da Lei de Imprensa pela CRFB/88, no julgamento da ADPF nº 130.

Portanto, a questão da tarifação da reparação extrapatrimonial já foi submetida ao crivo dos Tribunais Superiores pátrios, sendo pacífico o entendimento de que tal procedimento não é compatível com a Ordem Constitucional vigente. A manutenção de tais dispositivos no projeto importará em insegurança jurídica, proliferação de recursos e até mesmo

desafiará o crivo constitucional, mediante nova submissão da matéria à Suprema Corte.

- Estabelecer severas regras para o estabelecimento de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme pelo TST, definindo limitação de quórum para deliberação, com restrição modular dos efeitos das decisões das turmas, além de outras condicionalidades para alteração da competência sumular da justiça do trabalho.

Uma nítida restrição às competências constitucionais e ao exercício das atribuições do Poder Judiciário trabalhista.

O Substitutivo também estabelece severas regras para o estabelecimento de súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme pelo TST - requisitos exigidos pelo artigo 702, I, “f” - definindo limitação de quórum para deliberação - enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido “**decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas**” - com restrição modular dos efeitos das decisões das turmas, além de outras condicionalidades para alteração da competência sumular da justiça do trabalho.

Essa nítida restrição às competências constitucionais e ao exercício das atribuições do Poder Judiciário trabalhista mais parece uma postura persecutória do senhor relator à magistratura e ao sistema de justiça!

- Também o substitutivo elenca os indicadores que deverão ser usados pelo TST quando do exame do recurso de revista, para análise da ocorrência de transcendência da matéria em relação a reflexos de natureza econômica, política, social. Esse art. 896-A foi inserido na CLT em 2001 – no bojo das alterações promovidas pelo então presidente Fernando Henrique Cardozo - e gerou grave insegurança no meio jurídico, pois a decisão de aceitar ou não o recurso caberia a critério do ministro da causa, selecionando o que seria julgado pelo Tribunal. Tal dispositivo não

vem sendo usado, diante do excesso de subjetividade e porque causaria um conflito apartado para seu enquadramento.

Agora, não apenas resgatando tal instrumento em desuso na prática do Tribunal, o relator quer elencar os indicadores a serem observados, numa limitação da autonomia do julgador para a observância de tais circunstâncias, posto que hoje o Regimento Interno do Tribunal que regulamenta.

V. Do Substitutivo apresentado

O discurso do governo autor da proposição afirma que as alterações permitirão aumentar os postos de trabalho e dinamizar a economia por permitir ganhos do capital, em razão da redução dos encargos.

Uma conclusão geral que se alcança da narrativa do governo é de que, a propósito da atualização da legislação e das relações de trabalho – baseada numa falsa premissa de que isso seria capaz de combater o desemprego -, o que se está consolidando é a redução de direitos sem levar em consideração a fragilização da classe trabalhadora em momentos de crise econômica.

A Bancada do Partido dos Trabalhadores entende que a proposta não se dispõe a propiciar reais condições de combate ao desemprego, à informalidade e à alta rotatividade. Os índices que o IPEA indica estão em torno de 45% da força de trabalho ativa que se encontra na informalidade, e o mercado não traz perspectiva de mudanças sem que haja crescimento econômico evidenciado no país. Nas pesquisas do DIEESE sobre a taxa de rotatividade, evidencia-se que, em 2013, o índice global foi de 63,7% e, após a exclusão dos motivos ligados aos trabalhadores, a taxa permanece em 43,4% no mesmo ano.

Observando os dados fornecidos pela RAIS (registro administrativo do Ministério do Trabalho sobre os indicadores sociais do mercado de trabalho), o estoque de assalariados em 2015 foi de 48,1

milhões. Ocorre que a evolução das taxas de desemprego e desocupação são crescentes no governo Temer. No mandato da presidenta Dilma, a taxa era de 8,0 (dezembro de 2009). Em maio de 2015, quando houve o golpe, a taxa tinha estabilizado em 8,1. Em janeiro de 2017 estava em 12,6.

