

**VOTO EM SEPARADO
DO SENADOR
PAULO PAIM
AO PLC 38/17
REFORMA TRABALHISTA**

4ª Edição

Brasília - 2017

Brevíssimas

Esta cartilha trás o meu voto em separado ao PLC 38/2017 (reforma trabalhista). O voto foi subscrito por toda a bancada de senadores do PT no Senado Federal.

A proposta tramitou nas comissões de Assuntos Econômicos (CAE), de Assuntos Sociais (CAS) e de Constituição e Justiça (CCJ). No dia 13 de junho, ela foi aprovada na CAS. Constam também nesta publicação os textos introdutórios que fiz nas três comissões, antes da leitura do voto em separado.

Senador Paulo Paim

De mãos dadas

Não serei o poeta de um mundo caduco
Também não cantarei o mundo futuro
Estou preso à vida e olho meus companheiros
Estão taciturnos mas nutrem grandes esperanças
Entre eles, considero a enorme realidade
O presente é tão grande, não nos afastemos
Não nos afastemos muito, vamos de mãos dadas.

Carlos Drummond de Andrade

A lto lá, esta terra tem dono

Tenho estabelecido nestes 35 anos de vida pública, primeiramente como dirigente sindical e depois como deputado federal e senador da República, uma série de ações em defesa do conjunto da sociedade brasileira. Penso que o Brasil Nação que almejamos está intrinsecamente ligado às reais necessidades da nossa gente.

Nessas minhas andanças pelo mundo legislativo, pude incorporar nas pautas dos debates, discussões e projetos de lei muitas dessas realidades que, infelizmente, são renegadas cotidianamente, na sua grande maioria, pelo Congresso Nacional.

Falo do mundo do trabalho, idosos, aposentados e pensionistas, negros, mulheres, jovens, pessoas com deficiência, LGBTTs, povos indígenas, pequenos empreendedores, os discriminados.

Desses diálogos com o nosso povo e das reflexões das madrugadas surgiram três importantes leis sociais: Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010) e Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015).

A própria valorização do salário-mínimo nasceu desses bons combates pelo país afora, através de uma comissão mista especial, no ano de 2005. Foi nesse espaço democrático que foram estabelecidas as bases da Política Nacional de Valorização do Salário-Mínimo, que culminou na Lei Federal 12.382/2011, beneficiando hoje quase 50 milhões de pessoas.

A reforma trabalhista proposta pelo governo federal é um golpe mortal nas conquistas sociais históricas do nosso operariado, dos camponeses, dos homens e mulheres que compõem essa imensidão acalorada da diversidade brasileira. Explodir a nossa pedra sagrada, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), é algo inaceitável e que só nos faz unificar cada vez mais a nossa resistência.

Os direitos trabalhistas assinados por Getúlio Vargas e os consagrados na Constituição Cidadã de 1988, assim chamada por Ulisses Guimarães, foram sementes plantadas e frutos colhidos através do sacrifício coletivo do povo brasileiro. Houve sim muito suor, lágrimas e sangue nas ruas. Muitos tombaram. Mas eles nos deixaram um dos mais belos exemplos de dignidade: sempre valerá a pena lutar por justiça.

A nossa luta ecoa o grito e as gargantas roucas dos mais longínquos rincões da nossa Pátria e canta as canções daqueles que insistem em esperar um país mais justo e soberano. Façamos desta verdadeira romaria, em caminho de estrelas, afirmando a quem possa interessar: “alto lá, esta terra tem dono”.

Brasília, 6 de junho de 2017.
Comissão de Assuntos Econômicos (CAE),
Senado Federal.

Senador Paulo Paim

Eu não me calo

Eu preconizo um amor inexorável
E não me importa pessoa nem cão:
Só o povo me é considerável,
Só a pátria é minha condição.
Povo e pátria manejam meu cuidado,
Pátria e povo destinam meus deveres
E se logram matar o revoltado
Pelo povo, é minha Pátria quem morre.
É esse meu temor e minha agonia.
Por isso no combate ninguém espere
Que se quede sem voz minha poesia.

Pablo Neruda

Escutem a batida dos tambores, ouçam o rufar

Aqui estamos embebecidos de amor e de luta. A causa é justa. Os direitos trabalhistas e sociais da nossa gente estão em jogo no tabuleiro de xadrez. Não o de kasparov, mas no tabuleiro das assimetrias, das desigualdades, das pedras não lapidadas.

Vamos falar no pouco tempo que temos pela frente sobre a vida de milhões de brasileiros. Horas, minutos e segundos separam, acreditem, o destino e as pegadas do nosso povo trabalhador. É muito pouco para a grandeza do tema.

Erico Veríssimo, em “Um Certo Capitão Rodrigo”, colocou uma epígrafe retirada da Bíblia, que tem a ver com tudo isso, com este momento de sangria e vergonha do nosso país...

“Uma geração vai, e outra geração vem; porém a terra para sempre permanece. E nasce o sol, e põe-se o sol, e volta ao seu lugar onde nasceu. O vento vai para o sul, e faz seu giro para o norte; continuamente vai girando o vento, e volta fazendo seus circuitos”.

Os homens passam, as elites dominantes do dinheiro e da política, sinceramente, são “poeira ao vento”. Mas a luta do nosso povo é eterna. Não abrimos mão de solfejar as cantigas da história.

Somos o solo de Guararapes tingido de vermelho, somos os índios, os malês e somos Zumbi, ... os farrapos, as Anitas Garibaldi, os balaios e os cabanos, somos os clarins de Osório, as greves, as mães trabalhadoras amamentando os filhos, somos todos irmãos do Henfil, e também somos o povo nas ruas por mais de 500 anos gritando Pátria, Pátria, Pátria... Pátria Somos Todos.

Escutem a batida dos tambores, ouçam o rufar... é lindo, faz a alma chorar e o peito explodir em sonata de liberdade.

Sofremos sim como os poetas que morrem cedo. Choramos sim ao nascimento de um filho, ao sorriso de um neto, na partida de um amigo, ao florir da primavera, aos encantamentos da vida.

A grande virtude do homem público é a fidelidade para com as suas causas, as justas e sublimes razões da sua existência.

Fiquemos ao lado do povo brasileiro... atravessando rios, transpondo montanhas e pintando luas e horizontes. Perseverando sempre. Assim eu creio.

**Brasília, 13 de junho de 2017.
Comissão de Assuntos Sociais (CAS),
Senado Federal.**

Senador Paulo Paim

Guerreiro menino

Um homem... Precisa de carinho
Precisa de ternura
Precisa de um abraço... Da própria candura.

Guerreiros são pessoas
Tão fortes, tão frágeis
Guerreiros são meninos... No fundo do peito

Eu vejo que ele berra
Eu vejo que ele sangra
A dor que tem no peito... Pois ama e ama.

Um homem se humilha
Se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida... E vida é trabalho

E sem o seu trabalho
O homem não tem honra
E sem a sua honra... Se morre, se mata
Não dá pra ser feliz.

Gonzaguinha

Por quem os sinos dobram?

Aqui me encontro na mais angustiante luta da minha vida. Os ossos me doem como nunca e a carne tenta se desprender.

Tenho cabelos brancos pelas geadas do tempo e diminutos como herança dos meus ancestrais. Caminho a passos lentos e desafio o vento a me envergar. Que venham temporais e sóis queimantes.

Sou imigrante de mim mesmo e estou enamorado de alma e coração. Pelearei sempre quando a causa for justa.

Há um canto uníssono vindo dos mais distantes rincões do nosso país. Ouçam, ele vem como ventania.

Há luzes refletindo séculos e séculos em diferentes matizes com suas cores vibrantes que bordam sonhos e esperanças daqueles que eram poucos, e que em pouquíssimas luas se tornaram tantos...

Pátria Somos Todos. E em todos os dias, semanas, meses, anos, se tentarem nos matar de sede... ora, ora, beberemos democracia e liberdade.

Ênio Silveira, um dos mais brilhantes editores brasileiros, em uma das primeiras traduções de Ernest Hemingway, assim perguntou: Por quem chora aquele sino? Aquele sino chora por todos nós. E isso significa a unidade do mundo...

Somos um todo, e tudo quanto afeta qualquer uma das partes afeta de um modo ou de outro todos os mais.

Sim. Por quem os sinos dobram? Dobram por você povo brasileiro, pelos trabalhadores e trabalhadoras.

A reforma trabalhista é desumana, cruel e impiedosa. Ela atinge a vida e o cotidiano de homens e mulheres do nosso Brasil, que apenas cumprem a sina de sobreviver ao dilúvio vulgar imposto pelos gafanhotos da noite e pelas garras das feras que se alimentam do penar alheio. Sim... Essas animálias são alcateias de hienas que buscam o proveito próprio com o sangue do povo brasileiro.

Mas, afinal, quem é essa gente que é alvo da vilania do capital e daqueles que exercem o poder por vias antidemocráticas?

É o João, a Maria, o José, a Antônia, o Pedro, a Ana, o Francisco, a Tânia, o Raimundo, a Fernanda, o Paulo, a Mariana, a Clara, o Isaac, ... E tantos e tantos outros milhões de guerreiros e guerreiras que fazem do nosso país o melhor de todos.

Uma nação verdadeira se faz com povo na rua e boa luta no parlamento. A história foi construída assim, demarcamos as nos-

sas fronteiras dessa maneira.

Todos nós temos atavismos, que menos dia e mais dia, nos dão a vontade de acordar, se espreguiçar, levantar das nossas camas, acarinhar o amor das nossas esposas, esposos, filhos, netos, correr e abraçar os amigos, abrir a janela, e levantar as mãos aos céus e gritar: eu estou vivo e quero que o nosso Brasil seja justo com a sua gente.

Invoquemos, serenamente, mas com perseverança, as energias mais secretas que habitam em cada um de nós e as loucuras mais legais e necessárias que o ser humano tem direito.

Saudemos os espíritos da brasilidade, da justiça e da humanidade. Vamos contagiar estas plagas, de sul a norte, com amorosidade e imagens nos espelhos. Vamos nos deliciar com os cantos populares, declamar poemas, ser protagonistas do tetro da vida...

Pintar a estética verdadeiramente que nos pertence, o verde e amarelo. Vamos deixar aflorar as nossas virtudes e construir muralhas de sabedoria. Agarremos pela cintura a eternidade, ela está no presente.

Não à reforma trabalhista. Viva o Brasil.

Brasília, 21 de junho de 2017.
Comissão de Constituição e Justiça (CCJ),
Senado Federal.

Senador Paulo Paim

Voto em Separado

Perante a COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, da Presidência da República, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 – PL nº 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada “reforma trabalhista”. Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal para análise que se pretende breve. Nesta casa, foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso passar diretamente à análise dos pontos da proposição.

III – ANÁLISE

A Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania tem competência regimental para a apreciação dos aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais das proposições que lhe são submetidas, nos termos do art. 101, I do Regimento Interno do Senado Federal.

A matéria já foi submetida à consideração das Comissões de Assuntos Econômicos (CAE) onde foi aprovada e de Assuntos Sociais (CAS), onde foi rejeitada, sendo aprovado, meu voto em separado que passou a ser o Parecer da Comissão.

Dado o teor de nossa manifestação naquela Comissão, servimo-nos dos seus termos introdutórios, que tratam justamente da constitucionalidade do PLC nº 38 e, em termos mais gerais, da sua contrariedade ao espírito da Constituição para balizar nossa manifestação aqui na CCJ.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 (CF) e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

A Constituinte de 1987/88 configurou-se, lembremos, como o ponto de inflexão de uma sociedade que recém emergira da brutalidade de uma ditadura militar. Por esse motivo, a carta constitucional de 1988 caracterizou-se por conformar um sistema de direitos que nunca anteriormente fora divisado. A sociedade brasileira de então almejava se reconstruir como uma sociedade igualitária, uma sociedade livre justa e solidária e, portanto inclusiva.

Por esse motivo, a Constituição a emergir desse processo foi uma constituição que tanta ênfase pôs nos direitos e garantias individuais e coletivos. O que os seus críticos não conseguem entender é que não se tratava apenas de uma norma a mais a ser aplicada, era acima de tudo ou espelho em que o Brasil se via e no qual projetava suas profundas aspirações. Os críticos, que teimam em ver a Carta Constitucional apenas pelo ângulo de uma suposta lassidão financeira, deixam escapar esse elemento fundamental da Constituição e do povo brasileiro: o desejo de construir uma sociedade de direitos.

Podemos dizer que os direitos sociais, expressos em vários pontos da Constituição, se apresentam como a pedra angular desse projeto de sociedade. Nesse sentido, podemos afirmar que a Constituição de 1988 é o fecho simbólico do processo iniciado pela edição da CLT, em 1943 e que fora interrompido pela ditadura de 1964.

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Esse projeto ora se encontra sob ataque. Os grupos que não

se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei, tal como veio da Câmara. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para sua rejeição.

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização.

A proposição foi objeto da análise de mérito da CAE, que consideramos equivocada, e da CAS, que em nosso entender ouviu o clamor da sociedade brasileira e que apontou, nos termos

de nosso relatório, a inconsistência e a precariedade do PLC nº 38. Agora, na CCJ, cabe analisar, primordialmente, os aspectos constitucionais e jurídicos da proposição ainda que, como aponta o Relator, seja impossível escapar inteiramente do seu mérito.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

Mas, podemos continuar a apontar a inconstitucionalidade, iniquidade, a ilegalidade e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos da proposição.

As principais mudanças propostas foram ampliação da abrangência do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas semanais), estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho, instituição e regulamentação da representação não sindical no local de trabalho em empresas com mais de 200 trabalhadores, multa para combater a informalidade e ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário (de três para seis meses).

O texto original enviado pelo poder Executivo, entretanto, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados. O substitutivo, aprovado pelo plenário com pequenas modificações em 26 de abril de 2017, alterou substancialmente a legislação trabalhista e afetará diretamente a organização sindical. Enviado ao Senado, o texto aprovado na Câmara denomina-se, agora, PLC 38/2017.

As alterações propostas pelo PLC 38/2017 podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

Analisaremos, com mais profundidade, os três primeiros temas a partir de Notas Técnicas elaboradas pelo Dieese - Departamento Intersindical de Estudos Sócios Econômicos:

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Contrato Temporário

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de relações de trabalho precárias que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

Jornada de 12x36

O relator na Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania afirma que a Jornada de 12x36 desburocratiza as relações de trabalho e não traz prejuízos ao trabalhador. Discordamos integralmente desses argumentos, vejamos:

O PLC-38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho se-

guidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato;

Facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato;

Cria o contrato de trabalho intermitente e por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que “O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais”. Todavia o PLC 38/2017 desconsidera que a CLT já passou por várias atualizações ao longo dos anos.

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas.

Com o argumento de que “os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT”, o relator ampliou e criou formas precárias de

trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador.

