

Comentários à parte introdutória (título I) do Anteprojeto da CLT

RAFAEL FORESTI PEGO

Mestrando em Direito pela PUC-RS Especialista em Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Advogado e Consultor Jurídico.

RESUMO: O estudo consiste na análise do Título I, do Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual, ao longo dos seus quinze artigos, consolida a norma geral introdutória trabalhista. Embora tal projeto tenha o propósito da mera consolidação e atualização da lei material do trabalho, verifica-se que algumas alterações acabam por modificar substancialmente a legislação vigente. Assim, a presente pesquisa não se restringe aos objetivos do Projeto de Lei, mas abarca possíveis mudanças que trariam uma necessária modernização da legislação trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho – Lei Material Trabalhista – Introdução.

ABSTRACT: This paper analyzes the title one of the Labour Law Project, compound of fifteen articles, which of brings the introduction clauses of the labour law. Although the purpose of the project is to update and consolidate the labour law, the changes give some evidence of essentials transformations in the actual legislation. This analysis also reach some possible changing in the labour law.

KEYWORDS: Labour Law Project – Labour Law – Introduction.

SUMÁRIO: Introdução – 1. Comentários ao Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho – Introdução (Título I): 1.1 Normas de direito material do trabalho (art. 1.º); 1.2 Do empregador (art. 2.º); 1.3 Do grupo econômico (art. 3.º); 1.4 Do empregado (art. 4.º); 1.5 Efetivo tempo de serviço (art. 5.º); 1.6 Do trabalho executado no domicílio do empregado (art. 6.º); 1.7 Do trabalho de igual valor (art. 7.º); 1.8 Do rompimento por ato discriminatório (art. 8.º); 1.9 Do trabalhador portador de deficiência (art. 9.º); 1.10 Da abrangência da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 10); 1.11 Dos princípios e normas gerais de direito (art. 11); 1.12 Dos atos nulos (art. 12); 1.13 Da alteração na empresa (art. 13); 1.14 Da prescrição (art. 14); 1.15 Do regime do seguro social (art. 15) – 2. Considerações finais – Bibliografia.

INTRODUÇÃO

São inúmeras as discussões e tentativas de reforma da legislação trabalhista, necessidade que se impõe a partir das profundas transformações sociais vivenciadas. Contudo, muito pouco foi realizado até momento. Em 2007, foi proposto o PL 1.987, pelo Deputado Cândido Vaccarezza, que altera e reformula a Consolidação das Leis do Trabalho, para fins de adequá-la aos preceitos constitucionais vigentes e inserir, no seu corpo, toda a legislação material do trabalho. Pelo teor da exposição de motivos do Anteprojeto, não se trata de uma reforma trabalhista, mas apenas uma sistematização da atual legislação material do trabalho.

Contudo, a justificativa apresentada não se coaduna com a realidade das alterações, uma vez que estas traduzem modificações substanciais em determinados pontos da legislação, representando, de fato, uma proposta de Código do Trabalho. Até porque tal projeto afasta, ainda que em tese, toda legislação processual do trabalho, ao referir expressamente, no seu artigo primeiro, que se trata da consolidação das normas de direito material do trabalho.

Desse modo, o presente estudo faz uma análise do Título I do Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho, composto por quinze artigos. Este título representa a parte introdutória da lei trabalhista, com regras gerais aplicáveis a todo direito do trabalho. Porém, a análise realizada não se limita ao estudo das alterações em face da atual Consolidação das Leis do Trabalho ou à fiscalização das mudanças feitas em relação à justificativa apresentada, mas discute possíveis modificações legislativas a serem inseridas no Anteprojeto, em prol da modernização da legislação trabalhista. Portanto, este estudo aponta as alterações realizadas pelo Projeto de Lei, ao mesmo tempo em que contribui com propostas para o aperfeiçoamento do mesmo.

Por fim, desde já se congratula os pensadores e executores do Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho pela iniciativa. Não obstante os aspectos positivos e negativos, erros e acertos, não restam dúvidas que tal proposição trouxe à tona a discussão da matéria por importantes segmentos da sociedade, bem como relembra a necessidade de uma reformulação de toda regulamentação das relações do trabalho.

1. COMENTÁRIOS AO ANTEPROJETO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO – INTRODUÇÃO (TÍTULO I)

O Título I do Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho, é destinado à parte introdutória, ou seja, é a lei básica no âmbito laboral, cuja aplicação deve ser geral entre todas as normas trabalhistas. É preciso esclarecer que o intento do Anteprojeto, apresentado na sua justificativa, é o de unificar e consolidar a lei material trabalhista, bem como realizar a adequação das suas normas aos ditames constitucionais vigentes. Contudo, não raro se verifica substancial alteração dos seus dispositivos, motivo pelo qual se defende tratar de um verdadeiro Código do Trabalho.

Ressalte-se, ainda, que o presente estudo não se limita a analisar as alterações da Consolidação das Leis do Trabalho incorporadas no Anteprojeto, mas vai além, discutindo novas proposições no intuito de desenvolver a legislação trabalhista. Portanto, aproveita-se do momento oportunizado para rever alguns paradigmas que não mais têm razão de ser.

Por questão de metodologia, passa-se ao exame analítico de cada artigo da Introdução do Anteprojeto.

1.1 Normas de direito material do trabalho (art. 1.º)

A Consolidação das Leis do Trabalho sempre teve a característica de ser composta por normas jurídicas de natureza material e processual. Ao menos em tese, todo o direito do trabalho e processo do trabalho estava regulamentado na Consolidação das Leis do Trabalho, embora o crescente número de leis esparsas e especiais mitigava tal conceito de forma substancial. Assim, o art. 1.º da CLT estabelece que o referido diploma estatui normas que regulam as relações individuais e coletivas do trabalho, sem especificar a natureza destas normas, justamente por ter uma regulamentação mista, repita-se, com normas de direito material e processual.

O Anteprojeto em exame altera esse paradigma, delimitando que as normas ali postas são de direito material. Essa delimitação ou distinção rígida entre normas de direito material e normas de direito processual deve ser vista com cautela, pois o que se presencia hoje na esfera jurídica é uma ingerência do direito material no campo processual. A realidade é que mesmo um ramo autônomo, como é o processo, não se constrói sozinho, há uma necessidade crescente pela interdisciplinariedade. O próprio processo é instrumental, é meio para a realização do direito substancial, para a efetivação das normas de direito material,

de modo que tanto normas de processo quanto de direito material tendem a ser analisadas em conjunto, sistematicamente.

