



**CÂMARA DOS DEPUTADOS**

**PROJETO DE LEI N.º 8.181, DE 2017**  
**(Do Sr. Jean Wyllys)**

Revoga a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

**DESPACHO:**

APENSE-SE À(AO) PL-8112/2017.

**APRECIÇÃO:**

Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

**PUBLICAÇÃO INICIAL**

Art. 137, caput - RICD

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Fica revogada a Lei 13.467, de 3 de julho de 2017.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICAÇÃO**

A reforma anti-trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional, por iniciativa do governo ilegítimo de Michel Temer, através da Lei 13.467, de 3 de julho de 2017, é o maior retrocesso dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras na história brasileira, desde a aprovação da CLT, em 1943. É, também, o maior ataque aos direitos do povo trabalhador — a maioria da população brasileira — e à justiça social, para benefício daqueles que concentram a riqueza e a renda, lá no andar de cima da nossa sociedade, extremamente injusta e desigual. E mais: é um primeiro passo que os setores concentrados do capital conseguiram dar num País cujo governo não foi eleito e não precisa, portanto, se preocupar com a opinião do povo, para usar como precedente para pressionar outros governos da região a fazer o mesmo.

Nas palavras da juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, a reforma aprovada "corrompe completamente não apenas a CLT, mas também a diretriz constitucional acerca da proteção ao trabalho humano. Subverte a proteção edificada ao longo de dois séculos, não apenas em razão da luta e da organização dos trabalhadores, mas em face das necessidades do próprio capital". Explica a magistrada que "a história tem insistentemente demonstrado que sem direitos trabalhistas não há consumo, não há concorrência saudável e, por consequência, não há como sustentar um sistema capitalista de produção" e que a reforma aprovada pelo Congresso, mais do que uma reforma, é "uma tentativa de negar toda a raiz que justifica a existência mesma do Direito do Trabalho", de modo que "melhor seria propor uma lei com um único artigo: fica revogado o Direito do Trabalho no Brasil".

A ilegitimidade, injustiça e inconstitucionalidade da lei que pretendemos revogar com o projeto ora apresentado é gritante por vários motivos.

Em primeiro lugar, a famigerada “reforma trabalhista” carece de

legitimidade do ponto de vista democrático, já que vai exatamente na contramão do programa de governo que foi plebiscitado pelo povo nas eleições de 2014. Nem mesmo o candidato derrotado naquela eleição — muito menos a candidata vitoriosa — apresentou em seu programa uma proposta tão radicalmente anti-trabalhador. Uma democracia supõe não apenas a eleição direta do governo e dos legisladores pelo voto popular, mas também a aprovação popular, em eleições livres, de um programa de governo debatido publicamente durante a campanha, possibilitando ao povo a escolha da diretriz econômica que quer ver implementada. A “reforma trabalhista” aprovada pelo Congresso segue o caminho oposto daquele que o povo escolheu nas urnas e todas as pesquisas de opinião pública mostram claramente que ela é rejeitada pela imensa maioria da população.

De acordo com uma pesquisa da consultora IPSOS, realizada entre os dias 1º e 12 de abril e contou com 1.200 entrevistas presenciais em 72 cidades brasileiras, se seis em cada dez brasileiros (58%) reprovam as mudanças na legislação trabalhista aprovadas pelo Congresso. O índice de rejeição é ainda maior entre aqueles que têm maior nível de escolaridade. O levantamento aponta que 64% dos entrevistados com curso superior são contrários à medida. O portal IG resume os resultados: "Quando perguntados sobre quais são os pontos em questão no Projeto de Lei, 61% das pessoas apontaram a terceirização do trabalho; 54% afirmaram que o texto prevê alterações no FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço); 53% citaram mudanças no pagamento do 13º salário; e 49% falaram que o seguro desemprego terá transformações. O levantamento mostra que a maioria dos entrevistados avaliou de forma negativa a possibilidade de mudanças no FGTS (72%), no parcelamento das férias (72%), na terceirização (68%) e no seguro desemprego (64%). A IPSOS também questionou quem será, na visão dos entrevistados, o maior beneficiado com a aprovação da proposta. Para 66% deles, os políticos serão quem mais terão vantagens com uma eventual mudança na legislação trabalhista. Ao mesmo tempo, 71% entendem que as empregadas domésticas e os mais pobres serão os mais prejudicados."

