



Senado Federal

**VOTO EM SEPARADO  
DO SENADOR  
PAULO PAIM  
AO PLC 38/17  
REFORMA TRABALHISTA  
LIDO NA CAE, CAS E CCJ**

2ª Edição

Brasília - 2017

## **Senadores que subscreveram o voto:**

- Gleisi Hoffmann (PT/PR)

- Humberto Costa (PT/PE)

- Jorge Viana (PT/AC)

- José Pimentel (PT/CE)

- Lindbergh Farias (PT/RJ)

- Fátima Bezerra (PT/RN)

- Regina Sousa (PT/PI)

- Paulo Paim (PT/RS)

- Paulo Rocha (PT/PA)

## **De mãos dadas**

Não serei o poeta de um mundo caduco  
Também não cantarei o mundo futuro  
Estou preso à vida e olho meus companheiros  
Estão taciturnos mas nutrem grandes esperanças  
Entre eles, considero a enorme realidade  
O presente é tão grande, não nos afastemos  
Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas.

Carlos Drummond de Andrade

# Brevíssimas

**T**enho estabelecido nestes 35 anos de vida pública, primeiramente como dirigente sindical e depois como deputado federal e senador da República, uma série de ações em defesa do conjunto da sociedade brasileira. Penso que o Brasil Nação que almejamos está intrinsecamente ligado às reais necessidades da nossa gente.

Nessas minhas andanças pelo mundo legislativo, pude incorporar nas pautas dos debates, discussões e projetos de lei muitas dessas realidades que, infelizmente, são renegadas cotidianamente, na sua grande maioria, pelo Congresso Nacional. Falo dos idosos, aposentados e pensionistas, negros, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTTs, povos indígenas, pequenos empreendedores, enfim, os discriminados.

A própria valorização do salário-mínimo nasceu desses bons combates pelo país afora, através de uma comissão mista especial, no ano de 2005. Foi nesse espaço democrático que foram estabelecidas as bases da Política Nacional de Valorização do Sa-

lário-Mínimo, que culminou na Lei Federal 12.382/2011, beneficiando hoje quase 50 milhões de pessoas.

A reforma trabalhista proposta pelo governo federal é um golpe mortal nas conquistas sociais históricas do nosso operariado, dos camponeses, dos homens e mulheres que compõem essa imensidão acalorada da diversidade brasileira. Explodir a nossa pedra sagrada, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é algo inaceitável e que só nos faz unificar cada vez mais a nossa resistência.

Os direitos trabalhistas assinados por Getúlio Vargas e os consagrados na Constituição Cidadã de 1988, assim chamada por Ulisses Guimarães, foram sementes plantadas e frutos colhidos através do sacrifício coletivo do povo brasileiro. Houve sim muito suor, lágrimas e sangue nas ruas. Muitos tombaram. Mas eles nos deixaram um dos mais belos exemplos de dignidade: sempre valerá a pena lutar por justiça.

Esta publicação ecoa o grito dos mais longínquos rincões da nossa Pátria e canta as canções daqueles que insistem em esperar. Façamos desta verdadeira romaria, em caminho de estrelas, afirmando a quem possa interessar: “alto lá, esta terra tem dono”.

**Senador Paulo Paim**

# Voto em Separado

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, do Poder Executivo, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

## I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 – PL nº 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada “reforma trabalhista”. Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal para análise que se pretende breve. Nesta casa, foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso passar diretamente à análise dos pontos da proposição.

## II – ANÁLISE

Compete à CAE a análise dos aspectos econômicos e financeiros de qualquer matéria que lhe seja submetida, a teor do art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

A Constituinte de 1987/88 configurou-se, lembremos, como o ponto de inflexão de uma sociedade que recém emergira da brutalidade de uma ditadura militar. Por esse motivo, a carta constitucional de 1988 caracterizou-se por conformar um sistema de direitos que nunca anteriormente fora divisado. A sociedade brasileira de então almejava se reconstruir como uma sociedade igualitária, uma sociedade generosa, uma sociedade sobretudo inclusiva.

Por esse motivo, a Constituição a emergir desse processo foi uma constituição que tanta ênfase pôs nos direitos. Os que os seus críticos não conseguem entender é que não se tratava apenas de uma norma a mais a ser aplicada, era acima de tudo ou

espelho em que o Brasil se via e no qual projetava suas profundas aspirações. Os críticos, que teimam em ver a Carta Constitucional apenas pelo ângulo de uma suposta lassidão financeira, deixam escapar esse elemento fundamental da Constituição e do povo brasileiro: o desejo de construir uma sociedade de direitos.

