

Brasília, 18 de maio de 2017.

À SUA EXCELÊNCIA O SENHOR
SENADOR EUNÍCIO LOPES DE OLIVEIRA
PRESIDENTE DO SENADO FEDERAL
Brasília - DF

Excelentíssimo Senador Presidente,

Os MINISTROS do TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, assinados a seguir, vêm, respeitosamente, à presença de Vossa Excelência e de todos os Excelentíssimos SENADORES, trazer este *documento de considerações jurídicas* acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017, que trata da "Reforma Trabalhista", e que ora se encontra em análise no SENADO FEDERAL.

A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento - os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, é com o fato de o PLC n. 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente).

A título de contribuição à análise do PLC/38 pelo SENADO FEDERAL, este documento aponta, especificamente, as várias dezenas de regras prejudiciais que foram instituídas pelo referido Projeto de Lei.

I - Em primeiro lugar - e com forte destaque -, cabe se indicar a ampla autorização que o PLC n. 28 traz para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços - regra que, por si somente, produz uma significativa redução do patamar civilizatório mínimo fixado pela ordem jurídica trabalhista vigorante no Brasil (novo art. 4-A, *caput*, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração proposta pelo art. 2º do PLC n. 38/2017). A par dessa larga autorização, a nova regra legal também elimina a isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da empresa tomadora de serviços, tornando tal isonomia mera *faculdade empresarial* (art. 4º-C, *caput* e § 1º, da Lei n. 6.019/74, segundo alteração promovida pelo art. 2º do PLC n. 38/2017).

II - Em segundo lugar, há que se por em destaque a eliminação de direitos que recai sobre diversas parcelas, as quais alcançam cerca de 25 (vinte e cinco) direitos trabalhistas - alguns deles, na verdade, de caráter múltiplo.

Citem-se esses dispositivos que suprimem ou restringem direitos individuais e sociais trabalhistas: 1) eliminação de diversos tipos de tempo à disposição (art. 4º, § 2º, CLT, conforme PLC n. 38); 2) eliminação de horas itinerantes (art. 58, § 2º, CLT, conforme PLC n. 38); 3) alargamento do trabalho em tempo parcial (art. 58-A, CLT, conforme PLC n. 38); 4) permissão para a prestação de horas extras no regime de tempo parcial (revogação do § 4º do art. 59 da CLT pelo art. 5º I, "b", do PLC n. 38); 5) regime de compensação de horários por intermédio de mero acordo tácito, ao

invés de acordo escrito, eliminando as respectivas horas extras (art. 59, § 6º, da CLT, conforme PLC n. 38); 6) banco de horas por mero acordo escrito, eliminando as respectivas horas extras (art. 59, § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38); 7) pactuação genérica do regime de 12 horas de trabalho *versus* 36 de horas de descanso, autorizada de modo irrestrito e por intermédio de mero acordo escrito (ao invés de mediante norma jurídica ou por negociação coletiva e, inclusive, com determinadas restrições), eliminando as respectivas horas extras (art. 59-A da CLT, conforme PLC n. 38/2017); 8) eliminação do pagamento do feriado trabalhado, no regime 12 X 36 horas (art. 59-A, parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38); 9) possibilidade de simples indenização substitutiva do intervalo para refeição e descanso na jornada 12 X 36 horas (art. 59-A, *caput*, da CLT, conforme PLC n. 38); 10) eliminação da obrigatoriedade do intervalo de 1 (uma) hora para refeição e descanso, por negociação coletiva trabalhista, restando apenas o mínimo de 30 minutos (art. 611-A, *caput* e inciso III, da CLT, conforme PLC n. 38); ademais, ocorrido o desrespeito ao intervalo, em qualquer hipótese, o PLC estipula que isso gera mera indenização, ao invés de horas de sobretrabalho prestado nos tempos legais de folga (art. 71, § 4º, da CLT, conforme PLC n. 38); 11) eliminação do intervalo de 15 minutos da mulher trabalhadora, antes de qualquer prestação de horas extras (revogação do art. 384 da CLT pelo art. 5º, I, "i", do PLC n. 38); 12) regulação do teletrabalho, mas com exclusão, em qualquer hipótese, do pagamento de horas extras, além dos encargos tecnológicos não estarem previstos, legalmente, por conta do empregador (art. 62, III, combinado com art. 75-D, ambos da CLT, conforme redação proposta pelo PLC n. 38).