A prevalecer as modalidades contratuais das reformas pretendidas pelo governo, de trabalho temporário ou de parcialidade de jornada, há sinalização de grave piora no mundo do trabalho no Brasil, pois a redução do valor da remuneração (proporcional à jornada) diminuiu também a base de incidência das contribuições relativas ao financiamento do sistema de proteção social (Regime Geral de Previdência Social, FGTS, etc.).

No comparado do mundo, o enfrentamento dos momentos de agravamento dos índices de desemprego é feito por incentivos ao crescimento econômico. Apenas alterações na disposição dos direitos trabalhistas teriam o condão de estimular a geração de novos postos de trabalho.

Assim, o único beneficiado pela reforma do governo Temer será o empresariado, que terá redução das despesas nas contratações que fizer, já que o estímulo aos contratos de jornada parcial ou temporária e às negociações em detrimento dos direitos assegurados em lei acarreta sobrecarga à classe trabalhadora no cumprimento das tarefas a serem executadas em menor tempo, com uma remuneração inferior e sem a expectativa real de criação de novos postos formais de trabalho, com qualidade.

O empobrecimento da classe trabalhadora, seja em idade ativa de trabalho ou na condição de aposentados e pensionistas – como se verifica com a proposta de reforma da Previdência que esta Casa também analisa, concomitantemente (PEC 287/2016) -, será, em suma, a maior consequência das propostas de reformas do Governo de Michel Temer.

É preciso buscar os temas que foram inicialmente propostos e que servem de base de discussão nas comissões e nos debates públicos, inclusive no debate junto ao Ministério do Trabalho e Emprego com as

Centrais Sindicais. O substitutivo apresentado pelo Relator ampliou em demasia o escopo da reforma, sem aprofundar o debate acerca das consequências da adoção das medidas propostas.

Em sendo assim, as matérias da reforma deveriam restringir-se aquelas que possam dar segurança jurídica e evitar a aplicação de regras que poderão enfraquecer ainda mais os trabalhadores em períodos de crise, de modo a fragmentar e precarizar a relação de emprego.

O Substitutivo que apresentamos aborda diferentes temas, mas prioriza:

Mudanças nas regras vigentes sobre a terceirização

Nessa oportunidade inserimos nova redação aos dispositivos da Lei 6019/1974 - alterada pela Lei 13.429, de 31 de março de 2017-, que, indubitavelmente, colide com os compromissos de proteção à cidadania, à dignidade da pessoa humana e aos valores sociais do trabalho previstos nos dispositivos constitucionais, inclusive ao que estabelece o artigo 3º, que lista como objetivos fundamentais da República construir uma sociedade livre, justa e solidária, sem quaisquer formas de discriminação, bem como de erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais.

A superexploração da força de trabalho e a regulamentação da terceirização nos moldes dispostos na recente lei faz surgir uma insegurança predominante nas relações laborais do país. Ao substituir a regulamentação existente por uma nova regulamentação que desfigura a natureza do vínculo e aprofunda as possibilidades de flexibilização, afronta toda a sistemática constitucional construída em torno da proteção social do trabalho, inclusive pelo reconhecimento de que a parte subordinada e que oferta sua força de trabalho é aquela a receber a regulação protetiva do Estado, considerando que no capitalismo, o poder econômico e as empresas contratantes determinam e dominam a demanda do mercado de trabalho.

Assim, é apresentada a reconfiguração das regras pertinentes à terceirização.

Das disposições sobre o tempo de trabalho

A proposta quer alterar a legislação do trabalho para definição da jornada máxima de 40 horas semanais, regular o tempo de deslocamento para o trabalho, sempre primando pela fixação de circunstâncias por negociação coletiva, mais favoráveis aos termos dispostos em lei.