Outra pesquisa, realizada por Datafolha, revelou que os brasileiros — incluindo uma parcela importante de empresários — acham que a reforma trabalhista e a terceirização privilegiam mais os empresários do que os trabalhadores. De acordo com o instituto, 64% dos entrevistados têm essa opinião

sobre a reforma, e 63% dizem o mesmo sobre a terceirização. E uma terceira pesquisa, realizada pela empresa Vox Populi, revelou que 89% dos entrevistados temem não conseguir sustentar a sua família com a aprovação da reforma trabalhista.

Entende-se, então, por que os principais candidatos, nas últimas eleições presidenciais, se mostravam contrários a qualquer reforma desse tipo: não queriam perder votos.

No programa de governo da chapa Dilma Rousseff - Michel Temer para as eleições de 2014, constava o seguinte: "A decisão de dar centralidade ao combate à pobreza e a miséria, e de fazer política econômica sem suprimir direitos, fez o Brasil andar na contramão dos países desenvolvidos vitimados pela crise financeira iniciada em 2008 e que usaram os mecanismos tradicionais de política neoliberal - desemprego e redução de salário e de direitos trabalhistas - para combatê-la". Várias reformas eram mencionadas (urbana, federativa, política, agrária, dos serviços públicos, etc.), mas não apenas não se mencionava qualquer tipo de reforma trabalhista, como também era rejeitada expressamente qualquer política de redução de direitos dos trabalhadores e as trabalhadoras.

Foi o programa que Michel Temer, como candidato a vice-presidente, se comprometeu a apoiar e ajudar a implementar.

Por outro lado, no programa do candidato derrotado no segundo turno, Aécio Neves, também não havia nenhuma proposta que se assemelhasse à reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional. Muito pelo contrário, o programa tucano propunha, como primeira medida no capítulo sobre emprego: "Fomento à criação de empregos formais de qualidade, com a garantia de todos os direitos trabalhistas" (essa é a única vez que a palavra "trabalhista" aparece no texto). E mais, no ponto 3, o PSDB dizia que era necessária a "implementação de políticas visando à diminuição da rotatividade no emprego" e explicava que "uma das características que destaca o mercado de trabalho brasileiro do que ocorre nos países mais desenvolvidos é a elevada taxa de *turn over*. Atualmente, quase 44% da mão de obra formal ficam menos de um ano em um mesmo emprego, apenas 30% permanecem por dois anos ou mais, e modestos 23% ficam em uma mesma

empresa por mais de quatro anos".

Ou seja, eles — que agora apoiam "as reformas" de Temer, defendiam exatamente o contrário do que essas reformas impõem. Eles denunciavam a instabilidade e a precariedade do emprego e agora querem aumentá-las.

Nenhuma das medidas incluídas na Lei 13.467/2017 estava prevista nos programas de Dilma ou Aécio, os dois candidatos que passaram ao segundo turno em 2014, e várias das medidas que a referida lei traz vão no caminho exatamente oposto ao que ambos os candidatos propuseram ao povo brasileiro em suas campanhas. De fato, mesmo que não seja o foco deste projeto, vale dizer também que o capítulo sobre Previdência do programa do PSDB também não incluía as propostas contidas na "Reforma da Previdência" impulsionada pela coligação do atual governo. Ao contrário, o PSDB dizia no programa que o enfrentamento do déficit da previdência "se dará pelo incremento sustentado da atividade econômica".

E no programa de Marina Silva, a candidata que ficou em terceiro lugar no primeiro turno? Textualmente: "O Brasil conta com uma legislação trabalhista construída ao longo de mais de 70 anos de história. Ela assegurou vários avanços. Essas conquistas históricas serão preservadas. Ainda persistem amplos setores expostos a relações de trabalho precárias ou na informalidade, que precisam ser objeto de programas específicos de proteção. Assegurar o bem-estar e a melhoria de vida dos trabalhadores é uma bandeira importante do socialismo democrático que inspira as propostas da coligação Unidos pelo Brasil. Daí o compromisso com a preservação dos direitos conquistados em anos de luta".