Além do próprio Código Civil de 2002, que trouxe regras cuja natureza é bastante discutida, como, por exemplo, as normas sobre prova, igualmente se verificam diversas legislações que trazem, em seu bojo, a coexistência de normas de direito material e processual, como é o caso do Código de Defesa do Consumidor. São os chamados modelos legislativos mistos. Como se não bastasse, no Direito do Trabalho a regra é que suas normas sejam imperativas, indisponíveis, mesmo tratando-se de normas de direito material, o que afasta a comum distinção pautada na possibilidade de se pactuar sobre determinada questão de natureza substancial.

Na verdade, ao ser definido que o Anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho estatui normas de direito material, está se buscando uma divisão meramente formal na legislação, separando as normas de direito do trabalho das normas de direito processual do trabalho. Assim, o art. 1.º do PL 1.987/2007, serve para destacar que aquele Diploma traz uma regulamentação específica do direito material do trabalho, tal como ocorre no direito civil e no direito processual civil, cada qual com sua codificação própria. Em outras palavras, delimitar que o Projeto de Lei versa sobre normas de direito material significa dizer que está sendo criado o Código do Trabalho, ou o Código Laboral. Isto porque basta analisar as alterações constantes no Anteprojeto que se verificará a alteração e ampliação da legislação trabalhista existente, pelo que se refuta a idéia de Consolidação, assim como ocorreu em 1943, por meio do Dec.-lei 5.452¹

Ressalte-se que quando se fala de codificação não se faz referência àquela noção clássica, de um todo normativo pleno em si mesmo, absoluto, capaz de solucionar todos os conflitos existentes. Mas codificação no sentido moderno, capaz de conferir uma unidade ao direito material do Trabalho, por meio de normas que utilizam uma linguagem aberta no seu enunciado, com a extensão do campo semântico, permitindo uma constante ressystematização do ordenamento jurídico.

Embora o Anteprojeto defina normas de direito material, percebe-se, ao longo do texto, algumas normas de natureza processual, seguindo a tendência mencionada de flexibilizar a separação rígida entre normas de direito material e normas processuais, bem como a adoção de modelos mistos de legislação. Como exemplo, tem-se no Título VII a regulamentação das Comissões de Conciliação Prévia, com normas direcionadas ao processo; entre outras.

Por fim, o texto do art. 1.º do PL 1.987/2007, abrange, assim como a legislação existente, normas que regulam tanto as relações individuais quanto as relações coletivas de trabalho. A primeira, é aquela relação entre empregado e empregador; enquanto a segunda se desenvolve, em regra, no âmbito categorial, embora sempre tenha por base o contrato individual de trabalho. Ressalte-se

1. DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 112.

da importância do direito coletivo do trabalho e do trato coletivo dos conflitos laborais modernamente, cada vez mais adquirindo força como mecanismo de solução célere e adequada das controvérsias.

1.2 Do empregador (art. 2.º)

O Anteprojeto segue o mesmo texto da Consolidação das Leis do Trabalho no que concerne ao conceito de empregador. Parece, neste diapasão, que desde a Consolidação das Leis do Trabalho permanecem algumas incorreções, ou nem isso, mas algumas impropriedades que poderiam ser sanadas quando em pauta a definição de empregador. Isto porque a noção de empregador deveria estar atrelada à de empregado, pois caracterizado o sujeito como empregado, o vínculo de emprego, por decorrência lógica, o outro sujeito da relação jurídica subjacente assumirá a condição de empregador. Afinal, se identifica a presença do empregador “(...) pela simples verificação da presença de empregado a seus serviços, e não pela qualidade do sujeito contratante de tais serviços”.²

Essa solução é adotada na própria Consolidação das Leis do Trabalho, no § 1.º do art. 2.º, o qual equipara ao empregador aqueles que admitirem trabalhadores como empregados. Entretanto, essa norma tem campo de aplicação restrito para profissionais liberais, instituições de beneficência, entre outros citados. Tal norma foi mantida no inc. I do parágrafo único do art. 2.º do PL 1.987/2007, porém não mais equipara ao empregador, mas estende o conceito de empregador para as entidades que se enquadram naquelas circunstâncias, ampliando tal definição. Do ponto de vista prático, não enseja qualquer modificação.

Considerando que o momento propicia a alteração e melhoria da legislação material trabalhista, poderia ter sido modificado o art. 2.º da CLT, de forma a simplificar sua redação, atribuindo ao empregador um conceito reflexo, pois será pela caracterização da figura do empregado que nascerá o sujeito empregador. Como exemplo, o conceito de empregador poderia ser “toda pessoa física ou jurídica, ou entes não personificados, que obtenha prestação de serviços de empregado, considerado este nos termos do art. 3.º da CLT”. Além do que já foi dito, soa como desnecessário o parágrafo único se modificado o *caput* do artigo em pauta.

A substituição da expressão “empresa” para um outro termo que abranja uma gama maior de entidades, como, por exemplo, referir-se a pessoas físicas e jurídicas, acabaria por resolver a questão no próprio *caput* do artigo, sem delongas. Porém, a modificação não pode ser feita em absoluto, pois, considerando a primazia da realidade, poderá haver entidades não dotadas de personalidade jurídica e que figurem como empregadoras. Ainda, não pode ser esquecido um aspecto positivo na utilização do termo “empresa”, no sentido de ser a mesma constituída pelos seus bens materiais e imateriais, entre eles os contratos de trabalho havidos.

2. Idem, p. 390.

Foi mantida uma característica importante tratando-se dos efeitos da figura do empregador, qual seja, a assunção dos riscos da atividade econômica. Também chamada de alteridade, é uma das principais formas de proteção ao trabalhador, impondo tão-somente ao empregador os ônus decorrentes da sua atividade econômica e do contrato de trabalho firmado.

Uma novidade do Anteprojeto é o inc. II do parágrafo único do art. 2.º, que estende o conceito de empregador para a “pessoa física ou jurídica de direito privado ou de direito público, da administração pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes, da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios que admitir trabalhadores a seu serviço, bem assim aquele que, regido por legislação especial, encontrar-se nessa condição ou figurar como fornecedor ou tomador de mão-de-obra, independente da responsabilidade solidária ou subsidiária a que eventualmente venha a obrigar-se”. A redação deste inciso é confusa, sendo que o mesmo seria desnecessário acaso fosse adotado um conceito simplificado de empregador no *caput* do art. 2.º da CLT.

Na verdade, há uma preocupação do legislador de enfatizar que a Administração Pública se encontra inserida no conceito de empregador, bem como aqueles fornecedores e tomadores de mão-de-obra, denotando uma justa preocupação com os famosos casos de terceirização. Contudo, é contraditório o enunciado ora analisado, pois atribui a condição de empregador para aqueles que admitem trabalhadores na condição de fornecedor ou tomador de mão-de-obra, de forma a coexistir dois empregadores em relação ao mesmo empregado e ao mesmo contrato de trabalho. Como se sabe, o vínculo empregatício somente pode ser configurado em face de um empregador, sendo que, em relação aos demais envolvidos, a questão é bem solucionada a partir da atribuição de responsabilidades solidárias ou subsidiárias.