O elevado desemprego que tanto se quer combater, inclusive pelos discursos constantes na proposta original e do relator da matéria, pode ser enfrentada com a redução da jornada para 40 horas semanais, que cria oportunidade de surgimento de novos postos de trabalho.

É sabido que alteração no fluxo de jornada atual enfrenta forte resistência do empresariado brasileiro, a despeito da existência de diversos estudos, nacionais e internacionais, que apontam para o aumento da produtividade das categorias que trabalham sob o regime de 40 horas – conquistado por força das negociações coletivas -, além da confirmação da redução de adoecimento desses trabalhadores, com conseqüente diminuição das faltas, do acesso aos equipamentos médicos, implicando na melhoria na qualidade do trabalho prestado e no arrefecimento da ocorrência de acidentes.

O professor Márcio Pochman, em apresentação realizada na audiência desta Comissão Especial apresentou uma série de estudos apontando que, em vários países, inclusive nos Estados Unidos, mesmo quando promoveram alterações na regulamentação dos direitos trabalhistas de forma mais flexível não foi vinculante a crescimento de postos de trabalho, nem de aumento da produtividade.

A disseminação dos contratos temporários ou dos contratos em regime de tempo parcial e a sua inter-relação com a terceirização, aumentarão a rotatividade e que não tem como efeito estancar os índices de desemprego, além de comprometer a renda e a qualidade dos postos de trabalho.

Das questões sindicais

As disposições relativas à representação dos trabalhadores no local de trabalho, somente faz sentido se fortalecer a capacidade representativa das organizações sindicais aos ditames da Constituição (artigo 8º, II e VI da Constituição Federal) e das normas internacionais. A proposta, como estava no projeto e substitutivo do relator acaba por fragilizar os trabalhadores e desproteger a ação sindical.

Da regulação da despedida arbitrária

A Convenção nº 158 não institui a estabilidade no emprego. Em resumo, ela estabelece a proteção contra a despedida arbitrária na forma da lei, tal qual previsto no inciso I do art. 7º da Constituição Federal.

A ideia central da Convenção é a de se garantir ao polo mais fraco da relação de emprego condições adequadas de se defender, ou, como sustentado pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – Anamatra, “a aplicação da Convenção 158 representa um fator de justiça social e de democracia nas relações entre o capital e o trabalho”, reiterando o valor social do trabalho.

Conforme reflexão de Márcio Tulio Viana sobre o tema:

“(...)

De um lado, a Convenção pode servir como uma espécie de costura para esses recortes que hoje compõem - ou decompõem - a vida do trabalhador. Pode ajudá-lo a viver com menos medo e mais alegria; a sentir-se mais gente e menos objeto; a refazer os seus pequenos sonhos e a reconstruir, pelo menos em parte, a sua identidade enquanto homem que faz, *homo faber*.

Ao mesmo tempo, pode também reduzir a intensidade da concorrência entre os trabalhadores, pois os de dentro estarão menos ameaçados pelos de fora; e isso significa recompor os laços desfeitos e restaurar as identidades coletivas.

(...) Na prática, e na medida em que o medo diminuir, o trabalhador se verá também mais livre para aderir ao sindicato. E isso poderá dar novo alento à luta coletiva, hoje tão enfraquecida pela reestruturação produtiva e tudo o mais que a acompanha - da globalização à ideologia.

(...)BOURDIEU nos ensina que, para projetar o futuro, é preciso ter um mínimo de segurança no presente. É difícil saltar quando a terra se mexe. As

incertezas do dia perturbam os sonhos da noite. De resto, simplesmente não é humano deixar que as vidas flutuem ao acaso, seguindo as leis da concorrência e os impulsos da acumulação. (...)"

