

texto-síntese

REFORMA TRABALHISTA

Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical

02/05/2017

REFORMA TRABALHISTA

Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical

O Projeto de Lei PL 6.787/2016, aprovado pela Câmara dos Deputados em 26 de abril, modifica cerca de 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além de rever pontos específicos de outras leis e derrubar súmulas do TST que continham interpretações favoráveis aos trabalhadores¹. Trata-se da mais ampla alteração realizada na CLT de uma só vez.

Os fundamentos do projeto aprovado na Câmara são:

a) revogação do princípio que protege o trabalhador perante o empregador e, segundo o qual, o primeiro é a parte mais fraca na relação de emprego, reduzindo a proteção do Estado aos trabalhadores e aumentando as garantias e a liberdade de ação das empresas nas relações de trabalho;

b) redução do poder de negociação e contratação coletiva dos sindicatos, prevendo a possibilidade de realização de acordos individuais - inclusive verbais - para a pactuação de diversos aspectos das relações de trabalho, a não exigência de participação dos sindicatos na homologação de rescisões, o condicionamento da contribuição sindical à prévia concordância dos trabalhadores e a constituição de uma forma de representação dos trabalhadores independente do sindicato;

c) autorização para o rebaixamento de direitos previstos em lei, por meio do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado em relação a diversos aspectos das relações de trabalho;

d) ampliação da participação de contratos atípicos e do trabalho autônomo no conjunto das formas de contratação existentes no mercado de trabalho, dando às empresas mais alternativas de promover ajustes nos custos fixos e;

e) forte restrição à atuação e ao poder normativo da Justiça do Trabalho, bem como ao acesso dos trabalhadores ao judiciário trabalhista, criando uma série de condicionantes, limitando a gratuidade e impondo penalidades ao demandante caso perca a ação

¹ A presente análise se baseia no texto aprovado na Câmara de Deputados em 26 de abril de 2017. O objetivo aqui não é esmiuçar a versão do PL 6.786/2016 aprovada na Câmara, mas somente analisar linhas gerais do projeto naquilo que se refere à negociação coletiva e às relações de trabalho, às condições de trabalho e à ação sindical. Muitos dispositivos do PL 6.787 alteram o processo de tramitação de ações na Justiça do Trabalho, mas essa questão não será analisada neste texto. As súmulas derrubadas são as de número 90 (horas *in itinere* contabilizadas na jornada), 437 (intervalo intrajornada de no mínimo uma hora), 444 (jornada 12x36 admitida somente por meio de acordo coletivo) e 372 (incorporação ao salário de gratificação, após 10 anos de pagamento)

Além desses fundamentos, o projeto estabelece uma série de garantias e proteções às empresas, entre elas, uma forma de “blindagem patrimonial”, ao limitar o conceito de grupo econômico de forma a restringir a cobrança de passivos trabalhistas.

Em síntese, a reforma trabalhista inscrita no Projeto de Lei 6.787/2016 institui um marco regulatório para as relações de trabalho altamente favorável aos interesses das empresas. Com isso, reverte a lógica que originalmente inspirou a criação da legislação trabalhista no país, de cunho mais protetivo ao trabalhador, ainda que permeada por uma visão conservadora a respeito dos direitos coletivos de organização e representação.

A seguir, serão indicados e comentados os principais riscos e perdas para os trabalhadores e para o movimento sindical trazidos pelo projeto de reforma trabalhista aprovado recentemente pela Câmara dos Deputados.

1. RELAÇÕES DE TRABALHO, NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PAPEL DA JUSTIÇA DO TRABALHO

- Possibilita a prevalência do negociado sobre o legislado em relação à definição, **entre outros**, dos seguintes temas:

- Limite diário da jornada, observado o limite semanal de 44 horas
- Forma de quitação das horas extras, mediante pagamento **ou** compensação por meio de banco de horas (coletivo ou individual)
- Forma de registro da jornada (ponto eletrônico ou outras formas)
- Intervalo intrajornada, observados os períodos mínimos de 30 e 15 minutos para jornadas de 8 e 6 horas, respectivamente. Caso ocorra descumprimento desses períodos mínimos, o pagamento de horas extras incidirá somente sobre o tempo mínimo de intervalo não observado.
- Regulamentação do teletrabalho, do regime de sobreaviso (permanência do empregado à disposição do empregador fora do horário e local habitual de trabalho, para, a qualquer momento, ser convocado) e do trabalho intermitente, em que são alternados períodos de prestação de serviços e de inatividade - horas, dias ou meses - independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador
- Enquadramento do grau de insalubridade dos locais de trabalho nas empresas
- Prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres sem prévia autorização do Ministério do Trabalho
- Pagamento da PLR em mais de duas parcelas

