



Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências"

PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

EMENDA SUPRESSIVA Nº _____ de 2017.

Art. 1º Suprimam-se as alterações aos artigos 47, 47-A, os §§ 3º e 7º, do art. 58-A; o art. 523-A; o § 2º, do art. 634, e o § 1º, do art. 775, todos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, sugeridas pelo art. 1º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 2º Suprimam-se as alterações aos artigos 2º, 10, 11, 12, 14 e 19, da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências, promovidas pelo art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 3º Suprima-se o art. 18-B, acrescido à Lei nº 6.019/74, de 3 de janeiro de 1974, pelo art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

Art. 4º Suprimam-se as alíneas 'b', 'd', 'e', do inciso I, e o inciso II, do art. 3º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016.

JUSTIFICAÇÃO

A reforma trabalhista deve pautar-se na criação de novas variáveis



nas relações de trabalho, capazes de estimular a contratação e a manutenção de postos de trabalho, o que não se faz sem o necessário desapego do modelo até então vigente, de oneração do setor produtivo, a quem se atribui inúmeras obrigações, indissociavelmente ligadas ao custo de produção, sem que se lhes seja apresentada qualquer contrapartida que possa contribuir para a competitividade e a sustentabilidade da atividade econômica.

Desta forma, a redação proposta ao art. 47 da CLT revela erro principiológico de avaliação pelo seu proponente, ao impor ao empregador acentuado gravame, quando deveria ocupar-se de medidas de estímulo à contratação e manutenção de postos de trabalho, ou ainda sobre como disciplinar o trabalho “informal” típico, mas justo, lícito e aceitável.

Além disso, promove substancial elevação do valor da multa, em flagrante afronta aos princípios da proporcionalidade e da razoabilidade, que regem a conduta da Administração Pública, e que reclamam a harmonização da norma geral com o caso individual, bem como desrespeita a validade da ordem jurídica ao suprimir do empregador o direito da dupla visita, previsto no art. 627 da CLT, que tem o propósito pedagógico e orientativo.

Ademais, se o indigitado ilícito é o mesmo para qualquer tipo de empregador, parece-nos desarrazoada a dosagem da multa em função do tipo de empresa, como propõe o § 1º do art. 47.

Fica evidente, assim, a natureza arrecadatória dessa alteração, especialmente por força da Medida Provisória nº 765, de 29 de dezembro de 2016, por meio da qual o governo criou a gratificação para a fiscalização como forma de incentivar as autuações, e que se espera não seja convertida em lei, posto que: (i) no seu aspecto formal, desconsidera o critério de relevância e urgência exigido pelo artigo 62 da Constituição Federal, com a redação que lhe conferiu a Emenda Constitucional nº 32/2001, e (ii) no aspecto moral e material, desestimula o caráter pedagógico da fiscalização e fomenta o não esclarecimento aos administrados, pelos agentes fiscais.

Por outro lado, a multa do art. 47-A que o PL 6.787/2016 pretende acrescentar à CLT, já está prevista no regramento do parágrafo único, do então vigente art. 47 (multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência), e representa, nada menos que, o dobro da penalidade imposta.

Por óbvio, não se trata de medida que visa estimular, encorajar a formalização das relações trabalhistas, mas, ao contrário, apresenta-se como medida coercitiva e, como tal, divorciada de qualquer iniciativa que aponte para a superação da crise econômica e modernização das relações trabalhistas.

Em relação ao art. 58-A, temos que o § 3º é despiciendo, pois reprisa garantia já insculpida no art. 7º, inciso XVI, da CF; e o § 7º objetiva pôr fim à diferenciação entre as férias devidas ao empregado sujeito à jornada normal e aquele sujeito ao regime de tempo parcial, prevista nos arts. 130 e 130-A. Essa mudança, por certo, aumenta o período de férias do empregado que se vincula ao regime de tempo parcial, o que se distancia do propósito



comum do governo, do setor produtivo e das categorias profissionais, que é a superação da crise econômica e a retomada do crescimento.

Tal sugestão não representa, por si só, motivação para contratação de empregados, ainda mais se considerarmos que o contrato a tempo parcial surgiu com a Medida Provisória nº 2.164/2001, como forma de preservar empregos pela opção de redução de jornada e salário, mas o Estado não ofereceu qualquer contrapartida, mantendo a arrecadação sobre os salários pagos e, com isso, desmotivando a contratação de empregados.

Outro objetivo da presente proposição é regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura, nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Contudo, a inclusão do art. 523-A ao texto da CLT leva à (equivocada) conclusão de que a representação assegurada no art. 11 da Constituição Federal se confundiria com a finalidade da própria entidade sindical.

Não pode, pois, a legislação infraconstitucional, a pretexto de regulamentar dispositivo da Constituição Federal, conferir-lhe interpretação distinta da que se lhe atribuiu a Carta Magna. No caso presente, o próprio Constituinte cuidou de segregar do art. 8º, o direito de representação de que trata o art. 11.

