



PLC nº 38, de 2017 – Reforma Trabalhista Retirada de direitos e garantias das/os trabalhadoras/es

Márcia Sprandel

Marcos Rogério de Souza

Assessores da Liderança do PT no Senado

O PLC nº 38, de 2016, representa a **mais ampla e profunda mudanças nas leis do trabalho da história do Brasil.**

Apenas para se ter uma ideia, o projeto modifica 97 artigos e 320 dispositivos da CLT. Altera ainda 5 artigos e 13 dispositivos da Lei 6.019/1974 (Trabalho Temporário e Terceirização), um dispositivo da Lei 8.036/1990 (FGTS) e cinco dispositivos da Lei nº 8.212/1990 (Regime jurídico dos Servidores Públicos). Ao todo, são **102 artigos e 339 dispositivos alterados na CLT e nas mencionadas lei.**

Os acadêmicos e magistrados Jorge Luiz Souto Maior e Valte de Souto Severo fizeram a conta e concluíram: a reforma trabalhista promoverá **201 prejuízos ao trabalhador** (www.jorgesoutomaior.com). Não se trata de uma reforma, mas de um desmonte da CLT e das conquistas de décadas de lutas.

Importantíssimo documento assinado por 17 dos 27 ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e entregue ao presidente do Senado Federal, senador Eunício de Oliveira, em 25/05/2017, destaca cerca de **50 lesões graves** aos **direitos** e **garantias** fundamentais dos trabalhadores. Além disso, os ministros afirmam que se o projeto for aprovado, pessoas mais pobres terão mais dificuldades ao acesso à Justiça.

Os Ministros do TST elencam diversas preocupações, a saber:



I – Em primeiro lugar, indicam a **ampla autorização 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. Além disso, 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.

II – Em segundo lugar, destacam a **eliminação de direitos que recai sobre diversas parcelas, as quais alcançam cerca de 25 direitos trabalhistas** – alguns deles, na verdade, de caráter múltiplo. Citem-se:

1) eliminação de diversos tipos de tempo à disposição do empregado (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 horário 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. 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);

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 emprego – 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. 28/2017);

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 23 importantes garantias trabalhistas dos empregados brasileiros**. Foram introduzidas 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 contra ponto 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 sócias 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).

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, os Ministros do TST advertem que **se o PLC n. 38/2017, o princípio do amplo acesso à jurisdição, estabelecida pela Constituição de 1988 (art. 5º, XXXV), estará afastado do Direito Processual do Trabalho.** Especialmente caso se trate do acesso à jurisdição por pessoas 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 contraposto. 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 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 trabalhos 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 preceitos normativos fecham o acesso à jurisdição trabalhista antes de sequer proposta a ação trabalhista. Se efetivada, ainda assim,



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**. São eles:

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 audiência injustificada do reclamante à audiência inaugural, com a extinção do processo sem resolução do mérito (situação denominada pelo *caput* do art. 844. § 2º, da CLT de “arquivamento de reclamação”); o encargo poderá



ser revelado se o beneficiário da justiça gratuita comprovar, “no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável”. A regra restritiva e sua ressalva constam no 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 desconsideração 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 sócias (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 de 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 de compõem ou compuserem 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.

Em decorrência desse ataque desmedido aos direitos trabalhistas, os Ministros do TST pedem que o documento por eles entregues sejam considerados pelos relatores e senadoras e senadores desta casa.

Desconsidera também as manifestações jurídicas elaborada pela Associação dos Magistrados Brasileiros (ANAMATRA), Ministério Público Trabalho (MPT), Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Sindicato Nacional dos Auditores do Trabalho, Associação Latino-americana de Advogados Laboralistas (ALAL), entre muitas outras.



O relatório não dialogou também com as análises de constitucionalidade e de mérito do Fórum Interinstitucional de Defesa do Direito do Trabalho e Previdência Social (FIDS), que congrega todas essas entidades e diversas Centrais Sindicais, Federações e Sindicatos. A nota conjunta do FIDS é clara ao dizer que:

- a) a dita reforma trabalhista precisar se amplamente debatida, vez que as alterações propostas são muito extensas.
- b) a malsinada reforma “ao contrário do que alardeiam os seus defensores, representa um verdadeiro desmonte da legislação do trabalho e de toda estrutura de proteção jurídica e social dos trabalhadores”.
- c) O texto “precariza substancialmente as relações de trabalho, afetando o equilíbrio em prol das partes mais fortes”.
- d) A proposta de reforma “permite a terceirização de toda e qualquer atividade da empresa, o que por si só importa a redução de direitos e benefício dos trabalhadores, mais rotatividade e maior risco de acidentes de trabalho e de inadimplência no cumprimento das obrigações trabalhistas”.
- e) A dita reforma “não gerará novos empregos nem possibilitará o desenvolvimento econômico”, citando documentos da OIT e da OCDE.
- f) “A reforma trabalhista promove a desvalorização dos sindicatos e da negociação coletiva”, prejuízo de todos os trabalhadores deste país.
- g) A reforma dificulta o acesso à justiça do trabalho.

Tanto o documento preparado pelos Ministros do TST como a nota conjunta das entidades do mundo do direito trabalhista detalham, uma a



uma, às violações à Constituição e às convenções da OIT (que têm valor supralegal, ou seja, acima das leis) contidas no PLC nº 38.

Por todas essas razões, o PLC nº 38 deve ser rejeitado.