(Trabalhando sem medo: Alguns argumentos em defesa da Convenção nº 158 da OIT. Márcio Túlio Viana, in Revista do Tribunal Regional da 3ª Região, v. 46, n. 76, p. 235-246, jul/dez 2007. Consultado em http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcio_Viana.pdf, em 1º/08/2011)

Registre-se que se encontra sob análise desta Câmara dos Deputados mensagem 59/2008, da Presidência da República que submete à apreciação do Congresso Nacional o texto da Convenção 158, de 1982, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por iniciativa do Empregador. Mesmo tendo sido ratificada, foi posteriormente denunciada pelo então presidente Fernando Henrique Cardoso e, em seguida, tornou-se objeto de debate no Poder Judiciário (ADI nº 1.625 sobre a constitucionalidade do Decreto nº 2.100, de 1996, sob o argumento de que o decreto que promoveu a denúncia da Convenção nº 158 dependeria de aprovação do Congresso Nacional, o que efetivamente não ocorreu).

Muito se tem discutido a respeito da necessidade de se proporcionar melhorias e garantias de emprego para que haja uma estabilização nos setores produtivos, demonstrando o amadurecimento do capitalismo neste Século XXI de maneira condizente com os contextos sociais, históricos e políticos que a humanidade implementou a partir do século anterior.

Ainda que haja antagonismos de interesses, nas relações dicotômicas tradicionais entre o capital e o trabalho, as construções e soluções dialógicas avançadas já demonstraram que o mundo do trabalho contemporâneo convive melhor com debates honestos e coletivos, com as construções dialogadas de soluções de litígios.

É nesse contexto que merece o debate nesta Casa - em torno do inciso I do art. 7º da Constituição Federal - inclusive com a possibilidade de nova ratificação da Convenção 158 da OIT.

Desta forma, dispor na legislação nacional sobre o tema da despedida imotivada, que se coadunará com o relevante momento do Brasil que necessita de relações de trabalho estabelecidas em fortes condições para o enfrentamento da crise e retomada do seu desenvolvimento econômico e social, com respeito à dignidade e aos valores sociais do trabalho, como preconizado em nossa Constituição Federal.

Da conduta anti-sindical

A proposta apresentada é de uma ação específica voltada a combater uma das mais graves condutas verificadas nas relações do mundo do trabalho, a chama: conduta anti-sindical.

É preciso que esta Comissão adote uma postura de responsabilidade sobre as consequências dessa reforma para o futuro do país, por essa razão é expressado nesse voto a posição contrária ao PL 6787/2016, ao parecer, ao voto e ao substitutivo do relator, apresentando a defesa do Substitutivo anexo, que pretende ver aprovado.

Sala da Comissão, em 25 de abril de 2017.
Bancada de parlamentares do Partido dos Trabalhadores

COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"

SUBSTITUTIVO AO PL 6787/2016

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 58. A duração normal de trabalho para os empregados em qualquer atividade não excederá de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) horas semanais, desde que não seja fixado expressamente outro limite inferior por lei específica e por acordo ou convenção coletiva”.

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, será computado na jornada de trabalho, quando:

I - tratar-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público;

II - ocorrer incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular.

§ 3º Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado em caso de transporte fornecido pelo empregador pelo exercício das atividades em local de difícil acesso ou não servido por transporte público, bem como a forma e a natureza da remuneração.” (NR)

"Art. 477 (...)

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo

Sindicato ou, na impossibilidade, perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

§ 2º (...)

§ 3º Os sindicatos profissionais de categorias distintas poderão formar parceria para prestar a assistência prevista no § 1º, aos trabalhadores das suas categorias.

§7º O ato da assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador.

“TÍTULO IV – DO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO

.....

CAPÍTULO V-A

DA DESPEDIDA ARBITRÁRIA

Art. 486-A. Não se dará término à relação de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

Parágrafo único. Considera-se despedida sem justa causa todas as hipóteses não previstas como justa causa por força do art. 482.