Por outro lado, este nível de detalhamento da lei é, no mais das vezes, desnecessário, pois decorre de um vício legalista que se verifica no sistema jurídico pátrio, constantemente alimentado pelos próprios operadores do direito. Como dito, não há como se conceber uma legislação em absoluto, totalizadora, capaz de lidar com a riqueza do caso concreto e a velocidade das transformações sociais. Nem tudo deve estar expressamente previsto em lei, sendo que as soluções podem ser facilmente encontradas a partir de lições elementares de hermenêutica jurídica, sanando o vício aludido.

1.3 Do grupo econômico (art. 3.º)

O art. 3.º do PL 1.987/2007, reproduz o comando normativo do § 2.º do art. 2.º da CLT, porém com uma redação mais especificada. É a atribuição da responsabilidade solidária para as empresas que compõem um grupo industrial, comercial ou de qualquer atividade econômica. Os requisitos são: personalidade jurídica própria e autonomia; estar sob direção, controle ou administração de outra; e vínculo decorrente do exercício de uma atividade econômica.

Verifica-se que a definição de grupo empresarial no âmbito trabalhista é mais ampla daquela estabelecida no Código Civil e na legislação específica, como a Lei da Sociedade Anônima (Lei 6.404/1976). Isto porque o intuito único

do dispositivo celetista é a proteção do empregado em situações de interação entre o empregador e outras empresas da mesma atividade ou grupo econômico. O art. 3.º do PL 1.987/2007, define que haverá responsabilidade solidária entre as empresas que tenham em comum a direção, o controle ou a administração, sendo igualmente possível nas hipóteses de ocorrer a subordinação de uma empresa com outra, nestes mesmos aspectos referenciados. Ou seja, parece claro que tanto a relação hierárquica quanto a mera coordenação interempresarial denota a existência do grupo. Este é o conceito de grupo econômico conforme a Consolidação das Leis do Trabalho, o qual sofre alteração no Anteprojeto.

O Projeto de Lei em estudo acrescenta a responsabilidade solidária às empresas que integrem grupo econômico ou financeiro de determinada atividade econômica, cuja remissão é feita não pelo fato de estarem sob administração ou direção de outra, mas em virtude dos grupos formais de empresas, considerados estes com base no Código Civil³ e demais leis específicas de âmbito comercial e econômico. Como exemplo, se tem os consórcios, *holdings*, *pools*, entre outros. Destaca-se uma impropriedade na redação do dispositivo, ao prescrever que permanece a responsabilidade “mesmo guardando cada uma suas autonomias”. A inclusão deste trecho se dá para fins de evitar as alegações comuns dos grupos, em sua defesa, de que existe alguma autonomia entre as empresas. Contudo, a autonomia das empresas que compõe o grupo é fundamental, é requisito para a existência do grupo, pois, do contrário, não haveria grupo mas apenas uma única empresa⁴

De toda sorte, resta mantida a proteção trabalhista no âmbito dos grupos empresariais, estes considerados tanto pela união fática ou união formal e jurídica dos mesmos, responsáveis solidariamente pelos débitos trabalhistas, solidariedade passiva e ativa⁵

1.4 Do empregado (art. 4.º)

A noção de empregado do Anteprojeto permanece a mesma da Consolidação das Leis do Trabalho, mantendo os requisitos consagrados da personalidade (pessoa física), não eventualidade, subordinação e onerosidade. Trata-se de um conceito cujos traços são universais entre as legislações que optam por fazer uma definição de empregado. Por exemplo, o Real Decreto Legislativo Espanhol 1/1995, traz em seu artigo primeiro:

3. Ver arts. 1.097 a 1.100 do CC/2002.

4. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de direito do trabalho: *história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. atual. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 6256.

5. Súmula 129 do TST: “Contrato de trabalho. Grupo econômico. A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário”.

“Artículo 1. La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

Na Argentina, país vizinho e de realidade mais próxima ao Brasil, igualmente adota as mesmas características para definir o empregado. Conforme a *Ley 20744/1976, Ley de Contrato de Trabajo (Régimen del contrato de trabajo)*,⁶ assim se define trabalhador:

“Artículo 25 (Trabajador). Se considera ‘trabajador’, a los fines de esta ley, a la persona física que se obligue o preste servicios en las condiciones previstas en los artículos 21 y 22 de esta ley, cualesquiera que sean las modalidades de la prestación”.

E os respectivos arts. 21 e 22:

“Artículo 21 (Contrato de trabajo). Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.

(...)

Artículo 22 (Relación de trabajo). Habrá relación de trabajo cuando una persona realice actos, ejecute obras o preste servicio en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le dé origen”.

Em época de aumento das desigualdades e da hipossuficiência dos trabalhadores, é salutar o conceito de empregado utilizado na legislação laboral, principalmente destacando o critério da dependência. De fato, a regra é a formação de uma relação de emprego em virtude de menores possibilidades econômicas ou técnicas de um empregado, que vive em uma sociedade altamente competitiva. Mesmo com os louváveis avanços decorrentes do Estado social, preocupado com a dignidade do ser humano e com a redução das desigualdades, persiste o problema da não efetividade destes direitos. Assim, mesmo com uma ordem constitucional que garanta condições dignas a todos, a mesma não gera maiores efeitos enquanto for acentuada a incompatibilidade entre a ordem formal e a realidade vivenciada.

O conceito celetista de empregado denota uma relação de trabalho subordinado, dito sob dependência, prestado por pessoa física, que não se inicia na celebração de um contrato, mas no efetivo trabalho, ou pela efetiva prestação de serviço. Trabalho este permanente ou por tempo determinado. Assim, não

6. ARGENTINA. *Ley 20.744/1976. Ley de Contrato de Trabajo*. Disponível em <<http://www.trabajo.gov.ar/legislacion/ley/index.html>>. Acesso em: 07.04.2008.

existem motivos significantes para uma alteração do conceito de empregado no Anteprojeto, considerado como aquele ao qual se impõe a necessidade de trabalhar para outro, sejam por questões econômicas, como regra, ou por questões técnicas.

