



**TIPO DE TRABALHO:** INFORMAÇÃO TÉCNICA

**SOLICITANTE:** Deputado GIOVANI CHERINI

**ASSUNTO:** elaboração de minuta de projeto de lei para instituir o programa federal permanente de pagamento parcelado de condenações trabalhistas.

**AUTOR:** Nilton Rodrigues da Paixão Júnior  
Consultor Legislativo da Área V  
Direito do Trabalho e Processual do Trabalho

O Deputado Giovani Cherini apresenta a seguinte solicitação de trabalho à Consultoria Legislativa:

*Gentileza verificar a possibilidade de elaborar Projeto de Lei que institui o Programa Federal permanente de pagamento parcelado de condenações trabalhistas.*

Em virtude do art. 6º, inciso IV, da Resolução n.º 48, de 1993, da Câmara dos Deputados, cumpre aos consultores legislativos “informar, preliminarmente, o solicitante, quando for o caso, da inviabilidade constitucional, jurídica, legal ou regimental, técnica, financeira ou orçamentária de proposição que lhes tenha sido distribuída para relatar ou elaborar”.

Toda a argumentação constante da minuta de autoria do Professor Edison Freitas de Siqueira, do Instituto de Estudos Econômicos e dos Direitos dos Contribuintes (IEEDC), gira em torno do seguinte contexto, como consta do texto a nós encaminhado:

*Mais do que o sentimento de imprevisibilidade, existe um medo efetivo quanto ao que representa o custo de Reclamações Trabalhistas como elemento adicional do custo do Contrato de Trabalho em si.*

A afirmação de que o medo do custo das reclamações trabalhistas é "mais do que o sentimento de imprevisibilidade" é um excesso. O sentimento de imprevisibilidade é, de fato, um fator importante que contribui para o medo dos empregadores. A legislação trabalhista brasileira é complexa e de difícil interpretação, o que gera uma grande incerteza para os empregadores. Essa incerteza pode levar a erros, que podem resultar em reclamações trabalhistas.

No entanto, o medo do custo das reclamações trabalhistas também é motivado por outros fatores, como a cultura litigiosa do Brasil e a percepção de que os trabalhadores estão mais propensos a buscar seus direitos na Justiça.

A afirmação de que o custo das reclamações trabalhistas é um "elemento adicional do custo do Contrato de Trabalho em si" também é um

exagero. O custo das reclamações trabalhistas é, na verdade, um custo inerente à relação de trabalho. O empregador tem a obrigação de cumprir a legislação trabalhista e garantir os direitos dos trabalhadores. Quando ele não cumpre essas obrigações, ele está sujeito a reclamações trabalhistas.

O custo das reclamações trabalhistas pode ser significativo para os empregadores, mas esse custo não é necessariamente desproporcional aos benefícios que os trabalhadores recebem. Os trabalhadores têm o direito a um salário justo, a condições de trabalho seguras e saudáveis, a férias remuneradas etc. Esses direitos são importantes para garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores.

O custo das reclamações trabalhistas pode ser reduzido por meio de medidas preventivas, como a adoção de boas práticas trabalhistas e a conscientização dos empregadores sobre seus direitos e obrigações. Os empregadores que adotam boas práticas trabalhistas são menos propensos a cometer erros que possam resultar em reclamações trabalhistas. Além disso, a conscientização dos empregadores sobre os direitos e obrigações trabalhistas pode ajudá-los a cumprir a legislação trabalhista e evitar infrações.

Portanto, o custo das reclamações trabalhistas não deve ser visto apenas como um custo adicional, mas também como um custo necessário para garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho.

No que pertine aos acordos, tanto judiciais quanto extrajudiciais, fixar-lhes limites é nítida afronta ao princípio da autonomia das partes, à liberdade de contratação e de disposição de direitos.

Urge considerar que os acordos judiciais ou extrajudiciais são uma forma de solução consensual dos conflitos trabalhistas. Eles são celebrados entre as partes envolvidas no conflito, com a mediação ou homologação do juiz.

A autonomia das partes é um princípio fundamental do Direito. Ele significa que as partes são livres para celebrar acordos que lhes sejam convenientes. Essa autonomia é especialmente importante no Direito do Trabalho, pois as partes envolvidas na relação de trabalho são, muitas vezes, desiguais.

Limitar os acordos judiciais é invadir a autonomia das partes. Isso significaria que o Estado estaria interferindo na liberdade das partes de celebrar acordos que lhes sejam convenientes.

Os acordos judiciais podem ser uma forma de evitar a judicialização dos conflitos trabalhistas. Isso pode reduzir os custos do processo, tanto para as partes quanto para o Estado.

Os acordos judiciais podem ser uma forma de garantir a justiça e a equidade nas relações de trabalho. Isso ocorre porque as partes envolvidas no conflito têm a oportunidade de negociar um acordo que seja justo para ambas.

Os acordos judiciais podem ser uma forma de promover a paz social. Isso ocorre porque eles permitem que as partes envolvidas no conflito resolvam suas diferenças de forma amigável.

Apesar de todas as considerações aqui expendidas, elaboramos o projeto de lei requerido, dele afastando as disposições que afrontam a autonomia das partes para celebrarem acordos judiciais e extrajudiciais.

Consultoria Legislativa, em 18 de dezembro de 2023.

Nilton Paixão  
Consultor Legislativo