Art. 486-B. Considera-se despedida arbitrária aquela relacionada com necessidades do empregador em razão de dificuldades econômicas ou financeiras ou de reestruturação produtiva, sem a devida demonstração das dificuldades, bem como os seus limites, devem estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-C. O empregado demitido de forma arbitrária ou sem justa causa tem direito a indenização compensatória de, no mínimo, quarenta por cento sobre todos os depósitos realizados na conta vinculada do empregado durante a vigência do respectivo contrato de trabalho, com acréscimo de dois por cento por ano de efetivo trabalho, sem dedução de saques havidos, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros, sem prejuízos de outros direitos assegurados ao trabalhador.

Parágrafo único. A indenização de que trata este artigo não se aplica aos contratos por prazo determinado.

Art. 486-D. A despedida que não se fundar em justo motivo objetivo ou subjetivo pode ter sua nulidade declarada judicialmente com a consequente

reintegração, facultando-se inclusive a tutela antecipada específica.

Parágrafo único. O ônus da prova em eventual controvérsia administrativa ou judicial sobre a despedida incumbe ao empregador.

Art. 486-E. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, dentre outras hipóteses:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, bem como de seu suplente, desde o registro de suas candidaturas até um ano após o final de seus mandatos;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

c) do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção, de representação ou de conselheiro fiscal e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, no quantitativo estabelecido no art. 522, combinado com art. 8º, inciso VIII da Constituição Federal, ou, se mais benéfico, conforme dispuser convenção ou acordo coletivo de trabalho;

d) do empregado reabilitado ou portador de deficiência, nos termos da legislação previdenciária;

e) de empregado membro de Comissão de Conciliação Prévia, titular ou suplente, no período compreendido entre o registro da candidatura até um ano após o final do mandato;

f) do empregado acidentado nos termos da legislação previdenciária;

g) do empregado, titular ou suplente, integrante da representação dos trabalhadores no Conselho Curador do FGTS, até um ano após o término do mandato;

h) do empregado, titular ou suplente, da representação dos trabalhadores no Conselho Nacional da Previdência Social, até um ano após o término do mandato;

i) de empregado eleito diretor de cooperativa, nos termos de legislação especial;

j) de empregado contemplado com estabilidade provisória decorrente de convenção ou acordo coletivo de trabalho, no período estabelecido em negociação coletiva.

Art. 486-F. Ficam vedadas despedidas coletivas, salvo por convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Art. 486-G. O trabalhador admitido em lugar de outro despedido de forma arbitrária ou injusta tem direito à mesma remuneração.”

“Título V

.....
Capítulo I-A – Conduta antissindical

Art. 511-A. Considera-se conduta antissindical, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, todo e qualquer ato do empregador ou tomador de serviço que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

I – condicionar a admissão ou a preservação do trabalho à filiação, não filiação ou desfiliação de entidade sindical ou a participação em greve;

II - despedir ou discriminar trabalhador em razão de sua filiação a sindicato, participação em greve, atuação em entidade sindical ou em representação dos trabalhadores nos locais de trabalho;

III - conceder tratamento econômico de favorecimento com caráter discriminatório em virtude de filiação ou atividade sindical;

IV – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

V - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

VI – negar reconhecimento ao mandato e à garantia de emprego de dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores no local de trabalho ou de membro do conselho fiscal;

VII – criar obstáculos aos dirigentes sindicais e aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho de forma a dificultar o exercício de suas atribuições sindicais;

VIII – negar o acesso do dirigente sindical ao local de trabalho;

IX – interferir em processos eleitorais da entidade sindical;

X – interferir em assembleias organizadas pelas entidades sindicais;

XI – induzir ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a requerer sua exclusão de processo instaurado por entidade sindical em defesa de direito individual ou coletivo;

XII - contratar, fora dos limites desta Lei, mão de obra com o objetivo de substituir trabalhadores em greve;

XIII - contratar trabalhadores em quantidade ou por período superior ao que for razoável para garantir, durante a greve, a continuidade dos serviços mínimos nas atividades essenciais à comunidade ou destinados a evitar

danos a pessoas ou prejuízo irreparável ao próprio patrimônio ou de terceiros;

XIV - constranger ou coagir, por qualquer meio, o trabalhador a comparecer ao trabalho com o objetivo de frustrar ou dificultar o exercício do direito de greve;

XV - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;

XVI – assediar moralmente trabalhador em razão de atuação sindical ou de participação em greve.

