

NOTA TÉCNICA

REFORMA TRABALHISTA

NOTA TÉCNICA

PL 6.787/2016 – REFORMA TRABALHISTA

O conjunto de alterações propostas no sistema de regulação trabalhista brasileiro abrange um grande volume de proposições legislativas, ultrapassando a marca de duas mil. O carro-chefe das propostas é o PL 6.787/2016, conhecido como “mini-reforma trabalhista”, mas as mudanças pretendidas alcançam temas que vão desde a restrição conceitual do trabalho análogo à escravidão (PLS 432/2013) à terceirização da atividade-fim (PL 4302/1998 e PLC 30/5015), passando pela legalização da jornada intermitente (PLS 218/2016) e pela limitação do poder fiscalizatório do Estado (PL 1.572/2011, anteprojeto de lei do Código Comercial).

▪ DO TEXTO ORIGINAL DO PROJETO 6.787/2016

O PL 6.787 visa alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT – e a Lei 6.019/74, estabelecendo a chamada reforma trabalhista do Governo Temer. A proposta do Governo pretende alterar diversos dispositivos da norma consolidada, a saber:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput constitui exceção à dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador

ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios: I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição; II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em

ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências: I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho; e II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no caput até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas in itinere;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto; XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil, balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR) “Art. 634.

.....
....

§ 1º
.....
.....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.”

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses: I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

O projeto pretende alterar também diversos dispositivos da

Lei 6.019/1974:

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.”
(NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma

categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.” (NR)

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, caput e § 1º, da CLT.” (NR)

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador. Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

E por fim, revoga diversos artigos, tanto da CLT quanto da Lei 6.019, para adequação da reforma proposta, a saber:

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho: a) o § 4º do art. 59; b) o art. 130-A; c) o § 2º do art. 134; e d) o §

3º do art. 143; e) o parágrafo único do art. 634; e f) o parágrafo único do art. 775; e

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974: a) o parágrafo único do art. 11; e b) as alíneas “a” a “h” do caput do art. 12.

O presente Projeto de Lei tem por base trabalho elaborado pelo Ministério do Trabalho, sustentando que o texto é fruto de acordo entre empresários e trabalhadores e visa modernizar as normas trabalhistas, buscando melhorar a oferta de empregos e facilitar o entendimento entre patrões e empregados.

▪ DA ANÁLISE DE MÉRITO DO PROJETO

Contudo, não é essa a realidade que se vislumbra das propostas apresentadas, que mais uma vez demonstram a intenção de precarizar o trabalho, aumentando os ganhos do capital a partir da redução de direitos dos trabalhadores. Sequer é fruto de consenso mínimo entre representantes de trabalhadores, como se tem visto de inúmeras manifestações de entidades sindicais obreiras, e outras que representam o mundo do trabalho, como as autoras desta Nota Técnica – a ANAMATRA, o SINAIT e a ANPT.

Em princípio, cumpre deixar registrado que as entidades assinaladas sempre pautaram suas atuações pelo efetivo respeito às regras constitucionais e infraconstitucionais que regulamentam os direitos sociais. Trabalham para melhorar as condições de trabalho dos cidadãos brasileiros, atuando para que sejam cumpridos os fundamentos do Estado Brasileiro, da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, estabelecidos na Constituição Federal, art. 1º, inc. III e IV.

Portanto, a ANAMATRA, o SINAIT e a ANPT apoiam toda e qualquer iniciativa legislativa que procure aprimorar a legislação trabalhista, sob um viés social e de respeito a direitos fundamentais do cidadão trabalhador, nunca as

propostas que visem precarizar direitos ou aquelas em que haja retrocesso social, situação posta no Parlamento com o projeto em exame.

No tocante ao Projeto de Lei 6787/2016, mostra-se a seguir as razões pelas quais as Entidades signatárias desta Nota são contrárias à pretendida mudança na legislação trabalhista.

Segundo o Juiz do Trabalho Guilherme Guimarães Feliciano¹, o artigo 7º, *caput*, da Constituição estabelece que o seu rol de direitos sociais compreende *os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social*. Dito de outro modo, o chamado *princípio da norma mais favorável* tem *status* constitucional no Brasil, de modo que, ao menos no caso brasileiro, *as convenções e acordos coletivos do trabalho têm função eminentemente protetora, sendo sua finalidade básica melhorar a condição do trabalhador*.

Feliciano analisa detidamente a reforma. Diz ele que o inciso XXVI do mesmo artigo 7º estatui o “reconhecimento” das convenções e acordos coletivos de trabalho (i.e., do “negociado”): para que esses instrumentos normativos possam prever condições sociais **superiores** àquelas derivadas dos direitos sociais mínimos descritos no artigo 7º. *Excepcionalmente*, é verdade, a negociação coletiva poderá reduzir direitos; mas sempre com a devida *contrapartida social* (porque se trata de negócio jurídico coletivo assimilado à transação – de concessões *recíprocas* –, não às renúncias) e nas exclusivas hipóteses do texto constitucional: *jornada* (art. 7º, XIII, *in fine*), *salário* (art. 7º, VI, *in fine*) e *turnos ininterruptos de revezamento* (artigo 7º, XIV, *in fine*). Somente nesses casos.

