



# **CONSIDERAÇÕES SOBRE O PLC 38/2017 - REFORMA TRABALHISTA**

**GT REFORMA TRABALHISTA CUT**

**Maiο, 2017**

## SUMÁRIO

Apresentação	1
1 Contratos e jornada de trabalho	2
1.1 Alterações no contrato de trabalho	3
1.2 Alterações na rescisão dos contratos de trabalho	7
1.3 Alterações na jornada de trabalho	8
1.4. Outros pontos do contrato de trabalho – condições de trabalho	12
2 Organização sindical	14
2.1 Organização no local de trabalho	15
2.2 Sustentação financeira	15
3 Negociação coletiva	16
3.1 Prevalência do negociado sobre o Legislado	16
4 Justiça do Trabalho	18



## CONSIDERAÇÕES SOBRE O PLC 38/2017 – REFORMA TRABALHISTA<sup>1</sup>

O governo Temer apresentou em dezembro de 2016 Projeto de Lei (PL 6787/16) que propunha alterar os direitos trabalhistas e sindicais. Os pontos apresentados foram: contrato de trabalho temporário que pode durar mais tempo (de 3 meses para 6 meses) e do contrato por tempo parcial que pode ser de mais horas (de 25 horas para 30 horas), a negociação direta com os empregadores, deixando de ser obrigatório o cumprimento da legislação em relação a 13 pontos das relações de trabalho, representante no local de trabalho sem caráter sindical e multa para combater a informalidade.

Para análise do PL, foi criada uma Comissão Especial na Câmara dos Deputados, presidida por Rogério Marinho (PSDB/RN), que apresentou seu relatório no dia 12 de abril de 2017 em forma de uma emenda substitutiva global. Aprovado na Comissão Especial e no Plenário da Câmara, o substitutivo do relator, que agora tramita no Senado (PLC 38/17), é uma alternativa piorada ao projeto do governo Temer, pois amplia o conteúdo do projeto de lei, atingindo praticamente todos os grandes temas presentes na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). De uma forma geral o projeto tem como objetivo anular os direitos conquistados em mais de 70 anos de lutas sindicais e sociais no Brasil. Nem o Regime Militar, que instalou no país um modelo de acumulação de capital extraordinário ousou tanto.

O ataque que estamos vivendo foi estrategicamente pensado: se aproveita de um momento de forte instabilidade e fragilidade política no país, de paralisia das instituições e descaracterização dos interlocutores institucionais e, principalmente, a dificuldade de reação sindical em meio a 13 milhões de desempregados.

O projeto de “reforma trabalhista”, que tem como objetivo geral aumentar o lucro das empresas, barateando os custos do trabalho e enfraquecer os sindicatos no Brasil, se baseia fundamentalmente nos seguintes aspectos:

- Flexibilizar ao máximo os contratos de trabalho (tipos de contrato, rescisão dos contratos, condições de trabalho, terceirização indiscriminada);
- Flexibilizar a jornada de trabalho para que possa ser escalonada ou compensada de acordo com a necessidade da empresa, abusando da brecha na Constituição Federal que permite a compensação da jornada de trabalho e contornando o princípio constitucional que delimitou a jornada diária em 8 horas;
- Enfraquecer e neutralizar as organizações sindicais, seja através da ruptura de sua forma de sustentação financeira, seja deslocando a negociação coletiva para a relação direta entre empresas e trabalhadores. Se for aprovado o PL tal como está haverá uma prevalência do contrato individual sobre os convênios coletivos e os sindicatos não terão razão de existir;

---

<sup>1</sup> Elaborado pela Assessoria da CUT Nacional (SRT, SNF, SNMT, SGER), DIEESE/CUT Nacional, LBS - Assessoria Jurídica CUT. Maio 2017.

- Reduzir e neutralizar o papel da Justiça do Trabalho, limitando seu escopo e reduzindo significativamente o prazo para apresentação de denúncias contra fraudes praticadas.

O relator afirma que o processo foi democrático, e cita as audiências públicas, os seminários e as diversas reuniões e debates realizados. No entanto, nada do que a CUT e ou os partidos progressistas apresentaram como crítica ao projeto foi incorporada ao texto final.

O Projeto apresenta propostas que podem ser divididas em quatro grandes temas:

1. Contratos e jornada de trabalho
2. Organização sindical
3. Negociação coletiva
4. Justiça do Trabalho

Apresentaremos nesse texto uma análise desses temas centrais do projeto.

## 1 CONTRATO E JORNADA DE TRABALHO

Nessa primeira parte apresentaremos os temas do substitutivo aprovado no Plenário da Câmara dos Deputados sobre Condições de Trabalho. Entre os **principais pontos** que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de **contratos precários** - que se soma à ampliação do contrato temporário recentemente aprovado (PL 4302/1998) - garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos ao passo que para os trabalhadores representa formas de inserção no mercado de trabalho com menor proteção. Nesse contexto, a segmentação no mercado de trabalho será aprofundada no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores, ampliando as desigualdades sociais.