Parágrafo único. Para fins deste artigo, considera-se o dever de boa fé como:

I – participar de negociação coletiva quando regularmente solicitada pela entidade sindical;

II – formular e responder propostas e contrapropostas que tenham o objetivo de promover o diálogo entre entidades sindicais e/ou empresas;

III – prestar informações em prazo razoável e com o necessário detalhamento visando à eficácia da negociação coletiva;

Art. 511-B. As organizações de trabalhadores e de empregadores gozarão de proteção contra atos de ingerência umas nas outras, quer na sua constituição, funcionamento ou administração.

Art. 511-C. A pessoa jurídica de direito privado responde objetivamente pelos danos causados por seus prepostos que praticarem condutas antissindicais, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Art. 511-D. Têm legitimidade concorrente para o ajuizamento de ação para coibir a prática de condutas antissindicais e reparar os danos, individuais ou coletivos, materiais ou morais:

I - o trabalhador prejudicado pela conduta antissindical;

II - a entidade dotada de personalidade sindical, no âmbito de sua representação;

III – as associações legalmente constituídas há pelo menos um ano e que incluam entre seus fins institucionais a defesa dos interesses e direitos de trabalhadores, no âmbito de sua representação;

IV – o Ministério Público do Trabalho.

Parágrafo único. Nos processos em que não for parte, o Ministério Público do Trabalho atuará obrigatoriamente na defesa dos direitos e interesses de que cuida esta Lei.

Art. 511-E. Sempre que o tomador de serviço se comportar de maneira a impedir ou limitar a liberdade e a atividade sindical, bem como o exercício do direito de greve, o juiz do trabalho, em decisão imediatamente executiva, ordenará a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos, assim como fixará multa diária suficiente e compatível para compelir a efetivação da tutela específica.

Parágrafo único. As decisões proferidas pelo juiz do trabalho de que tratam esse artigo deverão ser divulgadas, sob a responsabilidade do autor da conduta antissindical:

I – em todos os locais de trabalho em que ocorrer a conduta antissindical;

II – em jornais com circulação territorial minimamente coincidente com a do local do dano;

III – nos mesmos canais de comunicação em que a conduta antissindical foi divulgada.

Art. 511-F. Quando a ação tiver por objeto o cumprimento de obrigação de fazer ou de não fazer, cujo objeto seja a cessação ou inibição de condutas antissindicais, o juiz concederá a tutela específica ou determinará providências que assegurem o resultado prático equivalente ao do adimplemento.

Parágrafo único. A conversão da obrigação em perdas e danos somente será admissível se for impossível a tutela específica ou a obtenção do resultado prático equivalente.

Art. 511-G. Quando se configurar conduta antissindical, o juiz do trabalho, mediante provocação, avaliando a gravidade da infração, eventual reincidência e a capacidade econômica do infrator, aplicará multa punitiva, sem prejuízo da aplicação da multa coercitiva destinada ao cumprimento de obrigação de fazer ou não fazer, prevista no art. 6º desta Lei.

Parágrafo único. A multa punitiva será executada por iniciativa do juiz ou a pedido da parte.

Art. 511-H. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, também são cabíveis quando a entidade sindical de empregadores praticar condutas antissindicais, conforme o “caput” do art. 1º, tais como:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II – incluir o nome do trabalhador, em razão de atuação sindical, em listas que visem a dificultar o acesso a posto de trabalho;

III - interferir nas organizações sindicais de trabalhadores;

IV - violar o dever de boa fé na negociação coletiva;

Parágrafo único. Para efeitos desse artigo, considera-se como o dever de boa fé nos mesmos termos do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Art. 511-I. As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta antissindical, inclusive a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

I - induzir o tomador de serviços a admitir ou dispensar alguém em razão de filiação ou não a uma entidade sindical;

II - interferir nas organizações sindicais de empregadores;

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.