Não há, portanto, previsão constitucional para a

¹ FELICIANO, Guilherme Guimarães, artigo “NOVIDADES” DA REFORMA TRABALHISTA – Um futuro repleto de passados, publicado no Blog do Jota, em 06/01/2017, ver in <http://jota.info/colunas/juizo-de-valor/novidades-da-reforma-trabalhista-06012017>.

flexibilização, via negociação coletiva, do gozo das férias (art. 7º, XVII, c.c. art. 134/CLT), ou do registro de ponto (art. 74/CLT), ou da participação nos lucros e resultados (art. 7º, XI, 1ª parte, c.c. Lei n. 10.101/2000, art. 3º, §§ 2º e 4º), ou das horas “*in itinere*” (art. 58, §2º, CLT, apesar de decisões condescendentes do TST, como, p. ex., no RR n. 414.174/1998.9, rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, *in* DJU 28.6.2002), ou do banco de horas (art. 59, §2º, CLT), ou do trabalho remoto (art. 6º, par. único, CLT), ou do intervalo intrajornada (art. 71/CLT; o próprio TST já reconheceu a sua estrita vinculação com a saúde do trabalhador, *ut* Súmula n. 437, II), ou ainda da remuneração por produtividade (que, em alguns casos, não deve ser sequer admitida, a bem da dignidade da pessoa humana, como no caso do corte de cana-de-açúcar: v., p. ex., [Processo n. 0001117-52.2011.5.15.0081, Ministério Público do Trabalho v. Usina Santa Fé, rel. Des. Hélio Grasselli, j. 3.10.2013](#); na média diária, o cortador no interior de São Paulo cortava doze toneladas de cana, caminhava 8,8 quilômetros, desferia 133.332 golpes de facão, fazia 36.630 flexões e giros de corpo e perdia oito litros de água, tudo para manter o seu ganho por produção, o que era extremamente desumano).

Com efeito, como já advertiu João de Lima Teixeira Filho², a funcionalidade das negociações coletivas guia-se por dois pressupostos básicos: em primeiro lugar, aquele segundo o qual “*quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva*”; e o segundo, aquele segundo o qual “*quão mais fortes e representativos são os sindicatos, menor é a necessidade de intervenção legislativa*”.

Não é o caso brasileiro. A representação sindical é falha. Se fortes e representativos fossem todos os sindicatos profissionais brasileiros, a ideia vazada no PL n. 6.787/2016, quanto à prevalência do negociado sobre o legislado em grande parte dos direitos trabalhistas típicos, poderia ser oportuna e útil. No entanto,

² SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22ª ed. São Paulo: LTr, 2005. v. II. p. 1193-1194.

não é o que acontece. A organização sindical brasileira é extremamente rígida e a unicidade sindical construiu, no Brasil, uma estrutural sindical frágil e, em muitos casos, de pouca representatividade.

Nesse caminho, todas aquelas hipóteses de negociado sobre o legislado, vaticinadas para além do que a Constituição expressamente autorizou, servem basicamente para transformar a negociação coletiva em um caminho bem azeitado para a degradação das relações de trabalho e para a flexibilização de direitos sociais típicos.

Examine-se também a hipótese do artigo 611-A, VI, da CLT, na redação proposta pelo PL n. 6.787/2016 (art. 1º), que estabelece que as próprias categorias definirão os limites temporais de validade da norma ou instrumento coletivo de trabalho da categoria e, inclusive, se, na ausência de nova previsão, as cláusulas normativas seguirão em vigor após expirado o prazo de vigência do instrumento coletivo (ultratividade). Isto será bom, talvez, para os sindicatos profissionais fortes, que conseguirão assegurar, nas convenções e acordos que celebrarem, a garantia de que os progressos conquistados em determinada negociação coletiva não expirarão com o tempo, se as empresas ou sindicatos patronais decidirem endurecer na rodada negocial subsequente. O mesmo não se poderá dizer dos sindicatos mais frágeis. As parcas conquistas de eventual negociação pretérita não tardarão a cair, pelo mero decurso de tempo, ao menor sinal negativo da economia; e, para tanto, bastará que as empresas ou os sindicatos patronais *recusem-se* a negociar novo acordo ou convenção e, subsequentemente, *recusem-se* a submeter o litígio à Justiça do Trabalho. Não se esqueça que reza o artigo 114, §2º, da Constituição, que, “*recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente*”. Sem comum acordo não haverá o ajuizamento e as *disposições convencionadas anteriormente deixarão simplesmente de existir*.