Podemos dizer que os direitos sociais, expressos em vários pontos da Constituição, se apresentam como a pedra angular desse projeto de sociedade. Nesse sentido, podemos afirmar que a Constituição de 1988 é o fecho simbólico do processo iniciado pela edição da CLT, em 1943 e que fora interrompido pela ditadura de 1964.

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Esse projeto ora se encontra sob ataque. Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei, tal como veio da Câmara. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para sua rejeição.

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização.

Mas, podemos continuar a apontar a iniquidade, a ilegalidade e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos da proposição.

As principais mudanças propostas foram ampliação da abrangência do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas semanais), estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho, instituição e regulamentação da representação não sindical no local de trabalho em empresas com mais de 200 trabalhadores, multa para combater a informalidade e ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário (de três para seis meses).

O texto original enviado pelo poder Executivo, entretanto, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados. O substitutivo, aprovado pelo plenário com pequenas modificações em 26 de abril de 2017, alterou substancialmente a legislação trabalhista e afetará diretamente a organi-

zação sindical. Enviado ao Senado, o texto aprovado na Câmara denomina-se, agora, PLC 38/2017.

As alterações propostas pelo PLC 38/2017 podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

Analisaremos, portanto, os três primeiros temas a partir de Notas Técnicas elaboradas pelo Dieese - Departamento Intersindical de Estudos Sócios Econômicos:

## **1 - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Contrato Temporário**

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

### **Jornada de 12x36**

O PLC-38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato;

Facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato;

Cria o contrato de trabalho intermitente e:, por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que “O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais”.

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas.

Com o argumento de que “os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT”, o relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador.

Por fim, o relator assegurou que “os principais direitos estão previstos na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações”. A Constituição Federal de 1988 foi a primeira

a incluir um grupo mais expressivo de direitos do trabalho, o que é bastante significativo, considerando que é a lei maior do país. Entretanto, muitos direitos relevantes estão previstos ou regulamentados apenas na CLT e em outras leis ordinárias.

## **1.1 - ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO**

### **Teletrabalho**

**1.1.1 - Institui o contrato de teletrabalho, definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”.**

Regras:

1. deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado;
2. esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador;
3. o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho;
4. a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável;

5. o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

## **Trabalho Intermitente**

**1.1.2. Institui o contrato de trabalho intermitente, definido como “contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica”.**

Regras:

1. contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento;
2. o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos 3 dias de antecedência;
3. o empregado terá um dia útil para responder ao chamado;

4. caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida;
5. o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes;
6. o pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços (remuneração; férias proporcionais; 13º salário; descanso semanal remunerado - DSR; adicionais legais);
7. será recolhido o FGTS; (8) a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.

Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

## **Trabalho Intermitente no Reino Unido**

Conforme pesquisa do sociólogo e especialista em relações internacionais Marcelo Zero:

1. O trabalho intermitente, também chamado de zero-hours contract, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos pa-

íses europeus que mais se empenhou em sua implantação.

2. Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado trabalho, contribuindo para diminuir o desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

3. Contudo, os dados mostram uma realidade bem diferente.

4. Conforme o Office for National Statistics (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

Número de Pessoas com Contrato Intermitente  
(em milhares-último trimestre de cada ano)

5. O gráfico acima mostra como houve uma “explosão” desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzir seus custos.

6. Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em 2016 ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato.

7. Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de marketing. Até mesmo o Mac Donalds anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho.

8. Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o Mac Donalds, por exemplo.

9. Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R\$ 780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990). Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares.

10. Obviamente, boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contratos de zero trabalham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm

trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais.

11. Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contratos. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

12. Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos experiência e qualificação. Porém, estudo da Resolution Foundadion, think tank britânico especializado em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contrato de zero hora recebem, em média, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções. Nos casos de funções mais simples e de menor qualificação, essa diferença sobre para pelo menos 9,5%.

13. Ou seja, a empresa reduz seus custos não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menores direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função. Segundo o Trades Union Congress britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas.

14. Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada

flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.

15. No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de under-employment-subemprego) e à redução dos rendimentos.

Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014

16. Essa linha descendente dos rendimentos continuou, ressaltar-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração.

17. Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da Resolution Foundation demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer, tal qual no período de Margareth That-

cher, como se observa no gráfico a continuação.

18. Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária.

## **Contrato em Tempo Parcial**

**1.1.3 - Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente.**

Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contra-

tos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

## Terceirização

**1.1.4 - Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. Altera a Lei 13.429/2017, recentemente aprovada, e modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.**

Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo “determinados e específicos”, para incluir o termo “relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal”. Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

Garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de

proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço.

Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento.

A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

Fica definido ainda que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado ser-

viços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

## **Contrato de Trabalho Autônomo**

**1.1.5 - Libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego.**

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC 38/2017 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

## **1.2 - ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

### **Rescisão de Contrato**

**1.2.1 - Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador.**

1. revoga a obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano ser realizada no respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses;

2. revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador e empregador;

3. retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho.

O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

## **Rescisão de Contrato de Comum Acordo**

**1.2.2 - Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da inde-**

## **nização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade).**

Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

### **Dispensa Imotivada**

**1.2.3 - Facilita a dispensa imotivada. As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissões em massa.**

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coleti-

va, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

## **Quitação Total de Débitos e Planos de Demissão**

**1.2.4 - Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI). Planos de demissão voluntária ou incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.**

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de “chantagem” com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são “convidados” a aceitar o Planos de Demissão.

## **Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas**

**1.2.5 - Cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.**

Novamente, considerando as relações assimétricas de po-

der entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria.

Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

### **1.3 - ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

#### **Jornada 12horas x 36horas**

**1.3.1 - Regulamenta e amplia a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12h x 36h (12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso). Atualmente essa jornada é regulada pela Súmula 444 do TST, que considera “válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.**

O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. Nesse regime, a jornada mensal tem 210 horas. Também é devido a esse trabalhador o adicional noturno, quando o trabalho se estender para o período compreendido entre as 22 h e as 6 horas do dia seguinte.

A alteração proposta no PLC 38/2017 permite que a jornada 12h x 36h seja adotada através de acordo individual, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, “observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação”. A remuneração definida

no contrato de trabalho já inclui o Descanso Semanal Remunerado (DSR), a remuneração do trabalho em feriados e do trabalho noturno, sem necessidade de pagamento em separado dessas parcelas. Ainda quanto à jornada de 12h x 36h, no caso de atividades insalubres, elimina-se a necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho.

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho, porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e à necessidade de compor a renda, ampliando ainda mais os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Atualmente, há um grande número de ações trabalhistas, em especial devido à chamada “dobra de escala” e “supressão dos intervalos intrajornada”, além de forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho.

As alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual caráter de excepcionalidade) e garantir “segurança jurídica para as empresas”, apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa. Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional.

As alterações também reduzem os direitos de quem trabalha nesse regime, pois define que já estarão “incluídos” na remuneração os adicionais de feriados, noturno e Descanso Semanal Remunerado - DSR, além de indicar que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que seja indenizado.

Como se trata de uma compensação de jornada, e para atender ao disposto na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, só poderia ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não por acordo individual.

## Hora Extra

**1.3.2 - Altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de “mediante acordo escrito entre empregador e empregado” para “por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, ou seja, exclui a necessidade de o acordo ser por escrito.**

Altera também o termo “duração normal do trabalho” por “duração diária do trabalho” e permite a realização de duas horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana (jornada inglesa = 8h48 minutos diários), extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho.

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido à “necessidade imperiosa” (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade competente em até 10 dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se esta ocorresse antes desse prazo. No PLC 38/2017, essa exigência foi retirada.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no

Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exige o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

## Acordo Individual

**1.3.3 - Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas): estabelece a possibilidade de acordo de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de 6 meses, contrariando a Súmula 85 do TST que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.**

Atualmente, sobre o banco de horas, a CLT prevê que “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empre-

sas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

## **Horas in Itinere**

**1.3.4 - Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere). Define que o “tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.**

Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada.

Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo “ocupação do posto de trabalho” deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada.

## Intervalo Intra jornada

**1.3.5 - Alteração da remuneração de intervalos intrajornada total ou parcialmente suprimidos. Define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.**

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

## **1.4 - OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas**

**1.4.1 - Altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.**

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias.