O substitutivo também inclui **medidas que facilitam a demissão** e que reduzem a possibilidade de o trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho. Outro tema relativo aos direitos trabalhistas são as medidas que aprofundam a **flexibilização da jornada de trabalho**, alterando o conceito de tempo à disposição da empresa e tempo efetivo de trabalho, disseminando de forma indiscriminada a jornada de 12h x 36h, facilitando a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8hora de trabalho + 2h de horas extras), e promovendo os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas. Por fim, **desregulamenta, reduz ou flexibiliza uma série de direitos relativos às condições de trabalho, que compõem os contratos de trabalho**, como salário, férias, isonomia salarial, proteção às mulheres gestante e à maternidade.

No texto aprovado no plenário da câmara, foram retirados os temas sobre fim da responsabilidade subsidiária na cadeia produtiva e as restrições para as cotas para aprendizes e para trabalhadores com deficiência.

As **principais justificativas apresentadas pelo relator** nesse ponto são de que *“O Brasil mudou desde 1944, quando a CLT foi aprovada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais”*<sup>2</sup>. No

---

<sup>2</sup> Textos em itálico e entre aspas são citações do substitutivo ao PL 6787/2016.

entanto, as chamadas “novas formas de trabalho” que a reforma trabalhista quer regular, não tem nada de novo, são formas já bastante conhecidas de trabalho precário, como o trabalho remoto, chamada no PL de “teletrabalho”. Para modernizar as relações de trabalho deveria ter como conteúdo a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho que ainda se encontram presentes no Brasil em pleno século XXI.

O relator também argumenta que *“Os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e com a reforma os trabalhadores informais e em subempregos (“porque sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT”) também serão cobertos pela CLT”*. O substitutivo regulamenta formas precárias de trabalho, para garantir segurança jurídica para as empresas, ao invés de garantir medidas para que os empregadores cumpram a legislação trabalhista. Ainda quanto à *“segurança jurídica” e o combate a “à rigidez das regras, que limita investimentos e deixa o empregador receoso de contratar trabalhadores”*, muitas propostas apresentadas no substitutivo são bem detalhadas, o que garante a rigidez necessária para a segurança jurídica das empresas, mas por outro lado, amplia a flexibilidade da legislação quando diz respeito aos direitos dos trabalhadores.

Por fim, o relator garante 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. Mas isso não quer dizer que todos os direitos estão presentes nesse artigo: no artigo 7º foi incluído o possível em uma conjuntura de disputas, como foi o processo constituinte, muitos direitos relevantes estão previstos apenas na CLT.

E por outro lado, o substitutivo aproveita as brechas que as forças conservadoras conseguiram incluir na Constituição, como por exemplo, na Jornada de trabalho: os trabalhadores conquistaram o limite de 8 horas diárias, mas os setores conservadores conseguiram incluir a possibilidade de compensação de horários, mecanismo amplamente utilizado no substitutivo ao PL 6787/2016 (*“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”*, Inciso XIII do Art. 7º).

## **1.1 ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO**

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

Regras: (1) Deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades que serão 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 de limites e compensação da jornada de trabalho. (4) A responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (pode ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador fique como responsável. (4) 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 não impõe uma necessidade desse tipo de trabalho. Nada impede que essas mesmas tarefas sejam executadas nas dependências da empresa, tanto que o projeto prevê a possibilidade de alteração do contrato para presencial.

A questão das novas tecnologias é incluída para legitimar o que seria uma nova forma de trabalho, que surge com o avanço tecnológico. No entanto, em seu conteúdo, o teletrabalho é na verdade uma das mais antigas formas de precarização do trabalho: o trabalho a domicilio.

O interesse nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada de trabalho e sem 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.

**2. Institui 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 1 dia útil para responder o 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 é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de contrato de trabalho formal. Essa modalidade é muito utilizada no setor de Hotel, bares e restaurantes, sem nenhum tipo de vínculo trabalhista (e que provavelmente, continuarão sem vínculo) e a justificativa é que dessa forma, esses trabalhadores teriam ao menos o recolhimento do FGTS e Previdência. Todos os outros direitos (veja item 6 acima) são ilusórios, porque o empregador pode continuar pagando os mesmos valores atuais, mas adequá-los aos novos itens da remuneração.

O interesse aqui é de ampliar o uso dessa modalidade para outras atividades, como por exemplo, no setor bancário em dias onde há mais movimentação (“inclusive as disciplinadas por lei específica”), “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos patrões e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

Apesar de destacar que o trabalhador nessa modalidade terá direito a férias, essa não será remunerada, pois foi paga, segundo esse entendimento, de forma fragmenta e dissolvida no salário ao longo do ano. Soma-se a isso a dificuldade em coordenar o mesmo período de férias para diversos vínculos, afinal não é possível viver com apenas 1 bico por mês.