Além disso, o PL n. 6.787/2016 pretende regulamentar o artigo 11 da Constituição, prevendo a eleição de um representante dos empregados em toda empresa com mais de 200 empregados, como manda o texto constitucional. Estabelece, ainda, que o mandato será de dois anos, com possibilidade de reeleição e com garantia de emprego entre o registro da candidatura e os seis meses posteriores ao término do mandato. Convenções e acordos coletivos poderão ampliar para até cinco o número de representantes dos trabalhadores por estabelecimento. Quanto às suas funções na empresa, o projeto prevê que tais representantes terão *“a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho”* (i.e., nos negócios jurídicos coletivos que envolvam empresa e sindicato profissional), por um lado, e, por outro, o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias.

Regulamentar o artigo 11 da Constituição é, por si mesmo, um avanço. A figura do “representante de fábrica” (na verdade, de empresas com mais de 200 empregados) dormita na letra constitucional há vinte e oito anos, sem se despregar do papel. Ressalvem-se, aqui, as raras iniciativas dos sindicatos profissionais que, por meio da negociação coletiva, buscaram dar efetividade ao preceito (como, p. ex., os metalúrgicos do Vale do Paraíba paulista).

A Constituição reza que a representação dos trabalhadores nos estabelecimentos terá por finalidade *exclusiva* a de *“promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”*. Isso não emerge claramente do texto do projeto de lei. A uma, é certo que participar da mesa de negociação nos acordos coletivos de trabalho não é, a rigor, função constitucional do representante de fábrica, mas, sim, do próprio sindicato, nos termos do art. 8º, VI, CF. A duas, *“atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, ou de verbas rescisórias”*, parece usurpar a competência dos legítimos representantes sindicais; sua função passa a ser

a de conferir quitação à empresa em relação aos diversos direitos que possam vir a ser reclamados no curso do contrato e no seu término (*inclusive* verbas rescisórias). Com isso, elide-se, indevidamente, a nosso ver, a necessidade de intervenção do sindicato, notadamente nas rescisões (art. 477, §1º, CLT), facilitando a ocorrência de fraudes nas homologações, sobretudo pelo fato de não haver nenhuma garantia de que o representante seja, de fato, representante dos trabalhadores, podendo ser, na realidade, representante dos interesses dos empregadores, negociando direitos dos empregados.

Além disso, de mais relevante, o PL n. 6.787/2016 fixa em seis mil reais a multa por empregado não registrado, acrescido de igual valor em caso de reincidência, como consta da proposta de modificação do art. 47/CLT. Contudo, no caso de empregador rural, microempresas e empresas de pequeno porte, a multa será de apenas R\$ 1.000,00.

Altera, outrossim, a Lei n. 6.019/1974 (Lei do Trabalho Temporário), para admitir como acréscimo extraordinário de serviços o que for motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços, percebendo-se nisso dois problemas. Inicialmente, a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado. Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

Não obstante essas modificações prejudiciais às relações de trabalho, o projeto prevê a ampliação do contrato temporário, permitindo a contratação por até cento e vinte dias, podendo ser prorrogado uma única vez pelo mesmo período (i.e., o trabalhador temporário poderá permanecer na mesma empresa, em atividade-fim, sem gerar vínculo empregatício, por duzentos e quarenta dias); Atualmente, não pode fazê-lo por mais que 180 dias.

E ainda propõe alterar a CLT quando passa a considerar regime de tempo parcial de trabalho (art. 58-A/CLT) aquele cuja duração seja de trinta horas semanais, sem possibilidade de horas extras semanais, ou aquele com jornada de vinte e seis horas semanais ou menos, que pode ser suplementado com mais seis horas extras semanais. Hoje a CLT fala em até vinte e cinco horas semanais, o que equivale a cerca de 57% da jornada do contrato a tempo integral (considerada a jornada semanal de 44 horas). Com esse acréscimo de tempo de jornada nos contratos a tempo parcial, esse tipo de contratação passaria a contemplar jornadas que correspondem a até 73% da jornada admitida no contrato a tempo integral, desnaturando, ao aproximar a jornada dessas duas espécies de contrato, o próprio contrato a tempo parcial e fomentando a substituição de empregados para esse tipo de contratação.

▪ **DAS PRINCIPAIS INVERDADES CONTADAS NAS DISCUSSÕES SOBRE O PROJETO**

➤ ***Que o Brasil terá mais empregos***

É esta a informação mais absurda que propalam para justificar o desmonte que buscam empreender no mundo do trabalho no Brasil. Utilizando os exemplos de outros países que seguiram projetos de retirada de direitos sociais, como foi o caso da Espanha, em 2012, o saldo gerado foi uma diminuição de 265.000 contratos indeterminados e de 372.000 vagas a tempo integral, com o consequente aumento de tão somente 100.000 contratos temporários e de 300.000 vagas a tempo parcial; uma maior incidência de desemprego para mulheres, jovens e maiores de 55 anos; uma diminuição dos salários em 54,3%, levando as famílias a perderem 900 euros por ano de 2009 a 2016, aproximadamente 4.000 euros no total. O resultado para a Espanha foi de maior precariedade, mais contratos temporários, piores jornadas, trabalhos menos qualificados e salários mais baixos.