Por fim, o relator assegurou que “os principais direitos estão previstos na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações”. A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a incluir um grupo mais expressivo de direitos do trabalho, o que é bastante significativo, considerando que é a lei maior do país. Entretanto, muitos direitos relevantes estão previstos ou regulamentados apenas na CLT e em outras leis ordinárias.

Entretanto o argumento é falacioso pois o Projeto esvazia o conteúdo de vários dispositivos constitucionais.

ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO

Teletrabalho

Institui o contrato de teletrabalho, definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Regras:

1. deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado;
2. esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador;
3. o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre

limites e compensação da jornada de trabalho;

4. a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável;

5. o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho.

Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Trabalho Intermitente

O relator argumenta que a previsão de multa para empregado e para o empregador não descaracteriza o contrato de trabalho. Discordo integralmente desta posição.

O contrato de trabalho intermitente, definido como “contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade

do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica”.

Regras:

1. contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento;
2. o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos 3 dias de antecedência;
3. o empregado terá um dia útil para responder ao chamado;
4. caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida;
5. o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes;
6. o pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços (remuneração; férias proporcionais; 13º salário; descanso semanal remunerado - DSR; adicionais legais);
7. será recolhido o FGTS; (8) a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.

Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores cus-

tos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

Trabalho Intermitente no Reino Unido

Conforme pesquisa do sociólogo e especialista em relações internacionais, Marcelo Zero:

O trabalho intermitente, também chamado de zero-hours contract, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos países europeus que mais se empenhou em sua implantação.

Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado trabalho, contribuindo para diminuir o desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

Contudo, os dados mostram uma realidade bem diferente.

Conforme o Office for National Statistics (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

Número de Pessoas com Contrato Intermitente (em milhares-último trimestre de cada ano)

O gráfico acima mostra como houve uma “explosão” desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzirem seus custos.

Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em 2016 ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato.

Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de marketing.

Até mesmo o Mac Donalds anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho.

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora.

Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o Mac Donalds, por exemplo.

Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R\$ 780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990). Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares.

Obviamente, boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contratos de zero trabalho ganham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais.

Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contratos. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos experiência e qualificação.

Porém, estudo da Resolution Foundation, think tank britânico especializado em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contrato de zero hora recebem, em média, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções. Nos casos de funções mais simples e de menor qualificação, essa diferença sobre para pelo menos 9,5%.

Ou seja, a empresa reduz seus custos não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menores direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função. Segundo o Trades Union Congress britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas.

Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.

No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *under-employment-subemprego*) e à redução dos rendimentos.

Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014

A linha descendente dos rendimentos continuou, ressalte-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subem-

prego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração.

Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da Resolution Foundation demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer, tal qual no período de Margareth Thatcher, como se observa no gráfico a continuação.

Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária.

Contrato em Tempo Parcial

Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, aumentando o limite atual de até 25 horas para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares.

Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente.

Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

Terceirização

Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. Altera a Lei 13.429/2017, recentemente aprovada, e modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo “determinados e específicos”, para incluir o termo “relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal”. Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio: a atividade-fim.

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

Garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço.

Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento.

A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses

direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

Fica definido ainda que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

Contrato de Trabalho Autônomo

Libera o uso de contrato de trabalho autônomo, desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configurando relação de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC 38/2017 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

É necessário lembrar que o trabalhador autônomo não possui direito a: FGTS, férias, 13º salário entre tantos outros garantidos na Constituição Federal.

ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Rescisão de Contrato

O relator afirma que por um comum acordo entre o patrão e o empregado, este receberá pela metade o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS e que isso será benéfico ao trabalhador. Ora, trata-se de um absurdo.

O PLC 38 de 2017 estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador.

1. revoga a obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano ser realizada no respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses;
2. revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador e empregador;
3. retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho.

O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

Rescisão de Contrato de Comum Acordo

Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade).

Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual.

Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

Dispensa Imotivada

O relator tenta fortalecer que a Dispensa Imotivada privilegia a negociação e a preservação do contrato de trabalho, para ambas as partes. Discordamos integralmente.

As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissões em massa.

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho, a demissão.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

Quitação Total de Débitos e Planos de Demissão

Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI). Planos de demissão voluntária ou incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ensejam quitação plena e irrevoc-

gável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de “chantagem” com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são “convidados” a aceitar o Planos de Demissão.

Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas

Cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria.

Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO

Hora Extra

Altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de “mediante acordo escrito entre empregador e empregado” para “por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, ou seja, exclui a necessidade de o acordo ser por escrito.

Altera também o termo “duração normal do trabalho” por “duração diária do trabalho” e permite a realização de duas horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana (jornada inglesa = 8h48 minutos diários), extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho.

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido à “necessidade imperiosa” (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade competente em até 10 dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se esta ocorresse antes desse prazo. No PLC 38/2017, essa exigência foi retirada.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais.

Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

Acordo Individual

Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas): estabelece a possibilidade de acordo de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de 6 meses, contrariando a Súmula 85 do TST que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Atualmente, sobre o banco de horas, a CLT prevê que “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas

negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

Horas in Itinere

Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere). Define que o “tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a

empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada.

Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo “ocupação do posto de trabalho” deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada.

Intervalo Intrajornada

O relator afirma que negociar o intervalo não é obrigatório, seria apenas uma permissão para que se negocie, sempre coletivamente, um intervalo menor que o mínimo previsto atualmente.

A alteração da remuneração de intervalos intrajornada total ou parcialmente suprimidos. **Define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.**

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO

Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas

Altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias.

Trabalho Igual, Salário Igual

Reduz o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”: Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.

O PLC 38/2017 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade.

O PLC 38/2017 substitui “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

Parcelamento das Férias

O relator diz que o parcelamento das férias propicia a flexibilização para o planejamento e gozo do descanso do trabalhador.

A ampliação do parcelamento de férias, permite o parcelamento em até 3 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado.

Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Estabelece que as férias poderão ser parceladas em até três períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento em dois períodos, atualmente em vigor, reduzindo a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias.

Prevê a possibilidade de dois períodos de férias de apenas cinco dias corridos.

Empregada Gestante e Lactante pode Trabalhar em Locais Insalubres

Para o relator caberá a gestante e seu médico de confiança decidir onde ela irá trabalhar. Discordamos na integralidade está informação.

Permitir que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize.

Caso a empresa não tenha outra ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período.

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

Pausa para Amamentação

Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38/2017 inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho.

Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

Gratificações

Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais.

Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

ORGANIZAÇÃO SINDICAL

O PLC 38/2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras.

Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8º, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

Comissão de Representantes

Cria Comissão de Representantes sem vínculo sindical para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores. Estabelece essa regra somente para empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de promover o entendimento direto com os empregadores.

Art. 510-A...

§ 1º A Comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros

Define como atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho:

a) representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos;

b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e;

d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exer-

cer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

O projeto de lei estabelece ainda:

a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples;

b) que a comissão organizará a atuação de forma independente;

c) que a eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura e;

d) que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Ao estabelecer que “o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções”, subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores.

Acaba com a Contribuição Sindical

Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos. Os empregadores podem descontar a contribuição dos salários dos trabalhadores, desde que por eles devidamente autorizada.

Exclui a parte final do Artigo 545 da CLT “salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades”, passando a exigir, inclusive quanto à contribuição sindical, autorização de desconto pelo empregado.

Altera o Artigo 578 da CLT, que passa a ter a seguinte redação: “As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Assim, o recolhimento da Contribuição Sindical (mais conhecida como imposto sindical) passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Os artigos subsequentes, (579 ao 583), reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto.

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformi-

dade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

Limita a Atuação Sindical

Limita a atuação sindical quando institui a “Reparação de Dano Extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho. O projeto de lei inclui um título exclusivo na CLT para “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, causado por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Artigo 223-A ao 223-G)

Ao estabelecer que danos relativos à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, possibilita que o empregado possa vir a ser condenado por causar dano moral à empresa.

Estabelece os parâmetros para a indenização, quando define que, ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- a) a natureza do bem jurídico tutelado;
- b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- c) a possibilidade de superação física ou psicológica;
- d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- g) o grau de dolo ou culpa;
- h) a ocorrência de retratação espontânea;
- i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- j) o perdão, tácito ou expresso;
- k) a situação social e econômica das partes envolvidas e;
- l) o grau de publicidade da ofensa.

Retira a obrigatoriedade Sindical na Rescisão do Contrato de Trabalho

Ao revogar os parágrafos 1º, 3º e 7º do Artigo 477 da CLT, exclui a obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de empregados com contratos

vigentes há mais de um ano. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Para o relator a participação dos sindicatos nas quitações das obrigações anuais, fortalece a Negociação Coletiva. Rejeitamos está afirmação.

A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datas-bases.

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que

o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

Negociado sobre o Legislado

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei.

A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados

Os itens que não podem ser negociados se relacionam ao Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das horas in itinere. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula

e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes.

Nos termos do PLC 38/2017, os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
2. Banco de horas anual;
3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
4. Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
6. Regulamento empresarial;
7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
9. Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;
10. Modalidade de registro de jornada de trabalho;

11. Troca do dia de feriado;
12. Enquadramento do grau de insalubridade;
13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
15. Participação nos lucros ou resultados da empresa;

A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:

1. Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.
2. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.
3. A partir de pactuação sobre cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada.
4. Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante que tenha natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.

5. Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.
6. O PLC 38/2017 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado, a saber:
 7. Todo o Artigo 7º da Constituição Federal;
 8. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
 9. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
 10. Salário-mínimo;
 11. Valor nominal do décimo terceiro salário;
 12. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
 13. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
 14. Salário-família;
 15. Repouso semanal remunerado;
 16. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual;
 17. Período total de férias devidas ao empregado;

18. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal;
19. Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias;
20. Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
21. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
22. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
23. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. As regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
24. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
25. Aposentadoria;
26. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
27. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
28. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

29. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;

30. Medidas de proteção legal a crianças e adolescentes; Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

31. Liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho;

32. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender;

33. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve;

34. Tributos e outros créditos de terceiros;

35. As disposições previstas nos Artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT;

O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato”.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados

Prevalência dos Acordos sobre as Convenções Coletivas

Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis. Estabelece que os acordos e convenções coletivas perdem a validade após o prazo de vigência máximo de dois anos e estimula a negociação individual direta sobre diversos aspectos das relações de trabalho.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

Ultratividade

Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação.

A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não “engessá-la”, como argumentam os empresários.

Negociação Individual para Trabalhadores com Ensino Superior

Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários. Estabelece a “livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, prevista no Artigo 444 da CLT, para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Ainda sobre esse tema, o projeto de lei define que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao dobro do valor do maior benefício do RGPS, poderá ser pactuada

“cláusula compromissória de arbitragem”, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem.

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho.

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho. **Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas.**

Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Não há dúvida que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entre-

tanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará elevados riscos para os trabalhadores.

Trata-se, como foi dito, de uma reforma que não apenas favorece o empregador, mas que favorece sobretudo e acima de qualquer outra coisa, ao mau empregador, ao empregador que deliberadamente sonega os direitos de seus empregados, que tenta obstar o acesso de seus empregados aos seus mecanismos de defesa que, condenado, usa todo tipo de subterfúgio baixo para não pagar o que deve, que acha que já fez um grande favor aos seus empregados em lhes dar um emprego, que deles exige todos os sacrifícios, mas que lhes nega tratamento profissional e condigno, sentindo-se ofendido, quando os empregados não aceitam tal humilhação.

É de se espantar que seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica.

Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado de seus direitos, sujeitado inteiramente à ação do empregador inescrupuloso, sem acesso à Justiça possa ser considerado como o motor do crescimento econômico.

Pelo contrário, é o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constitui a base do progresso material de uma sociedade.

Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda e nos recua.

Redução das remunerações

Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de “ajuda de custo”, diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou odontológica, não integrarão o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário sendo boa parte da remuneração transformadas em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

Fim da equiparação salarial

Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro anos. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

Normas de saúde e segurança por negociação individual

Um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual.

O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados

O empregador não terá mais responsabilidade com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, se comprometendo a seguir as orientações recebidas.

ARTIGO DO PERITO DA ONU, SENHOR JUAN PABLO BOHOSLAVSKY

Conforme artigo do perito Independente sobre Dívida Externa e Direitos Humanos da ONU senhor Juan Pablo Bohoslavsky, o ajuste trabalhista não funciona.

Um grande número de países embarcou, nos últimos anos, em reformas de políticas e normas trabalhistas no sentido da austeridade com o objetivo de superar contextos econômicos recessivos ou prevenir crises financeiras.

Diante as reformas laborais em vigor e tomado por base a discussão no Brasil, o perito gostaria de contribuir para o debate com algumas ideias que apresentou, em março deste ano, no relatório anual do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Ele afirma que as reformas consistem em congelar ou reduzir salários, aumentar a jornada de trabalho, impor contratos precários, limitar os seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilita demissões e reduz o número de funcionários públicos.

Também se incluem as reformas que afetaram os sistemas de negociação coletiva, por exemplo, restringindo o alcance dos acordos coletivos setoriais e a negociação ao âmbito do local de trabalho, ou permitindo a negociação com representantes alheios aos sindicatos.

Existe alguma evidência empírica de que a situação dos trabalhadores, dos desempregados ou da economia em geral melhore graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho?

São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

O especialista informa, que a ideia de que, em termos gerais, os direitos trabalhistas se exercem de em detrimento do desenvolvimento econômico tem sido questionada tanto no aspecto teórico quanto no plano empírico, e já se tem demonstrado de forma mais concreta que as reformas trabalhistas promovidas pelas políticas de austeridade geralmente não contribuem para a recuperação econômica.

Ele ainda diz, que essas reformas não melhoram os resultados econômicos; pelo contrário, causam graves prejuízos aos trabalhadores, que seguirão sentindo seus efeitos por muitos anos.

A desregulamentação do mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação.

Os especialistas têm demonstrado uma série de funções da legislação laboral que favorece a eficiência da economia, em vez de prejudicá-la. Entre outras coisas, a legislação trabalhista promove a planificação econômica, tanto dentro da empresa quanto no mercado.

Além disso, as leis referentes ao salário mínimo ou à proteção contra demissões frequentemente incentivam os empregadores a utilizar a mão de obra de modo mais eficiente, investir em tecnologia e esforçar-se para sua organização.

Leis trabalhistas também contribuem para a estabilização da demanda em épocas de recessão.

Reconhece-se com frequência que a legislação trabalhista ajuda a corrigir as falhas do mercado e assumir um papel anticíclico.

Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda.

Por exemplo, em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE não se encontrou nenhuma ligação entre o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho e uma redução do desemprego, enquanto se pode verificar que havia correlação entre a negociação coletiva e desemprego inferior.

Outros estudos têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade e no emprego.

Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra as dispensas imotivadas, e a produtividade.

Além disso o artigo menciona, que uma jornada de trabalho mais curta implica em correspondente aumento de produtividade por hora de trabalho. Chegou-se a conclusões semelhantes sobre o impacto de certas normas laborais na abertura de novos empregos.