**3. Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial:** altera as regras atuais de até 25 horas semanais, para até 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais. Em contratos de até 26 horas semanais poderão ser realizadas horas extras de até 6 horas semanais, podendo 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 são proporcionais à quantidade de horas contratadas.

Apesar de ampliar o direito de férias (de proporcional conforme jornada para 30 dias), descaracteriza o contrato de tempo parcial, elevando para até 30 horas semanais e revogando a proibição de horas extras e mantém o pagamento de salário proporcional, portanto, inferior ao piso previsto nas Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho e do salário mínimo.

Essa modalidade impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes, imposta pelas condições sociais e culturais (como dito pelo ministro “uma opção de trabalho para as mulheres”), e que resulta em rendimentos inferiores.

Esse contrato, somado aos outros tipos de contratos/jornadas previstos, pode significar um fatiamento dos trabalhadores em diversos tipos de regime, se adequando exclusivamente às necessidades das empresas.

**4. Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades fim (Terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens:** altera a lei 6.019/1974 (alterada recentemente pelo PL 4302/1998) definindo a prestação de serviços a terceiros como “*transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução*”. Altera também o artigo que define a contratante, retirando o termo “determinado e específicos” e incluindo a frase “*relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal*”.

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam suas 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 de instalações adequadas à prestação do serviço. Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora do serviço, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da empresa contratante

poderão ser oferecidos serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial. É facultada a tomadora do serviço e a prestadora do serviço estipular salário equivalente ao pago pela tomadora aos seus empregados, além de outros direitos não previstos.

A empresa não poderá contratar empresa de prestação de serviços na qual a pessoa jurídica, sócios da contratada (com ou sem vínculo empregatício) e empregado demitidos tenham trabalhado para a tomadora nos últimos 18 meses.

Havia uma dúvida se o PL recentemente aprovado (4302/1998) garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam na atividade-fim, isso porque prevê a possibilidade para os contratos de trabalho temporário, também presente nesse PL, e não proibia para as empresas de prestação de serviços. No substitutivo aprovado são inseridos em dois artigos termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal, contrariando inclusive o argumento de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.

Retira também o frágil limite ao critério de especialização das empresas de prestação de serviços no PL 4302/1998 recentemente aprovado, definido com serviços “determinados e específicos”, dessa forma, libera as empresas terceirizadas para prestar mais de um tipo de serviço, fortalecendo uma conotação de empresa de intermediação de mão-de-obra.

O 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 a 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.

**5. Libera o uso de contrato de trabalho autônomo:** desde que cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura a relação como de empregado.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce sua atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, que assume todos os riscos pela sua atuação e de forma eventual. Com a medida proposta acima legitima as atuais fraudes no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de exclusividade do trabalhador, da prestação de serviços de forma contínua e impede que seja configurado como empregado.

**6. Reduz o valor das multas a serem aplicadas ao empregador que mantiver trabalhadores sem contrato formal de trabalho, em relação ao previsto no texto original do PL 6787/2016:** era de R\$ 6.000,00 e R\$ 1.000,00 para micro e pequenas empresas, foram redefinidos para R\$ 3.000,00 e R\$ 800,00 respectivamente.



A única medida positiva proposta pelo governo federal no texto original do PL, que já era frágil por que deveria estar associada a outras medidas, foi desfigurada. Em muitas situações, vale a pena correr o risco de manter trabalhadores sem carteira de trabalho registrada porque a multa é irrisória.

## 1.2 ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

**7. Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que ampliam a rotatividade no mercado de trabalho:** (1) Retira a obrigação de a indenização ter como base o maior salário recebido pelo trabalhador na empresa; (2) Revoga a obrigatoriedade de a rescisão de contratos de mais de 1 ano ser realizada no respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou em qualquer outro órgão público na falta desses; (3) Revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será sem ônus para o trabalhador e empregador; (5) Retira a obrigação do pagamento 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, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

Reduz 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 à proteção ao trabalhador demitido quando retira a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 ano de serem realizadas com no Sindicato ou pelo Ministério do Trabalho, e ainda, no caso de o trabalhador requerer assistência o ônus dessa assistência será para o trabalhador, dificultando assim que ele possa, no momento da rescisão, além de entender o que está sendo pago, reivindicar alguma verba paga em valor menor.

**8. Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador:** com o pagamento pela metade de aviso prévio, se indenizado, e multa da 40% sobre o FGTS, sendo as outras verbas pagas na integralidade. Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, mas não autoriza o ingresso no Programa de seguro-desemprego.

Em um cenário de ampliação das negociações individuais, ignorando que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que possivelmente pode significar perdas para o trabalhador, que poderá se ver obrigado a aceitar essa modalidade de rescisão contratual, que significa perda de 50% nas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado em sua conta vinculada no FGTS e ainda a impossibilidade de recebimento do seguro desemprego.