IV – Induzir o tomador de serviços a dispensar trabalhador que deseja participar de eleições promovidas pela entidade sindical;

V – proceder à desfiliação de trabalhador sem o observância dos termos previstos no estatuto da entidade sindical.

Art. 511-J. Esta lei também se aplica à administração pública direta e indireta de todos os poderes constituídos da União, dos Estados, dos Municípios e do Distrito Federal.”

“Art. 523-A É assegurada a eleição de representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho, ressalvadas as condições preexistentes de comissão ou representação sindical no local de trabalho já instaladas e em funcionamento, observada a seguinte proporcionalidade e critérios:

I- um representante sindical por estabelecimento com no mínimo 50 (cinquenta) empregados, de acordo com o enquadramento a seguir, podendo esse quantitativo ser ampliado mediante instrumento coletivo de trabalho:

a) estabelecimentos com até 50 (cinquenta) empregados: um representante;

b) estabelecimentos com 51 (cinquenta e um) a 100 (cem) empregados: dois representantes;

c) estabelecimentos com 101 (cento e um) a 200 (duzentos) empregados: quatro representantes;

d) estabelecimentos acima de 201 (duzentos e um) empregados: cinco representantes.

II- a eleição deverá ser convocada, coordenada e realizada pelo sindicato da categoria profissional, por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade,

para inscrição de candidatura, garantindo o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no respectivo sindicato representativo da categoria;

III- duração do mandato de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa desde o registro de sua candidatura até um ano após o final do mandato.

§ 1º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho atuará sob a coordenação da entidade sindical profissional.

2º O representante sindical dos trabalhadores no local de trabalho não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições.

3º Caso o sindicato da categoria profissional não realize o processo eleitoral para escolha do representante sindical em até noventa dias após a ciência da respectiva entidade sindical pelos trabalhadores interessados, a eleição do representante sindical dos trabalhadores ocorrerá por iniciativa dos empregados do estabelecimento da empresa, devendo a comissão eleitoral constituída pelos trabalhadores do estabelecimento depositar na unidade mais próxima da Superintendência Regional do Trabalho cópia da comunicação enviada ao sindical laboral requerendo a realização da eleição e da ata de eleição e posse da representação sindical eleita pelos trabalhadores.”

“Art. 611-A A Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho deverão ser celebrados observada a boa fé contratual, a representatividade do sindicato, a razoabilidade e proporcionalidade das normas, vedada a supressão, renúncia ou redução de direitos legalmente estabelecidos, salvo o disposto no inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal nas situações transitórias definidas em lei com as contrapartidas devidamente justificadas no instrumento coletivo.

§1º Aplica-se o princípio da adequação setorial produtiva que deverá ser harmonizado com os demais princípios protetivos do direito do trabalho, inclusive o disposto no caput, prestigiando a autonomia coletiva para a melhoria das condições sociais dos trabalhadores.

§2º As cláusulas normativas das convenções ou acordos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho superveniente, dispondo sobre a obrigatoriedade de cláusula da ultratividade das normas.”

Art. 2º. A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos, diversos da atividade econômica por esta desenvolvida.

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, não podendo subcontratar outras empresas para realização de qualquer parcela dos serviços por ela prestados.

§ 2º Verificados os requisitos de configuração de vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante, será reconhecida a relação desde o início das atividades, com repercussão sobre os direitos trabalhistas e previdenciários.”

“Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

.....

III - capital social integralizado em valor igual ou superior a R\$250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

IV- objeto social único, compatível com o serviço contratado.