De acordo com uma análise relativa a quatro países da OCDE, realizada entre 1970 e 2002, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados.

No que diz respeito aos países em desenvolvimento, os elementos que apontam para um impacto negativo de proteção laboral no desempenho econômico de um país parecem pouco contundentes. Os estudos sobre o Brasil, por exemplo, indicam que a desregulamentação do mercado de trabalho parece ter reduzido as elasticidades do emprego ao invés de aumentá-las.

Em um nível macroeconômico, parece claro que a pressão para a flexibilização dos mercados de trabalho, a fim de promover o crescimento impulsionado pelas exportações, leva à redução do consumo, de exportações líquidas e do emprego.

A redução nas receitas de grandes setores da população resultante das reformas de flexibilização da legislação trabalhista provoca uma contração da demanda, o que acaba agravando a crise.

As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulação laboral não ajuda a superá-las.

De fato, as reformas trabalhistas adotadas nos últimos anos no contexto das políticas de austeridade não parecem ter ajudado os países a se recuperarem, nem permitido a restauração a um acesso ao emprego em nível equivalente à fase pré-crise. Em vez disso, eles minaram os direitos trabalhistas e outros direitos sociais consagrados no direito internacional e nacional.

Juan Pablo ressalta que a real necessidade para promover o crescimento inclusivo, são medidas de reforma baseadas no con-

teúdo normativo dos direitos trabalhistas consagrados no direito internacional e nos direitos humanos que fomentem a igualdade de gênero, favoreçam o emprego e proporcionem maiores oportunidades aos grupos e pessoas marginalizados para exercerem esses direitos.

Por fim é salientado no artigo, que a destruição dos direitos trabalhistas não leva a benefícios justificáveis, sequer para os que estão fora do mercado de trabalho; a redução dos direitos trabalhistas não permite maior gozo dos direitos econômicos e sociais de todas e todos, nem impulsiona a recuperação econômica. Tais medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis para as crises econômicas e financeiras.

Está atitude reforça a ideia de que outros fatores estão por trás das reformas de desregulamentação e de destruição das normas de trabalho, como o viés ideológico e as intenções não declaradas de adotar medidas regressivas em matéria de distribuição.

Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

A ela não podemos reagir de forma diferente que lhe opondo um sonoro e indignado NÃO!

DAS INCONSTITUCIONALIDADES:

A seguir, com base em Nota Técnica Conjunta da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA, a Associação Brasileira dos Advogados Trabalhistas – ABRAT , o Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho – SINAIT e

também de contribuições do Ministério Público do Trabalho – MPT, vamos apontar sérias violações à ordem constitucional, demonstrar o profundo prejuízo ao equilíbrio da relação capital-trabalho, bem como a facilitação das fraudes trabalhistas, acrescido do aprofundamento da insegurança jurídica

NECESSIDADE DE AMPLO DEBATE COM A SOCIEDADE E DA PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL

O PLC n. 38/2017, oriundo da Câmara dos Deputados, não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. O PL 6.787/2016, enviado pelo Governo Federal à Câmara em dezembro de 2016 alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73.

Durante dois meses, foram realizadas audiências públicas e reuniões para debater essa proposta. Contudo, o relatório apresentado, em 12 de abril de 2017, pelo Deputado Rogério Marinho modifica 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei n. 6.019/74, 1 artigo da Lei n. 8.036/90, 1 artigo da Lei nº. 8.213/91 e 1 artigo da MP n. 2.226/01.

Entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexo1, meras 26 horas de debate parlamentar.

Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se verificou na Câmara dos Deputados, tendo em vista que a proposta tramitou com invulgar celeridade, não permitindo que a população sequer compreendesse todas as repercussões que serão geradas nas re-

lações de trabalho. A grande maioria das propostas, apresentada apenas no Substitutivo, foi apresentada de forma surpresa.

Promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, construída e continuamente alterada durante mais de 70 anos, sem permitir a completa compreensão e a participação popular, implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores.

Ademais, é importante destacar que, não obstante as audiências públicas realizadas, tanto na Câmara dos Deputados, como nos Estados da Federação, percebe-se de forma clara que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração, tendo em vista que, no atual texto do PLC 38/2017, não há pontos de consenso ou possíveis de aproximação externos pelos participantes desses eventos.

Entretanto, foram incorporadas somente novas propostas que unicamente avançam no atendimento das demandas de um setor da relação de trabalho

– no caso específico, os empregadores, conforme demonstrado em reportagem veiculada pelo “The Intercept2”.

A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho – que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, expresso nos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 – é relevante para que as leis que regulamentem o mercado de trabalho sejam fruto de amplo diálogo social, realizado de maneira concreta, e não meramente formal.

A aprovação de medidas que alteram substancialmente a legislação trabalhista sem que outras perspectivas sejam materialmente levadas em consideração em nada contribui para a construção de um ambiente de pacificação social no país. Nesse sentido, é importante recordar do preâmbulo da Constituição da OIT, quando se afirma que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”.

CONSIDERAÇÕES PREAMBULARES

Ao contrário do alegado inicialmente pelo Governo Federal e pelos parlamentares defensores da referida proposta legislativa, que afirmam que essa Reforma Trabalhista tem como principais objetivos a criação de empregos, a consolidação de direitos e o implemento da segurança jurídica nas relações de trabalho, as entidades signatárias vêm, por meio desta, comprovar que o texto do PLC 38/2017, em diversos aspectos, fere de morte direitos e garantias dos trabalhadores brasileiros assegurados na Constituição Federal, seja em seu aspecto material, onde teremos direitos trabalhistas constitucionais completamente esvaziados ou descumpridos, seja em seu aspecto processual, onde teremos a criação de inúmeros obstáculos de acesso à justiça pelo trabalhador que tem seus direitos descumpridos e/ou sonegados.

Preliminarmente, no entanto, é fundamental contextualizar aspectos principiológicos básicos do sistema constitucional brasileiro. O art. 6º da Constituição é norma-matriz dos direitos sociais no Brasil.

Os direitos sociais, encampados no Título II da Constituição, possuem natureza fundamental. No art. 6º, o trabalho está explicitamente referido como direito social fundamental, cuja proteção às pessoas que dele necessitam, remete à estrutura disposta no art. 7º subsequente.

Com efeito, a atual Constituição, desde 1988, traça um novo horizonte de possibilidades, tanto que, de forma simbólica e inédita, acomoda os direitos fundamentais na parte inicial do texto, antes, portanto, das disciplinas endereçadas às questões do poder.

Os direitos fundamentais deste novo contexto explicitamente incluem os direitos sociais, sendo que nas ordens constitucionais anteriores os direitos trabalhistas eram tratados no capítulo pertinente à ordem econômica e social.

Embora este não seja um requisito imprescindível, a consagração constitucional explícita de um direito social é um indício relevante do caráter fundamental dos bens ou interesses protegidos.

O art. 7º da Constituição estabelece diversos direitos aos trabalhadores e às trabalhadoras urbanos e rurais, sem prejuízo de outros, e que visem à melhoria da sua condição social, comportando verdadeira cláusula de abertura para a incorporação de novos direitos.

A dignidade da pessoa humana, que é fundamento explícito do Estado Democrático de Direito (art. 1º), traduz-se, na questão do trabalho, no direito de acesso a um trabalho decente - e não apenas o direito a ocupar-se.

Observando o plano internacional de proteção aos direitos humanos, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil é país-membro desde a sua criação em 1919, tem sua atuação pautada na construção de significados concretos à concepção de trabalho decente, enquanto expressão da dignidade humana.

Para esse organismo internacional, há quatro pilares que a sustentam, quais sejam: os direitos e princípios fundamentais do

trabalho, a promoção do emprego de qualidade, a extensão da proteção social e o diálogo social.

A partir deles, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) reconhece a necessidade de os países formularem políticas que visem a estimular a criação de mais e melhores empregos; reduzir a informalidade, combater o trabalho infantil, o trabalho escravo e todas as formas de discriminação no emprego; promover o emprego juvenil; ampliar e melhorar a cobertura da proteção social; impulsionar a educação e a capacitação para o trabalho; reforçar a produtividade e a competitividade das empresas; e fortalecer os direitos trabalhistas.

Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Conferência de Genebra, ocorrida em 18 de junho de 1998, definiu princípios fundamentais que serviriam de norte à sua atuação, quais sejam: a liberdade sindical e o efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Há, portanto, princípios, no plano interno e internacional, juridicamente vinculados a um Estado de Direito Social e Democrático, que encerram preceitos de segurança jurídica e social, necessariamente relacionados às implicações entre trabalho e cidadania.

Ao reduzir drasticamente a proteção social nas relações de trabalho no Brasil, o que será demonstrado no curso dessa Nota Técnica, a Reforma Trabalhista enfraquece totalmente a aplicação e efetividade dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa

do Brasil (artigo 1º, III e IV, da Constituição Federal). Além disso, ao criar ou alargar vários contratos precários e reduzir ou permitir a redução de direitos e o aumento da sonegação trabalhista, causará um aumento nos índices de concentração de renda e de pobreza, indo contra a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e redução das desigualdades sociais e regionais, objetivos fundamentais do Estado Brasileiro (artigo 3º da Constituição).

Não bastassem essas afrontas à nossa Carta Magna, a proposição de Reforma Trabalhista, em seu texto atual, descumpra outros princípios e direitos fundamentais estabelecidos na Constituição, notadamente os princípios da isonomia (artigo 5º, caput), ao criar graves distinções de direitos conferidos aos trabalhadores, de acordo com o tipo de relação de trabalho, do amplo acesso à justiça (artigo 5º, XXXVI), ao estabelecer vários obstáculos ao trabalhador para buscar seus direitos sonegados, da função social da propriedade e da empresa (artigo 5º, XXIII, e artigo 170), da busca do pleno emprego (artigo 170, VIII), ao criar ou fomentar contratos de trabalhos precários, com poucos direitos, ou a ocorrência de fraudes (autônomos e pejotização), além do princípio da vedação ao retrocesso social nas relações de trabalho (artigo 7º, caput).

Como é certo, há limite material, inclusive ao poder de reforma constitucional, quanto aos direitos e garantias individuais, que são justamente os fundamentais (art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição). Há se considerar, portanto, que os direitos sociais, incluindo os de conteúdo econômico-social-trabalhista, estão protegidos pelo art. 60, § 4º, da Constituição, não estando livremente disponíveis para que retrocessos normativos sejam estabelecidos segundo a discricionariedade do poder constituinte derivado.

A própria abertura presente no art. 7º da Constituição, relacionada à melhoria da condição social dos trabalhadores, aponta no sentido da não-regressividade. Se há impedimento ao retrocesso por emenda constitucional, com muito mais força o limite se apresenta quando modificações forem estabelecidas através da legislação infraconstitucional.

Nesse mesmo sentido, durante a I Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, promovida pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), ocorrida em novembro de 2007, foi aprovado o seguinte enunciado sobre o tema, vinculado ao temário geral da flexibilização:

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS

Impossibilidade de desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição da República.

Destacado esse panorama de princípios fundamentais da Constituição, desde logo cabe dizer que o PLC n. 38/2017, da dita “Reforma Trabalhista” cujo texto foi elaborado originalmente pelo Deputado Rogério Marinho no relatório para o PL n. 8/2017, auxiliado por juristas e magistrados alinhados com uma visão “empresarialist””, economicista e não-humanista do Direito do Trabalho (que, sabe-se-, é francamente minoritária no âmbito do próprio Tribunal Superior do Trabalho), e mantido pelo relator originário nesta Casa Revisora, o Senador Ricardo Ferraço, sem alteração de uma vírgula sequer (o que não deixa de causar apreensões), detêm dispositivos que padecem de inconstitucionalidade formal e outros que padecem de inconstitucionalidade material.

Não raro, um mesmo dispositivo padecerá dos dois vícios.

Quanto às inconstitucionalidades materiais, dizem basicamente com os limites materiais ao poder de legislar, à vista dos direitos e das garantias sociais fundamentais (arts. 6º a 11 da Constituição Federal), conforme já destacado precedentemente. Aliás, mais que limites ao poder de conformação do legislador ordinário, são mesmo limites ao próprio poder constituinte derivado, como decorre da melhor doutrina nacional, à vista das restrições impostas ao legislador pelo artigo 60, §4º, IV, da Constituição.

Nesse particular o das inconstitucionalidades materiais, sobressai, a toda evidência, a tese do chamado “negociado sobre o legislado” (i.e., admitir que a negociação coletiva possa indiscriminadamente estabelecer mínimos de proteção jurídico-laboral em níveis inferiores ao da legislação estatal). De fato, esse aspecto assume grande papel, porque abre brecha legal para que se estabeleçam, em todos os rincões do país, negociações coletivas tendentes a abolir direitos sociais previstos nos artigos acima listados (e especialmente no art. 7º), conquanto não fosse possível fazê-lo, como vimos, nem mesmo por proposta de emenda constitucional.

Já quanto às inconstitucionalidades formais (entre as quais incluímos as procedimentais), divisam-se, “prima facie”, três eixos críticos, insuperáveis por qualquer linha de argumentação que se tome. Importante percebê-lo porque, se no campo das inconstitucionalidades materiais há sempre alguma margem para debate (e não por outra razão o Deputado Rogério Marinho citava, a cada entrevista sua, o quanto decidido no RE n. 895.759, sobre “negociado v. legislado”, conquanto se saiba que ali houve uma única decisão, não uma jurisprudência mansa e pacífica do

Excelso Pretório), não ocorre o mesmo com as inconstitucionalidades formais: tais inconstitucionalidades geralmente são evidentes, “de per se” e “prima facie”; e, no caso do PLC n. 38/2017, são notavelmente óbvias. Já por isso, tais constatações de inconstitucionalidade são dificilmente contornáveis, na perspectiva da argumentação jurídica.

Afinal, como deriva do secular brocardo latino que, embora não absoluto, serve bem à hipótese, “*in claris cessat interpretatio*” (= “na clareza [do texto ou da sua contrariedade literal], cessa [deve cessar] a interpretação”).

O que se nota, já dessas considerações preambulares, que sobressaem eixos de inconstitucionalidade.

O primeiro eixo diz com os limites constitucionais literais à chamada “flexibilização” pela via da negociação coletiva. O segundo eixo diz com os limites constitucionais formais à relativização do direito constitucional à duração de trabalho (i.e., oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais). O terceiro eixo, enfim, diz com a procedimentalidade constitucional-legislativa da PEC n. 38/2017.

Nos termos do artigo 114 do ADCT, é certo que a tramitação de proposição, ressalvada a medida provisória, quando acarretar aumento de despesa ou renúncia de receita, há necessidade de análise da compatibilidade com o Novo Regime Fiscal, que foi instituído pela EC nº 95/2016. Todavia, esse relatório de impacto orçamentário não foi feito, embora o PLC 38/2017 incorpore evidentes hipóteses de renúncia direta e indireta de arrecadação, que estão sendo simplesmente ignoradas pelo Parlamento.