9. **Facilita a dispensa imotivada/rotatividade**: dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, não havendo necessidade de autorização previa de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo.

Facilita a demissão individual, mas principalmente as demissões coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades sindicais. Isso em um projeto de lei que argumenta a promoção da negociação entre as partes, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais tensos da relação de trabalho.

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 um aumento das verbas indenizatórias para aqueles que efetivamente tiverem seus contratos de trabalho encerrados.

10. **Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntário ou Incentivado (PDV ou PDI)**: para dispensa individual ou coletiva, previsto em acordo ou convenção coletiva de trabalho dá quitação plena a débitos trabalhistas.

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao seu contrato de trabalho, considerando que os valores extra 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 com aquele que deseja aderir como para aqueles que são convidados a aceitar o Planos de Demissão.

11. **Cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”**: que facultado a empregados e empregadores firmar termo anual de quitação de obrigações trabalhistas, perante sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores, ainda que assistido pelo sindicato da categoria, de abrir mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista, relacionadas a irregularidades em seu contrato de trabalho na Justiça do Trabalho, em troca da própria manutenção do seu vínculo trabalhista, por medo de represarias do empregador.

### 1.3 ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO

12. **Amplia a flexibilização da jornada de trabalho através da Jornadas 12h x 36h**: atualmente essa Jornada é regulada pela Sumula 444 do TST/2012, que considera “*valida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas*”.

Nesse regime, a jornada mensal tem um total de 180 horas e também é devido a esse trabalhador o adicional noturno.

A alteração proposta no texto aprovado na Câmara permite a jornada de 12h x 36h através de acordo individual, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, “observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação”. A remuneração definida no contrato de trabalho já inclui adicional de DSR (Descanso Semanal Remunerado), remuneração do trabalho em feriados e de trabalho noturno. Ainda quanto às jornadas de 12h x 36h, no caso de atividades insalubres, não há necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho.

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho porque abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e a necessidade de compor a renda, ampliando ainda mais os riscos à saúde dos trabalhadores.

Atualmente há um grande número de ações trabalhistas em especial devido à chamada “dobra de escala” e “supressão dos intervalos intrajornada”, além de um forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho.

As alterações propostas nesse regime de jornada procuram ampliar seu uso e garantir “segurança jurídica para as empresas”, mesmo se tratando de uma jornada de trabalho extremamente longa que além de prejudicial à saúde física e mental dos trabalhadores, é também prejudicial à vida social do trabalhador, porque desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família e dos horários de lazer e descanso, além de prejudicar a realização de formação profissional.

As alterações também reduzem os direitos dos trabalhadores nesse regime, pois define que já estarão “incluídos” na remuneração acertada com o trabalhador os adicionais de trabalho aos feriados, noturno e DSR, além de definir que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que seja indenizado.

Como se trata de uma compensação de jornada, porque difere da que está prevista na constituição (8 horas diárias) só poderia ser realizada através de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, e não pode acordo individual.

**13. Amplia os mecanismos para o 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*”, o que reforça a figura do acordo individual para realização das horas extra e exclui a necessidade de o acordo ser escrito. Altera também o termo “duração normal” por “*duração diária*”, permitindo 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 o limite de 8 horas diárias + 2 horas extras como limite de jornada de trabalho.

Altera também o texto quanto à remuneração da hora extra “*Do acordo ou do contrato coletivo de trabalho deverá constar, obrigatoriamente, a importância da remuneração da hora suplementar, que será, pelo menos, 20% (vinte por cento) superior à da hora normal*” para “*será, pelo menos, 50% superior à da hora normal*”, no entanto, esse percentual de 50% já estava previsto na

Constituição Federal. Por outro lado, retira a possibilidade de que a remuneração da hora extra superior ao mínimo estabelecido pela lei, deva ser um item da negociação coletiva. O texto aparenta incentivar a negociação individual do percentual de remuneração de horas extras acima de 50%.

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido a “necessidade imperiosa” (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido justificar essa situação para a autoridade competente em até 10 dias. No substitutivo a obrigatoriedade da justificativa foi retirada.

Revoga o dispositivo que prevê descanso de 15 minutos ao final da jornada de trabalho e antes do início do período de horas extras.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho, tendo como trava as 2 horas diárias e o custo adicional para o empregador. Por outro lado, o fato dos salários serem bastante baixos no Brasil, faz com que o trabalhador tope realizar horas extras com alguma habitualidade para compor sua renda.

Além de reforçar os mecanismos de uso desse dispositivo através de acordos individuais, extrapola os limites de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras), seja através do termo “duração diária” que ignora a jornada de trabalho organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m) e através exclusão da justificativa às autoridades legais em caso de necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal.