Continue-se a citação desses 25 dispositivos que eliminam ou restringem direitos trabalhistas hoje assegurados à população brasileira que vive do trabalho empregatício: 13) parcelamento das férias em até três períodos, um deles não inferior a 14 dias corridos (art. 134, § 1º, da CLT, conforme PLC n. 38); 14) caracterização restritiva das hipóteses de dano moral ("extrapatrimonial", segundo o PLC) do trabalhador (art. 223-C da CLT, conforme PLC n. 38); 15) caracterização de dano extrapatrimonial em favor do empregador (art. 223-D da CLT, conforme PLC n. 38); 16) tarifação das indenizações por danos extrapatrimoniais (art. 223-G, § 1º, da CLT, conforme PL n. 38); 17) criação da figura do trabalho intermitente (art. 443, *caput* e § 3º, da CLT, conforme PLC n. 38); 18) eliminação da natureza salarial de distintas parcelas tradicionalmente componentes do salário contratual do empregado - alteração que, na verdade, envolve, em si, a perda de vários direitos (art. 457, §§ 1º, 2º e 4º, da CLT, conforme PLC n. 38); 19) restrição das hipóteses de equiparação salarial, extirpando-se a validade da referência ao denominado "paradigma remoto" (art. 461, *caput* e § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38); 20) eliminação da exigência de o regulamento interno da empresa (RI), para ser inviabilizador da equiparação salarial, ter de apresentar efetivamente critério *alternado* de promoções por antiguidade e por merecimento, acoplado este requisito ao reconhecimento do RI ou do PCS por negociação coletiva trabalhista e/ou homologação administrativa (art. 461, *caput* e § 2º, CLT, conforme redação do PLC n. 38/2017); 21) eliminação da incorporação do valor médio da gratificação habitualmente paga ao empregado (art. 469, § 2º, da CLT, conforme PLC n. 38); 22) eliminação da necessidade de prévia negociação coletiva trabalhista para as dispensas coletivas de trabalhadores (art. 477-A da CLT, conforme PLC n. 38/2007); 23) criação da figura da extinção contratual parcial, com restrição de direitos rescisórios (art. 484-A, *caput*, I, da CLT, conforme PLC n. 38); 24) autorização para a instauração da arbitragem no plano do Direito Individual do Trabalho, em conformidade com o padrão remuneratório do empregado (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38); 25) autorização para a lavratura, pelo empregado e pelo

empregador, perante o sindicato de empregados da categoria, de termo escrito de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, *caput* e parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38).

III - Em terceiro lugar, o PLC n. 38/2017, a par das várias extinções e restrições a direitos trabalhistas acima expostas, elimina também importantes *garantias trabalhistas* dos empregados brasileiros, além de criar institutos e situações de periclitación de garantias e regras de segurança desses trabalhadores.

Trata-se de 23 (vinte e três) regras de desproteção ou periclitación de diferentes dimensões e facetas, sem contar a desproteção e periclitación provocadas pela regra da terceirização ampla de serviços na economia e na sociedade.

São elas: 1) descaracterização e enfraquecimento da figura do grupo econômico para fins trabalhistas, diminuindo, acentuadamente, as garantias jurídicas e patrimoniais dos trabalhadores (novo § 3º do art. 2º da CLT, conforme PLC n. 38); 2) diminuição e rebaixamento da função constitucional interpretativa dos Tribunais do Trabalho, em contraponto à matriz da Constituição de 1988 e em comparação com os demais Tribunais da República Federativa do Brasil (art. 8º, §§ 1º, 2º e 3º da CLT, conforme PLC n. 38); 3) exacerbação do papel do Direito Civil ("Direito Comum") dentro do Direito Individual do Trabalho e do Direito Coletivo do Trabalho (art. 8º, § 1º e 3º, da CLT, conforme PLC n. 38), induzindo a que esses campos sociais do Direito se afastem de sua clássica, histórica e constitucional matriz social e humanística; 4) restrição da responsabilidade do sócio da entidade societária no campo do Direito Individual do Trabalho (art. 10-A, *caput*, incisos I, II e III, e parágrafo único da CLT, conforme PLC n. 38); 5) inserção da prescrição intercorrente no processo do trabalho, instituto que propicia a extinção dos processos judiciais, ainda que na fase de execução (mesmo com coisa julgada já existente), particularmente perante devedores sem lastro econômico aparente ou efetivo (art. 11-A, *caput* e §§ 1º e 2º da CLT, conforme PLC n. 38); 6) alargamento de fórmulas extintivas de horas extras, mas sem maiores garantias jurídicas, tal como ocorre com o regime compensatório mensal meramente tácito e o banco de horas até seis meses meramente bilateral (art. 59, *caput* e § 5º e 6º, conforme PLC n. 38); 7) ampliação da possibilidade de alargamento da jornada diária do trabalhador, mediante acordo meramente bilateral, com a eliminação das restrições jurisprudenciais existentes a respeito (art. 59-A, combinado com art. 59-B, parágrafo único, em conformidade com o PLC n. 38); 8) eliminação das restrições relativas à saúde da pessoa humana trabalhadora com respeito ao regime de trabalho de 12 X 36 horas (art. 60, parágrafo único, CLT, conforme PLC n. 38); 9) diminuição das proteções e garantias à saúde da mulher trabalhadora, inclusive da mulher gestante (art. 394-A, *caput* e incisos II e III, CLT, conforme PLC n. 38); 10) autorização para a pactuação do trabalho intermitente até mesmo tacitamente (art. 443, *caput*, CLT, conforme PLC n. 38); 11) alargamento do poder empregatício até mesmo para a desregulamentação e/ou flexibilização de direitos fixados por lei, nos casos de empregados portadores de diploma superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 444, parágrafo único, da CLT, segundo o PLC n. 38/2017); 12) eliminação da assistência administrativa pelo sindicato, Ministério do Trabalho e outros órgãos ou autoridades, nos casos de extinção de contratos de trabalho com mais de 1 (um) ano de serviço (art. 477, §§ 1º e 3º, revogados, conforme proposto pelo PLC n. 38).