Da forma aprovada pela Câmara dos Deputados, agora em curso no Senado Federal, o texto do PLC 38/2017 descumpra se-

guramente fundamentos, objetivos fundamentais e princípios garantidos pela Constituição.

Estabelecido este cenário inicial, com os levantamentos preliminares de aspectos das inconstitucionalidades, segue-se com a análise, mais pormenorizada, de dispositivos contemplados na reforma que representam violação à Constituição de 1988.

INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL DA PROPOSTA – DESCUMPRIMENTO DE PROCEDIMENTOS TRAZIDOS EM CONVENÇÕES DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

Não há dúvida alguma de que há um enorme déficit democrático em torno da discussão da proposta, pois ela é fruto da total ausência de um debate social amplo, especialmente entre os trabalhadores brasileiros, que serão os principais atingidos pelas profundas mudanças na legislação trabalhista.

Como já afirmado pelo Ministério do Trabalho, o PL 6787/2016 Executivo foi gestado sem a efetiva participação dos trabalhadores na sua discussão, em claro descumprimento às Convenções nºs 144 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ambas ratificadas pelo Estado Brasileiro, que preveem a necessidade de discussão entre as representações dos trabalhadores e dos empregadores e os Estados quando da apresentação de propostas que possam modificar o ordenamento jurídico laboral.

E nem se alegue que essas discussões foram feitas perante a Câmara dos Deputados nas audiências públicas realizadas na Comissão, pois o Senhor Relator do PL 6787, Deputado Rogério Marinho, praticamente não acatou quaisquer das inúmeras ponderações e sugestões feitas por estas e outras entidades e instituições, incluindo em seu relatório apenas normas que prejudicam os trabalhadores e retiram direitos e proteções hoje existentes.

Ademais, a maior parte dos temas e dispositivos constantes do substitutivo aprovado na Câmara dos Deputados não foi sequer mencionada, tampouco objeto de debate naquela Casa.

Por isso, talvez o que esteja sendo mais violentamente agredido seja o diálogo social verdadeiro. São incontáveis audiências públicas, notas técnicas, falas, reuniões, etc., com a presença das mais diversas entidades.

Todavia, nada, absolutamente nada, tem sido considerado na tramitação da chamada “Reforma Trabalhista”.

A democracia não se contabiliza pelo número formal de audiências públicas ou de reuniões, mas, sim, substancialmente, na análise de quanto do contraponto e do contraditório são realmente levados a sério.

A mencionada Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 61ª reunião em Genebra, em 1976, justamente versa sobre a necessidade de comprometimento com práticas procedimentais que assegurem consultas efetivas aos representantes do Governo, dos empregados e dos trabalhadores.

As consultas precisam ser efetivas.

A “Reforma Trabalhista”, ao contrário de representar o consenso possível no diálogo social, até aqui avança como voz única, impositiva, na constituição de um mercado de trabalho sem proteção.

O Parlamento deve levar a sério as considerações de todos os envolvidos numa reforma estrutural desse porte, sem açodamentos, e com a prudência necessária, sob pena de violação do diálogo social com o qual se comprometeu no plano internacional.

INCONSTITUCIONALIDADE MATERIAL DO PLC 38/2017 / AFASTAMENTO E ESVAZIAMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS CONSTITUCIONAIS

Fomento a fraudes à relação de emprego

Iniciando nossa argumentação mais específica quanto às várias inconstitucionalidades presentes no PLC 38/2017, é imprescindível consignar que a proposta em comento cria um “cardápio” de contratos de trabalho e de empregos precários, facilitando a redução da proteção social dos trabalhadores brasileiros, garantida, sobretudo, pelo artigo 7º da Constituição Federal, e fomentando a mera substituição dos contratos de trabalho a tempo indeterminado (com mais proteção e mais direitos) por contratos fraudulentos, por contratos temporários e por contratos de trabalho em que o empregado pode receber abaixo do salário mínimo mensal.

O texto atual do PLC nº 38/2017 fomenta fortemente a prática de fraudes nas relações de trabalho, com objetivo espúrio de afastar o vínculo de emprego, em situações onde estão caracterizados os elementos da relação empregatícia, aumentando, assim, a exploração do trabalhador brasileiro, com o esvaziamento e a sonegação de praticamente todos os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição.

E isso acontecerá, sobretudo, a partir do incentivo a fraudes na utilização de falsas pessoas jurídicas e falsos trabalhadores autônomos que, em realidade, seriam empregados e que, por isso, deveriam ter preservados os direitos do art. 7º da Constituição.

Nesta seara, a redação trazida para o novo artigo 442-B da CLT e para alteração do artigo 4º-A da Lei nº 6.019/74, permitirá

que trabalhadores com carteira de trabalho assinada e vínculo de emprego formalizado sejam demitidos e recontratados como falsos trabalhadores autônomos e como falsas pessoas jurídicas, prestando o mesmo tipo de serviço e com a presença dos elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego, mas sem vários dos direitos garantidos constitucionalmente.

Vejamos a redação do artigo 442-B do PLC 38/17:

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

A proposta possibilita a existência da figura do autônomo prestando serviços em regime de exclusividade, ou seja, a um só tomador do seu serviço, e de forma contínua, o que certamente fará com que empregados sejam dispensados e recontratados como falsos autônomos, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação, ou seja, com a presença dos elementos configuradores da relação de emprego.

Referido dispositivo viola frontalmente o artigo 7º da Constituição Federal, pois, ao mascarar a relação de emprego sob a forma de autônomo, que praticamente não possui direitos e que trabalha por conta própria e sob os próprios riscos, retira de trabalhadores diversos direitos que são garantidos unicamente àqueles que possuem contrato de emprego com registro em CTPS.

Nessa linha, o trabalhador falso autônomo, que na realidade deveria ser empregado, não terá os seguintes direitos constitucionais previstos nos seguintes incisos do artigo 7º da CF:

- I) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa;
- II) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III) fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV) salário mínimo, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo;
- V) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI) irredutibilidade de salário;
- VII) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII) décimo terceiro salário com base na remuneração integral;
- IX) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X) proteção do salário; XIII) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;
- XV) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII) licença à gestante;

XIX) licença-paternidade;

XXI) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias;

XXII) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV) aposentadoria;

XXVIII) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa. Enfim, quase nenhum direito fundamental.

Assim, ao possibilitar que o trabalhador, hoje empregado, possa ser contratado como falso autônomo, sobretudo em razão da exclusividade e da continuidade da prestação do serviço a um único tomador, a norma em questão esvazia por completo a proteção constitucional dos direitos previstos no artigo 7º da nossa Carta Magna. **NADA MAIS INCONSTITUCIONAL!**

Além disso, o artigo 442-B, além de contrariar o princípio da primazia da realidade, que informa o direito do trabalho, atinge também o disposto no art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Fede-

ral, que garante o acesso à justiça, pois obsta o reconhecimento da condição de empregado ao trabalhador contratado como autônomo, ainda que caracterizada, na realidade, a relação de emprego, nos termos do art. 3º da CLT.

Da mesma forma, a proposta possibilita, com a eventual alteração da redação do artigo 4-A da Lei nº 6.019/74, que amplia a prestação de serviços em todos os tipos de atividades da empresa, inclusive a sua principal, que empregados sejam dispensados e outros ou os mesmos (após 18 meses) sejam contratados para prestar os mesmos serviços como falsas pessoas jurídicas, precisando para isso cumprir tão somente os seguintes requisitos: inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica, registro na junta comercial e um capital de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), podendo, nesse caso, prestar serviços sozinho ou com até dez empregados.

Esse pernicioso dispositivo, claramente inconstitucional, fomentará o aumento do uso de uma fraude muito conhecida nas relações de trabalho, a chamada “pejotização”, fenômeno que ocorre quando uma empresa passa a utilizar dos serviços de um trabalhador sob a máscara de uma falsa pessoa jurídica, como se essa fosse uma legítima empresa prestadora de serviços, mas presentes, de fato, todos os elementos configuradores da relação de emprego, em especial a pessoalidade e a subordinação.

Assim como o falso trabalho autônomo, a “pejotização” também retira toda a proteção constitucional do trabalhador, pois, como suposta empresa, o trabalhador não possui também vários direitos como seguro-desemprego (inciso II); FGTS (inciso III); garantia do salário mínimo (inciso IV); décimo terceiro salário (inciso VIII); remuneração do trabalho noturno superior à do diurno (inciso IX); proteção do salário (inciso X); limitação diária e semanal de jornada de trabalho (inciso XIII); repouso semanal

remunerado (inciso XIV); adicional de horas extras (inciso XVI); férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (inciso XVII); licenças maternidade e paternidade (incisos XVIII e XIV); aviso prévio (inciso XXI); adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas (inciso XXIII); aposentadoria (XXIV); seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador (inciso XXVIII), dentre outros direitos constitucionais, tendo, ainda, que arcar com os custos de abertura e manutenção da falsa empresa, suportando praticamente todos os ônus do seu “empreendimento”.

Os referidos dispositivos em comento atentam contra a dignidade da pessoa humana dos trabalhadores que serão explorados (artigo 1º, III), o valor social do trabalho (artigo 1º, IV), fundamentos da República Federativa do Brasil, assim como contra a garantia do desenvolvimento nacional e a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais, objetivos fundamentais do Estado Brasileiro (artigo 3º, II e III).

Além disso, as normas propostas descumprem também princípios fundamentais da ordem econômica, previstos no artigo 170 da Constituição da República, especialmente a valorização do trabalho humano e a justiça social, para uma existência digna (caput), a função social da propriedade (inciso III) e a busca do pleno emprego (inciso IX).

Então, resta cristalina a inconstitucionalidade do PLC 38/2017, os aspectos acima levantados.

CRIAÇÃO E AMPLIAÇÃO DE VÍNCULOS PRECÁRIOS E EMPREGOS SEM QUALIDADE, EM CLARO CONFRONTO COM OS COMANDOS CONSTITUCIONAIS

Do teor do PLC 38/2017 extrai-se, também, o estímulo à substituição dos contratos por prazo indeterminado, que têm garantias mínimas legais e constitucionais, por vínculos precários e empregos sem qualidade, como a ampliação desmedida da terceirização, inclusive na atividade principal das empresas, e a criação do trabalho intermitente, normas que violam regras e princípios constitucionais, como os da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da proteção social do trabalho, da função social da empresa e da busca do pleno emprego.

a) Inconstitucionalidade da terceirização ampla e indiscriminada

O art. 2º do PLC 38/2017 promove a alteração da Lei nº6019/74 fixando no art. 4º-A desta lei a ampla e indiscriminada permissão para a terceirização de serviços em benefício das empresas tomadoras de serviços, em todas as atividades das tomadoras, inclusive em sua principal.

O alargamento das possibilidades de terceirização para toda e qualquer atividade empresarial afronta diversos direitos e princípios constitucionais trabalhistas, pois, ao tornar a relação de trabalho trilateral, desnatura, por completo, a essência constitucional do contrato de trabalho, permitindo que haja empresas sem um único empregado, utilizando-se, por completo, de trabalhadores externos, com os objetivos de baratear o custo da mão-de-obra e eximir da responsabilidade direta pelo cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Essa permissão, trazida pela alteração do artigo 4º- A, fará com que os índices de redução da proteção social pela terceirização e da sonegação ou descumprimento de direitos trabalhistas cresçam exponencialmente, trazendo, com isso, o aumento da rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, a redução de direitos e benefícios trabalhistas e da massa salarial dos trabalhadores brasileiros, a fragmentação da representatividade sindical, o aumento do calote aos empregados e, o mais grave, a ampliação dos alarmantes números de acidentes de trabalho no Brasil.

São conhecidos, de tempo, os graves problemas trazidos pela terceirização e que ela representa apenas lucro para o patrão no fim do mês. O salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais, segundo o Dieese. A terceirização também provoca desemprego, sendo seu índice de rotatividade no mercado de trabalho quase o dobro dos empregados diretamente contratados (33% x 64,4%).

Terceirizados trabalham 3 horas a mais por semana, em média, do que contratados diretamente. Com mais trabalhadores fazendo jornadas maiores, deve cair o número de vagas em todos os setores. Se o processo fosse inverso e os terceirizados passassem a trabalhar o mesmo número de horas que os contratados, seriam criadas 882.959 novas vagas de emprego, segundo o Dieese.

A terceirização também cria uma verdadeira fábrica de acidentados no Brasil. Os trabalhadores terceirizados são prejudicados porque as empresas de menor porte não têm as mesmas condições econômicas das grandes para garantirem segurança na atividade dos seus trabalhadores. Além disso, elas recebem menos cobrança para manter um padrão de segurança e saúde, equivalente ao seu porte. Na Petrobrás, por exemplo, mais de 80% dos mortos em serviço entre 1995 e 2013 eram subcontratados.

Os trabalhadores terceirizados são os que sofrem mais acidentes.

Atualmente, a terceirização é permitida em algumas atividades, especialmente em serviços de vigilância e limpeza e atividades-meio.

O que o Projeto de Lei nº 38/2017 prevê é a possibilidade de terceirização ser utilizada largamente em qualquer contrato de trabalho, em qualquer atividade empresarial, e sem quaisquer garantias para os trabalhadores terceirizados, sobretudo de isonomia de direitos com o empregado da empresa tomadora de serviço, oficializando o tratamento discriminatório entre empregados diretos e terceirizados e atentando contra os princípios constitucionais da igualdade/isonomia e da não discriminação (artigos 3º, IV, 5º, caput, XLI, 7º, XXXII).

Não se trata de modernização. Trata-se da retirada de direitos e de retrocesso.

Nem a responsabilidade solidária é garantida a este trabalhador que, se sofrer calote, o que é muito normal dentre empresas terceirizadas, terá que acionar na Justiça do Trabalho primeiro sua empresa formalmente empregadora para só depois poder atingir o patrimônio da empresa tomadora dos seus serviços, o que, muitas vezes, demora anos.

Desta forma, a terceirização ilimitada afronta regras e princípios constitucionais, sobretudo os princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, da busca pelo pleno emprego (empregos de qualidade), da função social da propriedade, da igualdade e da isonomia (ao fomentar a discriminação entre trabalhadores diretamente contratados e terceirizados) e da justiça social.

Não obstante a inobservância desses princípios, a terceirização indiscriminada, ao causar alta rotatividade, diminuição de direitos, benefícios e de salários de uma maneira geral, a fragmentação sindical e um alto número de acidentes e mortes no trabalho, viola materialmente e esvazia inúmeros direitos previstos nos artigos 7º, 8º, 9º e 11 da Constituição, notadamente, o cumprimento de direitos básicos como salário mínimo, FGTS, aposentadoria, aviso prévio, 13º salário, que, ou são reduzidos ou são sonegados, pelos altos índices de calotes em trabalhadores, a liberdade sindical e o direito de greve, esvaziados com a fragmentação sindical causada pela terceirização, e a representação dos trabalhadores nas empresas, uma vez que, com a terceirização, serão cada vez menos as empresas com menos de 200 empregados, o que, com a redução da quantidade de empregados por empresa, acabará por impactar negativamente a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em claro descumprimento também dos artigos 7º, XXXI, 23, II, 24, XIV, 201, § 1º, 203, IV, e 227, II.