Se bem havia no programa desta candidata alguns parágrafos ambíguos sobre a legislação trabalhista, nenhum deles poderia ser invocado para justificar a reforma aprovada pelo Congresso ou alguma semelhante — e, de fato, a lei que aqui questionamos teve o voto contrário da bancada da REDE SUSTENTABILIDADE.

Nem precisamos falar do programa do nosso partido, o PSOL, que obviamente não poderia defender outra coisa que mais direitos e mais proteção para

os trabalhadores e as trabalhadoras, como continuamos defendendo até hoje e continuaremos sempre!

Em conclusão, uma campanha presidencial foi feita, todos os candidatos apresentaram programas escritos e os defenderam na televisão, em comícios e entrevistas, e tanto os vencedores quanto os derrotados defenderam uma política trabalhista que é exatamente a contrária à que a Lei 13.467/2017 estabelece. O debate foi realizado, o povo votou, um programa e uma candidata que o defendia saíram vitoriosos, e depois o Congresso, com o apoio de muitos dos que na campanha disseram concordar com esse programa, decidiram fazer exatamente o contrário. Isso ofende e deturpa brutalmente qualquer definição de democracia e faz com que a reforma trabalhista aprovada no Congresso Nacional seja ilegítima sob qualquer ponto de vista.

Afinal, é disso que falamos quando falamos em "golpe". Não se tratou, apenas, de uma mudança de governo, mas de uma mudança radical do rumo do País, contrária ao resultado das urnas. Um governo não eleito para impor uma política não aprovada pelo povo nas urnas, e até contrária ao programa vitorioso. Isso é inaceitável.

Por outro lado, a lei que aqui propomos revogar tem vícios que questionam sua legalidade e constitucionalidade e, nesse ponto, nos filiamos aos argumentos da Ordem dos Advogados do Brasil e do Ministério Público do Trabalho, que realizaram trabalhos primorosos ao analisar ponto a ponto cada uma das inconstitucionalidades formais e materiais contidas na Lei 13.467/2017.

Em várias de suas disposições, por fim, a Lei 13.467 prejudica gravemente os direitos da maioria do povo brasileiro, aquele que vive no andar de baixo, sobrevivendo com muito esforço e sem privilégios, esforçando-se cada dia para subsistir. E a "reforma trabalhista" ataca os direitos dos trabalhadores com argumentos que surpreendem pelo cinismo. De acordo com os defensores da reforma, ela daria mais "liberdade" e "autonomia" ao trabalhador para "negociar" com os patrões. Negociar? Que tipo de negociação seria essa? Aqueles e aquelas que precisam do emprego para subsistir e sustentar suas famílias vão "negociar" com os empresários que podem contratá-los ou procurar outros que aceitem suas

condições, mesmo que sejam inaceitáveis?

Seria como dizer que um exército chega numa pequena cidade habitada por uma população desarmada e, apontando para os moradores com metralhadoras e fuzis, diz: "Negociemos. Eis nossa proposta: vocês nos dão suas casas e bens e vão embora ou nós os matamos. O que vocês acham? Vocês têm alguma proposta diferente?".

O direito trabalhista existe, justamente, para estabelecer direitos garantidos por lei, portanto inegociáveis, porque numa negociação, seriam abolidos pela correlação de forças entre quem dispõe do capital e dos meios de produção e quem dispõe apenas de sua força de trabalho e precisa de um salário para subsistir.

A juíza Souto Severo assim o explica: "O discurso destruidor que utiliza essa norma constitucional para desvirtuar o sistema, permitindo renúncia sistemática e coletiva a direitos fundamentais, nega, portanto, a própria função que as normas coletivas desempenham em um Estado de Direito. O limite à negociação coletiva é o conjunto de direitos fundamentais trabalhistas contidos na Constituição e explicitados pela CLT e por outras leis esparsas. As partes podem e devem negociar condições de trabalho, desde que observem o que comanda o *caput* do multicitado artigo 7º, ou seja, desde que 'visem à melhoria de sua condição social'. O combate à destruição proposta é um combate a ser travado, antes de tudo, no campo da moralidade, que o Direito invade especialmente após a segunda metade do século XX".