Continue-se aqui a citação das 23 regras de desproteção ou periclitación jurídicas em desfavor da pessoa humana trabalhadora no âmbito da relação

empregatícia: 13) determinação legal no sentido de que as dispensas massivas de trabalhadores tenham a mesma regência jurídica da dispensa estritamente arbitrária da pessoa individual do trabalhador, eliminando, desse modo, a exigência consagrada na jurisprudência trabalhista quanto à necessária prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional (art. 477-A, CLT, conforme PLC n. 38/2017); 14) reconhecimento da quitação ampla dos PDVs e dos PDIs, mas sem a estipulação de garantias mínimas aos trabalhadores envolvidos (art. 477-B da CLT, conforme PLC n. 38); 15) inserção da arbitragem privada no Direito Individual do Trabalho, superando a previsão constitucional relativa apenas ao Direito Coletivo do Trabalho (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38); 16) inserção, no Direito Individual do Trabalho, de um sistema de quitação escrita anual e taxativa de parcelas contratuais trabalhistas, diante do sindicato profissional respectivo, porém mesmo durante o período de exercício pleno do poder empregatício (art. 507-B da CLT, nos termos do PLC n. 38); 17) criação de comissões internas de representação dos empregados dentro de empresas com mais de 200 empregados, mas sem vinculação com o respectivo sindicato de trabalhadores, e com este podendo concorrer (arts. 510-A até 510-D, todos da CLT, especialmente o art. 510-C, *caput* e § 1º, *in fine*, CLT, tudo conforme PLC n. 38/2017); 18) oferta de garantias frágeis de emprego aos trabalhadores integrantes de tais comissões internas de representação dos empregados (art. 510-D, *caput* e §§ 1º, 2º e 3º, da CLT, conforme PLC n. 38); 19) enfraquecimento das entidades sindicais em decorrência do estabelecimento da terceirização ampla de serviços no País (art. 4-A, *caput*, da Lei n. 6.019/74, conforme art. 2º do PLC n. 38); 20) enfraquecimento também das entidades sindicais dos trabalhadores, em vista da concorrência das comissões internas de representação dos empregados (item 17, *supra* citado) e, igualmente, em decorrência da criação do artifício legal de se tornarem os sindicatos *litisconsortes necessários* em ação individual ou ação coletiva que tenham por objeto a anulação de cláusulas de ACTs ou CCTs no País (art. 611-A, § 5º, da CLT, conforme PLC n. 38); 21) descaracterização legal das regras sobre duração do trabalho e sobre intervalos trabalhistas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, para os fins da negociação coletiva trabalhista (art. 611-B, XXX, da CLT, conforme PLC n. 38); 22) vedação da ultratividade de convenções coletivas e acordos coletivos do trabalho, nos casos de ausência de novo documento coletivo negociado, mesmo em decorrência de falta de conciliação entre as partes coletivas, conforme inserido no art. 614, § 3º, da CLT, pelo PLC n. 38/2017; 23) determinação da prevalência do acordo coletivo do trabalho sobre a convenção coletiva do trabalho, em afronta ao princípio constitucional da norma mais favorável, conforme explicitado pela nova redação proposta para o art. 620 da CLT pelo PLC n. 38/2017.

