

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 aumento das garantias e da 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 dez 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 ultrapassado.
- 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). Hoje, isso já é possível, desde que as condições do acordo sejam melhores para os trabalhadores da empresa do que as fechadas na convenção da categoria. No projeto, não há qualquer menção a esse requisito, o que indica que as condições poderão ser rebaixadas.
- 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

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 pejetização, 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.