

A PRÓXIMA REFORMA TRABALHISTA

Georgenor de Sousa Franco Filho

RESUMO: Cuida este texto do exame do Projeto de Lei n. 6.787/2016, pelo qual o Poder Executivo brasileiro pretende algumas reformas pontuais na legislação trabalhista, alterando regras em vigor nas relações de trabalho no Brasil.

PALAVRAS CHAVE: Legislação trabalhista. Reforma da CLT. Modificação de direitos trabalhistas.

SUMMARY: Take care of this text of the exam of the Draft Law n. 6,787 / 2016, whereby the Brazilian Executive Branch intends some specific reforms in labor legislation, changing rules in force in labor relations in Brazil.

KEYWORDS: Labor Legislation. Reform of the CLT. Modification of labor rights.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Negociado e legislado. 3. Trabalho temporário. 4. Representantes de trabalhadores nas empresas. 5. Trabalho em tempo parcial. 6. Multas. 7. Prazos. 8. Conclusão.

1. INTRODUÇÃO

Nas vésperas do Natal, o Governo Federal apresentou à Nação seu projeto de lei de reforma trabalhista. No dia 23, foi entregue na Câmara dos Deputados (Projeto de Lei n. 6787/2016), que esta aguardando despacho do seu Presidente. Esse projeto altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em diversos aspectos: registro de empregados, trabalho em tempo parcial, férias, jornada de trabalho, trabalho temporário, representação de empregados na empresa, multas administrativas, atuação da Justiça do Trabalho e, o que mais tem sido destacado, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Há anos está sendo tentada a reforma da legislação trabalhista. A voz corrente é de que a CLT está obsoleta e não atende a realidade. É uma lamentável falácia. A CLT em vigor, na maioria dos seus dispositivos, não é aquela que foi aprovada por Vargas em maio de 1943. A quase totalidade das suas regras foi mudada e é imensa a legislação extravagante que regula as questões trabalhistas no Brasil.



Georgenor de Sousa Franco Filho

Desembargador do Trabalho de carreira do TRT da 8ª Região, Doutor em Direito Internacional pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, Doutor Honoris Causa e Professor de Direito Internacional e do Trabalho da Universidade da Amazônia, Presidente Honorário da Academia Brasileira de Direito do Trabalho e Membro da Academia Paraense de Letras.

Em 2004, a Academia Brasileira de Direito do Trabalho, então sob a minha presidência, aprovou um Anteprojeto de Lei das Relações Individuais do Trabalho, elaborado por comissão presidida pelo saudoso Prof. Amauri Mascaro Nascimento, e formada pelos profs. Nelson Mannrich e Luiz Carlos Amorim Robortella. O anteprojeto acadêmico foi uma das tentativas brasileiras de reforma as leis do trabalho. Outros projetos também foram elaborados, inclusive no âmbito do Executivo federal. Nenhum saiu da mesa das proposições e sequer tramitou pelos corredores do Parlamento.

Comentarei, em ligeiros traços, alguns aspectos dessa nova tentativa de reforma, a saber: negociado e legislado; trabalho temporário; representantes de trabalhadores nas empresas; trabalho em tempo parcial; multas e prazos.

2. NEGOCIADO E LEGISLADO

O ponto mais polêmico do novo projeto parece ser o que refere à prevalência do negociado sobre o legislado, mudando a redação do art. 611-A da CLT. A superioridade dos acordos coletivos (celebrados entre empresa e sindicato de trabalhadores) e das convenções coletivas de trabalho (negociados entre sindicatos profissional e econômico) existe na Constituição desde sua promulgação, em 1988 (art. 7º, XXVI), logo isso não é novidade. No início deste milênio, discutia-se proposta que não saíram do papel. Agora, admitindo que se tornem realidade, as dúvidas estão sobre a sua prática.

Segundo proposto, faz lei entre as partes o que for negociado coletivamente (acordo

ou convenção) envolvendo férias, jornada de trabalho, participação nos lucros e resultados da empresa, horas “in itinere”, intervalo intrajornada, ultratividade de norma coletiva, planos de cargos e salários, adesão do Programa Seguro-Emprego (que é o antigo Programa de Proteção ao Emprego, criado em 2015), trabalho a distancia, regulamento empresarial, banco de horas, produtividade e registro de jornada.

Essas possibilidades de alteração podem ser, em tese, prejudiciais ao trabalhador, e teremos o conflito com algumas normas trabalhistas protetivas: os arts. 9 e 468 da CLT proíbem adotar atos ou condições que resultem em prejuízo, direto ou indireto, para o trabalhador. Condição assim é declarada nula pela Justiça do Trabalho, se provocada, valendo lembrar que o Projeto veda modificar normas de segurança e medicina do trabalho, mas não foram incluídas proibição de alterar as regras sobre saúde e higiene do trabalho (não se confunda segurança e medicina com saúde e higiene).