O México, em 2012, também empreendeu uma reforma no mesmo sentido da que o Governo brasileiro se empenha para aprovar. Para os mexicanos, os resultados mostraram uma diminuição de 1,2 milhão de empregos em que a remuneração era maior que 2 salários mínimos. Desses 1,2 milhão, 500 mil recebiam mais de 5 salários mínimos. Sofreram também com o aumento de 1,2 milhão de empregos em que a remuneração é entre 1 e 2 salários mínimos; resultando numa informalidade que chegou a 66% da População Economicamente Ativa do país.

➤ ***Modernização da legislação - A CLT está ultrapassada***

Os defensores da aprovação do PL 6.787 aduzem que é preciso modernizar a legislação trabalhista ao argumento de que a CLT, que data de 1943, estaria ultrapassada, não tendo acompanhado a mudança da dinâmica das relações de trabalho.

Ocorre que esse argumento é totalmente falacioso, pois, desde a sua edição, aproximadamente 85% dos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho já foram modificados para atender à dinâmica do trabalho. Além disso, nosso marco legal mais importante hoje no direito do trabalho é a própria Constituição Federal de 1988 que, em seu artigo 7º, traz os direitos fundamentais dos trabalhadores brasileiros, estando cristalina a determinação constitucional de que aqueles são direitos que constituem o patamar mínimo civilizatório dos trabalhadores, sendo assegurada apenas a validade de novas normas trabalhistas que melhorem a condição social do ser humano trabalhador.

➤ ***O Brasil é recordista em ações judiciais trabalhistas***

Muitos dos defensores desta “Reforma Trabalhista” tem levantado o argumento de que o Brasil é o recordista mundial em ações trabalhistas, algo que, em princípio, constitui uma realidade. Ocorre que estes pegam esse dado isoladamente, “esquecendo” de mencionar que o nosso país é, em verdade, o campeão mundial de judicialização, de processos judiciais, correspondendo a Justiça do Trabalho por menos de 7% (exatamente 6,8% do total de processos pendentes no Poder Judiciário

brasileiro. As Justiças Estaduais, por exemplo, correspondem a cerca de 80% das ações judiciais pendentes no Brasil e a Justiça Federal a aproximadamente 12,3%.³

Além disso, argumentam que, com a aprovação do PL 6.787, o número de processos irá reduzir, o que não corresponde à realidade, pois, da forma como apresentado o projeto de lei, com inúmeras deficiências técnicas, certamente a quantidade de ações tende a aumentar, sobretudo contestando os limites da negociação coletiva autorizada pelo projeto (a exemplo da extinção do registro de ponto) e sobre os poderes conferidos aos representantes dos empregados nas empresas.

Não obstante esse fato, sabe-se que a imensa maioria das ações hoje existentes na Justiça do Trabalho deriva da simples falta de pagamento de direitos básicos dos trabalhadores, o que não mudará com a aprovação do projeto de lei em comento.

▪ **DAS CONSEQUÊNCIAS DANOSAS DO PROJETO 6787/2016, COMBINADAS COM O PLC 30/15, PLS 218/16, PLS 432/13 e PL 1572/11.**

➤ ***Ampliação do contrato de trabalho em regime de tempo parcial***

Desde 2001, a legislação prevê que o empregado pode ser contratado e receber salário proporcional ao mínimo, desde que não trabalhasse mais de 25 horas por semana e não fizesse horas extras. Esse regime é chamado de tempo parcial.

Na proposta do governo, o contrato de tempo parcial pode prever trabalho de até 30 horas por semana sem horas extras ou 26 horas por semana com até 6 horas extras, ou seja, até 32 horas numa semana.

Isso significa que todos os empregados que trabalharem até 30 ou 32 horas semanais não terão a garantia de um salário mínimo, sendo pagos proporcionalmente. Por exemplo, se hoje você trabalha 6h de segunda a sexta-feira, tem direito ao salário mínimo de R\$ 937,00. Com a reforma aprovada, você

³ Justiça em números 2016: ano-base 2015/Conselho Nacional de Justiça – Brasília: CNJ, 2016.

receberá apenas a proporção de 30h/44h (já que a jornada normal é de 44h semanais), o que equivale a um salário de R\$ 638,86.

➤ ***Representação dos trabalhadores no local de trabalho***

A Constituição Federal de 1988 já assegurava que nas empresas de mais de duzentos empregados existiria a eleição de um representante dos trabalhadores com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

A proposta do governo, sob o pretexto de regulamentar esse direito, tem um objetivo claro: o enfraquecimento dos sindicatos dos trabalhadores, que são suas entidades representativas legítimas.

A reforma diminui o papel dos sindicatos ao transferir parte das atribuições sindicais ao representante escolhido dentro da própria empresa, que pode não ter inclusive qualquer relação com os trabalhadores ou com o sindicato representativo. Isso gera uma representação paralela e potencialmente contraditória, pois além de não precisar ser filiado ao sindicato, esse representante terá o poder de atuar na conciliação dos conflitos entre patrão e empregados, até mesmo quanto ao pagamento de verbas salariais ou rescisórias. A previsão é absurda porque ninguém pode renunciar a esses direitos salariais, nem o próprio trabalhador, e também porque invade o espaço de atuação não só dos sindicatos como da Fiscalização do Trabalho e da Justiça do Trabalho.