### **Trabalho Igual, Salário Igual**

**1.4.2 - Reduz o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”: Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.**

O PLC 38/2017 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38/2017 substituiu “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

## **Parcelamento das Férias**

**1.4.3 - Amplia a possibilidade de parcelamento de férias. Permite o parcelamento em até 3 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.**

Estabelece que as férias poderão ser parceladas em até três períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento em dois períodos, atualmente em vigor, reduzindo a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias.

Prevê a possibilidade de dois períodos de férias de apenas cinco dias corridos.

## **Empregada Gestante e Lactante pode Trabalhar em Locais Insalubres**

**1.4.4 - Permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. A empregada gestante ou lactan-**

**te será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Caso a empresa não tenha outra ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período.**

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

## **Pausa para Amamentação**

**1.4.5 - Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38/2017 inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.**

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo

em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

## Gratificações

**1.4.6 - Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/ funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.**

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

## ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O PLC 38/2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre

capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras.

Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8º, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

## **Comissão de Representantes**

**2.1 - Cria Comissão de Representantes sem vínculo sindical para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores. Estabelece essa regra somente para empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de promover o entendimento direto com os empregadores.**

Art. 510-A...

§ 1º A Comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros

Define como atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho:

- a) representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos;
- b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e;
- d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

O projeto de lei estabelece ainda:

- a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples;
- b) que a comissão organizará a atuação de forma independente;

c) que a eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura e;

d) que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Ao estabelecer que “o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções”, subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores.

## **Acaba com a Contribuição Sindical**

**2.2 - Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos. Os empregadores podem descontar a contribuição dos salários dos trabalhadores, desde que por eles devidamente autorizada.**

Exclui a parte final do Artigo 545 da CLT “...salvo quanto à

contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades”, passando a exigir, inclusive quanto à contribuição sindical, autorização de desconto pelo empregado.

Altera o Artigo 578 da CLT, que passa a ter a seguinte redação: “As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Assim, o recolhimento da Contribuição Sindical (mais conhecida como imposto sindical) passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Os artigos subsequentes, (579 ao 583), reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente

aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

## **Limita a Atuação Sindical**

**2.3 - Limita a atuação sindical quando institui a “Reparação de Dano Extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho. O projeto de lei inclui um título exclusivo na CLT para “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, causado por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Artigo 223-A ao 223-G)**

Ao estabelecer que danos relativos à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, possibilita que o empregado possa vir a ser condenado por causar dano moral à empresa.

Estabelece os parâmetros para a indenização, quando define que, ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- a) a natureza do bem jurídico tutelado;
- b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- c) a possibilidade de superação física ou psicológica;

- d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- g) o grau de dolo ou culpa;
- h) a ocorrência de retratação espontânea;
- i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- j) o perdão, tácito ou expresso;
- k) a situação social e econômica das partes envolvidas e;
- l) o grau de publicidade da ofensa.

## **Retira a obrigatoriedade Sindical na Rescisão do Contrato de Trabalho**

**2.4 - Revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.**

Ao revogar os parágrafos 1º, 3º e 7º do Artigo 477 da CLT, exclui a obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de empregados com contratos vigentes há mais de um ano. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quita-

ção com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

### **3 - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datas-bases.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

## **Negociado sobre o Legislativo**

**3.1 - Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que**

## **as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei.**

A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados

Os itens que não podem ser negociados se relacionam ao Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das horas in itinere. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes.

Nos termos do PLC 38/2017, os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

- Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

- Banco de horas anual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- Regulamento empresarial;
- Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;
- Modalidade de registro de jornada de trabalho;
- Troca do dia de feriado;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmen-

te concedidos em programas de incentivo;

- Participação nos lucros ou resultados da empresa;
- A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:
  - Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
  - A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.
  - A partir de pactuação sobre cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada.
  - Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante que tenha natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.
  - Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.
  - O PLC 38/2017 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado, a saber:

- Todo o Artigo 7º da Constituição Federal;
- Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- Salário-mínimo;
- Valor nominal do décimo terceiro salário;
- Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- Salário-família;
- Repouso semanal remunerado;
- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual;
- Período total de férias devidas ao empregado;
- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal;
- Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias;

- Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
- Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. As regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- Aposentadoria;
- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- 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;
- Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

- Medidas de proteção legal a crianças e adolescentes;
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho;
- Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender;
- Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve;
- Tributos e outros créditos de terceiros;
- As disposições previstas nos Artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT

O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permi-

te, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional.

Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato”.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos.

O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão

empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados

## **Prevalência dos Acordos sobre as Convenções Coletivas**

**3.2 - Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis. Estabelece que os acordos e convenções coletivas perdem a validade após o prazo de vigência máximo de dois anos e estimula a negociação individual direta sobre diversos aspectos das relações de trabalho.**

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos.

A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

## Ultratividade

**3.3 - Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.**

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não “engessá-la”, como argumentam os empresários.

### **Negociação Individual para Trabalhadores com Ensino Superior**

**3.4 - Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários. Estabelece a “livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, prevista no Artigo 444 da CLT, para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.**

Ainda sobre esse tema, o projeto de lei define que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao dobro do valor do maior benefício do RGPS, poderá ser pactuada “cláusula compromissória de arbitragem”, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem.

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

## **Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho**

**3.5 - Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho. Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas.**

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Não há dúvida que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará elevados riscos para os trabalhadores.

Trata-se, como foi dito, de uma reforma que não apenas favorece o empregador, mas que favorece sobretudo e acima de qualquer outra coisa, ao mau empregador, ao empregador que deliberadamente sonega os direitos de seus empregados, que tenta obstar o acesso de seus empregados aos seus mecanismos de defesa que, condenado, usa todo tipo de subterfúgio baixo para não pagar o que deve, que acha que já fez um grande favor aos seus empregados em lhes dar um emprego, que deles exige todos os sacrifícios, mas que lhes nega tratamento profissional e condigno, sentindo-se ofendido, quando os empregados não aceitam tal humilhação.

É de se espantar que seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica. Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado de seus direitos, sujeitado inteiramente à ação do empregador inescrupuloso, sem acesso à Justiça possa ser considerado como o motor do crescimento econômico.

Não. É o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constitui a base do progresso material de uma sociedade. Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda e nos recua.

## **EXEMPLOS PRÁTICOS DE PREJUÍZOS AO TRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA**

(Elaborado pela Assessoria da Liderança do PT no Senado Federal)

### **1. Punição ao trabalhador que faltar à audiência**

João ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa Alpha e Ômega.

Caso João não compareça à audiência, porque o ônibus atrasou, por exemplo, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita, ele deverá arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após seu pagamento.

Ele somente ficará isento disso se demonstrar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, cujas hipóteses são raras. Hoje, ele pode faltar até três audiências, sem ser punido.

### **2. Trabalhador vence a ação na Justiça, mas sai devedor também**

Em um processo, Maria fez fazer vários pedidos: horas extras (R\$ 3 mil), multa rescisória (R\$ 15 mil), dano moral (R\$ 25 mil).

Caso ganhe o primeiro, de horas extras, e perca os pedidos de multa rescisória e de dano moral, Maria terá que pagar custas e honorários à empresa Alpha e Ômega referente às reivindicações que perdeu. Esses custos não serão inferiores a R\$ 4 mil (10%).

Assim, Maria sairá devendo para a empresa.

### **3. Trabalhador pagará honorários periciais**

João pensa em entrar com uma ação contra a empresa Alpha e Ômega, mas está com medo de ser responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais caso perca a ação. Hoje, ele não arca com custos, que são cobertos pelo Poder Público. Por causa disso, João vai desistir da ação, mesmo tendo direito, porque não pode correr risco.

### **4. Trabalhador terá que contratar contador**

Para entrar com uma ação, Maria terá que especificar valores nos pedidos iniciais, limitando com isso as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador. Maria vai ter que contratar alguém para fazer estes cálculos iniciais.

### **5. Tabelamento dos danos extrapatrimoniais**

As indenizações para os trabalhadores serão calculadas em razão de seus salários.

Exemplo 1:

A vida de um vale mais que a vida de outro: Suponhamos que Alberto, diretor da empresa Alpha e Ômega (salário de R\$ 10 mil), pegue um elevador com o Júnior, técnico de informática, que recebe bem menos (salário de R\$ 1.000,00).

Se o elevador cair e os dois morrerem, a família de Alberto receberá indenização de até 500 mil. Já a de família de Júnior receberá 10 vezes menos, até R\$ 50 mil.

Mesmo acidente, no mesmo local, duas mortes, mas a vida de Junior valerá mais menos que a vida de Alberto.

