

NOTA TÉCNICA SOBRE A “REFORMA TRABALHISTA”***Análise preliminar do Substitutivo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016***

1. Trata-se, desde logo, da mais profunda e extensa **reforma trabalhista** que se propõe nos últimos 70 anos (pós-**CLT**).
2. O Substitutivo desloca o eixo de proteção social, baseado no princípio de que o *“trabalho não é mercadoria”*, para um sistema individualista, baseado na lógica do mercado, retrocedendo até mesmo aos princípios fixados no Código Civil Brasileiro.
3. **Ausência de “Diálogo social”**: O primeiro e mais geral aspecto a se reconhecer é a ausência de diálogo social em relação a essa proposta de reforma. O PL nº 6.787/87, conforme encaminhado pelo Governo, já exigia que se ampliasse o diálogo sobre as consequências de sua aprovação, tendo em vista o eixo das propostas de **contratos precários** (para diferenciar dos contratos de trabalho por prazo determinado); a proposta de prevalência de negociado sobre legislado, como regra; a criação de representação no local de trabalho e o deslocamento para incentivar acordos por empresa sem a participação sindical ou com participação sindical mitigada e o incentivo às fórmulas extrajudiciais de composição de conflitos. Claramente, naquela proposta, se estava a **deslocar** o sistema protetivo trabalhista. No entanto, o Substitutivo apresentado pelo Relator, Deputado Rogério Marinho (PSDB/RN), foi muito além da proposta original. Tratou de aprofundar a precarização com:

(a) **fortalecimento dos acordos individuais** em detrimento da lei e de acordos e convenções coletivas;

(b) estímulo aos **contratos precários**: amplia o contrato a tempo parcial; flexibiliza regras do temporário; retira a obrigação ainda que subsidiária dos contratos de terceirização; cria o contrato intermitente; regulamenta o teletrabalho por meio de “tarefas”, sem correspondência com a “duração do trabalho”;

(c) altera regras processuais de **prescrição com menor tempo** e na vigência do contrato;

(d) afasta da Justiça do Trabalho possibilidade de anular acordos e

- convenções coletivas contrárias à lei;
- (e) dificulta e encarece o acesso à Justiça do Trabalho;
 - (f) afasta os sindicatos da assistência nas demissões e no pagamento de verbas rescisórias;
 - (g) cria uma representação de trabalhadores com maior possibilidade de sofrer interferência do empregador, pela ausência de vínculo sindical, e com poderes para “conciliar” e quitar direitos trabalhistas;
 - (h) cria regras processuais para limitar a jurisdição trabalhista (restringindo a atuação da Justiça do Trabalho nos processos individuais);
 - (i) retira o conceito de “demissão coletiva” para afastar a obrigatoriedade de negociação prévia nestes casos;
 - (j) flexibiliza a jornada de trabalho de modo a permitir que o empregado trabalhe 12 horas ininterruptas, mediante mero contrato individual de trabalho, e sem intervalos;
 - (k) acaba com o pagamento da chamada “hora de percurso” (horas *in itinere*);
 - (l) altera o conceito de grupo econômico, dificultando o recebimento de créditos trabalhistas;
 - (m) altera o conceito de “tempo à disposição do empregador”, facilitando trabalho sem pagamento de horas extras;
 - (n) restringe as hipóteses e fixa limites para as indenizações por danos morais e patrimoniais;
 - (o) permite que acordos coletivos, mesmo quando inferiores, prevaleçam sobre convenções coletivas;
 - (p) permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei;
 - (q) lista **exaustivamente** os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma “exceção”, tudo o mais poderá ser retirado ou reduzido;
 - (r) dificulta as execuções trabalhistas na sucessão de empresa ou nos casos de desconsideração da personalidade jurídica do empregador (tema clássico do direito do trabalho);
 - (s) amplia expressamente a terceirização para a atividade-fim (principal) da empresa e exclui a responsabilidade subsidiária da contratante na cadeia produtiva;
 - (t) transforma todas as contribuições de custeio ou financiamento sindical em

facultativas, exigindo prévia autorização individual para a sua cobrança e desconto;

(u) desconstrói um conjunto de súmulas trabalhistas relacionadas a proteção ao salário, jornada de trabalho, tempo à disposição, integração de parcelas para empregados com mais de 10 anos, comissões e prêmios;

(v) altera o conceito e dificulta a aplicação dos casos de equiparação salarial (trabalho igual, salário igual);

(w) cria a figura da extinção do contrato de trabalho “por acordo”, diminuindo as indenizações pela metade;

(x) admite a cláusula de arbitragem (com afastamento da Justiça) nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração exceda 2 vezes o teto da previdência (remuneração acima de R\$11.100,00);

(y) veda a ultratividade de acordos e convenções coletivas;

(z) e inúmeras outras alterações com revogação expressa de diversos dispositivos da CLT.