➤ ***Negociado sobre o legislado: “uma lei para cada empresa”***

A CLT protege os trabalhadores brasileiros há mais de 70 anos. O negociado sobre o legislado sempre foi possível, desde que os sindicatos negociassem condições mais benéficas do que as da CLT. Sendo aprovada a proposta do governo, serão fechados convenções e acordos coletivos que retiram os direitos mínimos historicamente garantidos pela lei.

Mesmo com a legislação atual, muitas negociações coletivas já prejudicam os trabalhadores. Sem a trava da CLT, várias proteções mínimas à vida, à saúde e segurança e à dignidade deixarão de existir.

A reforma proposta apresenta uma relação de assuntos que poderão ser alvo de negociação, mesmo em prejuízo do trabalhador. Vejamos abaixo esses pontos.

- **Parcelamento das férias em até 3 vezes** – se hoje a regra geral é a concessão das férias em um só período, com a reforma proposta os 30 dias de gozo das férias poderão ser divididos em até três períodos, dependendo da negociação coletiva. Ou seja, esse é o começo da precarização do direito às férias.
- **Jornada de Trabalho, limitada a 220h mensais** – atualmente existem limites diário (8h) e semanal (44h) para a jornada de trabalho. A reforma proposta não fixa nenhum limite diário ou semanal para a jornada de trabalho a ser respeitado pelas negociações coletivas, permitindo a superexploração dos trabalhadores, impedindo a criação de novos empregos.
- **Horas *in itinere*** – segundo a CLT, quando o local de trabalho é de difícil acesso ou onde não existe transporte público o trabalhador tem direito a receber as horas de deslocamento como se fossem trabalhadas, pois está à disposição do patrão. A reforma proposta autoriza a retirada desse pagamento, piorando a situação de quem trabalha nessas condições.
- **Intervalo intrajornada** – a CLT prevê no mínimo 1 (uma) hora para descanso e alimentação. O governo propõe na reforma que a negociação coletiva possa reduzir esse intervalo para 30 (trinta) minutos, desprezando a saúde do trabalhador e aumentando as chances de acidentes de trabalho, além de obrigar o trabalhador a “engolir” a comida e voltar rapidamente ao serviço.
- **Adesão ao Programa Seguro-Emprego** – na lei atual, a empresa em crise pode aderir ao programa, reduzindo a jornada e o salário em até 30% (mas ainda pagando o salário mínimo) e recebendo ajuda do Fundo de Amparo ao Trabalhador (o mesmo que paga o seguro-desemprego e o abono salarial). Com a reforma proposta, as negociações coletivas facilitarão a entrada das empresas nesse programa e permitirão redução salarial para abaixo do salário mínimo.

- **Plano de Cargos e Salários** – as empresas já possuem ampla liberdade para elaborarem seus planos de cargos e salários, bastando para tanto respeitar exigências mínimas do Ministério do Trabalho. Com a reforma proposta, até mesmo os direitos previstos nos planos já existentes poderão ser retirados através de negociação coletiva.
- **Regulamento empresarial** – se hoje uma empresa não pode alterar seu regulamento para retirar direitos dos trabalhadores já contratados, com a reforma os patrões poderão excluir ou modificar direitos por negociação coletiva.
- **Banco de horas** – atualmente, a CLT só permite a compensação de horas extras acumuladas em banco de horas por no máximo um ano e desde que sejam respeitados os limites diário (8h mais 2h extras) e semanal (44h).
A reforma proposta não estabelece qualquer limite para a duração do período de acúmulo no banco de horas, nem para a jornada, diária ou semanal. Enfim, permite qualquer forma de compensação que a negociação coletiva determine, prejudicando sempre o empregado.
- **Trabalho remoto** – a CLT protege o trabalhador que presta serviço à distância, garantindo todos os direitos dos demais empregados: limite de jornada, descanso remunerado, assinatura da CTPS e igualdade salarial. Na proposta do governo, todas essas garantias serão suprimidas por meio de negociação coletiva, expondo os trabalhadores a abusos, principalmente o excesso de jornada.
- **Remuneração por produtividade** – a CLT garante aos trabalhadores comissionistas, ou que recebem algum tipo de remuneração por produtividade, o salário mínimo, o repouso semanal remunerado, o limite de jornada, horas extras, etc. Com a reforma, todos esses direitos serão suprimidos, levando os empregados a uma verdadeira escravidão em pleno século XXI.
- **Registro de jornada de trabalho** – a CLT exige que a jornada dos trabalhadores em empresas com mais de dez empregados seja devidamente registrada em folhas ou relógio de ponto, como garantia contra os abusos. A proposta da reforma é deixar livre a marcação dos horários de trabalho, o que favorece fraudes e inviabiliza a Fiscalização do Trabalho.
- **Flexibilização de normas de salário e jornada de trabalho, com previsão de vantagem compensatória e possibilidade de restituição em caso de anulação da cláusula de instrumento**

coletivo – para piorar, a reforma propõe que, caso o Poder Judiciário anule cláusula de negociação coletiva, o trabalhador ainda pague ao patrão o suposto benefício recebido durante a vigência da cláusula anulada. É algo sem precedente na história do Brasil. Isso causa prejuízo em dobro, pois além de já ter tido redução de seus direitos legalmente assegurados em troca do suposto benefício, quando anulada a cláusula da “vantagem compensatória” que instituiu esse benefício, haverá o desconto referente a ele.