IV - Em quarto lugar, cabe se aduzir que o PLC n. 38 não projeta os seus efeitos restritivos somente sobre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Como indicado, o PLC, nestes dois campos jurídicos, ostenta nada menos do que 49 (quarenta e nove) regras jurídicas desfavoráveis às pessoas humanas trabalhadoras brasileiras, em comparação com o padrão jurídico existente nas últimas décadas. Porém o fato é que o PLC n. 38 também cria regras restritivas no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

Na verdade, se prevalecerem os dispositivos lançados pelo PLC n. 38/2017, o princípio do amplo acesso à jurisdição, estabelecido pela Constituição de 1988 (art. 5º, XXXV), estará afastado do Direito Processual do Trabalho. Especialmente caso se trate do acesso à jurisdição por pessoas humanas trabalhadoras que sejam simples e pobres - a regra geral das pessoas regidas pelo Direito do Trabalho e dos componentes da população brasileira e reclamantes na Justiça do Trabalho.

Citem-se, ilustrativamente, preceitos que irão afetar o *princípio constitucional do amplo acesso à jurisdição*, afetando também, se não bastasse, o *princípio constitucional da igualdade em sentido material*, que deve presidir o processo judicial em situações de grande disparidade de forças entre os sujeitos processuais contrapostos.

Inicie-se com a menção - já efetivada neste documento - a diversos preceitos do PLC n. 38/2017 que buscam eliminar qualquer resquício de passivo trabalhista durante o próprio desenrolar do vínculo empregatício ou logo em seguida à sua extinção.

São eles: 1) criação da figura da extinção contratual parcial, com restrição de direitos rescisórios (art. 484-A, *caput*, I, da CLT, conforme PLC n. 38); 2) autorização para a lavratura, pelo empregado e pelo empregador, perante o sindicato de empregados da categoria, de termo escrito de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas (art. 507-B, *caput* e parágrafo único, da CLT, conforme PLC n. 38); 3) reconhecimento da quitação ampla dos PDVs e dos PDIs, mas sem a estipulação de garantias mínimas aos trabalhadores envolvidos (art. 477-B da CLT, conforme PLC n. 38); 4) inserção da arbitragem privada no Direito Individual do Trabalho, em conformidade com o padrão remuneratório do empregado, superando a previsão constitucional relativa apenas ao Direito Coletivo do Trabalho (art. 507-A da CLT, conforme PLC n. 38).

Esses 5 (cinco) preceitos normativos constantes do PLC n. 38 - já anteriormente identificados - fecham o acesso à jurisdição trabalhista antes de sequer proposta a ação trabalhista. Se efetivada, ainda assim, a propositura da ação, pode-se arguir, segundo o PLC n. 38, combinado com as demais regras processuais existentes, a respectiva preliminar ou prejudicial de mérito no início da defesa, de maneira a se obter, de imediato, a extinção do processo sem resolução do mérito ou, alternativamente, com resolução do mérito, conforme a preliminar ou prejudicial de mérito manejada.

Além desses cinco preceitos desfavoráveis, há um conjunto de regras, no interior do PLC n. 38/2017, que firmam novo e restritivo direcionamento do processo do trabalho em desfavor do reclamante trabalhista (em torno de 10/11 regras, que se somam às cinco anteriormente mencionadas). Observe-se o conjunto dessas regras jurídicas novas: 1) competência franqueada ao Juiz do Trabalho da respectiva Vara Trabalhista para decidir a respeito de homologação de acordo extrajudicial em assunto de competência da Justiça do Trabalho (art. 652, "f", da CLT, conforme PLC n. 38/2017). Relativamente ao assunto, o PLC n. 38 inseriu também novo Capítulo III-A ao Título X da CLT, composto pelos artigos 855-B, 855-C, 855-D, 855-E e parágrafo único, de modo a regulamentar o novo processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial; 2) restrição ao instituto constitucional da *justiça gratuita*, que deixará de abranger honorários periciais e também honorários advocatícios (art. 790, §§ 3º e 4º, combinados com art. 790-B, *caput* e § 4º, e com art. 791-A, *caput*, §§ 1º, 2º, 3º, 4º e 5º, todos da CLT, em conformidade com redação conferida pelo PLC n. 38/2017); 3) restrição adicional ao instituto constitucional da *justiça gratuita*, que deixará de abranger até mesmo o pagamento de custas, no caso de ausência injustificada do reclamante à audiência inaugural, com a extinção do processo sem resolução do mérito (situação denominada pelo *caput* do art. 844 da CLT de "arquivamento da reclamação"); o encargo poderá ser relevado se o beneficiário da justiça gratuita comprovar, "no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legamente justificável". A regra restritiva e sua ressalva constam do art. 844, § 2º, da CLT, conforme redação