Desse breve balanço, que alcançou todo o alfabeto, não se produziu um único espaço de diálogo que levasse em consideração os atores sociais e nem mesmo uma reflexão acerca das consequências da destruição da legislação trabalhista brasileira, do enfraquecimento dos sindicatos e da mais profunda e extensa proposta de precarização das relações de trabalho dos últimos 70 anos.

- 4. Conflito com normas internacionais, em especial OIT:** A proposta conflita com diversas normas de diplomas internacionais que foram adotados pelo Brasil, em especial Convenções e Recomendações da OIT. Alguns exemplos:

(a) Ausência de diálogo social - Convenções OIT n. 87, 98, 144, 150, 151 e 154 e as Recomendações que as complementam; Recomendação n. 113; Resolução OIT relativa ao tripartismo e ao diálogo social, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho em sua 90ª reunião (Genebra, 18 de junho de 2002);

(b) Retira o conceito de demissão coletiva e obrigatoriedade de negociação coletiva prévia - Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151,

ilustrativamente, não permitem as dispensas trabalhistas coletivas procedidas de maneira unilateral pelo empregador por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, pelos impactos que a decisão empresarial adquire;

- (c) Incentiva contratos precários e jornadas de trabalho exaustivas por mero acordo individual de trabalho: em especial as oito convenções que compõem o conjunto reconhecido em 1988 como “Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho”:** A Convenção (nº 29) sobre Trabalho Forçado, de 1930, a Convenção (nº 105) sobre Abolição do Trabalho Forçado, de 1957, a Convenção (nº 87) sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Organização, de 1948, a Convenção (nº 98) sobre Direito de Organização e de Negociação Coletiva, de 1949, a Convenção (nº 100) sobre Igualdade de remuneração, de 1951, a Convenção (nº 111) sobre Discriminação no Emprego e na Profissão, de 1958, a Convenção (nº 138) sobre Idade Mínima, de 1973, e a Convenção (nº 82), sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil, de 1999;
- (d) Enfraquece a ação e atuação sindical, restringindo e dificultando suas fontes de custeio:** Convenções OIT 98, 135 e 154 e, ainda, o **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966)** – Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo nº 226, de 12.12.1991 e promulgado pelo Decreto nº 592, de 6.7.1992, especialmente no seu **artigo 22**; O **Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966)** - Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo - Aprovado no Brasil pelo Decreto Legislativo nº 226, de 12.12.1991 e promulgado pelo Decreto nº 591, de 6.7.1992, especialmente em seu **artigo 8º**; A **Convenção Americana dos Direitos Humanos – adotada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22.11.1969** – Aprovada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 27, de 25.9.1992 e promulgada pelo Decreto nº 678 de 6.11.1992, especialmente **no artigo 16**; o **Protocolo adicional à Convenção Americana de Direitos Humanos em matéria de Direitos Econômicos, Sociais e culturais – adotado pela Assembleia Geral da Organização dos Estados Americanos em 17.11.1988** – Aprovado pelo Brasil – Decreto Legislativo nº 56, de 19.4.1995 e promulgado

pelo Decreto nº 3321, de 30.12.1999, especialmente em seus **artigos 2º, 5º e 8º** e, finalmente, a **Declaração sócio-laboral do MERCOSUL**.

5. Conflito com a Constituição de 1988: a proposta também apresenta dispositivos que se acham em desacordo com a Constituição Federal.

- (a) Desprotege a relação de emprego: artigo 7º, *caput* e inciso I;
- (b) Cria condições precárias e amplia a terceirização: artigo 7º, *caput* e ainda os arts. 1º, IV; 7º a 10; 170, VIII, e 193;
- (c) Enfraquece os sindicatos: artigo 8º;
- (d) Inibe ou afasta a Jurisdição trabalhista: artigo 5º, XXIX e artigo 114;
- (e) Admite acordos individuais para compensação de horas e outras modalidades precarizantes: art. 7, *caput* e em especial incisos VI e XIII.

6. Conclusão: O Substitutivo apresentado pelo Relator Deputado Rogério Marinho está a exigir contundente manifestação e oposição ao seu conteúdo por parte de todos aqueles que têm o compromisso de defender os direitos dos trabalhadores e as conquistas sociais dura e minimamente alcançadas ao longo dos últimos 70 anos. Enviaremos um detalhado quadro das alterações pretendidas, com as observações quanto às suas consequências jurídicas.

Brasília, 13 de abril de 2017.

José Eymard Loguercio

Fernanda Caldas Giorgi

Antonio Fernando Megale Lopes