➤ ***Ampliação do trabalho temporário***

O trabalhador contratado pela lei 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário) já possui desvantagens com relação ao trabalhador contratado por prazo indeterminado. Isso porque ele perde o direito ao aviso prévio e à multa rescisória (multa dos 40% sobre o FGTS). A reforma trabalhista amplia as possibilidades de contratação de trabalhador temporário, o que flexibiliza ainda mais os contratos de trabalho e retira direitos. Ela estende o prazo máximo do contrato de trabalho temporário de 90 para 120 dias. A situação do trabalhador temporário que substitui empregado acidentado ficará ainda pior, pois ela poderá se dar indefinidamente, pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente. A proposta de alteração ainda retira dois direitos do trabalhador temporário: a indenização pelo término do contrato de trabalho, no valor de 1/12 por mês trabalhado e o seguro acidente.

O projeto contém, ainda, a previsão de que será considerado como acréscimo extraordinário de serviços o que for motivado pela alteração sazonal na demanda por produtos e serviços, percebendo-se nisso dois problemas. Inicialmente, a ocorrência da alteração sazonal faz parte do risco do negócio e admiti-la como justificativa para a contratação de trabalhador temporário é transferir o ônus do empreendimento para o trabalhador, tendo em vista que se trata de contrato de trabalho que prevê patamar de proteção inferior ao contrato por prazo indeterminado.

Além disso, haverá dificuldade em se conceituar sazonalidade para a caracterização do contrato temporário, o que irá gerar insegurança jurídica.

➤ ***Redução do conceito de trabalho análogo à escravidão***

A Legislação Brasileira prevê quatro possibilidades para que se caracterize o trabalho escravo contemporâneo: condições degradantes de trabalho ou trabalho forçado, jornada exaustiva ou caso o trabalhador não tenha sua liberdade de locomoção garantida. Entretanto, tramita no Congresso Nacional o PLS 432/13 que pretende que o conceito de Trabalho Escravo seja restringido com a retirada dos termos “condições degradantes de trabalho” e “jornada exaustiva” do artigo 149 do Código Penal. Além disso, esse projeto de lei prevê a exclusão da figura do “preposto” (o chamado “gato”), incluindo a necessidade de ameaça, coação e violência física direta praticada pelo empregador para a caracterização do trabalho escravo.

Sendo assim, a prática do trabalho escravo contemporâneo, muito encontrada no Brasil, será ainda mais incentivada, sem mecanismos legais de combatê-lo efetivamente. Essa alteração no conceito de trabalho escravo em nada beneficia os trabalhadores. Ela não modifica de fato a realidade vivida por milhares de brasileiros no campo e na cidade. Pelo contrário! Quem sai ganhando são aqueles que exploram o trabalho do povo brasileiro, submetendo-o a condições degradantes e a jornadas extenuantes de trabalho.

➤ ***Possibilidade da terceirização irrestrita (PL 4.302/1998 e PLC 30/15)***

O Trabalhador brasileiro conhece os problemas da terceirização e que ela representa apenas lucro para o patrão no fim do mês. Em nada beneficia o trabalhador! O salário de trabalhadores terceirizados é 24% menor do que o dos empregados formais, segundo o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). A terceirização também provoca desemprego. 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 de trabalho. 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.

Hoje em dia, a terceirização do trabalho, ainda que bastante utilizada pelas empresas para superexplorar a mão-de-obra, não é autorizada de forma irrestrita. Ela é permitida em algumas atividades, especialmente em serviços de vigilância e limpeza. O que o Projeto de Lei nº 4.302/1998 prevê é a possibilidade de terceirização ser utilizada irrestritamente em qualquer contrato de trabalho e sem quaisquer garantias para os trabalhadores terceirizados, oficializando o tratamento discriminatório entre empregados diretos e terceirizados. Não se trata de modernização. Trata-se da retirada de direitos e de retrocesso.

➤ ***Jornada intermitente***

Hoje em dia, o trabalhador contratado recebe por todo o tempo que permanece na empresa, à disposição do empregador. Com a reforma, haverá a possibilidade de Trabalho Intermitente com jornada móvel, ou seja, quando o empregador precisa do empregado, ele paga. Quando ele não precisa, o empregado fica em casa, esperando, e nada recebe. Quem sai ganhando é sempre o empregador, pois o trabalhador terá, necessariamente, redução em seu salário. Não há garantia de salários fixos e o pagamento de direitos como o 13º salário e férias será apenas proporcional. Da mesma forma, deixará de existir a remuneração do descanso semanal. Ao contrário de toda a propaganda feita pelo Governo, essa medida, inevitavelmente, causará desemprego!