O procurador do Trabalho Renan Bernardi Kalil lembra em um artigo recente que o Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisou a aplicação da Convenção n. 98 – que é uma das convenções mais importantes da Organização – no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei. Explica Kalil:

"Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, 'o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei', assim como 'o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154'.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que 'do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'".

Além de tudo o que explicamos até aqui, entre outros direitos feridos pela reforma, a advogada trabalhista Clarissa Viana aponta os seguintes:

1. A ampliação explícita da terceirização para as atividades-fim das empresas, aumentando a precarização do trabalho e prejudicando, portanto, os direitos de milhares de trabalhadores e trabalhadoras;

2. A permissão de contratação dos empregados pela via da pessoa jurídica (através da já conhecida "pejotização") e do microempreendedor individual (MEI), sem que isso configure uma relação empregatícia (e, portanto, sem a proteção nas normas celetistas);

3. A criação do contrato intermitente, também conhecido como contrato zero-hora, no qual o empregado é chamado para trabalhar de acordo com a necessidade da empresa e é remunerado tão somente pelas horas efetivamente trabalhadas, sem uma garantia de jornada diária e de salário mínimo mensal;

4. A introdução da figura da rescisão do contato por acordo, onde o trabalhador dispensado da empresa recebe metade da indenização do FGTS e do aviso prévio, pode sacar somente 80% dos depósitos feitos no seu FGTS durante o

contrato e perde o direito de se habilitar no programa do seguro-desemprego;

5. A criação do termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, que impede o trabalhador de posteriormente reclamar as verbas não pagas em uma ação trabalhista para o período abrangido pelo termo;

6. A flexibilização da jornada de trabalho através de acordo feito entre o empregador e o empregado (na instituição do banco de horas e na compensação 12x36), com a permissão de jornada de até 12 horas diárias e 48 horas semanais;

7. A possibilidade de fracionamento e redução do intervalo intrajornada por negociação coletiva e de sua supressão nas jornadas de 12x36;

8. A prevalência do negociado sobre o legislado, através da qual são consideradas válidas as normas coletivas que preveem menos direitos que a CLT ou a Constituição Federal (como já explicamos acima);

9. A permissão do trabalho de grávidas e lactantes em locais com grau de insalubridade médio ou mínimo;

10. A limitação das indenizações por dano moral, que passam a ser com base do salário da vítima.

São muitos direitos perdidos em nome da ânsia de lucro dos setores econômicos que estão por trás do governo golpista. E esses direitos são destruídos pela imposição de um programa que não foi votado por ninguém. Que, conforme explicado acima, não teve sequer na última campanha presidencial candidatos que tivessem a coragem de defender, porque todos sabiam que perderiam votos se assim o fizessem. É, portanto, uma lei ilegítima na sua origem antidemocrática, injusta em suas consequências, contrária às garantidas constitucionais e vil por suas intenções.

Os defensores da reforma dizem que ela servirá para aumentar o emprego, porém, além dos custos sociais gigantescos, não há precedente de nenhum país que, com legislações semelhantes, tenha aumentado o emprego ou melhorado as condições de trabalho e/ou os salários dos trabalhadores. Muito pelo

contrário!

A reforma trabalhista imposta pela Lei 13.467/2017 é um atentado contra o Brasil, um retrocesso histórico, um ataque ao povo brasileiro e uma deturpação perversa da forma democrática, popular e republicana de governo.

Ante o exposto, solicitamos o apoio dos nobres Pares para a aprovação da presente proposição.

Sala das Sessões, em 8 de agosto de 2017.

Deputado JEAN WYLLYS

**LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA**  
 Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG  
 Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL  
 Seção de Legislação Citada - SELEC

**CONSTITUIÇÃO  
 DA  
 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL  
 1988**

PREÂMBULO

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte Constituição da República Federativa do Brasil.