## **6. Intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.**

Atualmente, quem trabalha acima de seis horas em um dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação.

Caso o empregado usufrua apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias, 13º e FGTS.

Com a reforma, a condenação será apenas em relação ao tempo não usufruído.

## **7. Terceirização irrestrita**

A permissão da terceirização em qualquer atividade poderá prejudicar vários setores.

Por exemplo, a escola Alpha e Ômega poderá contratar professores por meio da empresa Educativa, de mão de obras de professores.

Como a reforma permite a demissão em massa sem negociação coletiva, a escola Alpha e Ômega poderá demitir seus 30 professores e contratar a empresa Educativa, com 30 professores terceirizados. Maria, que ganha R\$ 2.500,00 será demitida e poderá ser contratada pela empresa Educativa para trabalhar com um salário menor, de R\$ 1.800,00.

Passados 18 meses, Maria poderá prestar serviço através da empresa Educativa para a mesma Alpha e Ômega. Maria sabe

que sua condição de vida e a de seus filhos vai piorar bastante.

## 8. Trabalho intermitente

No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.

A alteração prevê que, “ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I – remuneração;

II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III – décimo terceiro salário proporcional;

IV – repouso semanal remunerado; e

V – adicionais legais”. Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração.

O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego para garantir seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar em que momento poderá ter garantido seu descanso.

Exemplo 1:

Garçom no Município do Rio de Janeiro (Piso da categoria/ mês: R\$ 1.056,90, garantida a remuneração mínima de R\$1.205,58; Salário/hora: 4,80).

Marcos é garçom no Município do Rio de Janeiro, contratado para trabalhar em tempo integral, por 44 horas por semana. Recebe R\$ 1.056,90, mas comissões.

Como o movimento do restaurante é maior na quinta, sexta e sábado, o Bar BEBER ATÉ CAIR decidiu demiti-lo e recontratá-lo com base no contrato de trabalho intermitente. Marcos trabalhará 4 horas às quintas, 8 horas às sextas e sábado e 4 horas aos domingos, totalizando 24 horas por semana e 96 horas por mês.

O salário mensal de Marcos será de R\$ 460,80. Com o PLC 38 prevê que, no contrato intermitente, é preciso pagar férias +1/3, 13º salário e adicionais no ato do pagamento, Marcos receberá ainda R\$ 51,20 a título de férias e R\$ 38,40 a título de 13º salário e R\$ 10,00 de outros adicionais. O salário mensal total de Marcos será de R\$ 560,40 mais a Comissão.

Depois de 12 meses, Marcos terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe o Bar de chamá-lo nesse período.

Marcos sabe que sua vida ficará muito mais difícil, mas não tem o que fazer diante do desemprego.

#### Exemplo 2.

Atendente de Drogeria (Salário/mês: R\$ 1.460,00; Salário/hora: R\$ 6,50):

Maria foi contratada para trabalhar duas horas por dia, de segunda a sábado, ou seja, doze horas por semana, para cobrir o almoço de Joana, que trabalha como balconista na Droga Raia.

Maria vai trabalhar 12 horas por semana e cerca de 52 horas

por mês. Seu salário mensal será de R\$ 338,00. Com a antecipação de férias +1/3, adicionais legais e 13º salário, o salário mensal de Maria será de R\$ 413,70.

Como ela já recebeu antecipadamente as férias, ao final de 12 meses, Maria terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe a Drogaria de chamá-lo.

## **9. Trabalhador ganha a ação, mas não leva**

Com a reforma, uma das grandes diferenças entre a execução trabalhista e a execução civil também acabará.

A execução civil depende de requerimento expresso do credor, já a execução trabalhista não precisa desse requisito, podendo ser iniciada de forma automática pelo próprio juiz.

A nova redação do artigo 878 da CLT deixa claro que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.

## **10. Demissão com multa menor e sem direito ao seguro-desemprego**

Hoje, se o trabalhador se demite ou é demitido, ele não tem direito aos seus recursos do FGTS, apenas se for demitido sem justa causa. O empregador tem a opção de avisar ao trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. Isso é válido para casos sem justa causa.

A reforma prevê a demissão em comum acordo. Parece in-

interessante à primeira vista, mas o trabalhador perde: a multa de 40% do FGTS seria reduzida a 20%, e o aviso-prévio ficaria restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do Fundo, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego. A demissão sem justa causa por iniciativa da empresa com certeza acabará.