- Estabelece a prevalência dos acordos (documentos celebrados entre um sindicato de uma categoria e uma ou mais empresas) sobre as convenções coletivas de trabalho (celebradas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais), ainda que as condições de trabalho dos acordos sejam inferiores às definidas nas convenções. Até agora, isso não era permitido.
- Permite que trabalhadores com salários mais elevados (acima de R\$ 11 mil), estabeleçam diretamente com os empregados as condições de seu contrato de trabalho, sem necessidade de formalização em acordo coletivo
- Possibilita a pactuação de banco de horas mediante acordo individual
- Possibilita o contrato individual de trabalho mediante acordo verbal
- Regulamenta o trabalho intermitente (Jornada “Zero Hora”)
- Estabelece a plena quitação de direitos quando da adesão de trabalhadores a Planos de Desligamento ou Aposentadoria Voluntários
- Extingue o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre a ultratividade dos instrumentos normativos de trabalho (Súmula 277) e estabelece no § 3º do art. 614: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo **vedada a ultratividade**”
- Permite a rescisão de contrato de trabalho de comum acordo, com pagamento de metade da multa e do aviso prévio, sem direito a seguro desemprego
- Estabelece o termo individual de quitação anual e plena do pagamento de todas as verbas salariais e trabalhistas. Uma vez assinado esse termo, haverá grande dificuldade para o trabalhador realizar futuras reclamações trabalhistas.
- Restringe a atuação da Justiça do Trabalho, já limitada pela Emenda Constitucional 45 (comum acordo para instauração dos dissídios coletivos), inclusive em relação ao conteúdo das súmulas, jurisprudências e orientações jurisprudenciais do TST
- Dificulta o acesso à Justiça do Trabalho, entre outros motivos, por estipular cobrança de perícias até para os trabalhadores de baixa renda. De um modo geral, restringe bastante o acesso gratuito à Justiça do Trabalho
- Restringe a intervenção da Justiça do Trabalho nos resultados das negociações coletivas, pela observação do “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, mesmo que eventualmente se entenda que o acordo ou convenção fira normas legais

- Amplia as possibilidades de reconhecimento oficial (homologação) de acordos extrajudiciais entre empresa e empregado pela Justiça do Trabalho, inclusive quanto à quitação de passivos
- Estabelece a arbitragem como forma preferencial de solução de conflitos entre a empresa e profissionais de nível superior com renda superior a duas vezes o teto do Regime Geral da Previdência Social

2. GARANTIAS ÀS EMPRESAS

- Limita o conceito de grupo econômico e desresponsabiliza empresas pertencentes aos mesmos proprietários em relação a débitos trabalhistas de uma delas, se não for comprovado o controle de uma empresa sobre outra. Com isso, favorece a criação de empresas com “sócios laranja” e dificulta a recuperação de débitos trabalhistas e previdenciários
- Impõe multa ao “litigante de má-fé”, o que pode prejudicar o recurso à justiça para garantia de direito sonogado, em especial quando o valor da causa for alto
- Impõe custas judiciais ao trabalhador que faltar à audiência, mas concede mais garantias ao empregador, caso ele falte
- Cria o conceito genérico de dano extrapatrimonial para abarcar situações diversas que envolvem, por exemplo, o dano moral decorrente de assédio. O conceito também poderá contemplar, a partir de entendimento mais amplo, a penalização de ações individuais ou coletivas dos trabalhadores que ocasionem danos à marca, reputação ou imagem das empresas. Estabelece valores diferenciados para as indenizações por danos extrapatrimoniais causados ao trabalhador conforme sua remuneração

3. CONDIÇÕES DE TRABALHO E NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO

- Cria o contrato intermitente, pelo qual o trabalhador será remunerado somente pelas horas que efetivamente trabalhou, ainda que tenha permanecido à disposição por mais tempo
- Possibilita que trabalhadoras gestantes e lactantes possam trabalhar em áreas insalubres, desde que autorizadas por atestado médico
- Possibilita o parcelamento das férias em três períodos, sendo um deles não inferior a duas semanas consecutivas. Isso pode dificultar o planejamento das férias pelo trabalhador e a família dele e reduzir o tempo necessário de descanso

