



CÂMARA DOS DEPUTADOS

***PROJETO DE LEI N.º 3.569, DE 2020**

(Dos Srs. Ricardo Izar e Laercio Oliveira)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre infrações trabalhistas e perdão tácito para empregadores de baixo porte econômico.

NOVO DESPACHO:
ÀS COMISSÕES DE:
TRABALHO E
CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA E DE CIDADANIA (ART. 54 RICD)

APRECIÇÃO:
Proposição Sujeita à Apreciação Conclusiva pelas Comissões - Art. 24 II

(*) Atualizado em 5/4/2023 em virtude de novo despacho.

PROJETO DE LEI Nº , DE 2020
(Do Sr. Deputado Ricardo Izar e outros)

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre infrações trabalhistas e perdão tácito para empregadores de baixo porte econômico.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes parágrafos:

“Art. 483.
.....

§ 4º As infrações previstas neste artigo deverão ser notificadas pelo empregado em até 3 (três) meses de cada irregularidade, ainda que sucessivas, sob pena de perdão tácito, quando se tratar de entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 5º O prazo previsto no § 4º será desconsiderado no caso de notificação prévia de órgãos públicos de fiscalização ou reconhecimento indireto do pedido pelo próprio empregador, em situação fática equivalente.

§ 6º Na hipótese da notificação prevista nos §§ 4º e 5º, o empregador que se refere o §4º deverá optar por reconhecer o direito, retificando o ato questionado ou suprimindo a omissão, com valores devidamente corrigidos pelos índices oficiais, ou ajuizar ação judicial declaratória, no prazo decadencial de 30 (trinta) dias.

§ 7º A ação judicial de que trata o § 6º suspende o contrato de trabalho em sua totalidade, facultando ao empregado o recebimento das verbas rescisórias incontroversas, enquanto não sobrevier decisão judicial definitiva.

§8º O disposto neste artigo se aplica, no que couber, a pedidos de reconhecimento de vínculo empregatício.” (NR)

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

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de lei visa dar o tratamento constitucional diferenciado aos empreendedores de baixo porte econômico, responsáveis por cerca de 52% (cinquenta e dois por cento) dos postos de trabalho neste país, limitando as ameaças de encerramento de suas atividades, contribuindo para a segurança jurídica e para a retomada da atividade econômica, do trabalho e da distribuição e renda.

Nestes últimos meses, diversos programas de empréstimo foram liberados pelo governo federal, fato que, por si só, demonstra o grande endividamento da atividade produtiva do Brasil.

A fim de evitar um verdadeiro colapso na produção local, torna-se necessário a atenção das autoridades públicas para a possibilidade do aumento desse endividamento provocar a paralisação de milhões de micro e pequenas empresas, motivo pelo qual o combate ao “passivo oculto trabalhista” é tão importante neste momento.

Esse conceito trata de dívidas que permanecem desconhecidas por longo período, mas que acabam por surpreender os empregadores em vultosas quantias calculadas de forma retroativa, que passam a ser devidas por meio de sentença judicial.

Em muitos casos, simples alterações quanto ao entendimento de normas jurídicas, por parte dos tribunais pátrios, já são suficientes para que trabalhadores ingressem no Poder Judiciário requerendo condenação retroativa, durante o prazo prescricional de 05 (cinco) anos.

O direito pretendido, com a inclusão do §4º do art. 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), visa tão somente aplicar o princípio da imediatidade a todas as partes da relação trabalhista, assim como já é amplamente aceito,

pela doutrina e jurisprudência, com relação ao poder sancionador dos empregadores.

Segundo esse princípio, cometida a falta pelo empregado, o empregador, imediatamente, deve adotar a sanção que entender cabível, sob pena de não poder fazê-la posteriormente, o que revelaria perdão tácito à infração cometida.

Sendo assim, constatando-se que algo está errado na relação trabalhista de micro e pequeno porte, também é justo que haja prazo razoável para o pequeno empreendedor vir a tomar conhecimento da situação.