Não se pode deixar de emprestar destaque ao tema da igualdade. Com efeito, nos termos do art. 2º do PLC 38, a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (Lei de Trabalho Temporário), passaria a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 4º-C São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I – relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante,

quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

A nova regra elimina a isonomia obrigatória entre o trabalhador terceirizado e o empregado da tomadora de serviços, tornando a igualdade, que é princípio vinculante na Constituição da República, uma faculdade empresarial. Desse modo, prestando serviços o terceirizado em favor do tomador de serviço, obrigatoriamente devem ser garantidos os mesmos direitos do chamado trabalhador efetivo, o que resta, todavia, afastado da proposta.

A Constituição de 1988, no art. 3º, inciso IV, estabelece, dentre os objetivos da República Federativa do Brasil, a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Desse modo, a condição de terceirizado não pode atuar como fator de discriminação quanto a salários, benefícios e condições gerais de trabalho, sob pena de malferimento do aludido dispositivo constitucional.

b) Inconstitucionalidade do trabalho intermitente

Nos termos da redação dada ao artigo 443 da CLT pelo PLC 38/2017, o contrato de trabalho poderá ter como objeto a presta-

ção de trabalho intermitente. O projeto em análise define como intermitente “o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Não há qualquer dúvida de que essa famigerada espécie de contrato de trabalho é uma criação maldosa e claramente inconstitucional, tendo em vista que o contratado para trabalho intermitente não tem qualquer garantia de remuneração mínima e de jornada de trabalho mínima, não sabendo se trabalhará algo, nem muito mesmo se no final do mês terá qualquer remuneração.

Nesse tipo de contrato, o empregador pode, em qualquer atividade e sem qualquer limite, pedir que o empregado trabalhe, por exemplo, uma, duas, três ou quatro horas, um ou dois dias na semana, fazendo com que o trabalhador tenha garantido, tão-somente, valor do salário-mínimo/hora que, certamente, pode ser bem abaixo do salário-mínimo mensal garantido por lei.

Essa previsão viola frontalmente os incisos IV e VII, da Constituição Federal, pois o salário-mínimo deve ser capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, especialmente para moradia, alimentação, educação, saúde e lazer, o que, notadamente, não resta garantido com essa previsão do trabalho intermitente que permitirá, por exemplo, que trabalhadores não recebam nada mensalmente ou recebam duzentos, trezentos, quatrocentos reais, montante bem abaixo do salário-mínimo mensal brasileiro e que não será suficiente para prover seu sustento. Da mesma forma, esse trabalhador não poderá assumir compromissos financeiros mínimos, pois não terá a certeza

de quanto auferirá de rendimento ao final do mês.

Outro dispositivo constitucional diretamente descumprido por esse tipo de contrato é o direito à aposentadoria (artigo 7º, inciso XXIV), pois o trabalhador terá que trabalhar efetivamente muitos anos a mais para atingir o tempo mínimo para ter deferida sua aposentadoria, uma vez que os anos para a aposentadoria são, na verdade, contados em dias de contribuição e de trabalho.

Além disso, o pagamento de direitos como 13º salário (inciso VIII), férias (inciso XVII), FGTS (inciso III) e repouso semanal remunerado (inciso XV) será sempre proporcional às horas trabalhadas, sendo que o trabalhador não terá garantia de que será contratado pela empresa para trabalhar, nem quando, nem por quantas horas. Trata-se de uma situação de total insegurança que impede o trabalhador de ter a previsibilidade da remuneração que ganhará para pagar as contas do mês. Tampouco poderá esse trabalhador, em jornadas intermitentes, assumir uma dívida para comprar a casa própria, por exemplo.

A prestação de trabalho intermitente iguala o trabalhador a uma máquina, que é ligada e desligada conforme a demanda. Além de transferir o risco da atividade para o trabalhador, o trabalho intermitente indiscriminado, porque independe do tipo de atividade do empregado e do empregador, ofende frontalmente o art. 1º da Constituição, que em seus incisos III e IV estabelecem como fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Também os princípios da valorização do trabalho humano, da justiça social e da busca do pleno emprego, em que se fundam a ordem econômica, restam violados no texto do art. 170 da Constituição Federal. Empregos sem qualidade e sem qualquer tipo de

proteção não atendem à intenção do Constituinte originário, violando diretamente a ordem constitucional instituída em 1988.

Por fim, impende ressaltar que não há dispositivo no PLC 38 que garanta a manutenção dos atuais níveis de emprego para se utilizar mão desta contratação, de modo que nada impede que, após aprovada e sancionada essa Reforma Trabalhista, trabalhadores como garçons, cozinheiros, vendedores, por exemplo, sejam demitidos do contrato de trabalho a prazo indeterminado para serem recontratados como trabalhadores intermitentes, sem quaisquer garantias de renda e com grande possibilidade de receber menos do que o salário-mínimo mensal, o que demonstra a patente inconstitucionalidade material dos dispositivos que criam essa espécie de contrato.

INCONSTITUCIONALIDADE DO PLC 38 AO PERMITIR A RETIRADA DE DIREITOS CONSTITUCIONALMENTE ASSEGURADOS

a) Acordos Individuais

Os defensores da malfadada “Reforma Trabalhista” propalam aos gritos o argumento de que ela não retira direitos trabalhistas e que os direitos do art. 7º da Constituição encontram-se totalmente preservados, o que é totalmente falacioso.

O projeto em tela tem como propósito fazer prevalecer a autonomia da vontade individual ou coletiva, permitindo acordos feitos pelo próprio empregado e por sindicatos para retirar direitos trabalhistas, sem exigência de qualquer compensação pela perda.

Pelo seu texto, mantido no relatório do Senador Romero Jucá, várias situações jurídicas poderão ser objeto de acordo individual entre patrão e empregado, possibilitando que direitos

sejam sonegados com o objetivo de baratear o custo da mão de obra. Algumas permissões trazidas no PLC 38 violam diretamente direitos constitucionais.

O projeto permite, por exemplo, que, por negociação individual, sejam firmados quaisquer tipos de formas de compensação e estipulado o banco de horas, o que fará com que o empregado, na prática, não passe mais a receber, por exemplo, o adicional de horas extras de 50%, mesmo trabalhando habitualmente acima das 8 horas diárias. Essa permissão legislativa possibilitará o esvaziamento, por completo, do direito previsto no inciso XVII do artigo 7º, qual seja, o de receber remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, a 50% à do normal.

Atualmente, o banco de horas só pode ser firmado por acordo ou convenção coletiva, portanto, com a participação obrigatória do sindicato representativo do trabalhador, com mais garantias aos empregados.

O art. 7º, inciso XIII, da Constituição prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nota-se, no Texto Constitucional, que acordo ou convenção estão dispostos de forma conjugada, lado a lado, indicando uma excepcionalidade trabalhista, qual seja, em razão dos efeitos que o elastecimento de jornada implica sobre o meio ambiente laboral, e mais especificamente no que concerne à saúde dos trabalhadores, há exigência de instrumento formal, ou seja, acordo ou convenção que são necessariamente escritos e coletivos.

Explicitamente, a flexibilização da jornada diária através de convenção coletiva ou de acordo coletivo, e, ainda, os próprios

instrumentos coletivos, encontram seu fundamento de validade no Texto Constitucional (art. 7º, incs. XIII e XXVI).

Não bastasse esse aspecto, a instituição informal de banco de horas, por mero acordo tácito, e com compensação em período de longa duração (seis meses), implica, na prática, na eliminação do pagamento de horas extras.

Na forma do art. 7º, XVI, da Constituição, a regra que deve ser observada é a da remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal. A inovação, violando preceito constitucional, torna a remuneração do serviço extraordinário, que é regra, exceção.

Frontalmente inconstitucional é a permissão, trazida no artigo 59-A, de que a jornada 12x36 seja definida a partir de acordo entre patrão e empregado, inclusive em atividades insalubres (artigo 60, parágrafo único).

Esse dispositivo descumpra claramente a garantia constitucional de limitação da jornada (inciso XIII) e de redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (inciso XXII).

A Constituição Federal não permite a duração superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, com exceção da compensação e redução da jornada, por instrumentos coletivos de negociação. Assim, inconstitucional a previsão de que a jornada 12x36 horas possa ser fixada por simples acordo entre empregador e empregado.

O PLC não traz restrição a qualquer tipo de atividade desempenhada pelo trabalho nesse tipo de jornada, de modo que, pelo

texto, será permitida a fixação da referida jornada, por acordo individual, inclusive para atividades penosas, insalubres e perigosas.

Tem sido comum trabalhadores que laboram nesse tipo de jornada ter outro emprego, também com a mesma jornada, algo muito perigoso, vez que deixa o empregado extremamente cansado, pois, nesse caso, ou trabalha 24 horas seguidas e descansa 24 horas ou trabalha 12 horas e descansa 12 e não 36 horas.

Isso certamente trará um aumento do adoecimento de trabalhadores e de acidentes de trabalho, indo contra o espírito pro-tetivo da Constituição Brasileira.

Considerando o estabelecimento dessas diretrizes constitucionais, os regimes de compensação exigem negociação coletiva ou, mais precisamente, acordo ou convenção coletiva de trabalho. O acordo em referência apenas pode ser o coletivo, isso porque a Constituição demanda interpretação considerando sua unidade e sistematicidade interna.

Nesse sentido, o art. 8º da Constituição representa valorização da autonomia negocial coletiva, e especialmente à vista do disposto no inc. III, motivo pelo qual compete ao sindicato a representação dos interesses da categoria.

Não bastassem os riscos dessa jornada, o projeto é mais perverso ainda, pois retira dos empregados o direito ao pagamento em dobro dos feriados trabalhados, o repouso semanal remunerado e o adicional por prorrogação do trabalho noturno, descumprindo os comandos constitucionais trazidos nos incisos IX e XV do artigo 7º.

Eis a redação do parágrafo único do art. 59-A da proposta:

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

A Constituição Federal no art. 7º, inciso XV, estabelece como direito fundamental o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. Os feriados do calendário oficial são dias de repouso.

O labor em dias feriados, ainda que em regime de escala, não desnaturam o fato de que houve labor no dia destinado ao descanso. O direito ao descanso vincula-se ao conjunto de proteção de Medicina e Segurança do Trabalho, grafada pela indisponibilidade absoluta. Por isso, a eliminação do pagamento implica em flagrante inconstitucionalidade.

O PLC 38 cria, outrossim, nova situação que permite a sonegação de direitos trabalhistas, a chamada rescisão por acordo mútuo. Nesse caso, havendo “acordo” entre empregador e empregado para o término da relação de emprego, o trabalhador receberá como aviso prévio e como multa do FGTS metade do que teria direito se fosse demitido sem justa causa.

Ao possibilitar essa nova figura no direito trabalhista, o PLC 38 fomentará a existência de situação simuladas em que o empregado acabará por ser obrigado a aceitar a rescisão por acordo mútuo, sob pena de ser dispensado e nada receber, tendo que buscar seus direitos na Justiça do Trabalho. Além disso, com isso, descumpre-se, de cara, os incisos III e XXI, pois o trabalhador terá reduzido, em metade, seu direito ao FGTS e ao aviso prévio.

b) Renúncia de Direitos pelos Sindicatos - “Negociado sobre o Legislado”

Como já demonstrado, o PLC 38/2017 possibilita sim a renúncia pelos sindicatos a direitos sociais trabalhistas penosamente conquistados ao longo do tempo.

O instituto da negociação coletiva trabalhista consiste num instrumento de promoção da melhoria das condições sociais dos trabalhadores. Esse papel lógico, histórico e teleológico atribuído à negociação coletiva pela Constituição Federal de 1988 não pode ser rasgado, com a desfiguração e transmutação da natureza da negociação coletiva, de instrumento de inclusão socioeconômica para mecanismo de rebaixamento das condições de trabalho constitucional e legalmente asseguradas.

Para atingir seu desiderato, o malsinado projeto de lei descharacteriza a própria natureza jurídica contratual do acordo e da convenção coletiva do trabalho, consoante se constata através de simples leitura do art. 611-A, § 2º, da CLT, permitindo que as negociações coletivas sejam firmadas sem qualquer contrapartida recíproca, ocasionando tão somente a perda de direitos dos trabalhadores:

A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

O Projeto de Lei viola a essência da convenção e do acordo coletivo, demonstrando, de forma clara e despuorada, que o objetivo é unicamente o de promover a redução dos direitos sociais trabalhistas por via transversa. Desse modo, vai contra as normas

constitucionais, notadamente as previstas no artigo 7º, que só em 3 situações permitem a redução de direitos, quais sejam, a redução justificada de salários (inciso VI), a compensação de horários e a redução da jornada (inciso XIII), e a instituição de turnos ininterruptos de revezamento (inciso XIV).

Nada além disso pode ser negociado pelos sindicatos para retirar direitos dos trabalhadores, mostrando-se inconstitucional qualquer norma infraconstitucional que atente contra essa determinação.

Dentre os temas possíveis de negociação coletiva abaixo da lei (art. 611-A), chamamos atenção para os incisos III, V, VIII, IX e XII que esvaziam direitos trabalhistas fundamentais garantidos na nossa Lei Maior.

O inciso III, por exemplo, permite o descumprimento de norma de ordem pública de saúde e segurança no trabalho – redução do intervalo intrajornada para 30 minutos – sem qualquer restrição sobre tipos de atividades ou observância de condições mínimas para que o trabalhador efetivamente possa ter algum descanso nesse curto lapso de tempo.

Com isso, descumpra a previsão constitucional do inciso XXII, levando, se aprovada, a um aumento do índice de adoecimento e de acidentes de trabalho, impactando ainda mais o sistema de saúde brasileiro e os alarmantes números de infortúnios do trabalho no Brasil.

Por seu turno, a previsão da possibilidade de definição de funções de confiança (inciso V) permitirá que funções triviais de determinadas empresas sejam definidas como “de confiança” com o único intuito de não pagar horas extraordinárias, em clara

tentativa de esvaziar a aplicação do inciso XVI do artigo 7º barateando a mão-de-obra e sonegando o pagamento de adicional de horas extras para os trabalhadores.

É o caso, por exemplo, do setor bancário, onde, se fixado que determinada função é de confiança, o trabalhador bancário, que tem uma jornada de 6 horas diárias, passará a não receber adicional de horas extraordinárias sobre a 7ª e 8ª horas trabalhadas.

O inciso VIII, por sua vez, permite que todas as normas legais relativas ao regime de sobreaviso, ao teletrabalho e ao trabalho intermitente, essas duas últimas trazidas no âmbito deste PLC, podem ser simplesmente afastadas por negociação coletiva, retirando a mínima proteção disposta na Consolidação das Leis do Trabalho.