Ainda que a definição analisada seja suficiente para os fins a que se propõe, é salutar esclarecer os parâmetros da subordinação, até porque esta tem forte ligação com o tipo de atividade desenvolvida, algumas mais e outras menos subordinadas. Primeiro, poder-se-ia trocar o termo legal “dependência” por “subordinação”. Segundo, na noção de subordinação se poderia incluir conceitos como coordenação e parassubordinação na legislação. Destaque para a lição de Amauri Mascaro Nascimento:

“Todavia, a doutrina moderna, tendo em vista a diversidade de relações jurídicas atualmente existentes, cada qual com uma diferente configuração, como o teletrabalho, o trabalho cooperado, o trabalho de representantes ou vendedores comerciais, o trabalho de corretores e a ampliação do trabalho autônomo hipossuficiente e outros, intenta reelaborar o conceito de subordinação, pendendo para a continuidade do trabalho prestado para o mesmo destinatário como o principal traço definidor do vínculo de emprego (...)”.⁷

Da mesma forma, restou mantido o parágrafo único do dispositivo analisado, deixando claro que a proteção conferida pela lei trabalhista se impõe a todos aqueles que preenchem os requisitos da relação de emprego, sem distinções. Não fazer distinção entre todo e qualquer tipo de trabalho, como o manual, o técnico ou o intelectual, é garantia constitucional, prevista no art. 7.º, XXXII, da CF⁸. A norma celetista apenas vem a consolidar o comando constitucional, o que é desnecessário e tautológico, fruto de uma concepção positivista exacerbada.

1.5 Efetivo tempo de serviço (art. 5.º)

Não há qualquer alteração ou inovação no art. 5.º do PL 1.987/2007, o qual reproduziu integralmente o art. 4.º da CLT. Este dispositivo deixa clara a adoção, pelo legislador nacional, do critério do tempo à disposição do empregador. Do contrário, acaso fosse utilizado outro critério, como o do tempo efetivamente trabalhado, poderiam surgir incongruências, como o fato de contar como jornada somente o tempo na empresa em que o empregado estivesse a produzir. Embora deva existir razoável correspondência entre a jornada e o efetivo tempo trabalhado, a adoção de outro critério poderia ensejar distorções na prática, em prejuízo do trabalhador. Ademais, o empregador dispõe de outros modos de valorizar a produtividade, principalmente nos critérios de remuneração.

7. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Op. cit., p. 600.

8. “Art. 7.º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos”.

O critério do art. 4.º da CLT, não é absoluto, uma vez que permite exceções previstas na legislação especial, bem como é possível atribuir os mesmos efeitos nos casos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho. Por exemplo, o próprio art. 58, § 2.º, da CLT, traz uma norma especial de tempo *in itinere*,⁹ que consagra critério diverso e mais amplo do previsto no art. 4.º da CLT, com a inclusão do tempo em percurso do empregado na jornada de trabalho.

1.6 Do trabalho executado no domicílio do empregado (art. 6.º)

O art. 6.º do PL 1.987/2007, reproduz integralmente o art. 6.º da CLT. Entretanto, tal dispositivo poderia ter sido suprimido, uma vez que a norma nele inserida já está regulada no art. 4.º, *caput* e § 1.º, *c/c* o art. 7.º, ambos do PL 1.987/2007. Em outras palavras, já foi dito que não haverá distinções entre os diversos tipos de trabalho, inclusive como garantia constitucional fundamental, sendo desnecessária outra regra para tratar da mesma questão.

Até porque o próprio texto do art. 6.º da CLT, coloca como requisito a caracterização da relação de emprego. Ou seja, se o trabalho executado no domicílio do empregado já restou enquadrado como relação de emprego, impõe-se a aplicação das normas trabalhistas nesta relação, a qual, por sua vez, determina não haver distinção entre as modalidades de trabalho. Por isso soa como desnecessária tal previsão.

Não se está aqui negando as peculiaridades do trabalho em domicílio, o que é inegável. Afinal, esta é a modalidade mais comum de teletrabalho, ou trabalho à distância, e como não poderia deixar de ser, traduz benefícios e malefícios tanto para a empresa como para o trabalhador. Por exemplo, reduz o tempo de

9. TST, Súmula 90: “Horas *in itinere*. Tempo de serviço (incorporadas as Súmulas 324 e 325 e as OJ 50 e 236 da SDI-1)

I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho (ex-Súmula 90 – RA 80/1978, DJ 10.11.1978)

II – A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas “*in itinere*”. (ex-OJ 50 – inserida em 01.02.1995)

III – A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas *in itinere*. (ex-Súmula 324 – RA 16/1993, DJ 21.12.1993)

IV – Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas *in itinere* remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público. (ex-Súmula 325 – RA 17/1993, DJ 21.12.1993)

V – Considerando que as horas *in itinere* são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. (ex-OJ 236 – inserida em 20.06.2001) (Súmula com redação determinada pela Res. TST 129/2005, DJU 20.04.2005)”.

deslocamento e as despesas, permite maior convívio social e familiar. Porém, pode dificultar as questões de liderança e o trabalho em equipe, ou desvincular o empregado da empresa, entre outras desvantagens.

A principal indagação, e que poderia ter sido enfrentada no art. 6.º da CLT, é se o trabalho em domicílio constitui ou não trabalho subordinado. Eis a crítica ao dispositivo em questão, pois dizer que não haverá distinção no trabalho em domicílio quando caracterizada a relação empregatícia é, com o perdão da expressão, chover no molhado. No que concerne ao teletrabalho, a lei trabalhista deveria flexibilizar os requisitos do art. 3.º da CLT, adaptando às suas peculiaridades. Não há como garantir a pessoalidade, senão confiar na boa-fé dos agentes. A habitualidade também é relativa, pois ínsita uma relativização da jornada, embora tenha sido cada vez mais comum os sistemas que permitem a verificação do tempo trabalhado em domicílio. E o que dizer da assunção de riscos pelo empregador, como infortúnios ou até mesmo os custos de manutenção daquele posto domiciliar de trabalho, o que não pode ser visto como excludente da relação empregatícia.¹⁰

Em relação à subordinação, este é o elemento que maior preocupação deveria gerar em se tratando de teletrabalho. Neste sentido, corrobora-se das palavras de Denise Pires Fincato, no sentido de que a subordinação no teletrabalho deve ser entendida “(...) como a inclusão do trabalhador no âmbito de direção e disciplina do empregador, mesmo que de maneira distante e não tão intensa”.¹¹

Assim, fica a reflexão do dispositivo em voga.

1.7 Do trabalho de igual valor (art. 7.º)

O art. 7.º do PL 1.987/2007, é inovador, no sentido de que não possui referência imediata com os atuais dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, mas sim reproduz o conteúdo da Lei 9.029/1995. Ainda, de maneira remota, é possível relacionar o art. 7.º do PL 1.987/2007, com o art. 5.º da CLT, o qual afirma que a todo trabalho de igual valor corresponderá salário igual, sem distinção de sexo.