.....

TÍTULO II  
 DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS

.....

CAPÍTULO II  
 DOS DIREITOS SOCIAIS

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. [\*\(Artigo com redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015\)\*](#)

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; ([\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\*](#))

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; ([\*Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006\*](#))

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

a) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

b) [\(Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000\)](#)

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; [\(Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998\)](#)

XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social. [\(Parágrafo único com redação dada pela Emenda Constitucional nº 72, de 2013\)](#)

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo único. As disposições deste artigo aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

.....

.....

## **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

### **O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**

Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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

"Art. 2º .....

.....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes." (NR)

"Art. 4º .....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I - práticas religiosas;

II - descanso;

III - lazer;

IV - estudo;

V - alimentação;

VI - atividades de relacionamento social;

VII - higiene pessoal;

VIII - troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa." (NR)

"Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva." (NR)

"Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I - a empresa devedora;

II - os sócios atuais; e

III - os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato."

.....  
 .....  
**DECRETO LEGISLATIVO Nº 49, DE 1952**

Aprova a Convenção nº 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, em Genebra, na 3ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 1º É aprovada a Convenção n.º 98, relativa à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, adotada em 1949, na cidade de Genebra, por ocasião da 32.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.

Art. 2º Revogam-se as disposições em contrário.

SENADO FEDERAL, em 27 de agosto de 1952.

JOÃO CAFÉ FILHO

PRESIDENTE do SENADO FEDERAL.

## **CONVENÇÃO (98) RELATIVA À APLICAÇÃO DOS PRINCÍPIOS DO DIREITO DE ORGANIZAÇÃO E DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua Trigésima Segunda Sessão. Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão. Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949:

### ARTIGO 1º

1 - Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2 - Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

### ARTIGO 2º

1 - As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas em outras, quer diretamente, quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionante e administração.

2 - Serão particularmente identificadas a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por meios financeiros ou outros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

.....  
 .....

## **DECRETO Nº 7.944, DE 6 DE MARÇO DE 2013**

Promulga a Convenção nº 151 e a  
 Recomendação nº 159 da Organização  
 Internacional do Trabalho sobre as Relações  
 de Trabalho na Administração Pública,  
 firmadas em 1978.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e

Considerando que o Congresso Nacional aprovou a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre as Relações de

Trabalho na Administração Pública, por meio do Decreto Legislativo nº 206, de 7 de abril de 2010;

Considerando que o Governo brasileiro depositou o instrumento de ratificação referente à Convenção nº 151 e à Recomendação nº 159 junto ao Diretor-Geral da OIT, na qualidade de depositário do ato, em 15 de junho de 2010, tendo, na ocasião, apresentado declaração interpretativa das expressões "pessoas empregadas pelas autoridades públicas" e "organizações de trabalhadores" abrangidas pela Convenção; e

Considerando que a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 entraram em vigor para a República Federativa do Brasil, no plano jurídico externo em 15 de junho de 2011, nos termos do item 3 do Artigo 11 da Convenção nº 151;

DECRETA:

Art. 1º Ficam promulgadas a Convenção nº 151 e a Recomendação nº 159 da Organização Internacional do Trabalho sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, firmadas em 1978, anexas a este Decreto, com as seguintes declarações interpretativas:

I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do Artigo 1 da Convenção nº 151, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos; e

II - consideram-se "organizações de trabalhadores" abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição.

Art. 2º São sujeitos à aprovação do Congresso Nacional atos que possam resultar em revisão das referidas Convenção e Recomendação e ajustes complementares que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional, nos termos do inciso I do caput do art. 49 da Constituição.