Outro ponto que merece destaque é que o PL 6.787/2016 determina o arquivamento da ata de eleição no sindicato representativo da categoria. Ora, não parece razoável tal obrigação, já que não se trata de delegado sindical. Além do mais, não há impedimento à eleição de empregado que integre outra categoria que não seja a preponderante da empresa. Esse arquivamento, quando muito, deve ter como objetivo explícito apenas dar conhecimento à entidade sindical.

Importa comentar que, num cenário em que a instabilidade na economia precisa conviver com uma elevadíssima carga tributária e com uma legislação trabalhista protecionista, elaborada há mais de 70 anos e que vem se mantendo essencialmente inalterada, não há como se construir ambiente que privilegie o diálogo social entre trabalhadores e empregadores.

Ao contrário, a judicialização de demandas coletivas é medida cada vez mais frequente, pelo distanciamento dos interesses dessas categorias que se posicionam, quase sempre, de forma diametralmente oposta.

Assim, da forma como se apresenta, o citado dispositivo do PL 6.787/2016 cuida, na verdade, de alargar esse distanciamento, ao conferir estabilidade provisória ao representante dos empregados, que se soma àquela conferida aos ocupantes de cargo de direção ou representação sindical, e aos titulares da representação dos empregados nas Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPA's. Desnecessário, ainda, o § 2º, seja porque o art. 11 da CF prevê a eleição de apenas UM representante, seja porque assegurada por lei a representação da categoria profissional.



Nesse momento, em que se busca aquietar as relações de trabalho, com a consequente manutenção dos empregos atuais e criação de novos, não se mostra acertada a iniciativa de regulamentar, justamente agora, o art. 11 da Constituição Federal. Ainda mais quando é possível prever, pela redação proposta, o surgimento de novos conflitos entre empregados e empregadores, a partir de questões como o exercício cumulativo desses cargos, pelos mesmos empregados, em regime de “rodizio”; o possível conflito no exercício de suas funções, do dirigente sindical com o representante dos empregados; ou ainda, como deve ser formada a comissão eleitoral.

Sobre a mudança proposta com a inclusão do parágrafo 2º ao art. 634, da CLT, é de se apontar que não há, até o momento, qualquer previsão para atualização monetária do valor das multas, que ocorre, via de regra, por meio de lei específica. No forma como disciplinado, o PL 6.787/2016 abnega medidas efetivas de estímulo à contratação e manutenção de postos de trabalho, para ocupar-se de propostas de cunho explicitamente arrecadatório, o que se confirma pela Medida Provisória nº 765/2016, que cria a gratificação para a fiscalização como forma de incentivar as autuações.

Importa destacar que o art. 8º da Lei nº 13.202, de 08/12/2015, autoriza a atualização monetária do valor das taxas que menciona, desde que tal atualização não exceda a variação do índice oficial de inflação - no caso, o IPCA. Assim, enquanto que a citada Lei faculta o Poder Executivo a atualizar monetariamente as taxas até o limite correspondente ao percentual da inflação no período, o PL 6.787/2016 impõe a atualização automática e anual, já pelo teto.

Em outras palavras, para além do contrassenso da postura governamental, a proposta reforça a postura meramente arrecadatória, devendo tal dispositivo ser suprimido, além de técnica legislativa, pois a alteração proposta dá a entender que o atual parágrafo único iria se tornar o § 1º, mas a alínea revoga o atual parágrafo único.

A sugestão que podemos oferecer no aspecto, é a vinculação desta atualização ao reajuste da Tabela do IRPF.

Quanto ao art. 775, apenas uma correção na redação, pois se os prazos processuais serão contados em dias úteis, não há que se falar em término de prazo aos sábados, domingos e/ou feriados.

Em relação à modificação da Lei nº 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário, para autorizar a contratação diretamente pela empresa tomadora do serviço ou cliente, a redação proposta acaba por desconsiderar a natureza jurídica do trabalho temporário que justifica sua normatização (Lei nº 6.019/74), não o diferenciando do contrato por prazo determinado.

Da análise comparativa entre as duas modalidades de contrato de trabalho, é forçoso concluir que o trabalho temporário não se confunde com o contrato de trabalho por prazo determinado, essencialmente porque:



1) o trabalho temporário tem prazo limitado e de curta duração (apenas 3 meses); o contrato de trabalho com prazo determinado tem termo prefixado com duração de dois anos;

2) o trabalho temporário só pode ser prorrogado com autorização do Ministério do Trabalho e Emprego; o contrato de trabalho por prazo determinado independe de autorização para sua prorrogação;

3) o trabalho temporário não tem data pré-fixada para seu termo, encontrando seu limite temporal na Lei nº 6.019/74 e no motivo justificador; já o contrato com prazo determinado deve trazer, obrigatoriamente, a data de início e término do mesmo;

4) o trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração (substituição de pessoal regular e permanente) ou estranha à ordem normal do serviço (acréscimo extraordinário); o contrato por prazo determinado, por seu turno, tem por finalidade execução de serviços especificados (obra certa) ou a realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada (se é suscetível de previsão não pode ser extraordinário).