Essa norma celetista busca a não discriminação dos trabalhadores quando em pauta o trabalho de igual valor, conceito que necessariamente remete à análise do art. 461 da CLT, o que não compreende objeto deste estudo. A dicção do art. 5.º da CLT, denota a forte preocupação contra as práticas discriminatórias por motivo de sexo, buscando evitar diminuição salarial contra a mulher, um problema ainda hoje existente.

O art. 7.º do PL 1.987/2007, fala no acesso a relação emprego e a sua manutenção, o que deve ser interpretado no sentido da vedação de práticas dis-

10. FINCATO, Denise Pires. Teletrabalho: uma análise juslaboral. In: STÜRMER, Gilberto et. al. *Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006. p. 58-62.

11. Idem, p. 61.

criminatorias já antes da contratação, incluindo as fases de seleção, execução e extinção do contrato de trabalho. Desde 1988, a Constituição proíbe diferenças no critério de admissão por motivo de sexo, idade cor ou estado civil (art. 7.º, XXX, CF), embora nada conste na Consolidação das Leis do Trabalho em relação à fase de pré-contratação. Este tema demanda uma análise profunda e criteriosa, haja vista a linha tênue entre a prática discriminatória na seleção de um empregado e a autonomia de contratar do empregador. Como sempre, a solução deve ser pautada no bom senso, sendo razoável uma diferenciação no tocante a alguns aspectos do ser humano, desde que estes critérios sejam indubitavelmente inerentes à atividade para a qual se está contratando.

Não obstante as alterações, tanto o dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho quanto o do Anteprojeto buscam a efetivação de direitos fundamentais previstos na Constituição. Especificamente, a igualdade substancial (art. 5.º, *caput*, CF); a não distinção em razão de sexo (art. 5.º, I, CF); o livre exercício de qualquer trabalho (art. 5.º, XIII, CF); a discriminação atentatória dos direitos fundamentais (art. 5.º, XLI, CF); a proibição de diferenças de salário, exercício de funções e critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (art. 7.º, XXX, CF); a discriminação do trabalhador portador de deficiência (art. 7.º, XXXI, CF); proibição da distinção entre trabalho técnico, manual ou intelectual (art. 7.º, XXXII, CF), entre outros. Como se pode ver pelo texto do art. 7.º do PL 1.987/2007, o mesmo se assemelha ao teor do art. 1.º do *Pacto de San Jose de Costa Rica*,¹² o qual é uma das normas mais bem elaboradas acerca da não discriminação, da igualdade e da liberdade. Ressalte-se a diferença de que a norma do Anteprojeto se limita ao âmbito da relação de emprego.

Porém, indaga-se: é mesmo necessária tal previsão infraconstitucional? A partir do momento em que a Constituição, lei maior do Estado, coloca a não discriminação como direito e garantia fundamental do indivíduo, inclusive dotada de eficácia imediata (art. 5.º, § 1.º, CF), tal garantia deve ser respeitada, independente de qualquer previsão infraconstitucional. Ou seja, o Anteprojeto apenas repetiu o texto constitucional, adaptado ao âmbito da relação de emprego. Embora se vislumbre benefícios neste verdadeiro reforço legislativo, vale dizer, tem o condão de não permitir qualquer sombra de dúvida na questão, esta prática deve ser abandonada no nosso sistema jurídico. A previsão constitucional basta por si só, sendo triste a realidade de um ordenamento que se vê forçado a repetir a norma constitucional em lei ordinária, como forma de efetivá-la ou dar destaque, o que inegavelmente representa um dos fatores da enxurrada de normas no ordenamento jurídico brasileiro.

12. “Art. 1. Obligaación de respetar los derechos

1. Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.”

Exceção existe em relação ao parágrafo único do art. 7.º do PL 1.987/2007.¹³ o qual impõe penalidades para qualquer prática discriminatória pelo empregador, como a multa administrativa e a proibição de obter empréstimos ou financiamentos, penalidades que nada modificam a possibilidade da vítima buscar a reparação por eventuais danos materiais e morais decorrentes. Afinal, a sanção pecuniária, como regra, torna-se efetiva em casos como este, pois nada como onerar o “bolso” do empregador para coibir a reincidência da conduta.

Ademais, o parágrafo único, do dispositivo analisado, representa um importante instrumento para os órgãos de fiscalização do trabalho, permitindo uma atuação mais incisiva contra todas as práticas discriminatórias, as quais não deveriam mais ocorrer nos dias atuais, porém a realidade demonstra o contrário.

1.8 Do rompimento por ato discriminatório (art. 8.º)

O Anteprojeto prevê a reintegração ou remuneração em dobro nos casos de rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, trazendo para o âmbito celetista a norma do art. 4.º da Lei 9.029/1995. Inicialmente, cabe destacar um problema de nomenclatura.

A Consolidação das Leis do Trabalho é a norma que regula as relações de emprego por excelência, sendo as demais abrangidas por este estatuto quando o mesmo consignar tal exceção. Ainda que se tenha conhecimento das referências no sentido de ampliar a abrangência da Consolidação das Leis do Trabalho para as relações de trabalho, a mesma não procede enquanto não for modificado o texto celetista, o qual somente pode ser utilizado para aplicações analógicas, consoante as regras postas na Lei de Introdução ao Código Civil. Ocorre que o art. 7.º do PL 1.987/2007, é expresso quanto ao seu objeto de regulação, que é a relação de emprego. Já o art. 8.º, o qual faz referência expressa e complementa o artigo anterior, coloca como objeto de regulação a relação de trabalho.

Por certo que não procede o apego à nomenclatura ou o privilégio da forma sobre o conteúdo, o que significa dizer que o objeto do art. 8.º do PL 1.987/2007, é a relação empregatícia. Contudo, a utilização de nomenclaturas distintas e controvertidas não é aconselhável, principalmente depois de uma reforma constitucional que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para abranger as relações de trabalho, gênero cuja relação de emprego constitui espécie. Neste particular, é oportuno distinguir que a ampliação da competência trabalhista em virtude da Emenda Constitucional representa alteração processual e no campo da organização judiciária, não podendo ser confundida com legislação material aplicável a cada espécie de relação de trabalho, confusão esta que frequentemente se tem observado. Sugere-se, assim, a substituição do termo relação de trabalho por relação de emprego, não apenas no art. 8.º do PL 1.987/2007, mas no seu todo.