Art. 3º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 6 de março de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

DILMA ROUSSEFF  
Antonio de Aguiar Patriota  
Carlos Daudt Brizola  
Miriam Belchior

### **CONVENÇÃO Nº 151 SOBRE AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 1978**

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, reunida em 7 de junho de 1978, na sua 64ª sessão;

Considerando as disposições da Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização, 1948, da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e da Recomendação Relativas aos Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, não abrange determinadas categorias de trabalhadores da Administração Pública e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, se aplicam aos representantes dos trabalhadores no ambiente de trabalho;

Considerando a notável expansão das atividades da Administração Pública em muitos países e a necessidade de relações de trabalho harmoniosas entre as autoridades públicas e as organizações de trabalhadores da Administração Pública;

Verificando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados Membros, assim como a das respectivas práticas (por exemplo, no que se refere às funções respectivas dos governos centrais e locais, às das autoridades federais, estaduais e provinciais, bem como às das empresas que são propriedade pública e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou ainda no que diz respeito à natureza das relações de trabalho);

Considerando os problemas específicos levantados pela delimitação da esfera de aplicação de um instrumento internacional e pela adoção de definições para efeitos deste instrumento, em virtude das diferenças existentes em numerosos países entre o trabalho no setor público e no setor privado, assim como as dificuldades de interpretação que surgiram a respeito da aplicação aos funcionários públicos das pertinentes disposições da Convenção Relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva, 1949, e as observações através das quais os órgãos de controle da OIT chamaram repetidas vezes a atenção para o fato de certos Governos aplicarem essas disposições de modo a excluir grandes grupos de trabalhadores da Administração Pública da esfera de aplicação daquela Convenção;

Após ter decidido adotar diversas propostas relativas à liberdade sindical e aos processos de fixação das condições de trabalho na Administração Pública, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da sessão;

Após ter decidido que essas propostas tomariam a forma de uma convenção internacional;

Adota, no dia 27 de junho de 1978, a seguinte Convenção, que será denominada Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978:

## PARTE I - ÂMBITO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

### Artigo 1

1. A presente Convenção aplica-se a todas as pessoas empregadas pelas autoridades públicas, na medida em que não lhes sejam aplicáveis disposições mais favoráveis de outras convenções internacionais do trabalho.

2. A legislação nacional determinará o modo pelo qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão aos trabalhadores da Administração Pública de alto nível,

cujas funções são normalmente consideradas de formulação de políticas ou de direção ou aos trabalhadores da Administração Pública cujas responsabilidades tenham um caráter altamente confidencial.

3. A legislação nacional determinará o modo pelo qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia.

## Artigo 2

Para os efeitos da presente Convenção, a expressão "trabalhadores da Administração Pública" designa toda e qualquer pessoa a que se aplique esta Convenção, nos termos do seu Artigo 1

.....

.....

## **DECRETO Nº 1.256, DE 29 DE SETEMBRO DE 1994**

Promulga a Convenção n. 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, inciso VIII, da Constituição, e

Considerando que a Convenção, nº 154, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, foi concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981;

Considerando que a Convenção ora promulgada foi oportunamente submetida à apreciação do Congresso Nacional, que a aprovou por meio do Decreto Legislativo número 22, de 12 de maio de 1992, publicado no Diário Oficial da União nº 90, de 13 de maio de 1992;

Considerando que a Convenção em tela entrou em vigor internacional em 11 de agosto de 1983;

Considerando que o Governo brasileiro depositou, em 10 de julho de 1992, a Carta de Ratificação desse instrumento multilateral, que passou a vigorar, para o Brasil, em 10 de julho de 1993, na forma do seu artigo 11;

### DECRETA:

Art. 1º. A Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, apensa por cópia a este decreto, deverá ser cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.  
Brasília, em 29 de setembro de 1994; 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO  
Roberto Pinto F. Mameri Abdenur

**ANEXO AO DECRETO QUE PROMULGA A CONVENÇÃO NÚMERO 154, DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA, ADOTADA EM GENEBRA, EM 19 DE JUNHO DE 1981 /MRE.**

Convenção 154

CONVENÇÃO SOBRE O INCENTIVO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

(Adotada em Genebra, em 19 de junho de 1981)

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a organização Internacional do trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional, adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

**PARTE 1. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES**

**Artigo 1**

A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Artigo 2

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

fixar as condições de trabalho e emprego; ou

regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

.....  
.....

**FIM DO DOCUMENTO**