Somos totalmente contrários à inclusão desse tipo de contrato na legislação brasileira e no bojo de eventual Reforma Trabalhista!

➤ ***Aviso antecipado da fiscalização para o empregador***

Hoje é proibido à Inspeção do Trabalho avisar os empregadores antes de visitar os estabelecimentos, porque isso seria dar uma oportunidade para que fossem maquiadas as irregularidades. Da mesma forma, no bojo de investigações efetuadas pelo Ministério Público do Trabalho, é procedimento comum a não comunicação antecipada das inspeções a serem realizadas pelo MPT em estabelecimentos de empregadores investigados, caso contrário esvaziar-se-ia, por completo, a efetividade da atividade investigatória do *Parquet*. Se for aprovado o PL 1.572/2011, anteprojeto de lei do novo Código Comercial, sempre que for determinada uma fiscalização ou uma inspeção pelo MPT, as empresas terão que ser avisadas antecipadamente. Ou seja, os patrões que descumprirem constantemente a legislação nunca serão flagrados, pois sempre terão pelo menos dois dias (art. 78 do PL 1.572/2011) para “arrumarem a casa” e escaparem da punição. Assim, nunca precisarão respeitar os direitos dos trabalhadores, pois sempre terão a chance de encobrirem as violações antes da visita fiscal. Em nossa concepção, eventual previsão nesse sentido inviabiliza totalmente qualquer eficiência da atuação dos órgãos responsáveis pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

QUADRO ESQUEMATIZADO DO QUÊ MUDA COM A REFORMA TRABALHISTA (ANTES E DEPOIS)

REFORMA TRABALHISTA

O QUE MUDA?

ANTES

Intervalo para repouso e alimentação de, no mínimo, 1 (uma) hora

Salário inferior ao mínimo apenas para quem trabalha até 25 horas por semana

Férias anuais concedidas normalmente em um só período de trinta dias

Trabalhador recebe salário pelas horas que passa em deslocamento para a empresa quando esta fica em local de difícil acesso

Jornada de trabalho limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais

Trabalho remoto segue as mesmas regras do realizado na empresa: salários, jornada, descanso, etc.

Empresas com mais de 10 trabalhadores devem garantir o registro de ponto para evitar excesso de jornada e permitir a fiscalização pela Fiscalização do Trabalho

A anulação de cláusulas de negociações coletivas não pode prejudicar os trabalhadores pelas situações passadas

Banco de horas de no máximo 1 ano, com respeito aos limites de jornada (8h/dia e 44h/semana)

DEPOIS

Intervalo para repouso e alimentação poderá ser de 30 minutos = + doenças, + acidentes, + mortes

Salário inferior ao mínimo para quem trabalha até 30 horas por semana = + trabalhadores recebendo salários baixos

Férias anuais em até três períodos, com remuneração também proporcional = + prejuízo ao descanso dos trabalhadores, + doenças, + acidentes

Permite o fim do pagamento das horas gastas no transporte até a empresa = redução dos salários

Jornada de trabalho diária e semanal sem qualquer limite = + desgaste físico e mental do trabalhador, + doenças, + acidentes

Possibilita o trabalho remoto sem garantias = + fraude, + precarização, + conflitos familiares, - vínculos sociais

Possibilita o fim do registro de ponto = + fraudes, + jornadas exaustivas, + acidentes, + mortes, - convívio familiar

A anulação de acordos e convenções gera prejuízo aos trabalhadores, que terão de pagar aos patrões os supostos benefícios recebidos = redução dos salários

Banco de horas pode durar indefinidamente e sem respeitar qualquer limite de jornada = + jornadas exaustivas, + fraudes, + acidentes, + mortes

- **Reflexos da Reforma Trabalhista na Justiça do Trabalho**

Um dos principais argumentos dos que defendem a reforma trabalhista é a quantidade de processos trabalhistas existentes, provocados pela insegurança jurídica e pelo ativismo dos juízes do trabalho.

Não pode ser imputada à Justiça do Trabalho a culpa pela quantidade de processos existentes no país. Cada Estado tem suas peculiaridades e o Brasil, o seu próprio sistema com a criação da justiça especializada, que tem a virtude de ter um modelo de justiça exclusivamente para solucionar os conflitos existentes entre o capital e o trabalho.

Por sinal, ela surgiu exatamente com a finalidade de pacificação entre empregados e empregadores, estabelecendo um patamar mínimo civilizatório entre os donos do capital e os que empregam a força de trabalho a serviço daqueles.