**Estabelece compensação de jornada por acordo individual (Banco de horas):** estabelece a possibilidade de acordo de bancos de hora através de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra em no máximo, em até 6 meses. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada através de acordos individual, tácitos ou escritos, mas neste caso a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Atualmente a regra para o Banco de horas, conforme previsto na CLT, define 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, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Por fim, define que o descumprido das exigências legais para compensação da jornada de trabalho não implica pagamento de horas extras desde que ultrapasse a jornada máxima semanal (44 horas). A habitualidade na realização das horas extras não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Apesar da instituição do Banco de Horas como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas na década de 90, o movimento sindical conseguiu incluir uma trava: a implementação só poderia ocorrer mediante negociação coletiva, seja em convenção coletiva ou em 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 introdução do Acordo Individual a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos do Banco de horas poderá ser desarticulada, estabelecendo o acordo individualmente entre os trabalhadores aproveitando relações assimétricas de poder, e inclusive, abrindo a possibilidade de estabelecer condições distintas entre os diversos trabalhadores 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, uma Súmula do TST (85) autoriza compensação de jornada e de horas extras através de acordo individual, mas exclui dessa regra a modalidade de Banco de horas. Como a constituição prevê a necessidade de ACT e CCT para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

**14. Elimina a remuneração no 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”*.

A necessidade de locomoção do trabalhador de sua residência até o local de trabalho é uma necessidade essencialmente, do capital. No entanto, apenas nos casos em que a empresa estava localizada em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público é que se considerava esse percurso como hora trabalhada.

Agora, além dessas horas não serem contabilizadas na jornada de trabalho, e, portanto, na remuneração do trabalhador, o tempo gasto entre chegar na portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado hora trabalhada.

**15. Não considera hora extra nas seguintes situações:** práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, **higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme** (quando não houver obrigatoriedade de troca na empresa). Altera o conceito de Tempo à disposição do empregador, criando novos mecanismos que podem dificultar a aferição desse dispositivo.

Inclui itens que fazem parte da rotina de trabalho, como higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, que não serão contabilizados como horas trabalhadas.

**16. Alteração da remuneração de intervalos intrajornada não realizados:** define que os intervalos de descanso e alimentação que forem suprimidos, serão remunerados em percentual

de 50% sobre o período suprimido, de natureza indenizatória, 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 suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo, além de incidir 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, e não incidirá sobre esse valor os encargos trabalhistas e previdenciários.

#### **1.4 OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

**17. 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, deixando apenas o salário bruto 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 se constituem como base de cálculo para incidência de encargos trabalhistas.

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, reduzindo a remuneração do trabalhador, em encargos trabalhistas, depósito na conta vinculado do FGTS e verbas previdenciárias.

**18. Reduz o alcance do dispositivo de 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 substitutivo amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para. Inclui ainda item que liberada a empresa de seguir essa orientação caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que poder ser ou não homologado ou registrado em órgão público.

Altera também a abrangência da comparação: na CLT está definido que a comparação se dará com base no empregador, na mesma localidade. O PL substitui *“localidade”* por *“estabelecimento”*. E cria uma multa de 50% do limite máximo do benefício do RGPS e não da diferença valor efetivamente praticado.

Esse dispositivo que já era bastante limitado para garantir a isonomia salarial, especialmente entre mulheres e homens e negros e não-negros no mercado de trabalho, com essa alteração proposta passa ser ainda mais ineficaz para garantir a equiparação salarial, em especial, devido a possibilidade de a empresa não seguir essa orientação caso adote um Plano de Cargos e Salários sem negociação com sindicatos ou ainda, sem registro no Ministério do Trabalho.

Basta que ela tenha um arquivo com um Plano de Cargos e Salários, dizendo que esse contém os critérios de progressão salarial na empresa.

**19. Amplia a possibilidade de parcelamento de férias:** permite o parcelamento em até 3 períodos, um deles de no mínimo, 14 dias, e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Novamente, a partir de uma ampliação dos mecanismos de negociação individual e direta com o trabalhador, estabelece que as férias poderão ser parceladas em até 3 períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento atualmente existente, reduzindo a possibilidade de descanso do trabalhador, com impactos negativos para sua saúde e segurança, dificultando a administração dos períodos de férias para as famílias.

O texto também revoga a proibição do parcelamento de férias para grupos de trabalhadores com menos de 18 anos e mais de 50 anos, ignorando possíveis impactos sobre a saúde desses grupos.

**20. Permite empregada gestante em postos de trabalho insalubres:** a empregada gestante 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, será considerada gravidez de risco e será afastada do trabalho recebendo o salário-maternidade durante todo o período.

Apesar do texto aprovado na Câmara ter recuado para as ocupações com grau máximo de insalubridade, manteve a possibilidade de trabalho da mulher gestante em postos de trabalho com grau médio e mínimo.

Mesmo indicando que o médico que emitirá o atestado permitindo o trabalho em locais insalubres nas gradações permitidas seja de confiança da mulher, as relações de trabalho são reconhecidamente relações de poder, com possibilidades de pressões de chefias para que as mulheres aceitem médicos ligados às empresas.

