

## PROJETO DE LEI Nº           , DE 2018

(Do Sr. PATRUS ANANIAS)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a fim de dispor sobre a rescisão do contrato de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

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. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

.....  
§ 1º-A O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

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

.....  
§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados nos seguintes prazos:

- a) até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou
- b) no prazo de dez dias, contados da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento.

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

.....  
§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.” (NR)

“Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.” (NR)

“Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, com homologação pelo sindicato ou, na ausência deste, pela autoridade do Ministério do Trabalho, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

.....” (NR)

“Art. 507-A. Nos casos de negociação coletiva que tenha por objeto a demissão coletiva de empregados, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem.” (NR)

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

## **JUSTIFICAÇÃO**

A reforma trabalhista, Lei nº 13.467/2017, alterou inúmeros dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, retirando direitos e garantias dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho é direito fundamental, garante a dignidade da pessoa humana, que coloca o seu trabalho à disposição de uma empresa. Não há igualdade na negociação entre a empresa e seus empregados. Por isso, o ordenamento jurídico deve proteger aqueles que são mais frágeis no processo de negociação, estabelecendo condições mínimas do contrato e mecanismos de proteção para os trabalhadores.

A reforma trabalhista inverteu o princípio protetor do Direito do Trabalho, dispondo de forma a proteger a empresa ao invés de proteger o trabalhador.

Os dispositivos relativos à rescisão contratual foram alterados em prejuízo do empregado, tendo sido retirados vários instrumentos de proteção nesse momento delicado da vida laboral.

Propomos, portanto, alterar vários dispositivos, a fim de, em alguns casos, recuperar a redação anterior da CLT e, em outros, avançar nas relações de trabalho, principalmente estimulando a negociação coletiva e a participação de entidade sindical.

Assim, a rescisão de empregados com mais de um ano de serviço deve voltar a ser assistida pelo sindicato da categoria profissional ou pela autoridade do Ministério do Trabalho. No mínimo, tal assistência pode alertar o trabalhador sobre a correção ou não do pagamento das verbas rescisórias. Inova-se ao permitir que os sindicatos profissionais formem parceria a fim de prestar tal assistência aos trabalhadores (art. 477, §§ 1º-A e 3º-A).

É necessária também a homologação do sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho caso o contrato de trabalho seja extinto por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A).

O pagamento das verbas rescisórias, outrossim, deve ser feito nos prazos previstos anteriormente à reforma. Assim, caso o aviso prévio seja indenizado, o prazo é de dez dias e, caso seja trabalhado, o prazo para o pagamento é o primeiro dia útil após o término do trabalho (art. 477, § 6º).

Conceder prazo de dez dias para o pagamento das verbas rescisórias, como previsto na reforma trabalhista, apenas beneficia o empregador que, além de exigir o trabalho durante o aviso prévio, ainda tem mais dez dias para efetuar o pagamento da rescisão.

Obviamente, a assistência do sindicato profissional na rescisão contratual deve ser sem ônus para o trabalhador, conforme a redação proposta ao § 7º-A do art. 477.

Por sua vez, a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é suficiente para que o trabalhador possa requerer o benefício do seguro-desemprego e movimentar a sua conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. O trabalhador não pode ser punido com o atraso de tais verbas por ter a empresa deixado de cumprir com a obrigação legal de comunicar a dispensa aos órgãos competentes, como previsto hoje no ordenamento (art. 477, § 10).

Entendemos que o diálogo entre os interlocutores sociais, representantes de empregados e empregadores, deve ser sempre estimulado e que os instrumentos coletivos devem dispor sobre as dispensas individuais, plúrimas ou coletivas, conforme a redação proposta ao art. 477-A. A negociação coletiva é fundamental para a evolução das relações de trabalho.

Julgamos oportuna, ainda, a alteração do art. 507-A, introduzido pela reforma, que autoriza a arbitragem de conflitos individuais, desde que a remuneração do trabalhador seja duas vezes superior ao limite máximo dos benefícios da Previdência Social (pouco mais de onze mil reais).

A arbitragem de conflitos trabalhistas é compatível com os de natureza coletiva, assim, propomos que a cláusula compromissória de arbitragem possa ser pactuada nos casos de negociação coletiva que verse sobre demissão coletiva de empregados.

Contamos com o apoio de nossos ilustres Pares a fim de aprovar a presente proposição, que visa devolver aos trabalhadores os direitos que lhes foram subtraídos de forma açodada e sem discussão, em desrespeito aos princípios do Direito do Trabalho.

Sala das Sessões, em        de        de 2018.

Deputado PATRUS ANANIAS

2018-7471