## **11. Fim das horas de deslocamento (horas in itineri)**

O PLC 38 acaba com o pagamento das horas de deslocamentos de trabalhadores que estão sujeitos à necessidade de deslocamentos para locais de difícil acesso como é o caso especialmente de trabalhadores rurais e da construção civil, e trabalhadores terceirizados e em regime de trabalho intermitente que não possuem um local de trabalho fixo, serão prejudicados pois despendem muitas horas em deslocamento em condições muitas vezes de risco, sem nenhum tipo de cobertura e responsabilidade do empregador.

A empresa Alpha e Ômega atua na extração de carvão em uma mina fica a 50 km da cidade onde mora João. O ônibus da empresa leva os trabalhadores até o local, num trajeto de ida e volta que 2 horas.

Na CLT atual, a jornada de João é de 8 horas, sendo 6 de trabalho na mina e 2 de deslocamento. O PLC 38 vai elevar a jornada de João para 8 de trabalho na mina. As duas horas que João gasta dentro do ônibus não serão mais computada na jornada.

## **12. Trabalhadores com contratos protegidos serão substituídos por subempregos**

Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial

de 26 horas ou 32 horas (6 de horas extras) e com redução salarial. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para o comércio e serviços.

Joana, com contrato de 44 horas semanais (220 semanais), sendo 8 horas por dia da semana e 4 horas no sábado, trabalha numa loja de rua em Salvador, em uma loja de sapatos chamado Alpha e Ômega. Na prática, no sábado ela trabalha 10 horas, recebendo 6 horas extras. Recebe o piso da categoria (R\$ 1.066,00 + horas extras de sábados + comissões).

Como o movimento é maior na sexta e no sábado, a loja demitirá Joana e contratará Maria, para a mesma função, por meio de um contrato de tempo parcial de 26 horas por semana (120 mensais). Maria trabalhará 2 horas de segunda e terça, 3 horas quarta e quinta e 8 horas na sexta e no sábado.

Maria receberá um salário de R\$ 581, 45 + comissões. O Dono da Loja Alpha e Ômega está muito feliz porque reduzirá o salário das funcionárias e aumentará seu lucro. Mas Maria sabe que não conseguirá viver com esse salário. João, que foi demitida pela empresa, está na fila dos desempregados, aguardando uma vaga.

### **13. Redução das remunerações**

Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de “ajuda de custo”, diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário sendo boa parte da remuneração transformadas em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

#### **14. Fim da equiparação salarial**

Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro anos. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

#### **15. Normas de saúde e segurança por negociação individual**

Um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

#### **16. Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados**

O empregador não terá mais responsabilidade com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, se comprometendo a seguir as orientações recebidas.

### **Artigo do Perito da ONU**

Conforme artigo do perito Independente sobre Dívida Externa e Direitos Humanos da ONU senhor Juan Pablo Bohoslavsky, O ajuste trabalhista não funciona.

Um grande número de países embarcou, nos últimos anos, em reformas de políticas e normas trabalhistas no sentido da aus-

teridade com o objetivo de superar contextos econômicos recessivos ou prevenir crises financeiras.

Diante as reformas laborais em vigor e tomado por base a discussão no Brasil, o perito gostaria de contribuir para o debate com algumas ideias que apresentou, em março deste ano, no relatório anual do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Ele afirma que as reformas consistem em congelar ou reduzir salários, aumentar a jornada de trabalho, impor contratos precários, limitar os seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilita demissões e reduz o número de funcionários públicos.

Também se incluem as reformas que afetaram os sistemas de negociação coletiva, por exemplo, restringindo o alcance dos acordos coletivos setoriais e a negociação ao âmbito do local de trabalho, ou permitindo a negociação com representantes alheios aos sindicatos.

Existe alguma evidência empírica de que a situação dos trabalhadores, dos desempregados ou da economia em geral melhore graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho?

São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

O especialista informa, que a ideia de que, em termos gerais, os direitos trabalhistas se exercem de em detrimento do de-

envolvimento econômico tem sido questionada tanto no aspecto teórico quanto no plano empírico, e já se tem demonstrado de forma mais concreta que as reformas trabalhistas promovidas pelas políticas de austeridade geralmente não contribuem para a recuperação econômica.