proposta pelo PLC n. 38/2017; 4) inviabilidade de propositura de nova ação caso o reclamante não comprove a quitação das custas a que foi condenado por ausência à audiência inaugural no processo anterior (o denominado "arquivamento da reclamação"). É o que dispõe o art. 844, § 3º, em conformidade com redação promovida pelo PLC n. 38/2017; 5) incorporação do incidente de desconconsideração da personalidade jurídica do CPC de 2015 sem qualquer pertinente adequação ao Direito Processual do Trabalho (nova Seção IV do Capítulo III do Título X da CLT, em seu art. 855-A, conforme redação explicitada pelo PLC n. 38/2017); 6) eliminação da execução de ofício no processo do trabalho, salvo nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (novo texto do art. 878 da CLT, conforme PLC n. 38) ou no caso das contribuições sociais (novo texto do parágrafo único do art. 876 da CLT, conforme redação promovida pelo PLC n. 38/2017); 7) escolha, pela reforma processual, do modesto índice de correção dos créditos trabalhistas, com base na Taxa Referencial (TR), conforme novo § 7º do art. 879 da CLT, inserido pelo PLC n. 38/2017; 8) restrição, pelo PLC n. 38, da inovação do CPC de 2015, no sentido de permitir o protesto da decisão judicial transitada em julgado (art. 517 do NCPC); pelo art. 883-A da CLT, conforme nova redação promovida pelo PLC n. 38, esse protesto somente poderá acontecer após transcorrido o prazo de 45 dias (o CPC prevê o transcurso do prazo de 15 dias: art. 517, combinado com art. 523 do novo Código Processual Civil); ressalva o PLC n. 38 que o protesto também não prevalecerá se houver "garantia do juízo", deixando, porém, de explicitar que se trata, naturalmente, de garantia do juízo *em dinheiro*, sob pena de colocar o processo de execução trabalhista muito menos eficiente do que o novo processo civil; 9) o PLC n. 38 restringe a garantia do juízo ou penhora, não as considerando mais aplicáveis às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições (novo § 6º do art. 884 da CLT, conforme redação promovida pelo PLC n. 38/2017); 10) o PLC n. 38, conferindo nova redação ao art. 896-A da CLT, minudencia o instituto processual da *transcendência*, que é fortemente criticado por seu subjetivismo e pela maior burocratização que imporá ao processo do trabalho, criando desnecessária ineficiência e inefetividade processuais; 11) o PLC n. 38 elimina a exigência do depósito recursal na conta vinculada do empregado, além de o substituir também por fiança bancária ou seguro garantia judicial (novo texto do art. 899, §§ 4º, 9º, 10º e 11º, revogando-se ainda o § 5º do mesmo artigo); com isso reduz a efetividade do processo do trabalho e compromete, substantivamente, o fundo social de destinação variada, de grande importância para o País, denominado FGTS.

V - Estas as observações jurídicas necessárias a serem feitas sobre o conteúdo normativo do PLC n. 38/20127.

Solicitamos, outrossim, a Vossa Excelência que este documento de considerações jurídicas seja encaminhado aos Exmos. Senadores Presidentes das Comissões do SENADO FEDERAL que estão analisando o Projeto de Lei em destaque, assim como aos Exmos. Senadores Relatores designados em tais Comissões, a par de todos os Exmos. Senadores integrantes do SENADO FEDERAL.

Respeitosamente,

JOÃO ORESTE DALAZEN

NOME DO MINISTRO

DECANO

Antonio José de Barros
Leopoldo Benito Corrêa

ASSINATURA DO MINISTRO

João Oreste Dalazen

Luiz Philippe Vieira Mello Filho
Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira
MARIA DE ASSIS CAUSING
GUILHERME A. C. BASTOS

[Handwritten signature]
Fontan Pereira
Bastos
Guilherme Bastos

WALMIR OLIVEIRA DA COSTA

~~Walmir Oliveira da Costa~~

Katia Magalhães Alves

~~*[Handwritten signature]*~~
~~Walmir Oliveira da Costa~~

X Alexandre Belmonte

ALEXANDRE BELMONTE

Augusto César Leite de Carvalho

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA

Roberto ALVES MIRANDA TRAVES

HUGO AMOS SCHECCON

[Handwritten signature]
Alexandre Belmonte
Roberto Alves Miranda Traves

CLAUDIO MASCARENHAS BRUNO

[Handwritten signature]

Maria Helena Mallmann

[Handwritten signature]