Deve-se lembrar que empresas de baixo faturamento, por sua própria natureza, não dispõem de auditorias internas ou corpo jurídico atuante em seus locais de trabalho.

Nesse caso, para qualquer parte prejudicada que permaneça inerte, deverá ser presumido o perdão tácito, em nome da boa-fé, da estabilidade e da previsibilidade nas relações jurídicas.

Note-se que não se está defendendo a ideia da impunidade. Pelo contrário, o trabalhador de boa-fé continua tendo seus direitos reconhecidos, inclusive de aplicar a sanção máxima ao empregador, a dispensa indireta, prevista no *caput* do art. 483 da CLT.

Assim como inexistente qualquer disposição em reduzir o poder de polícia dos órgãos de fiscalização do trabalho. A inclusão do §5º ao art. 483 da CLT visa colocar as fiscalizações como papel de destaque na luta contra o descumprimento da legislação trabalhista.

O grande mérito deste projeto de lei é resguardar empresas mais vulneráveis economicamente, para que não sejam surpreendidas com uma conta impagável, capaz de provocar o fechamento súbito do pequeno empreendimento e a ruína econômica dos sócios investidores.

Por isso, a parte final do §5º deixa claro que também não haverá perdão tácito quando for demonstrado que o empregador já tem ciência da irregularidade, ao agir corretamente em casos idênticos.

Ademais, as inclusões dos §§ 6º e 7º ao art. 483 da CLT, conferem a oportunidade para que os empreendedores mais vulneráveis, devidamente cientes da situação, possam tomar condutas corretivas ou requerer intervenção do Poder Judiciário.

A inclusão do §8º ao art. 483 da CLT também é de suma importância, pois o reconhecimento de vínculo é a ação com mais potencial para provocar o fechamento de empresas cujas atividades envolvam trabalhadores autônomos.

Com o reconhecimento do vínculo empregatício, o contratante passa a ser considerado empregador para todos os efeitos, vendo-se obrigado a arcar com uma conta elevada diante do vertiginoso acréscimo de custos tributários, fiscais, previdenciários e trabalhistas (inclusive multas), mesmo sem ter usufruído de todos os direitos que a CLT atribuem ao empregador.

Diante do exposto, visando conferir maior segurança jurídica para a retomada da economia, e para que os pequenos investidores possam, cada vez mais, optarem por empreender neste país, urge a criação das regras a fim de afastar o excesso de endividamento representado pelo “passivo oculto trabalhista”.

Contamos com a colaboração dos nobres pares para aprovação dessa relevante matéria.

Sala das Sessões, em 15 de junho de 2020.

Deputado Ricardo Izar

Deputado Gilson Marques

Deputado Lucas Gonzalez

Dep. Laercio Oliveira - PP/SE

LEGISLAÇÃO CITADA ANEXADA PELA
Coordenação de Organização da Informação Legislativa - CELEG
Serviço de Tratamento da Informação Legislativa - SETIL
Seção de Legislação Citada - SELEC

DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 180 da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, que a este decreto-lei acompanha, com as alterações por ela introduzidas na legislação vigente.

Parágrafo único. Continuam em vigor as disposições legais transitórias ou de emergência, bem como as que não tenham aplicação em todo o território nacional.

Art. 2º O presente decreto-lei entrará em vigor em 10 de novembro de 1943.

Rio de Janeiro, 1 de maio de 1943, 122º da Independência e 55º da República.

GETÚLIO VARGAS.

Alexandre Marcondes Filho.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

.....
TÍTULO IV

DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO

.....
CAPÍTULO V
DA RESCISÃO

.....
Art. 483. O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é

facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º Nas hipóteses das letras *d* e *g*, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. [\(Parágrafo acrescido pela Lei nº 4.825, de 5/11/1965\)](#)

Art. 484. Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

.....
.....

FIM DO DOCUMENTO