O novo texto inclui ainda que caso a empresa não possa realocar a trabalhadora para um posto compatível com a gestação, à trabalhadora será afastada da empresa e receberá salário-maternidade pela previdência social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social, repassando para o Estado essa responsabilidade, em especial, porque a proteção à maternidade é um direito social, não apenas um direito do trabalho, e integra os direitos fundamentais na Constituição brasileira.

**21. Direito a pausas para amamentação:** a CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar seu filho/a até os 6 (seis) meses de idade, ou acima de 6 meses, a critério da autoridade competente. O PL inclui um parágrafo definindo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregado.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Frequentemente os Sindicatos tem conseguido avançar nesse tema, ampliando o período de licença maternidade para garantia da amamentação, isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possuem creches e as trabalhadoras não estão próximas a seus filhos para poder amamenta-los ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo a sua residência por um período estipulado no acordo.

Como essa medida, as empresas reforçam saídas a partir de negociação individual, em um período que a estabilidade da gestante está chegando ao fim, e onde pressões da chefia podem resultar em acordos desfavoráveis para a mulher, resultando em uma redução da proteção à criança.

**22. Vestimentas no local de trabalho:** o empregador irá definir o padrão de vestimentas no ambiente de trabalho, sendo licita a inclusão a inclusão de logomarcas no uniforme e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização é de responsabilidade do trabalhador, salvo em situações que necessitem de procedimentos especializados.

Algumas vestimentas têm critérios baseados em Normas de Saúde e Segurança, e não devem ser um critério definindo pelo empregador. Outras vestimentas, apesar de não ter esse critério poderiam ser definidas desde que houvesse algum acompanhamento dos Sindicatos, para evitar abusos por parte dos empregadores na definição dos critérios e que representasse também as sugestões dos trabalhadores e trabalhadoras, que serão os usuários dessas vestimentas.

Outro elemento é que a partir do momento em que a empresa define um padrão de vestimentas, ela deveria se comprometer com o fornecimento dessas roupas, o que não está previsto no texto.

**23. Elimina incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança:** gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independente do tempo de serviços nessa função.

Atualmente há uma Sumula do TST (372) que regula a incorporação das gratificações após 10 anos ou mais de seu recebimento pelo trabalhador. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

## **2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL<sup>3</sup>**

O PLC 38/17 enfraquece a ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio e seu poder de pressão e de negociação.

---

<sup>3</sup> Com base no substitutivo ao PL 6787/16 e na Nota Técnica realizada pela Consultoria Jurídica da CUT- Escritório LBS no dia 13/04/17



Os proponentes e o relator do projeto dizem que pretendem fortalecer o papel dos sindicatos nas negociações coletivas. Mas, ao propor a criação de uma representação de trabalhadores nas empresas sem vínculos com os sindicatos com poderes para “conciliar” e quitar direitos trabalhistas e, ao mesmo tempo, permitir que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, o que se faz é retirar o poder negociador das entidades sindicais. Ao propor que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas, o PL 6.787 esta implementando a ideia de sindicato por empresa e anulando o papel dos sindicatos nos locais de trabalho.

## **2.1 ORGANIZAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO**

**24. Cria uma comissão de trabalhadores que enfraquece o papel do sindicato:** o artigo **510-A** propõe a criação da Comissão de trabalhadores e em seus incisos VII e VIII determina que esta, além de outros aspectos, tenha como função: “acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções e acordos coletivos de trabalho; acompanhar as negociações para a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos”. Esta aclaração final é porque o artigo 8º. da Constituição determina a obrigatoriedade de os sindicatos participarem das negociações coletivas. Mas ao estabelecer uma mesa de negociação direta entre empresa e representantes dos funcionários, essa função estará totalmente esvaziada.

O projeto é extenso e pormenorizado na definição da composição, forma de eleição e atuação da Comissão. Detalhamento este, que não é presente em outras propostas do referido PL 6.787/2016.

## **2.2 FINANCIAMENTO SINDICAL**

**25. Inviabiliza a sustentação financeira do sindicato:** outro ataque direto aos sindicatos, à sua própria sobrevivência, é a reformulação do atual artigo 578, que trata da contribuição sindical (o conhecido imposto sindical). O PL transforma todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em facultativas, exigindo prévia autorização individual para a sua cobrança e desconto<sup>4</sup>.

A CUT sempre defendeu que a sustentação financeira fosse com base em contribuições financeiras voluntarias e decidias em assembleias. Temos clareza que a manutenção do imposto sindical em todos esses anos só contribuiu para a pulverização sindical e a divisão das lutas sindicais. No entanto, está claro que nesse projeto a intenção é enfraquecer e derrotar as lutas sindicais. Um processo de mudanças com esse nível de profundidade exige uma paciente negociação e, principalmente, um processo de transição, para que que seja um fator de fortalecimento dos sindicatos e não de sua destruição.