A norma do art. 8.º do PL 1.987/2007, institui uma modalidade de reintegração no emprego, decorrente da despedida por ato discriminatório. A norma

13. Reproduz o art. 3.º da Lei 9.029/1995.

fala em rompimento da relação de trabalho, mas não especifica se o rompimento parte do empregado que sofre uma discriminação ou do empregador que despeje com base em critérios discriminatórios. Contudo, analisando os incisos do art. 8.º do PL 1.987/2007, resta claro que se trata de hipótese de despedida pelo empregador, pois o pedido de demissão não comportaria posterior requerimento de readmissão como faculta a norma analisada. Um detalhe que não se deve confundir é o pedido de demissão com a rescisão indireta, cujos efeitos desta são os mesmos do empregado que é despedido.

Afora isso, o art. 8.º do PL 1.987/2007, adotou semelhantes critérios já previstos nos arts. 495 e 496 da CLT, prevendo uma obrigação de fazer do empregador, qual seja, de reintegrar o empregado. Ressalte-se que embora a faculdade conferida ao empregado no art. 8.º do PL 1.987/2007, a mesmo não poderá ser considerada em absoluto, pois se o empregador negar a reintegração, a única solução possível é a percepção em dobro da remuneração no período do afastamento, uma vez que incabível a imposição física deste *facere*. Assim, a faculdade do empregado, atribuída pelo art. 8.º do PL 1.987/2007, tem sentido apenas para permitir que este pleiteie, desde o início, a remuneração em dobro, mesmo quando possível a reintegração.

1.9 Do trabalhador portador de deficiência (art. 9.º)

O art. 9.º do PL 1.987/2007, insere no âmbito celetista uma norma que impõe às empresas a obrigação de preencher parte dos seus quadros com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência. Tal regulamentação não é inovadora, pois já prevista no art. 93 da Lei 8.213, de 24.07.1991, cujo *caput e incisos* do artigo foram integralmente reproduzidos no art. 9.º do PL 1.987/2007.

Ressalte-se que tal norma é salutar e de grande relevância social, como medida de promoção da igualdade substancial, da dignidade da pessoa humana e do acesso ao emprego daqueles que, diariamente, lidam com dificuldades em razão de mazelas que lhes afligem.

1.10 Da abrangência da Consolidação das Leis do Trabalho (art. 10)

Relevante alteração ocorre na nova disposição do art. 10 do PL 1.987/2007, o qual reproduz, parcialmente, o art. 7.º da CLT. Por questão metodológica, se destaca primeiro a manutenção das alíneas *c* e *d* do art. 7.º da CLT, agora na forma dos incs. I e II do art. 10 do PL 1.987/2007, respectivamente. Trata-se de excluir do âmbito de proteção da Consolidação das Leis do Trabalho aqueles trabalhadores que detêm cargo público, criado por lei, de regime estatutário e regido pelo direito administrativo, conforme previsto no art. 39 da CF.

A par da manutenção do texto do art. 7.º, *c* e *d*, da CLT, deve ser mantida a interpretação doutrinária e jurisprudencial desta norma no sentido de proteger o não estatutário com os direitos trabalhistas. Como ressalta Carrion, “(...) as leis sociais se aplicam às atividades exploradas pelo Estado, sendo hoje inadmissível o trabalho humano, contínuo, para qualquer entidade pública sem

proteção jurídica”.¹⁴ Entretanto, a exigência de concurso para a investidura em cargo público (art. 37, II, da CF) impede o reconhecimento de todos direitos trabalhistas, ensejando apenas o pagamento da remuneração¹⁵ de modo a evitar o enriquecimento ilícito. Dessa forma, poderia o Anteprojeto trabalhar esta importante questão, de modo a especificar e ampliar os direitos trabalhistas de trabalhadores não concursados.

De outra banda, a nova redação do art. 10 do PL 1.987/2007, suprimiu as alíneas *a* e *b* do art. 7.º da CLT, as quais, como regra geral, excluem o trabalhador doméstico e rural do âmbito de incidência da Consolidação das Leis do Trabalho. Tal supressão denota uma modificação substancial no trato dessas categorias de trabalhadores, não sendo mera adequação aos ditames constitucionais vigentes. Como elucidada Carrion: “Nem a lei dos empregados domésticos, nem a Constituição Federal revogaram o art. 7.º, *a*, da CLT, na parte em que os exclui da proteção geral, pelo que permanecem as limitações expressas ou tácitas”.¹⁶

Conforme a disposição do Anteprojeto, altera-se o paradigma anterior de não aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho, respeitada as exceções legais. A nova regra geral passa a ser justamente o contrário, vale dizer, de aplicação das normas celetistas para os empregados domésticos e rurais, salvo em relação àqueles direitos especificamente regulados.¹⁷ Na atual sistemática da Consolidação das Leis do Trabalho, os empregados domésticos possuem apenas os direitos trabalhistas especificamente previstos, seja na Constituição Federal, seja na Lei 5.859/1972. Tanto que o parágrafo único do art. 7.º da Carta de 1988, assegura determinados direitos aos domésticos, o que não significa que tal norma constitucional restrinja outros direitos que não os mencionados, pois, ressalte-se, aqueles são direitos mínimos assegurados.

A restrição aos demais direitos decorria do art. 7.º, *a*, da CLT, o qual foi suprimido pelo Anteprojeto, alterando o paradigma até então vigente. Embora a supressão aludida não permita outra interpretação que não esta, o problema reside em saber se tal modificação foi a real intenção dos idealizadores do Anteprojeto, uma vez que contraria tudo aquilo que foi colocado como justificativa do mesmo.

14. CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 62.
15. TST, Súmula 363: “Contrato nulo. Efeitos. A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2.º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS. (Súmula com redação determinada pela Res. TST 121/2003)”.
16. CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 46.
17. Como, por exemplo, os arts. 49, 496 a 507, entre outros do Anteprojeto.

Diferente é a situação do empregado rural, cujo trato constitucional difere em relação ao doméstico. Da análise do art. 7.º da CF/1988, se verifica uma equiparação entre o trabalhador rural e o urbano, todos favorecidos pelas normas gerais trabalhistas. Os direitos anteriormente devidos apenas aos trabalhadores urbanos, passaram a ser assegurados também aos rurais. Assim, estava revogada a disposição do art. 7.º, *b*¹⁸ da CLT¹⁹ motivo pelo qual a supressão deste dispositivo pelo Anteprojeto não implica alteração na sistemática atual.