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, as mesmas condições:

.....

Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos para a execução de atividades diversas daquelas por ela desenvolvidas.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

.....

§ 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, independente do local onde o trabalho for realizado, se em suas dependências ou em local previamente convencionado em contrato.

§ 4º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, mesmo quando o trabalho for realizado em local distinto das dependências da contratante.

§ 5º A empresa contratante é solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991](#).

§6º O disposto nesta lei não se aplica à administração pública direta, autárquica e fundacional.”

.....

“Art. 5º- C - Os contratos relativos a serviços continuados devem prever que os valores provisionados para o pagamento de obrigações de natureza trabalhista e previdenciária dos trabalhadores que tenham sua atividade integralmente voltada para a execução do serviço contratado sejam depositados pela contratante em conta vinculada aberta no nome da contratada e em face do contrato, que somente poderá ser movimentada por ordem da contratante.

Parágrafo único. Entendem-se por serviços continuados, para os fins deste artigo, aqueles cuja necessidade de contratação estenda-se por mais de um exercício financeiro e com continuidade.”

.....

“Art. 5º-D A contratante deve exigir mensalmente da contratada a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações relacionadas aos empregados desta, que efetivamente participem da execução dos serviços terceirizados, durante o período e nos limites da execução dos serviços contratados:

I — pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

II — concessão de férias remuneradas e pagamento do respectivo adicional;

III — concessão do vale-transporte, quando for devido;

IV — depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS;

V — pagamento de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato de

terceirização;

VI — recolhimento de obrigações previdenciárias.

§ 1º Caso não seja comprovado o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias a que se refere o *caput* deste artigo, a contratante comunicará o fato à contratada e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

§ 2º Na hipótese prevista no § 1º deste artigo, a contratante deve efetuar diretamente o pagamento dos salários, os recolhimentos fiscais e previdenciários e o depósito do FGTS.

§ 3º Os valores depositados na conta de que trata o art. 5º-C desta Lei poderão ser utilizados pela contratante para o pagamento direto das verbas de natureza trabalhista e previdenciária.

§ 4º O sindicato representante da categoria do trabalhador deve ser notificado pela contratante para acompanhar o pagamento das verbas referidas nos §§ 2º e 3º deste artigo.

§ 5º Os pagamentos previstos nos §§ 2º e 3º deste artigo não configuram vínculo empregatício entre a contratante e os empregados da contratada.”

“Art. 5º-E A representação sindical dos trabalhadores da empresa prestadora de serviços observará o disposto nos artigos 8º da Constituição Federal e 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, garantindo-se os respectivos direitos de negociação coletiva e greve.

§1º É assegurada ao trabalhador da empresa prestadora de serviços, se mais benéfica, a percepção dos direitos que integram convenção ou acordo coletivo de trabalho vigentes celebrados pelo sindicato da categoria profissional preponderante da empresa tomadora de serviços ou da respectiva categoria profissional diferenciada ou profissão liberal, nos termos do § 3º do art. 511 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº5.452, de 1º de maio de 1943.

§ 2º Contratante e contratadas ou os respectivos sindicatos patronais não poderão recusar-se à negociação coletiva suscitada conjuntamente pelos sindicatos de trabalhadores, quando houver mais de um, ou pelo sindicato dos trabalhadores da categoria preponderante da contratante, a fim de estabelecer condições de trabalho, salário e emprego aplicáveis aos empregados das contratadas envolvidos na execução do objeto do contrato de que trata esta lei.”

Art. 3º Esta lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2017.

Dep. Benedita da Silva PT/RJ
Vice-líder da Bancada do PT

Dep. Helder Salomão PT/ES

Dep. Patrus Ananias PT/MG

Dep. Wadih Damous PT/RJ

Dep. Leonardo Monteiro PT/MG

Dep. Paulão PT/AL

Dep. Waldenor Pereira PT/BA

Dep. Robinson Almeida PT/BA