---

<sup>4</sup> CLT Art. 578 - As contribuições devidas aos sindicatos pelos que participem 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.

### 3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Com relação às negociações coletivas o PL 6.787 propõe uma forte redução, ou quase anulação de seu papel. Um balanço final dirá que, se aprovado esse projeto do governo golpista, o Contrato Individual terá prevalência sobre os convênios coletivos.

Historicamente o sistema de relações trabalhistas brasileiro se caracteriza por um formato “legal”, codificado. A grande maioria dos direitos foi adquirida por força de lei. Diferentemente do histórico de outros países como nossos vizinhos Argentina e Uruguai, em que boa parte dos direitos e benefícios foram adquiridos via negociação coletiva.

Somente a partir dos anos 80, com a insurgência do Novo Sindicalismo (que deu origem a CUT) as convenções e acordos coletivos passaram a avançar em matéria de direitos, incluindo, inclusive, novos temas nesse universo.

Por outro lado, nunca houve a garantia da Ultratividade por lei. Em poucos momentos existiu uma legislação a respeito e esta tem sido resguardada por decisões e Sumulas do TST.

Agora assistimos a tentativa de destruição de ambos os aspectos: o papel das convenções e acordos para a promoção de direitos e a negativa da ultratividade, obrigando cada negociação a partir do zero. E isso se dá exatamente quando temos a maior crise econômica no Brasil dos últimos 80 anos e o desemprego ultrapassa os 12%, o que compromete ainda mais as Possibilidades de se obter avanços nas negociações coletivas.

#### 3.1. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

26. **Permite retirar direitos garantidos em lei via negociação coletiva:** ao sobrepor os Acordos e Convenções Coletivas à legislação ordinária, está se comprometendo seriamente o respeito aos direitos individuais e sociais. Está se praticando uma violação dos direitos humanos garantidos pela Constituição e pelas normas e compromissos internacionais assumidos pelo Brasil.

Essa foi a fórmula encontrada para flexibilizar e descaracterizar os direitos previstos no artigo 7º. da Constituição sem o ônus do desgaste político e as dificuldades de aprovação de mudanças em artigos constitucionais (o processo de votação exige uma maioria que o governo golpista não dispõe).

O PL6.787 propõe acréscimos no artigo 611 (que trata das convenções e acordos coletivos) estipulando que a “convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei” quando tratar de temas como entre outros, dispuserem sobre: jornada de trabalho; banco de horas; intervalo intrajornada; adesão ao Programa Seguro-Emprego (Lei nº 13.189); representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade e desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; participação nos lucros ou resultados da empresa e outros.

Na proposta do artigo 611-B o PL lista uma série de direitos que não poderão ser reduzidos via convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. São eles: registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; salário-mínimo; valor nominal do décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; não retenção do salário e salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à hora normal; número de dias de férias e gratificação de um terço a mais do que o salário normal; licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; licença-paternidade; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; adicional de insalubridade/penosidade; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; prazo prescricional para o acionamento na Justiça do Trabalho, de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; proibição de discriminação de salário e trabalho aos portadores de deficiência; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; liberdade de sindicalização e atuação sindical; direito de greve e de definição e cobertura de atividades essenciais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis; etc.

**27. Elimina direitos e benefícios conquistados via negociação coletiva vedando a Ultratividade:** alguns desses importantes direitos são anulados ao se predefinir “que as Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto”. E principalmente ao determinar que a “convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não poderão ter duração superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Outro absurdo que só fragiliza os sindicatos e permite a retirada de direitos é o art. 620. Que determina a prevalência dos acordos coletivos de trabalho sobre as convenções coletivas de trabalho. O artigo 620 atual é muito claro quando explicita que “As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

Porque essa descentralização é desfavorável aos trabalhadores? Porque a grande vantagem das campanhas salariais e negociação da convenção coletiva é que é o maior poder de barganha das grandes empresas, dá cobertura a fragilidade das pequenas empresas. O avanço dos direitos sempre se deu através das lutas das categorias profissionais somando todo o universo do setor. Nos últimos anos já assistimos a fragilização das convenções coletivas, pois parte importante das verbas salariais indiretas são negociadas por empresa. Com isso, quando tem início a campanha salarial os funcionários das grandes empresas já negociaram seus aumentos principais (por exemplo, o PLR, prêmios produtividade, etc.).

## 4 JUSTIÇA DO TRABALHO

28. O substitutivo ao PL 6787/16 procura limitar fortemente o papel da Justiça do Trabalho.

29. A Justiça do Trabalho cumpre, no Brasil, importante papel na aplicação do Direito do Trabalho, em especial em relação ao direito individual do trabalho, tendo em vista que a grande massa das reclamações trabalhistas diz respeito a descumprimento da legislação (como horas extras, pagamento de verbas rescisórias, depósitos de FGTS...).