1.11 *Dos princípios e normas gerais de direito (art. 11)*

O art. 11 PL 1.987/2007, reproduz integralmente o art. 8.º da CLT, norma de orientação geral na seara trabalhista e de grande importância e utilidade prática no dia-a-dia forense. Considerando a riqueza das situações em concreto e o rápido avanço nas relações de trabalho, a lei trabalhista não consegue regular todas as relações vivenciadas e existentes, sendo fundamental que os operadores de direitos se socorram da jurisprudência, da analogia, da equidade, dos princípios e normas gerais de direito, dos usos e costumes, e do direito comparado. A norma em voga reproduz a orientação dos arts. 4.º e 5.º da LICC.²⁰

Igualmente de destaque é o parágrafo único do dispositivo apreciado, que permite a aplicação subsidiária do direito comum no direito do trabalho, desde que compatível com os princípios fundamentais deste. O direito do trabalho é amparado, quando existente uma lacuna, pela aplicação supletiva do direito civil, mas interpretando este sob o manto dos princípios trabalhistas. Embora a aplicação do direito comum quando inexistente legislação especial é medida consagrada no âmbito jurídico, tal norma consolida uma autorização expressa para tal procedimento, devendo sempre ser invocada quando da aplicação subsidiária do direito civil.

1.12 *Dos atos nulos (art. 12)*

O art. 12 do PL 1.987/2007, versa sobre a proteção da Consolidação das Leis do Trabalho em face dos atos que objetivam desvirtuar, impedir ou fraudar sua aplicação. O texto reproduz, na íntegra, o teor do art. 9.º da CLT. Levando em consideração a divisão doutrinária e legal²¹ que distingue atos nulos e anuláveis,

18. Desde 1963, havia incompatibilidade entre o art. 7.º, *b*, da CLT, e o revogado Estatuto do Trabalhador Rural (Lei 4.214).

19. CARRION, Valentin. Op. cit., p. 51.

20. Dec.-lei 4.657/1942.

21. Código Civil (Lei 10.406/2002):

“Art. 166. É nulo o negócio jurídico quando:

I – celebrado por pessoa absolutamente incapaz;

II – for ilícito, impossível ou indeterminável o seu objeto;

III – o motivo determinante, comum a ambas as partes, for ilícito;

IV – não revestir a forma prescrita em lei;

se tem que a Consolidação das Leis do Trabalho adotou o primeiro critério, ao prescrever que “serão nulos de pleno direito (...)”. Entretanto, na prática, a jurisprudência tem atribuído os efeitos dos atos anuláveis às situações reguladas pelo art. 9.º da CLT²² A nulidade é absoluta, de pleno direito, não produz efeitos nem traz quaisquer consequências²³ Assim deve ser interpretado o art. 9.º da CLT.

Destaca-se que “atos praticados” devem ser entendidos tanto a ação quanto a omissão que intente desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação da Consolidação das Leis do Trabalho. Ademais, considerando que a parte introdutória da Consolidação das Leis do Trabalho constitui espécie de lei de introdução trabalhista, aplica-se o dispositivo analisado para todas as normas de direito material do trabalho, o que afasta a sua utilização em relação às normas processuais.

Em uma realidade de constante fraude aos direitos trabalhistas, em que empregadores atribuem formalmente outras espécies de trabalho a uma relação que, de fato, representa verdadeira relação de emprego, torna-se de extrema utilidade e relevância o art. 12 do PL 1.987/2007.

1.13 Da alteração na empresa (art. 13)

Inova o Anteprojeto no artigo em referência, ao incluir o termo “propriedade” na redação do atual art. 10 da CLT. O referido dispositivo prevê que qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa, e agora também na sua propriedade, não afetará os direitos adquiridos por seus empregados. O dispositivo faz parte das normas que regulamentam a chamada sucessão de empresas, que deve ser analisada em conjunto com os arts. 2.º e 448 da CLT. A alteração do art. 13 do PL 1.987/2007, faz com que este adote a mesma nomenclatura do art. 448 da CLT, lembrando que o primeiro protege direitos adquiridos, enquanto o segundo protege o contrato de trabalho, bilateral.

V – for preterida alguma solenidade que a lei considere essencial para a sua validade;

VI – tiver por objetivo fraudar lei imperativa;

VII – a lei taxativamente o declarar nulo, ou proibir-lhe a prática, sem cominar sanção.

(...) Art. 171. Além dos casos expressamente declarados na lei, é anulável o negócio jurídico:

I – por incapacidade relativa do agente;

II – por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores.

Art. 172. O negócio anulável pode ser confirmado pelas partes, salvo direito de terceiro”.

22. CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 70.

23. ALMEIDA, Amador Paes. *CLT Comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 3.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 48.

Nos termos do Código Civil vigente, especificamente no Livro II, que trata do direito de empresa, define-se o estabelecimento como “(...) todo complexo de bens organizado, para exercício da empresa, por empresário, ou por sociedade empresária”.²⁴ Estrutura jurídica da empresa é a forma pela qual a mesma se constitui, representando uma alteração quando, por exemplo, se transforma uma firma individual em sociedade, aumenta o número de sócios, altera seu nome, endereço ou as cláusulas do contrato social, entre outros. Nas palavras de Carrion, alteração jurídica da empresa “(...) é a modificação de sua constituição ou funcionamento como pessoa com direitos e obrigações (...)”.²⁵ A alteração na propriedade da empresa não tem o condão de modificar o contrato de trabalho, pois, consoante art. 2.º da CLT, empregador é a empresa, sendo que os contratos de trabalho são mantidos com esta organização, e não com seus titulares.

Tomando por base o direito comparado, a lei laboral argentina adotou como critério a transferência do estabelecimento a qualquer título, conservando os direitos adquiridos. É o que dispõe o art. 225 da Ley 20.744/1976: “Artículo 225 (Transferencia del establecimiento). En caso de transferencia por cualquier título del establecimiento, pasarán al sucesor o adquirente todas las obligaciones emergentes del contrato de trabajo que el transmitente tuviera con el trabajador al tiempo de la transferencia, aun aquéllas que se originen con motivo de la misma. El contrato de trabajo, en tales casos, continuará con el sucesor o adquirente, y el trabajador conservará la antigüedad adquirida con el transmitente y los derechos que de ella se deriven”.

Acerca dos efeitos do referido dispositivo legal, oportunas são as referências de Cinthya Kunath: “Los principales efectos que produce son, la transferencia de las relaciones de trabajo existentes en el establecimiento y la transferencia de las deudas del transmitente al adquirente, incluidos los créditos devengados, y el reconocimiento expreso de la antigüedad. Estas obligaciones pasan al nuevo adquirente ope legis, sin que puedan oponer las partes al trabajador involucrado pactos en contrario que hubiesen celebrado”.²⁶

Interessante seria que o art. 13 do PL 1.987/2007, adotasse uma nomenclatura aberta, como a lei argentina, em vez de especificar alterações na propriedade e estrutura jurídica da empresa. Entretanto, da análise conjugada dos arts. 2.º, 10 e 448 da CLT, se extrai como melhor interpretação justamente a preservação dos direitos dos trabalhadores, independente da forma ou tipo de transformação que ocorrer com o empregador. Deve estar sempre em evidência a intenção da norma analisada, no sentido de que as modificações internas ou entre empresas não podem afetar os contratos de trabalho e os direitos adquiridos dos trabalhadores, independentemente de qualquer nomenclatura que se atribua a este fenômeno.