Se fosse a intenção do legislador criar uma nova modalidade de contrato por prazo determinado, promoveria alterações na CLT e não o faria através de norma específica, de modo que a disciplina própria criada pela Lei nº 6.019/74 não permite incluir o contrato ali previsto entre os contratos por prazo determinado, referidos nos artigos 479 a 481 da CLT.

O PL 6.787/2016 ao afiançar a possibilidade de contratação direta do empregado para a execução de trabalho temporário faz atrair a pessoalidade, condição própria do vínculo de emprego.

A sazonalidade de que trata o parágrafo 1º é, à luz da legislação vigente (art. 443, § 2º, “a”, da CLT), acontecimento suscetível de previsão aproximada. Sazonal é um adjetivo que se refere ao que é temporário, ou típico de determinada estação ou época do ano. Sendo, portanto, sazonal, a “alteração na demanda por produtos e serviços” é acontecimento previsível, não podendo ser considerado extraordinário.

Acrescente-se ainda uma importante e inevitável reflexão, a partir do texto proposto: Ao permitir a contratação de trabalho temporário diretamente pela empresa tomadora de serviço ou cliente, não estaria o legislador “condenando” as agências de trabalho temporário à extinção?

Afinal, qual o sentido da Lei nº 6.019/74, notadamente quanto às exigências dirigidas às empresas de trabalho temporário (arts. 4º a 8º), se delas as empresas tomadoras desses serviços ou clientes não mais se utilizarão? É esse, verdadeiramente, o sentido da proposta de reforma trabalhista? Com essa impensada medida, não se estaria fomentando o agravamento da crise econômica?

Como se viu, o trabalho temporário visa atender demandas de pequena duração ou estranha à ordem normal do serviço. Aqui também o



confunde o PL 6.787/2016 com o contrato por prazo determinado, cuja vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviços especificados (art. 443, § 1º, da CLT), hipótese que melhor se encaixa para a execução de serviços cuja duração possa alcançar 120 (cento e vinte) dias.

A inovação pretendida no § 3º do art. 10, da Lei nº 6.019/74 sugere, no caso de extrapolação do prazo, que o contrato passe a vigorar sem determinação de prazo apenas a partir da data da extrapolação do período de 120 dias, e não desde o início do contrato. Consequência lógica seria admitir-se a possibilidade de vínculo empregatício direto com o tomador, na hipótese de extrapolação do prazo de um contrato que não se encaixa no conceito de relação de emprego. Daí a sua manifesta incongruência.

O PL 6.787/16 pretende, ainda, acrescentar o § 2º ao art. 11 da Lei nº 6.019/74, que visa novamente preservar a validade do contrato temporário, mesmo quando desatendido aspecto formal da modalidade (contrato escrito), bem como alterar o art. 12 da Lei nº 6.019/74, desconsiderando-se a natureza jurídica do trabalho temporário que justifica sua normatização (Lei nº 6.019/74), não o diferenciando do contrato por prazo determinado.

Pelo mesmo motivo, se justifica a supressão da alteração que o PL 6.787/2016 pretende introduzir ao art. 14, notadamente quanto à comprovação de regularidade dos recolhimentos não afetos ao trabalho regido pela Lei nº 6.019/74.

Quanto ao art. 19, despicando o *caput*, quando a competência da Justiça Laboral já se encontra bem delineada no art. 114 da Constituição Federal, com a redação que lhe conferiu a EC 45/2004.

Em relação ao § 1º, verifica-se que tramita no Congresso Nacional outro assunto de destacada relevância para a modernização das relações de trabalho e desentrelaça da economia, que é a normatização da terceirização, proposta de que trata o PL nº 4330/2004, de autoria do Dep. Sandro Mabel (PL/GO), e que aguarda apreciação pelo Senado Federal. Ademais, aguardam julgamento, no Supremo Tribunal Federal, três processos cujos exames têm o potencial de aprimorar significativamente o desenho institucional traçado à figura da terceirização pela Justiça do Trabalho (Súmula 331, do TST) e, por conseguinte, de (re)definir a conformação jurídica das relações de trabalho. Trata-se da ADPF 324, de relatoria do ministro Luís Roberto Barroso, e de dois agravos em recurso extraordinário que tiveram a repercussão geral reconhecida: o ARE 791.932 e o ARE 713.211.

Por fim, no tocante ao art. 18-B, há contrariedade expressa à previsão legal, disciplinada no 4º, inciso II, da Lei Complementar nº 150/2015, que garante a possibilidade de contratação do empregado doméstico por prazo determinado, “para atender necessidades familiares de natureza transitória e para substituição temporária de empregado doméstico com contrato de trabalho interrompido ou suspenso”.

Diante das razões expostas, contamos com o apoio desta Casa para a aprovação da presente emenda.



Sala da Sessões, de março de 2017.

Deputado RONALDO CARLETTO

PP/BA