30. O ataque à Justiça do Trabalho, nesse momento, tem duplo sentido: **(A)** simboliza o ataque aos direitos sociais (uma vez que a Justiça é criticada por ser pretensamente “protecionista” em relação aos direitos dos trabalhadores) e, ao mesmo tempo, **(B)** provoca a derrocada do sistema de proteção, dificultando e encarecendo o acesso à Justiça, bem como, estimulando um sistema de conciliação e transação extrajudicial, em total prejuízo aos trabalhadores, sobretudo àqueles que serão mais atingidos pelas novas regras de contratos precários, jornadas exaustivas e terceirização sem fim.

31. Assim, a um só tempo, o projeto consegue fragilizar as entidades sindicais; apostar na terceirização sem limites; criar fórmulas contratuais precárias; colocar o trabalhador frente ao empregador para cumprir jornadas exaustivas de trabalho e, ainda, afastar ao máximo a Justiça do Trabalho de possíveis correções quanto às possíveis fraudes e descumprimentos do que sobrar de uma mínima legislação trabalhista.

### **(a) Limita a ação criadora das Súmulas**

O papel das Súmulas dos Tribunais é o de interpretar e firmar entendimentos uniformes para a aplicação da lei. Logo no início afirma-se que os Tribunais não podem **“criar obrigações que não estejam previstos em lei”** (§ 2º do artigo 8º).

**(b) Impede o exame de ilegalidades ou inconstitucionalidades de acordos ou convenções coletivas** (§ 3º do artigo 8º). Os Tribunais devem examinar somente as condições formais dos acordos ou convenções, incluindo um princípio de “intervenção mínima”, o que permite ao empregador pressionar seus empregados para aceitarem condições rebaixadas inseridas em acordos ou convenções coletivas.

**(c) Impõe limites rebaixados para condenação em danos morais** (artigos 223-A a 223-G). Vincula o dano moral ao “salário contratual” do trabalhador. A jurisprudência construiu um sistema em que o dano moral não se vincula ao “salário” pois a “moral” não está relacionada com os ganhos do trabalhador mas, sim, com a capacidade econômica do ofensor e a gravidade do dano causado.

**(d) Encarece o processo trabalhista, onera e pune o trabalhador que procurar a Justiça** (artigo 790, 790-A, 791-A): limita dos casos de concessão de justiça gratuita; cria a chamada “sucumbência recíproca” (caso em que o trabalhador, mesmo ganhando parte do processo, deve pagar honorários ao advogado da empresa); obrigação de pagar honorários de perito, mesmo quando for beneficiário da Justiça do Trabalho; risco de ser condenado por litigância de má-fé.

- (e) Uma Justiça de desempregados e trabalhadores pobres** (artigo 507-A) cria a figura do “compromisso arbitral” com o afastamento da Justiça do Trabalho nos contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a 2 vezes o teto da previdência (hoje acima de 11 mil reais);
- (f) Quitação anual com eficácia liberatória de parcelas – afastamento da Justiça** (artigo 507-B) cria a possibilidade de o empregador firmar com seu empregado um termo de “quitação anual de obrigações trabalhistas” e mesmo que na vigência do contrato, com “eficácia liberatória” das parcelas especificadas, o que permitirá ao empregador anualmente livrar-se de possível passivo trabalhista mesmo tendo descumprido a legislação (deixando de pagar corretamente ao longo do contrato);
- (g) Limites formais para pedidos judiciais** (art. 840): cria a obrigação do/a trabalhador/a especificar valores nos pedidos iniciais, limitando com isso as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador.
- (h) Incentiva acordos extrajudiciais** (art. 855- B a 855-E): esse item relaciona-se com o fim da assistência sindical nas rescisões de contrato (art. 477); a possibilidade de quitação anual (art. 507-B); os prazos limitados de prescrição;
- (i) Incentiva calote e dificulta a atuação da Justiça** (art. 855-A) – dificulta a chamada “desconsideração da personalidade jurídica”, que permite ao Juiz condenar o sócio quando a empresa desaparece ou não apresenta bens. Junte-se a esse artigo os artigos que alteram o conceito de “grupo econômico” (art. 2º, §§ 2º e 3º) e a impossibilidade de se condenar solidaria ou mesmo subsidiariamente as empresas de uma mesma “cadeia produtiva” (art. 3º, § 2º).
- (j) Limita a atuação do Juiz nas execuções trabalhistas** (art. 878): hoje o Juiz impulsiona o processo de execução, para abreviar e permitir ao trabalhador receber seus créditos.
- (k) Altera regras de execução de créditos dos trabalhadores nos processos, ampliando prazos para o devedor** (artigos 879, 882, 883-A)
- (l) Limita a atuação do Tribunal Superior do Trabalho nos recursos de revista, aumentando grau de subjetividade na aceitação de recursos, ao criar a figura da “transcendência” como condição para o Tribunal examinar um recurso** (art. 896, 896-A)