24. Art. 1.142 do CC/2002.

25. CARRION, Valentin. *Op. cit.*, p. 71.

26. KUNATH, Cinthya. *Ley 20.744 comentada*. Equipo Federal del Trabajo (coord.). Disponível em <<http://www.eft.org.ar>>. Acesso em: 18.04.2008.

Por fim, cabe ressaltar que os dispositivos celetistas conflituam, parcialmente, com o art. 141, II, da Lei 11.101/2005 (Lei de Falências)²⁷ o qual prevê expressamente que a aquisição da empresa não caracteriza sucessão trabalhista. Nos casos específicos de arrematação de bens na falência ou na recuperação judicial, o arrematante fica isento das obrigações do devedor, inclusive trabalhistas, representando uma verdadeira exceção à regra geral trabalhista analisada.

1.14 Da prescrição (art. 14)

O Anteprojeto altera a redação do art. 11 da CLT, tão-somente para adequá-lo ao preceito constitucional inserido no art. 7.º, XXIX, da CF/1988. A partir da EC 28, de 25.05.2000, resta unificado o prazo prescricional tanto para trabalhadores urbanos quanto para rurais, por meio da regra de prescrição parcial de cinco anos, respeitada a prescrição total de dois anos da extinção do contrato de trabalho. Assim, a redação dada ao art. 14 do PL 1.987/2007, faz com que a Consolidação das Leis do Trabalho passe a observar a regra prescricional prevista na Constituição Federal.

No tocante aos empregados domésticos, cabe observar que, embora possível o debate, está corretamente sedimentada na jurisprudência a aplicação do prazo prescricional dos trabalhadores urbanos. Não obstante, deve ser considerado que o Anteprojeto altera o paradigma dos trabalhadores domésticos, no sentido de que se aplicam todas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho aos mesmos, salvo as exceções expressamente previstas. Não havendo exceção na regra prescricional, não haverá mais dúvida quanto à aplicação do prazo prescricional do art. 14 do PL 1.987/2007, também em relação aos domésticos.

27. “Art. 141. Na alienação conjunta ou separada de ativos, inclusive da empresa ou de suas filiais, promovida sob qualquer das modalidades de que trata este artigo:

I – todos os credores, observada a ordem de preferência definida no art. 83 desta Lei, sub-rogam-se no produto da realização do ativo;

II – o objeto da alienação estará livre de qualquer ônus e não haverá sucessão do arrematante nas obrigações do devedor, inclusive as de natureza tributária, as derivadas da legislação do trabalho e as decorrentes de acidentes de trabalho.

§ 1.º O disposto no inc. II do caput deste artigo não se aplica quando o arrematante for:

I – sócio da sociedade falida, ou sociedade controlada pelo falido;

II – parente, em linha reta ou colateral até o 4.º (quarto) grau, consanguíneo ou afim, do falido ou de sócio da sociedade falida; ou

III – identificado como agente do falido com o objetivo de fraudar a sucessão.

§ 2.º Empregados do devedor contratados pelo arrematante serão admitidos mediante novos contratos de trabalho e o arrematante não responde por obrigações decorrentes do contrato anterior”.

1.15 Do regime do seguro social (art. 15)

O art. 15 do PL 1.987/2007, reproduz *ipsis litteris* o art. 12 da CLT, o qual destaca que “os preceitos concernentes ao regime de seguro social são objeto de lei especial”²⁸. O regime de seguro social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos Poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social²⁹. É regulado a partir da Constituição Federal e da Lei Orgânica da Seguridade Social (Lei 8.212/1991), bem como por diversas leis especiais. A seguridade social e o direito previdenciário não se confundem com o direito do trabalho, embora haja íntima conexão entre ambos.

O dispositivo analisado poderia ser suprimido, uma vez que carece de maior significação no âmbito do direito do trabalho. Até porque é inegável, no sistema jurídico pátrio, que a legislação especial prepondera em relação às normas gerais.

2. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de lei em questão deve ser reformulado, uma vez que tal trabalho move todo um maquinário estatal e diversos setores da sociedade para, ao final, afirmar-se que não se está fazendo a necessária reforma trabalhista. Inúmeras são as justificativas para tanto, principalmente sob o argumento que uma possível reforma demanda um trabalho mais árduo e de maior duração. Contudo, isso deve ser feito, uma ou outra hora, pois a única coisa que não se pode admitir é a permanência de uma legislação trabalhista que protege menos da metade dos trabalhadores brasileiros e cujos índices da informalidade são cada vez maiores. Ainda que a reforma da legislação trabalhista seja uma obra grandiosa, a mesma deve ter início imediato, suplantando cada tijolo que se fizer necessário, sendo a intenção desta pesquisa justamente contribuir para tanto.

Por tais razões se abriu mão da conduta de fiscal das alterações para discutir proposições que buscam modernizar a legislação do trabalho, mesmo que tal exame esteja restrito ao Título I, vale dizer, a parte introdutória da Consolidação das Leis do Trabalho. Antes mesmo de consolidar as idéias apresentadas, almeja-se suscitar o debate, levando sempre em consideração a realidade imposta e a necessidade de uma revisão dos paradigmas do trabalho.

BIBLIOGRAFIA

- ALMEIDA, Amador Paes. *CLT Comentada: legislação, doutrina, jurisprudência*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 2. ed. rev. e ampl. São Paulo: Ed. LTr, 2006.

28. Art. 12 da CLT.

29. Art. 194 da CF/1988.

- CARRION, Valentin. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*. 32. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2007.
- CHIARELLI, Carlos Alberto. *O trabalho e o sindicato: evolução e desafios*. São Paulo: Ed. LTr, 2005.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 5. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2006.
- GOMES, Orlando. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005.
- KUNATH, Cinthya. *Ley 20.744 comentada*. Equipo Federal del Trabajo (coord.). Disponível em: <<http://www.eft.org.ar>>. Acesso em: 18.04.2008.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de direito sindical*. 3. ed. São Paulo: Ed. LTr, 2003.
- _____. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho*. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Curso de direito do trabalho*. 9. ed. rev. e atual. Curitiba: Juruá, 2005.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 8. ed. rev. e atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- STÜRMER, Gilberto et. al. *Questões controvertidas de direito do trabalho e outros estudos*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2006.