- Possibilita a negociação sobre o enquadramento do grau de insalubridade dos locais de trabalho nas empresas e a prorrogação da jornada de trabalho em locais insalubres, sem prévia autorização do Ministério do Trabalho
- Extingue o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho sobre as horas *in itinere* como parte da jornada efetiva do trabalhador que utiliza transporte próprio da empresa e ela se localiza em local de difícil acesso
- Possibilita a redução do intervalo intrajornada para o mínimo de meia hora, para quem trabalha oito horas diárias ou 15 minutos, para quem trabalha seis horas diárias
- Possibilita a extensão da jornada diária para além de 10 horas diárias (oito normais e duas extras) “por necessidade imperiosa”, observado o limite semanal de 44 horas, sem necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho
- Permite ao empregador a alteração unilateral de cargo de confiança ocupado pelo empregado, revertendo-o ao cargo anterior, sem que haja necessidade de incorporação de gratificações e adicionais ao salário do cargo anterior, independentemente do período de desempenho no cargo de confiança.
- Extingue a necessidade de registro do Plano de Cargos e Salários da empresa no Ministério do Trabalho, mesmo quando ele definir critérios para o pagamento de salários distintos para as mesmas funções
- Amplia as parcelas não integrantes do salário ao estabelecer que **prêmios, abonos e diárias de viagens** (mesmo quando superiores a 50% da remuneração) **não compõem** a remuneração, mesmo se forem habituais.
- Extingue o cômputo do tempo para troca de uniforme e higiene pessoal na empregadora como hora de trabalho
- Impõe restrições à efetivação da isonomia salarial, isto é, da regra que prevê “salários iguais para funções iguais” no interior da mesma empresa
- Extingue o intervalo obrigatório de 15 minutos que antecede a prorrogação da jornada de trabalho
- Libera a terceirização de forma irrestrita, corrigindo, assim, eventuais interpretações ambíguas contidas na Lei 13.429/2017, que regulamentou, recentemente, o trabalho temporário e a terceirização

4. ATUAÇÃO DOS SINDICATOS

- De um modo geral, reduz as garantias institucionais (do Estado e do sindicato) nas relações de trabalho e reforça a negociação *individual* direta entre empresa e trabalhadores. Além disso, estimula a fragmentação da negociação coletiva, ao favorecer as negociações por empresa
- Estabelece a representação no local de trabalho independente do sindicato, inclusive por meio de comissão, o que pode significar o embrião do sindicato por empresa. Como o rol de atribuições da comissão de empregados é praticamente igual ao do sindicato, poderá haver superposição de atribuições e mesmo conflito entre comissão e sindicato em relação ao âmbito de atuação de cada um. Na prática, a comissão extingue o monopólio da representação dos trabalhadores pelo sindicato, previsto na CLT e na Constituição Federal
- Determina que qualquer tipo de contribuição sindical só poderá ser descontado dos trabalhadores mediante expressa autorização prévia, que deverá ser comunicada à empresa
- Extingue a obrigatoriedade da homologação da rescisão no sindicato para os contratos com mais de um ano de duração. A homologação poderá feita pela comissão ou pelo representante dos empregados
- Possibilita a demissão coletiva sem prévio conhecimento ou negociação com o sindicato e sem necessidade de que haja formalização em acordo ou convenção coletiva

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Projeto de Lei 6.787/2016 resultará, na prática, na drástica redução de direitos e no desmantelamento do sistema de relações de trabalho que vigorou no país desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Mais ainda, representará substancial redução do papel do Estado em relação à proteção ao trabalhador, o que deve piorar as condições de vida e trabalho e a capacidade de negociação dos sindicatos cenário econômico extremamente adverso. O projeto, portanto, reverte, de forma cabal, os fundamentos legais, políticos e ideológicos que orientaram, até agora, as relações entre Estado, capital e trabalho no país.

Além disso, cria uma nova forma de contrato de trabalho – o trabalho intermitente – e amplia de forma preocupante as possibilidades e condições de vigência de contratos atípicos, como o trabalho em tempo parcial. Essas medidas, somadas à liberalização generalizada da terceirização e do contrato temporário, à previsão da quarteirização e pejotização, promovida pela Lei 13.429/2017, poderão precarizar ainda mais as

condições e relações de trabalho no país e ainda trazer impactos negativos sobre a arrecadação fiscal e previdenciária.

Portanto, está em curso no país um verdadeiro desmonte da legislação trabalhista e sindical que ensejará retrocesso da proteção social ao trabalho aos primórdios do processo de industrialização do país.