Isso é dar aos sindicatos em “cheque em branco”, permitindo o afastamento de vários dos direitos previstos no artigo 7º da Constituição. Um exemplo concreto disso é a exclusão ou redução, por convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo, do pagamento de 13º salário, do repouso semanal remunerado, das férias com acréscimo de um terço e dos adicionais legais, todos direitos constitucionais trabalhistas previstos no artigo 7º e que, de acordo com a redação atual, podem ser negociados livremente, sem quaisquer restrições ou balizas.

Preocupa-nos também inconstitucionalidade se negociar a remuneração apenas com base na produtividade (inciso IX). Isso pode gerar situações em que os trabalhadores, para terem uma maior remuneração, laborem ao máximo possível, num intenso desgaste físico e mental que pode levar a adoecimento e mortes.

É uma carta branca para que as empresas explorem ao máximo o trabalhador que, para ter uma remuneração melhor, pode

vir a ter que trabalhar acima dos limites legais de jornada. Situação apta a exemplificar essa questão é o caso dos cortadores de cana que, para conseguir um melhor resultado salarial, trabalham 13, 14, 15 horas por dia para poder cortar mais toneladas, o que, por já ter gerado mortes no Brasil, acabou por ser proibido pelo Poder Judiciário.

Por fim, ao permitir o reenquadramento do adicional de insalubridade (inciso XII), o PLC é extremamente injusto e inconstitucional, possibilitando, por exemplo, que o trabalhador que labore submetidos a agentes insalubres em grau máximo (pela CLT, com direito a receber um adicional de 40%) possa vir a receber um adicional de 10%, como se estivesse exposto a um grau mínimo de insalubridade. Em nossa concepção, essa previsão fere o disposto no inciso XXXIII do artigo 7º, esvaziando a sua aplicação.

INCONSTITUCIONALIDADE DO TRABALHO DE GESTANTES E LACTANTES EM CONDIÇÕES INSALUBRES

O PLC 38/2017 propõe alteração legislativa que promoverá, na hipótese do mesmo vir a ser aprovado, significativa modificação nas condições de trabalho das gestantes e das lactantes. Com efeito, a redação proposta permite ao empregador exigir a prestação laboral de gestantes em atividades consideradas insalubres, ainda que sujeitas à liberação de médicos de confiança das mesmas.

Não obstante tal possibilidade seja restrita a condições de insalubridade em grau mínimo ou médio – uma vez que a possibilidade para grau máximo fora suprimida na Câmara dos Deputados -, ainda assim se vislumbra patente vício material de inconstitucionalidade, posto que põe em risco um dos postulados básicos do estado brasileiro que é a proteção à vida humana e aos direitos do nascituro.

De fato, apesar do dispositivo previsto no citado PLC prever a necessidade de atestado médico – de profissional de confiança da gestante -, o mais sensato, quando se leva em consideração os bens jurídicos protegidos pela norma, seria o incondicional afastamento da gestante de toda e qualquer função insalubre, independentemente do grau de risco.

No ponto, há de se levar em consideração, obviamente, a potencial possibilidade de pressões externas e inconfessáveis sobre médicos colocados à disposição de gestantes nessa condição, bem como, hipótese factível em se tratando de agentes insalubres, do desenvolvimento de patologias nos nascituros sobre as quais a ciência médica não pode ou não teve condições de atentar no caso concreto diante do agente lesivo.

O mais sensato, albergando-se inclusive no Princípio da Proteção Integral conferido às crianças e adolescentes, é conferir-se garantia jurídica ao feto de forma ampla e irrestrita, de forma que reste impossibilitado o labor de mulheres grávidas sob condições insalubres, como forma de se precaver danos - não raro irreparáveis - à saúde da criança em gestação.

Por conseguinte, a opção legislativa estampada na reforma trabalhista viola, sem sombra de dúvidas, alguns postulados constitucionais que garantem proteção integral à vida, esta inclusive no estágio intrauterino, em claro confronto a diversos princípios da Lei Maior, tais como a dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), o valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV), a inviolabilidade do direito à vida (art. 5º, caput), A função social da propriedade (art. 5º, inciso XXIII), a proteção do mercado de trabalho da mulher (art. 7º, inciso XX) e a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, inciso XXII).

VIOLAÇÃO À NÃO REGRESSIVIDADE DE DIREITOS – INTERVALO PARA AS MULHERES E RETIRADA DE CONTROLE DE JORNADA NO TELETRABALHO

O PLC 38/2017 também avança sobre tema que tem matriz constitucional ao eliminar o intervalo de 15 minutos, destinado ao descanso da mulher trabalhadora antes do início da jornada extraordinária.

O art. 5º, inc. I, letra i, expressamente revoga, sem nada colocar no lugar, o disposto no art. 384 da CLT, que está inserido no capítulo Da proteção do trabalho da mulher e prevê que em caso de prorrogação do horário normal, será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho. Conforme art. 5º, inc. I, da Constituição, homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição, ou seja, encontra-se estabelecida a igualdade substancial que, na prática, considera que são válidas as distinções relacionadas ao posicionamento de cada gênero no mercado de trabalho.

A propósito, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento do IIN-RR 1540/2005-046-12-00.5, pronunciou-se no sentido de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela vigente Constituição, tratando-se de norma de proteção à mulher e que não conflita com, antes confirma, o princípio da isonomia. Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. HORAS EXTRAS.

O art. 384 da CLT estabelece a obrigatoriedade de concessão à mulher do intervalo de quinze minutos, no mínimo, antes

do início do período extraordinário do trabalho, por se tratar de medida de higiene, saúde e segurança do trabalho.

Outrossim, tendo esta Corte entendido que o referido artigo foi recepcionado pela nova Ordem Constitucional, tem reiteradamente determinado que se confira ao intervalo em apreço o mesmo tratamento que se dá aos casos em que houve desrespeito ao intervalo intrajornada previsto no art. 71 da CLT, deferindo-se o pagamento das horas correspondentes, com o acréscimo de 50% e respectivos reflexos legais. Recurso de Revista conhecido em parte e provido. (RR - 290-42.2013.5.09.0015, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, Acórdão da 4ª Turma, DEJT 15/08/2014).

Além disso, em decisão com repercussão geral o STF confirmou a recepção constitucional do art. 384 da CLT, sendo que a norma é aplicável a todas as mulheres trabalhadoras (RE 658.312-SC, Relator Ministro Dias Toffoli).

O raciocínio jurídico importante contido na vertente que prevaleceu no julgamento do incidente de inconstitucionalidade diz respeito ao reconhecimento de que a norma trabalhista em evidência ambienta proteção relacionada à medicina e segurança do trabalho.

A regulação do teletrabalho, com exclusão, em qualquer hipótese, do pagamento de horas extras, é incompatível com o atual regime constitucional. No caso, o PLC 38/2017 insere na exceção do art. 62 da CLT, ou seja, dentre aqueles que não estão abrangidos no capítulo da duração do trabalho, os empregados em regime de teletrabalho (inc. III).

Quanto à temática da limitação da jornada, a Constituição de 1967/69 assegurava aos trabalhadores, conforme redação dis-

posta no art. 165, além de outros direitos que visassem à melhoria da sua condição social, “duração diária do trabalho não excedente a oito horas, com intervalo para descanso, salvo casos especialmente previstos” (inciso VI). Aliás, também a Constituição de 1946, em razão do art. 157, inciso V, estabelecia a regra da duração do trabalho diário não excedente de oito horas, mas assumia a possibilidade de casos e condições excepcionais que fossem previstos em lei.

O contexto normativo então prevalente por mais de quarenta anos comportava raciocinar em torno da ideia de regime ou regra geral de horário, de um lado (no plano constitucional), e regime ou regra especial, de outro (no plano infra), tanto que estavam ressalvados os casos especiais previstos, que o seriam por lei.

A atual Constituição, também sem prejuízo de outros direitos que possam melhorar a condição social dos trabalhadores, prevê “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho” (art. 7º, inciso XIII). Isso significa que não foi contemplada a hipótese de “casos especiais” que possam afastar a regra da necessidade de controle da duração da jornada.

Nessa linha, o teletrabalho não é caso especial para esse fim, isso porque não há impossibilidade de controle. A própria CLT, reformulada já na era democrática, incorpora como válido o controle por meio telemático ou qualquer correspondente ou instrumental moderno de caráter eletrônico.

Trata-se, no caso, do parágrafo único do art. 6º da CLT, introduzido por força da Lei nº 12.551, de 2011 (os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equipa-

ram, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio).

OBSTÁCULOS PARA ACESSO À JUSTIÇA E DE EFETIVIDADE DA PRESTAÇÃO JURISDICIONAL

São muitas as investidas contra o direito do trabalho, no PLC 38/2017, que revelam, entre outras, a clara intenção de eximir de responsabilidade o empregador, nas relações de trabalho. E o mesmo ocorre inclusive, e com destaque, nas questões afetas ao processo do trabalho.

Notadamente o art. 8º contempla limites à interpretação judicial pela magistratura do trabalho que viola efetivamente o primado essencial da democracia que é o da independência judicial. O Poder Judiciário é Poder da República e os juízes gozam de predicamentos que visam à garantia de efetividade da própria cidadania.

Dentre eles se encontra o atributo da independência. Por isso mesmo, é absolutamente inviável que qualquer dispositivo de norma infraconstitucional limite, constranja ou regula o alcance da inteligência judicial sobre os casos que estejam em julgamento. A propósito, o próprio § 4º do art. 60 da Constituição revela que a Separação de Poderes limite o poder de reforma constitucional. E o Poder Judiciário é justamente composto por seus juízes (arts. 92 e 96 da Constituição).

Em diversos dispositivos do PLC 38/2017 observa-se o impedimento ou a restrição do acesso do trabalhador à justiça, em flagrante ofensa ao disposto no artigo 5º, inciso XXXV, segundo o qual “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”. Além disso, atinge frontalmente o princípio da

igualdade material, eis que desconsidera, também na seara processual, a hipossuficiência do empregado em relação ao empregador, característica intrínseca da relação de trabalho, retirando dos trabalhadores mais desfavorecidos economicamente – maioria da “clientela” da Justiça do Trabalho – o direito de reclamar em juízo os seus direitos decorrentes das relações de trabalho.

De início, o PLC dificulta a obtenção do benefício da gratuidade da justiça. A proposta prevê que só poderá obter referido benefício o trabalhador que perceber salário igual ou inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social e aquele que comprovar a insuficiência de recursos.

Atualmente, o obreiro precisará receber salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou tão somente declarar, sob as penas da lei, que não está em condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família, não precisando comprovar suas alegações.

O mesmo art. 611-A, mencionado acima, no § 5º, contempla previsão inconstitucional por representar injustificado embaraço ao exercício amplo do direito de ação. A redação proposta é a seguinte:

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

O art. 5º, inciso XXXV, da Constituição prevê, como direito fundamental, que a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. A previsão contemplada pela

proposta de reforma, no entanto, inviabiliza o direito de ação, tratando-se de obrigação irrealizável.

Prosseguindo no campo de óbice ao acesso à justiça, nos termos do PLC 38/2017 (arts. 790, §§ 3º e 4º; 790-B, caput e §4º), o trabalhador que ajuizar uma ação trabalhista e, nesta for vencido no objeto da perícia, terá que arcar com os honorários periciais, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita.

Terá que suportar esse ônus utilizando o eventual crédito a que faça jus no mesmo processo ou em outro processo. Percebe-se aí, com nitidez, que pretende o Projeto inviabilizar o acesso do trabalhador ao Judiciário, pois impõe a este um ônus absurdo para a produção de prova pericial, modalidade probatória indispensável a várias pretensões, sobretudo as afetas às questões de saúde e segurança do trabalho, como a insalubridade e a periculosidade, apenas para exemplificar.

Também no texto do referido PLC, art. 791-A, verifica-se que o obreiro terá que pagar honorários advocatícios, mesmo que lhe seja deferida a gratuidade da justiça, no caso de sucumbência recíproca. Assim, caso o trabalhador ingresse com uma reclamação trabalhista pleiteando, por exemplo, 10 pedidos e tenha sua ação julgada parcialmente procedente, terá, mesmo sem qualquer má-fé, que pagar até 15% sobre o valor relativo aos pedidos não reconhecidos para o advogado da parte contrária. Isso poderá deixá-lo até devedor se eventualmente grande parte do seu pedido for julgado improcedente.

Tanto nesta situação, relativa a honorários advocatícios, quanto na dos honorários periciais, o trabalhador tem que pagá-los com os eventuais créditos recebidos no mesmo processo ou em outro. Em ambos os casos, o trabalhador provavelmente nada

receberá ao final do processo judicial, ainda que seja vencedor em parte.

Resta evidente, portanto, que atribuir ao trabalhador, mesmo que este seja beneficiário da justiça gratuita, o ônus de pagar honorários periciais e advocatícios impede, na prática, o acesso do obreiro à jurisdição.

Da mesma forma, ao inviabilizar a propositura de nova ação, caso o reclamante/trabalhador não comprove a quitação das custas a que foi condenado por ausência à audiência inaugural no processo anterior, ainda que lhe tenha sido concedida a gratuidade da justiça (PLC 38/2017, art. 844, §3º), o projeto em questão agride frontalmente o texto constitucional, no mencionado art. 5º, inciso XXXV, pois também neste particular impede o acesso ao Judiciário. Via de regra, o trabalhador ingressa em juízo para reclamar verbas trabalhistas quando já saiu da empresa acionada, e normalmente está desempregado.

Ademais, como se sabe, as ações trabalhistas têm, na sua maior parte, como objeto, verbas rescisórias, decorrentes de um contrato findo. O trabalhador pede tais verbas na Justiça, portanto, em momento de absoluta fragilidade, pois não tem mais emprego e não recebeu o que lhe é devido, no momento em que tais verbas deveriam ter sido pagas.

Seguindo a lógica adotada em toda a construção normativa, no sentido de dificultar ou impedir o exercício do direito de ação pelo trabalhador, o PLC 38/2017 elimina a execução de ofício no processo do trabalho, salvo nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado (art. 878 da CLT, segundo PLC 38/2017) ou no caso das contribuições sociais (art. 876 da CLT, na forma do PLC 38/2017).

Há, ainda, a restrição, pelo PLC 38, da inovação do recente CPC, no sentido de permitir o protesto da decisão transitada em julgado, para fins de gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, somente após transcorrido o prazo de 45 dias.

O CPC de 2015 prevê o transcurso do prazo de 15 dias (art. 517c/c art.523). Tal medida beneficia o executado inadimplente e prejudica, muito, o exequente/trabalhador, que levará mais tempo para receber seu crédito.

A proposta, no que se refere ao depósito recursal, contempla previsão já reconhecida inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal. Eis o dispositivo:

art. 899. (...) § 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

A inconstitucionalidade diz respeito ao desencontro com o entendimento disposto no julgamento da ADI 4357 do STF.