Ele ainda diz, que essas reformas não melhoram os resultados econômicos; pelo contrário, causam graves prejuízos aos trabalhadores, que seguirão sentindo seus efeitos por muitos anos.

A desregulamentação do mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação.

Os especialistas têm demonstrado uma série de funções da legislação laboral que favorece a eficiência da economia, em vez de prejudicá-la. Entre outras coisas, a legislação trabalhista promove a planificação econômica, tanto dentro da empresa quanto no mercado.

Além disso, as leis referentes ao salário mínimo ou à proteção contra demissões frequentemente incentivam os empregadores a utilizar a mão de obra de modo mais eficiente, investir em tecnologia e esforçar-se para sua organização.

Leis trabalhistas também contribuem para a estabilização da demanda em épocas de recessão. Reconhece-se com frequência que a legislação trabalhista ajuda a corrigir as falhas do mercado e assumir um papel anticíclico.

Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda. Por exemplo,

em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE não se encontrou nenhuma ligação entre o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho e uma redução do desemprego, enquanto se pode verificar que havia correlação entre a negociação coletiva e desemprego inferior.

Outros estudos têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade e no emprego. Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra as dispensas imotivadas, e a produtividade.

Além disso o artigo menciona, que uma jornada de trabalho mais curta implica em correspondente aumento de produtividade por hora de trabalho. Chegou-se a conclusões semelhantes sobre o impacto de certas normas laborais na abertura de novos empregos.

De acordo com uma análise relativa a quatro países da OCDE, realizada entre 1970 e 2002, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados.

No que diz respeito aos países em desenvolvimento, os elementos que apontam para um impacto negativo de proteção laboral no desempenho econômico de um país parecem pouco contundentes. Os estudos sobre o Brasil, por exemplo, indicam que a desregulamentação do mercado de trabalho parece ter reduzido as elasticidades do emprego ao invés de aumentá-las.

Em um nível macroeconômico, parece claro que a pressão para a flexibilização dos mercados de trabalho, a fim de promover o crescimento impulsionado pelas exportações, leva à redução do

consumo, de exportações líquidas e do emprego. A redução nas receitas de grandes setores da população resultante das reformas de flexibilização da legislação trabalhista provoca uma contração da demanda, o que acaba agravando a crise.

As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulação laboral não ajuda a superá-las.

De fato, as reformas trabalhistas adotadas nos últimos anos no contexto das políticas de austeridade não parecem ter ajudado os países a se recuperarem, nem permitido a restauração a um acesso ao emprego em nível equivalente à fase pré-crise. Em vez disso, eles minaram os direitos trabalhistas e outros direitos sociais consagrados no direito internacional e nacional.

Juan Pablo ressalta que a real necessidade para promover o crescimento inclusivo, são medidas de reforma baseadas no conteúdo normativo dos direitos trabalhistas consagrados no direito internacional e nos direitos humanos que fomentem a igualdade de gênero, favoreçam o emprego e proporcionem maiores oportunidades aos grupos e pessoas marginalizados para exercerem esses direitos.

Por fim é salientado no artigo, que a destruição dos direitos trabalhistas não leva a benefícios justificáveis, sequer para os que estão fora do mercado de trabalho; a redução dos direitos trabalhistas não permite maior gozo dos direitos econômicos e sociais de todas e todos, nem impulsiona a recuperação econômica. Tais medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis para as crises econômicas e financeiras.

Esta atitude reforça a ideia de que outros fatores estão por

trás das reformas de desregulamentação e de destruição das normas de trabalho, como o viés ideológico e as intenções não declaradas de adotar medidas regressivas em matéria de distribuição.

Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

A ela não podemos reagir de forma diferente que lhe opondo um sonoro e indignado NÃO!

### **III – VOTO**

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

Sala da Comissão,

**Senador PAULO PAIM**

# PAULO PAIM

## SENADOR

---

[WWW.SENADORPAIM.COM.BR](http://WWW.SENADORPAIM.COM.BR)



/PAULOPAIM



/PAULOPAIMSENADOR



[PAULOPAIM@SENADOR.LEG.BR](mailto:PAULOPAIM@SENADOR.LEG.BR)



(61) 3303-5232 | 3303-5235



PRAÇA DOS TRÊS PODERES - SENADO FEDERAL  
ANEXO I - 22º ANDAR - SALA 2 - CEP 70165-900  
BRASÍLIA-DF