A alegada insegurança jurídica é outro argumento que não pode ser aceito. O volume de processos no Brasil é alto em todos os ramos do Poder Judiciário e a maior quantidade não está na Justiça do Trabalho. A quantidade de processos se deve exatamente pelo descumprimento da legislação social, é proporcional a quantidade de patrões que não cumprem suas obrigações sociais. Como exemplo, é suficiente referir que somente as ações que envolvem pedidos de pagamento de verbas rescisórias correspondem a 40% do montante de processos que ingressam mensalmente nos foros trabalhistas.

Por fim, é fundamental que se diga que os juízes do trabalho cumprem com dedicação e afincos a sua missão constitucional de solucionar os conflitos trabalhistas que lhe são submetidos, atuando de forma digna e decente, prestando uma jurisdição qualificada, dizendo quem tem razão no caso concreto em exame.

- **Impactos da Reforma Trabalhista na Auditoria-Fiscal do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho**

A precarização das relações de trabalho que vem no bojo da

reforma proposta pelo governo atinge frontalmente as competências e a atuação da Inspeção do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

A retirada de direitos básicos dos trabalhadores pretendida pela reforma impacta diretamente na perda de competências fiscais e ministeriais. Diante da pulverização das regulações setoriais, com a prevalência do negociado sobre o legislado – “uma lei para cada empresa” – a atuação da Inspeção do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho ficará restrita à mera verificação de acordos e convenções coletivas, subtraindo do alcance estatal um enorme conjunto de matérias vitais ao patrimônio, à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Tudo isso equivale a passar a considerar como lícitas condutas que a CLT e as Convenções Internacionais atualmente proíbem, justamente por agredirem o conjunto mínimo de proteções ao trabalhador. Trata-se, portanto, de uma engenharia artificiosa para fazer desaparecer as irregularidades cotidianamente praticadas no Brasil. Algo similar ocorre com a tentativa de redução conceitual do trabalho análogo à escravidão: ao excluir os elementos de *degradância* e jornada exaustiva de sua definição, simplesmente se alça à condição de legalidade tais situações, sem erradicá-las da vida social. Assim, a proteção dos trabalhadores empreendida pela Inspeção do Trabalho e pelo MPT fica ameaçada, podendo ser reduzida a pó, uma vez que os agentes públicos desses dois órgãos atuam na fiscalização do cumprimento da lei (princípio da legalidade).

Além disso, as alterações propostas ocasionam um profundo enfraquecimento da atuação reguladora do Estado no mundo do trabalho, rompendo os compromissos internacionais firmados pelo Brasil junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT). De fato, o anteprojeto de lei do Código Comercial, como antes mencionado, fere a autonomia e a independência garantidas à Inspeção do Trabalho pela Convenção nº 81 da OIT, ao estabelecer o rito de acesso fiscal aos ambientes de trabalho, em claro prejuízo à efetividade da ação fiscalizatória trabalhista. É absurda a pretensão do PL 1.572/2011 de estabelecer o aviso antecipado de visitas da fiscalização, desfazendo regras internacionais de proteção e afrontando o art. 12, alínea “a”, da Convenção 81 da OIT, que autoriza o inspetor (no Brasil, Auditor-Fiscal do Trabalho) “*a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da*

noite, em qualquer estabelecimento submetido à inspeção”.

▪ CONCLUSÃO

A origem do Direito do Trabalho sempre revelará a sua função tuitiva. A ideia de mínimos jurídicos assegurados por lei, como salário mínimo, repousos semanais e anuais, intervalos intra e entrejornadas, limites de jornada etc., veio a lume para justamente conferir alguma *equipotência* nas relações entre empregadores e trabalhadores hipossuficientes, evitando-se assim que prevaleça sempre a condição do mais forte.

Assim, os direitos trabalhistas constitucionais e legais mínimos são aqueles que asseguram, afinal, que parte da riqueza gerada pela produção/circulação de bens e serviços seja segura e necessariamente distribuída entre os trabalhadores.

A pretensão de uma reforma como a proposta é na verdade tornar lícitas condutas vedadas pela CLT e pelas Convenções Internacionais, esvaziando o conjunto mínimo de proteções ao trabalhador. A modernização das relações de trabalho consiste antes de tudo na erradicação de todas as formas de exploração do ser humano, e não na utilização de uma engenharia artificiosa para fazer desaparecer as irregularidades cotidianamente praticadas no Brasil, alçando-as à condição de legalidade sem bani-las da vida social.

Quando a maior parte desses direitos volta ao campo da livre negociação (ainda que coletiva), faltando-nos ainda uma organização sindical universalmente pujante e representativa, descem-se alguns degraus na escada da civilidade. Onde a lei já não garante mínimos, os seus padrões voltam a ser disputados pela força.

Por todo o exposto, a ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA, o SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO – SINAIT e a ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO – ANPT posicionam-se de modo CONTRÁRIO ao Projeto de Lei epigrafado.

Brasília, 06 de março de 2017.

Atenciosamente,



Germano Silveira de Siqueira

Presidente ANAMATRA



Carlos Fernando da Silva Filho

Presidente do SINAIT



Ângelo Fabiano Farias da Costa

Presidente da ANPT