O PLC 38/2017 reduz também a efetividade da execução trabalhista quando afasta a exigência do depósito recursal na conta vinculada do empregado, além de permitir a sua substituição por fiança bancária ou seguro garantia judicial (art. 899).

Além disso, a possibilidade de extinção do contrato por acordo entre empregado e empregador, com o pagamento das verbas rescisórias pela metade; o termo escrito de quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas; o reconhecimento da quitação ampla dos Planos de Demissão Voluntária e dos Planos de Demissão Incentivada, sem garantias mínimas aos trabalhadores; e a permissão

da arbitragem privada no direito individual do trabalho também atingem o princípio constitucional do acesso à justiça, pois pressupõem uma situação consolidada entre as partes do contrato de trabalho que as impede de reclamar em juízo. Ademais, ignoram a desigualdade material existente entre empregado e empregador, na relação de trabalho.

Ainda há de se considerar o que segue:

REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES POR LOCAL DE TRABALHO

O art. 11 da Constituição Federal prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. A proposta apresentada no PLC 38/2017 prevê a introdução dessa figura nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D na CLT.

Infelizmente da forma proposta a regulamentação que ora se pretende é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (como o direito de informação e consulta) ou amplos (como a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver:

(a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores;

(b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias;

(c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e

(d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Da leitura da proposta apresentada no PLC 38/2017, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado. Há previsão de sete atribuições aos representantes no local de trabalho (incisos de I a VII do art. 510-B), mas não há o reconhecimento dos meios necessários para o adequado desempenho dessas funções.

Percebe-se que a tônica do papel conferido aos representantes no local de trabalho é a promoção de conciliação célere e eficaz dos conflitos coletivos de trabalho. Contudo, considerando que nem o mais reduzido direito de participação dos trabalhadores na empresa, que é o direito de informação, é atribuído aos representantes, nota-se que não há instrumentos para que possam desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto.

Nesse sentido, temos que a ausência de poderes que tenham o condão de permitir os representantes no local de trabalho a efetivamente serem a voz dos trabalhadores dentro da

empresa, acaba por esvaziar essa figura e abre espaço para que se transforme em um fantoche do empregador.

Ainda, é importante frisar que, a despeito da menção a diversas experiências europeias exitosas em relação à representação dos trabalhadores no local de trabalho, a proposta contida no PLC 38/2017 fica muito aquém do que existe naqueles países, não lhe sendo assegurado um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

No tocante às decisões tomadas pelos representantes no local de trabalho, o parágrafo 2º do art. 510-B somente prevê a deliberação por meio de colegiado, não indicando qualquer hipótese em que haverá a necessidade de ouvir todos os trabalhadores de uma determinada empresa ou estabelecimento. Isso pode tanto gerar um déficit democrático dessas representações, como expô-las a uma maior pressão dos empregadores.

Finalmente, apontamos algumas omissões na proposta apresentada e que podem gerar insegurança jurídica na implementação do instituto. No “caput” do art. 510-C, há disposição a respeito da convocação da eleição, mas não se aponta quem será responsável por fazê-la. A falta de clareza nesse aspecto é um potencial gerador de conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores.

No parágrafo 1º, há referência à formação de comissão eleitoral para organização e acompanhamento do processo eleitoral, mas sem indicação de quem irá formá-la. Em que pese se destacar a vedação da interferência da empresa ou do sindicato nesse parágrafo, a falta de clareza sobre a responsabilidade na formação da comissão eleitoral também tende a gerar conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores.

Igualmente , não há qualquer menção a respeito da forma pela qual haverá a coexistência entre representantes dos trabalhadores no local de trabalho e representantes sindicais, o que pode gerar disputas prejudiciais à defesa dos interesses dos trabalhadores, além de violar a Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Portanto, a falta de poderes atribuídos aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho fará com que não se realize de forma eficaz o papel que deveria desempenhar, sem falar nas omissões sobre o responsável para convocar as eleições, o que gerará insegurança jurídica.

VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA LIVRE CONCORRÊNCIA

O PLC n.38/2017 propõe a alteração do art. 620 da CLT, subvertendo o princípio da norma mais favorável que informa e impera no Direito do Trabalho, ao estabelecer que as condições definidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

O PLC n. 38/2017 contraria a própria noção de valorização da negociação coletiva, na medida em que a negociação coletiva empreendida entre entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores tem abrangência e amplitude maior do que a estabelecida entre uma ou mais empresas e uma entidade sindical de trabalhadores.

Ao se possibilitar que o acordo coletivo, com menos direitos e benefícios do que os estabelecidos em convenção coletiva prevaleça, estar-se-á inexoravelmente fomentando a concorrência desleal entre as empresas que atuam na mesma atividade econômica, principalmente em um contexto de ampla terceirização de serviços.

O PLC n.38/2017 viola o princípio da igualdade de oportunidade entre as empresas que eventualmente participem de um procedimento de licitação pública ou privada para contratação de serviços.

TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

O projeto cria a regulamentação da “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, estabelecendo uma tarifação do valor que o juiz poderá fixar, caso procedente o pedido.

A norma classifica os danos em quatro faixas, conforme a ofensa seja de natureza leve, média, grave ou gravíssima, para as quais a indenização estará limitada ao último salário contratual do empregado multiplicado por três, cinco, vinte ou cinquenta vezes, respectivamente, sendo vedada a acumulação (art. 223-G, § 1º, da CLT).

A proposta revela-se preconceituosa e discriminatória em relação aos trabalhadores, na medida em que nenhum cidadão, em nenhuma das relações que mantém, de qualquer outra natureza, sofre limitação ao valor da indenização pelos danos extrapatrimoniais que venha a sofrer.

Não é aceitável que apenas e tão somente o trabalhador, nas lesões que aconteçam no âmbito das relações de trabalho, tenha limitada e tarifada a indenização pelos danos sofridos, pois tal exceção resulta violadora do princípio da igualdade.

Para ilustrar o quanto essa proposta é lesiva aos trabalhadores, basta imaginar uma situação, por exemplo, em que um cliente de uma grande construtora visite uma obra de edifício,

acompanhado de um operário empregado da empresa e ambos sofram um acidente.

Nesse caso, a indenização devida ao empregado estará limitada ao teto previsto, porém, para a indenização do cliente, não haverá qualquer limite, podendo ser livremente fixada pelo juiz, consideradas as particularidades do caso.

Assim, mesmo que a lesão sofrida pelo trabalhador seja grave e a do cliente leve, este poderá receber uma indenização muito superior.

Além disso, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista implica limitação incompatível com os direitos assegurados no artigo 5º, incisos V e X, da Constituição Federal, de resposta proporcional e indenização integral pelos danos materiais ou morais sofridos.

A fixação de limites rígidos para a indenização não permite a individualização das situações e impede a reparação integral do dano em muitos casos, violando o direito do trabalhador à justa e inteira reparação do agravo sofrido.

Cabe lembrar que o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4) prevista na Lei de Imprensa, afirmando que “A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. ...” . No mesmo sentido é a súmula 281 do STJ.

Assim, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista é discriminatória e viola a Constituição Federal.

EXCLUSÃO OU REDUÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O PLC 38/2017, ao reduzir substancialmente o conceito de grupo econômico – instrumento concebido para garantir o pagamento de créditos trabalhistas pelas entidades beneficiadas pela prestação de trabalho dos empregados – transfere o ônus da atividade econômica para os trabalhadores. O risco do empreendimento, noção básica da caracterização do empregador, passa a ser do empregado.

O afastamento da caracterização pela “mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais e “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta” esvazia completamente o conceito de grupo econômico, uma vez que não será possível responsabilizar todas as empresas que tenham identidade societária e gerencial e que foram beneficiadas com os serviços realizados pelos trabalhadores.

A exigência de que o trabalhador, no processo do trabalho, tenha o ônus de provar o controle de uma empresa sobre outra ou a “efetiva comunhão de interesses” torna impossível a garantia do crédito de quem prestou serviços a determinado empregador e não recebeu os devidos valores oriundos do contrato de trabalho.

Ademais, o projeto propõe que a empresa sucessora somente responderá, em relação às dívidas trabalhistas da sucedida, se houver comprovação de fraude. No entanto, nem mesmo o Código Civil, que regula relações entre iguais, chegou a tanto, em seu art. 1146.

Da mesma forma, ao atribuir caráter subsidiário à responsabilidade do sócio retirante e limitar às ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, dificulta o recebimento dos créditos trabalhistas e diminui o suporte patrimonial para sua satisfação.

Observe-se que, com relação aos empregados que não rescindirem os contratos nos dois anos seguintes ao afastamento, a exclusão de responsabilidade é absoluta. A prova de fraude na alteração societária é extremamente difícil para o trabalhador produzir em uma ação individual.

Por fim, o projeto dispensa as entidades filantrópicas de penhora ou garantia do juízo, permitindo que tais empregadores discutam a execução sem que o crédito esteja garantido, o que certamente estimula a interposição de recursos e dificulta o pagamento dos trabalhadores, tornando os processos excessivamente longos, comprometendo, uma vez mais, a segurança jurídica.

CRIAÇÃO DA CATEGORIA DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”

O projeto cria uma categoria de empregados com redução de proteção legal, abrindo margem para contratação de direitos inferiores aos assegurados pela CLT, bem como para subtração do julgamento das lesões aos seus direitos pela Justiça do Trabalho, sujeitando-se à arbitragem individual. Assim e de acordo com a proposta, para que o trabalhador seja enquadrado nessa categoria, basta que tenha formação de nível superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social, atualmente equivalente R\$ 10.379,00.

Tais empregados poderão negociar individualmente com seus patrões todos os direitos indicados no art. 611-A da CLT, que,

pela nova redação da proposta, passaram a ser exemplificativos, o que, na prática, simplesmente lhes retira a proteção legal quanto aos itens expressamente mencionados e muitos outros aspectos da relação de emprego.

Além disso, o artigo 507-A prevê a possibilidade de incluir nos contratos cláusula compromissória de arbitragem, partindo de premissa equivocada, pois desconsidera que também este grupo de trabalhadores laboram sob dependência econômica e não possuem condições plenas e livres de determinar as cláusulas do contrato de trabalho, sendo que, mesmo no momento da contratação, cabe-lhe apenas aderir ao proposto pelo empregador ou desistir da vaga. A própria Lei 9307/96 condiciona a eficácia de tais cláusulas nos contratos de adesão, pois presumível a sua imposição ao contratado.

SOBRE AS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO PARA SUBEMPREGO, COM RENDA INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO MENSAL.

O PLC 38/2017 cria, ainda, modalidades de contratação em condições de subemprego, nas quais não assegura nem mesmo o recebimento de um salário mínimo mensal pelo trabalhador, ferindo de morte norma constitucional sobre este tema. (Art. 7, IV da CF/88).

Esta característica é bastante clara no proposto contrato intermitente (art. 452-A), pois prevê apenas o pagamento do salário mínimo por hora, sem que seja assegurado um número mínimo de horas trabalhadas no mês. Assim, embora o trabalhador permaneça à disposição da empresa durante todo o período, aguardando convocação, poderá nada receber ao final do mês, ou receber um valor ínfimo, proporcional às horas que o empregador lhe deu trabalho.

Cabe lembrar que as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegure a manutenção de uma vida digna (art. 7º, IV, da CF).

Não bastasse, caso o trabalhador aceite a convocação e não compareça, terá de pagar multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, de modo que poderá chegar ao final do mês sem nada receber ou – o que é pior - com dívida junto ao empregador, assemelhando-se à figura da servidão por dívidas.

Essa modalidade perversa de contrato subverte a lógica do sistema de produção, pois transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, a regulamentação proposta, quanto ao regime de teletrabalho, exclui os trabalhadores das regras da CLT sobre jornada de trabalho, fazendo com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho, embora sejam obviamente possíveis com os meios tecnológicos atualmente disponíveis.

Além disso, a norma não define a responsabilidade do empregador pelas despesas com a aquisição ou manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessária para o trabalho ou as despesas dele decorrentes, como energia elétrica e internet, por exemplo, permitindo que sejam livremente estipuladas no contrato de trabalho.

Essa omissão quanto à responsabilidade do empregador abre espaço para transferência de custos e riscos da atividade econômica para o trabalhador, em razão de sua conhecida hipossuficiência em uma livre negociação sobre as condições de trabalho.

Acresce que, no tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar”, o que é claramente insuficiente para prevenir doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e dispenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação.

Por fim, a alteração pretendida no contrato de trabalho a tempo parcial eleva a jornada máxima admitida nessa modalidade das atuais 25 horas semanais para até 32 horas semanais, consideradas as horas extras que passa a autorizar.

Dessa forma, a jornada máxima admitida no regime em tempo parcial passa dos atuais 57% para 73% do contrato a tempo integral, considerando que a jornada de trabalho semanal estabelecida pelo artigo 7º, XIII, da Constituição Federal é de 44 horas.

Essa proximidade da jornada a tempo parcial com a prevista para o tempo integral descaracteriza a natureza do regime de tempo parcial. Se, contratando por tempo parcial, o empregador puder contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral, por óbvio haverá enorme encorajamento à substituição de empregados em regime integral, com precarização de direitos e mera substituição de empregos de qualidade.

Em decorrência, haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição destes por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior. E isto, definitivamente, não é gerar empregos nem crescimento econômico.

Note-se que também nessa modalidade não há previsão de pagamento do salário mínimo mensal, embora 30 horas semanais corresponda à jornada integral de algumas categorias, como a dos bancários, por exemplo.

As mudanças pretendidas na legislação trabalhista pelo PLC 38/2017 contrariam inúmeras disposições constitucionais e legais, assim como desrespeitam compromissos internacionais assumidos pelo Brasil por meio de tratados de direitos humanos.

Em relação ao negociado sobre o legislado, é importante apontar que os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição, as normas de tratados e convenções internacionais ratificados pelo país (CF, artigo 5º, § 2º) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram a cidadania aos trabalhadores compõem, na feliz expressão do Ministro Maurício Godinho Delgado, o “patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts.1º, III e 170, caput, CF/88)”.

Por outro lado, sendo possível o estabelecimento de acordo coletivo de trabalho com determinada empresa para rebaixar direitos trabalhistas em geral, e não com as suas concorrentes, claro está o desequilíbrio concorrencial para as outras empresas, gerando a concorrência desleal, vedada pelo artigo 170, IV, da Constituição da República e também evitada pela disposição do art. 620 da CLT, mantida sem alteração em mais uma contradição jurídica do projeto de lei apresentado.

Em relação às modificações propostas quanto ao contrato de trabalho a tempo parcial e ao contrato de trabalho temporá-

rio, bem como na introdução da prevalência do negociado sobre o legislado para admitir a aplicação de normas abaixo do prevê o piso legal, percebe-se evidente violação do “caput” do art. 7º da Constituição Federal, no qual se prevê que novos direitos atribuídos, aos trabalhadores devem melhorar – e não piorar – a sua condição social.

Reconhece-se no projeto violação, também, ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, que, em seu art. 7º, prevê: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente:

.....

b) a segurança e a higiene no trabalho;

.....

d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

Da mesma forma, há violação ao art. 7º do Protocolo de San Salvador, também ratificado pelo Brasil: “Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular:

.....

.....

.....

.....

e) segurança e higiene no trabalho;

.....

g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais”.

Ainda em relação à duração do trabalho, cabe lembrar o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos humanos: “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas” e também o art. 11 da Declaração Sócio laboral do Mercosul: “Todo trabalhador tem direito à jornada não superior a oito horas diárias, em conformidade com as legislações nacionais vigentes nos Estados Partes e o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos”.

ORA, A LEGISLAÇÃO NUNCA DEVE FACILITAR AS INTENÇÕES DO FRAUDADOR. Pode ser que exista efetivamente uma lacuna na regulamentação do autônomo que poderia admitir uma certa confluência, em alguns casos, com a figura do empregado. O projeto, contudo, não avança nesse sentido, pois o que faz é apenas facilitar a execução das más intenções de alguns. Ao fazê-lo, o projeto viola o art. 7º da Constituição praticamente em sua integridade, pois nega, mesmo, a condição de empregados aos que, de fato, o são.

O mesmo pode ser dito da modificação do parágrafo único do art. 444, que permite a negociação individual das condições de trabalho de trabalhadores que tenham renda superior, hoje a 11 mil reais e instrução de nível superior, sem que detenham qualquer condição de mando ou de negociação efetiva, ainda que seu salário seja alto para padrões brasileiros. Nesse caso, adicionalmente trata-se de violação da distinção entre trabalho manual,

técnico ou intelectual e dos profissionais respectivos, consagrado no art. 7º, inciso XXXII, da Constituição Federal.

A criação das Comissões de Representação representa uma inconstitucionalidade não por regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, mas por estabelecer um desenho de votação e de representação que, intencionalmente marginaliza a atuação sindical, no intuito mal disfarçado de estabelecer uma instância de representação paralela e – presumivelmente – mais cordata aos interesses patronais, com o intuito de ajudar a esvaziar a representação sindical e enfraquecer os sindicatos dos trabalhadores na sua função de representação dos interesses individuais e coletivos de sua base.

As modificações no processo do Trabalho e nos procedimentos judiciais da Justiça do Trabalho, por seu turno podem ser integralmente analisados sob a óptica da intenção mal dissimulada de:

- dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça: estabelecendo restrições à concessão da gratuidade da Justiça, encarecendo seu acesso à Justiça (impondo honorários advocatícios que hoje não incidem, por exemplo e impondo o pagamento de custas periciais em casos em que isso não ocorre atualmente), criando restrições a esse acesso, uma vez exercido (pela imposição de custas pelo arquivamento de ação, por exemplo), tudo isso em violação aos arts. 5º, incisos XXXV e 7º XXIX da CF;
- restringir as possibilidades de atuação da Justiça do Trabalho: estabelecendo condições diferenciadas e mais restritas para a formação de súmulas nesse ramo do Judiciário, fixando condições estritas para a delimitação dos danos extrapatrimoniais trabalhistas (contra os empregados

dos, naturalmente) e de sua indenização ou impedindo que o juiz dê impulso à execução se houver advogado constituído nos autos, incorrendo em clara violação à autonomia dos Poderes da União consagrado no art. 2º da Constituição.

O PLC nº 38, de 2017, como dissemos, se caracteriza por sua integral, sistêmica e inafastável inconstitucionalidade. Uma análise sistêmica e isenta de seu conteúdo evidencia claramente que seu intuito é o de esvaziar integralmente os direitos dos trabalhadores, ainda que formalmente esses direitos sejam mantidos.

Essa constatação, é, sozinha, mais que suficiente para que ele seja integralmente rejeitado.

Trata-se, nesse momento crítico de nossa história, de exercer uma opção entre aprofundar o modelo que foi construído em 1988 ou de substituí-lo, por um outro, em tudo a ele contrário: em vez de um modelo de generosidade, justiça, inclusão e solidariedade, um outro fundado na mesquinharia, injustiça, exclusão e ganância.

Qualquer pessoa com um mínimo de decência sabe qual modelo de sociedade devemos escolher – não se trata, como fazem entender alguns, de congelar as leis no tempo – Leis, como todas as instituições humanas podem e devem se modificar e evoluir com o tempo.

Trata-se, outrossim, de escolher quais princípios e valores devem orientar essas modificações.

O PLC nº 38 – originado por um governo a que falta qualquer legitimidade, aprofundado e agravado na calada da noite, sabe-

se lá por conta de quais interesses inconfessáveis – é claramente um projeto retrógrado, baseado em uma concepção estreita e infeliz de sociedade e que, em decorrência, deve ser rejeitado.

IV – VOTO

Ante ao exposto, voto pela INCONSTITUCIONALIDADE do PLC 38/2017, e no mérito, por sua REJEIÇÃO.

Sala da Comissão,

Senador PAULO PAIM

A desumanização da política

Irmã Dulce perguntava: “O que fazer para mudar o mundo? Amar, amar...” era a resposta. “O amor pode, sim, vencer o egoísmo”.

O mundo está tão sem compaixão, individualista, interesseiro, disperso, medíocre, fanático, atribulado. Será que perdeu a condição de humanidade, de humanização?

Em nome do poder econômico, guerras e mais guerras por todos os cantos do mundo matam pessoas de todas as idades. A fome mata na mesma proporção, se não até maior.

Será que os Homens se fecharam em seus próprios universos e se esqueceram que a vida só vai evoluir através da compreensão de que não vale a pena o isolamento? Até por que somos espíritos e estamos tendo essa maravilhosa experiência de sermos seres humanos. Espíritos em carne.

Na essência, os dicionários descrevem a humanização como “a ação ou efeito de humanizar, de tornar humano ou mais humano, tornar benévolo, tornar afável.

“A humanização é um processo que pode ocorrer em várias áreas, na medicina, na farmacêutica, na indústria, nas ciências, na história, na sociologia. Sempre que ela ocorre cria condições melhores e mais humanas para os trabalhadores de uma empresa, trabalhadores do campo e da cidade, por exemplo”.

Os mestres filósofos ensinam que “o processo de humanização implica a evolução do Homem, pois ele tenta aperfeiçoar as suas aptidões através da interação com o seu meio envolvente”.

Voltaire nos legou uma expressiva reflexão e que pinta com cores bem vivas esse quadro não tão belo: “a política tem a sua fonte na perversidade e não na grandeza do espírito humano”.

Creio que a política não é desumana. Ela está desumana. Ela deixou de ser um meio e tornou-se um fim para que homens e grupos cheguem ao poder e nada mais.

A política deve ter como horizonte e como fim o bem coletivo, ou seja, um ambiente de prosperidade para todos, sem exclusão, sem discriminação.

Infelizmente, a ordem mundial, vai justamente contra a Humanidade. Ela sempre esteve contra a humanidade. Ela corta amiúde, corrói, faz sangrar com traços cirúrgicos o núcleo evolutivo da humanidade. Ela cria maniqueísmos para separar. Mas, como assim???

Isso é visível nas políticas que os governos mundiais e regionais colocam em prática ou tentam assimilar. Estados Unidos, Rússia, Inglaterra, França. Vejamos o caso do Brasil.

Em 13 anos avançamos em muito na lógica do desenvolvi-

mento social. E isso foi uma decisão política notável, pois ao invés de excluir fez com que a roda girasse ao contrário, no senti anti-horário, mas, observem bem, no sentido certo, correto, humano, solidário, que é o da inclusão.

Neste momento o nosso país atravessa um dos mais tristes episódios da nossa recente República. Não falo dos casos de corrupção e outras coisas mais. Estamos em plena arena, em combate contra duas reformas apresentadas pelo atual governo federal: a trabalhista e a previdenciária.

Primeiramente, a tentativa de aprova-las não ajuda em nada para o aprimoramento do sistema democrático brasileiro. Por que digo isso.... Elas estão ocorrendo a toque de caixa, para não dizer goela abaixo, sem nenhum diálogo e debate profundo com toda a sociedade.

Somente a reforma da Previdência vai atingir em cheio os direitos sociais de mais de 100 milhões de pessoas. Um absurdo, um caos, um crime.

A reforma trabalhista vai neste mesmo sentido. O que o governo do Srº Temer está propondo com o PLC 38/2017 é algo comparável a revogação da Lei Áurea...

Fica decretado: A liberdade deixa de existir. Os livres agora são cativos.

Isso é a desumanização da ação política. O homem deixa de ser o centro do universo e transforma-se no opressor de si mesmo. O país passa a ser uma grande senzala. Agora, não só de negros como no passado recente, mas com brancos, mulheres, idosos, trabalhadores e trabalhadoras. Não podemos aceitar...

Não somos coniventes e nem mesquinhos ao ponto de aceitarmos que isso é um processo natural do mundo do trabalho e que o Brasil não pode fugir da ordem mundial.

Sim, o Brasil tem que estar sintonizado com mundo. Mas, a essência de uma país é o seu povo, a sua gente. Uma nação não se constrói tão somente com números e gráficos. Ela se estabelece por opção política e equilíbrio entre o justo, o necessário e o humano.

Finalizo com o poeta português Fernando Pessoa: “A sensibilidade conduz normalmente à ação, o entendimento à contemplação”.

**Brasília, 3 de julho de 2017.
Plenário do Senado Federal.**

Senador PAULO PAIM

S

ejamos ousados

Debruço-me, nos poucos minutos que tenho, para expor as razões desta batalha e fazer um apelo.

Há uma pergunta que navega nas minhas angústias: Que fim levou o Senado que outrora foi o timoneiro da democracia e que pintou com suas cores vibrantes um cenário único ao trazer para si a condição universal de ser a Casa do diálogo e das condições libertárias do povo brasileiro?

Onde está o Senado que com a palavra, a sabedoria e a pena, mergulhado nas entranhas da história soube erguer paredes à ignorância e apresentar soluções às crises?

A sensibilidade leva à atitude.

Não fosse a ação dos senadores, o Brasil hoje não seria o que ele é, não teríamos este mapa de diversidades e cores, seríamos, sim, uma terra dividida em vários países, tal qual ocorreu com a América espanhola.

Não fosse a iniciativa desta Casa, as guerras, revoluções e atritos regionais da nossa história teriam durado mais tempo, as mães derramariam muito mais lágrimas com a morte de seus filhos.

Um dos grandes símbolos da abolição da escravatura no Brasil foram as camélias. Uma flor rara na época como a liberdade dos negros. Os escravocratas chamavam as camélias de subversivas... elas viraram símbolo de justiça e liberdade.

Em reconhecimento aos senadores os abolicionistas jogaram flores... chuvas de prata em pétalas de camélias no Plenário do Senado.

Gostaria de dar a todos vocês muitas e muitas camélias. Mas isso não é possível... Me resta apenas entregar esta flor como símbolo do calor da emoção e das palavras. Hoje ouvimos o grito silencioso de milhões de inocentes, confundindo-se com o gemido das senzalas, do pelourinho dos meus antepassados, que foram escravos.

O Senado foi testemunha do martírio de Getúlio Vargas, assistiu os caminhares de JK e de Jango. A própria construção parlamentarista, em 1961, na Campanha da Legalidade, passou por esta Casa.

E foi por este mesmo Senado, que o menestrel das Alagoas, o andarilho Teotônio Vilela entoou brados pela democracia, pela liberdade e pelas diretas.

O grito de Teotônio eu ouvi lá no meu velho Rio Grande do Sul. Eu ia pelas fábricas, pelas ruas e praças, eu ia pelos campos.

O grito de Teotônio Vilela, ecoou pelo país inteiro e hoje cavalgamos alicerçados no Estado Democrático de Direito.

Todos nós somos herdeiros deste Senado, desta sábia Casa que nunca se calou, mediando às injustiças.

Uma Casa que tem no sangue o traço moderador e conciliador dos apegos conflitantes entre homens, partidos e governos.

O Senado ajudou, ao longo de décadas e décadas, a construir caminhos e apontar saídas para as crises. Foi com a sabedoria dessa Casa que nós aprovamos a Constituição Cidadã, liderada por Ulisses Guimarães.

O Senado Federal não é conivente com traumas e rupturas. Pelo contrário, tem compromisso com as urnas e com o país. A história mostra isso... O Senado é a casa do equilíbrio.

Vocês sabem que neste momento o país está sangrando. Denúncias e mais denúncias surgem todos os dias.

As reformas afetam a vida da nossa gente. Ferem com garras afiadíssimas o sonho de milhões e milhões de brasileiros. A reforma previdenciária está na Câmara; e aqui, neste plenário, estamos debatendo a reforma trabalhista.

Confesso, ao acordar hoje senti uma profunda tristeza. Escolhi o meu melhor terno, a minha melhor camisa, a minha melhor gravata, o meu melhor sapato, como se fosse o dia da minha morte. Por que eu sei que uma parte de mim hoje pode estar morrendo. Essa parte que se vai, se funde às vidas que serão ceifadas com esta reforma.

Respeito vocês, sei que inúmeras vezes divergimos. Mas hoje, experimentem olhar para dentro, coloquem a mão no coração, e vocês vão sentir que um pouco das suas almas também está morrendo junto com a minha alma.

Faço um apelo: vamos convergir naquilo que nos unifica e assim, dar à nossa gente um sopro de vida. Vamos buscar por meio do diálogo e de forma coletiva um novo texto que congregue e beneficie a todos: empresários, trabalhadores, povo brasileiro.

Nós senadores apresentamos mais de 800 emendas. Nenhuma foi aceita. Por que não fizemos uma seleção do que foi apresentado? Por que não construímos um acordo com emendas e destaques?

Apelo ao bom senso e à sensibilidade de vossas excelências. Sejam ousados. Sei e todos vocês sabem que esse momento será marcado a ferro e fogo. Jamais e jamais será esquecido. Cabe a nós e tão somente a nós essa decisão.

O Brasil está sangrando, não podemos ser omissos... somos senadores da República. Não podemos ser Judas e nem Pôncio Pilatos.

Que o Senado volte a ser sujeito da história do nosso país. O Senado não pode se apequenar. Temos que estar à altura deste gigante chamado Brasil... Os brasileiros “querem leis que governo homens, não homens que governem leis”.

Viva a liberdade! Viva a justiça! Vivam os trabalhadores do campo e da cidade e todos os empresários que têm responsabilidade social.

Pátria, Pátria, Pátria... Pátria Somos Todos!

**Brasília, 11 de julho de 2017.
Plenário do Senado Federal.**

Senador PAULO PAIM

PAULO PAIM

SENADOR

WWW.SENADORPAIM.COM.BR



/PAULOPAIM



/PAULOPAIMSENADOR



PAULOPAIM@SENADOR.LEG.BR



(61) 3303-5232 | 3303-5235



PRAÇA DOS TRÊS PODERES - SENADO FEDERAL
ANEXO I - 22º ANDAR - SALA 2 - CEP 70165-900
BRASÍLIA-DF