Tudo isso gira em torno de um aspecto pouco vivenciado no Brasil: a autonomia privada coletiva. E por quê? Porque nossos sindicatos, na maioria, são fracos, sem poder de barganha. Na Constituição, é consagrada a unicidade sindical (um sindicato por categoria por município). Na verdade, temos uma pluralidade sindical oblíqua, com quase vinte mil sindicatos que negociam qualquer coisa a troco de qualquer favor, salvo raras exceções.

É preciso mudar essa mentalidade sindical, e a prevalência do n. XXVI do art. 7º da Constituição permite, pelo projeto, flexibilizar, desde que exista uma vantagem compensatória

em relação à cláusula redutora de algum direito trabalhista assegurado. Este é, inclusive, o recente entendimento do STF (RE 590.415-SC, Rel.: Luiz Roberto Barroso; ADPF 323-DF, Rel.: Min. Gilmar Mendes).

3. TRABALHO TEMPORARIO

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, que se propõe a modificar a legislação trabalhista, cria novas regras sobre o trabalho temporário, matéria regulada pela Lei n. 6.019/74.

Originalmente, “trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”. Pela proposta, será isso mesmo, porém o trabalho poderá ser prestado a uma empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, o que altera a responsabilidade do verdadeiro empregador, pondo fim à intermediação.

Esse contrato a termo não se confunde com contrato de experiência, que pode ser de até noventa dias (não são três meses), nem com o contrato por prazo determinado (que pode ser de até dois anos). Trata-se de um tipo de contratação que, para começar a existir no Brasil, tivemos que denunciar a Convenção n. 96 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que proibi empresas de locação de mão de obra com fins lucrativos, condenando a “marchandage”. O Brasil denunciou a Convenção e adotou a Lei n. 6.019/74.

Serão duas hipóteses de contratação temporária: 1) quando houver acréscimo extraordinário de serviço, que ocorre por alguma

alteração sazonal na demanda de produtos e serviços, tipo vendas natalinas; 2) substituição transitória de empregado efetivo, por motivo de algum afastamento decorrente da benefício previdenciário (acidente do trabalho por mais de quinze dias)

O prazo de 120 dias havia sido ampliado pela Portaria MTE n. 789/2014, para além do prazo original de três meses passando para nove meses. Aprovado o projeto, o prazo será de 120, correspondentes a aproximadamente quatro meses. Lembremos que quatro meses não são 120 dias, bastando imaginar um contrato de trabalho iniciado a 1 de junho e terminado a 30 de setembro terá 122 dias e não poderá ser temporário, mas por prazo indeterminado com todos os seus efeitos jurídicos..

Esse contrato pode ser prorrogado uma vez, dentro do prazo de 120 dias, e até esse limite, pena de tornar-se contrato por prazo indeterminado, sendo proibida nova contratação do mesmo empregado, embora o temporário possa ser contratado como permanente ao fim da pactuação original.

Importante ressaltar cinco aspectos. Primeiro, esse contrato especial, ao contrário do habitual, terá que ser escrito, pena de multa administrativa. Segundo, a CTPS do empregado deverá ser anotada e efetuados os recolhimentos legais. Terceiro, a remuneração do temporário deve ser igual a do permanente que ele substituirá. Quarto, o trabalho temporário não se aplica aos trabalhadores domésticos, Quinto, o abono pecuniário (a “venda” de dias de férias) ficará proibido para o trabalhador temporário.

Por fim, dentro do tema, caberá a Justiça

do Trabalho, como cabe hoje, decidir litígios entre empresas de trabalho temporário e seus empregados, quando poderá ocorrer a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora (como prevê, atualmente, a Súmula n. 331, VI, do Tribunal Superior do Trabalho - TST) e entre estas e os empregados temporários contratados diretamente (quando não se aplica a Súmula n. 331).

Vejamos se isso dará certo, embora, em alguns aspectos, o projeto possa ser indicativo de precarização do trabalho humano no Brasil.

4. REPRESENTANTES DE TRABALHADORES NAS EMPRESAS

O Projeto de Lei n. 6.787/2016, ao pretender modificar a legislação trabalhista, cuida também da regulamentação do art. 11 da Constituição de 1988, no pertinente à representação de trabalhadores nas empresas. Propõe, assim, que se acrescente o art. 523-A à CLT.

Conforme a nossa Lei Fundamental, desde 1988 deveriam ser eleitos representantes dos empregados nas empresas com mais de duzentos empregados para promover entendimento direto entre trabalhadores e patrões e, com isso, solucionar pendências que não necessitariam terminar com ações na Justiça do Trabalho.

Isso nunca saiu do papel. Em 2000, foi sancionada a Lei n. 9.958 de 12 de janeiro, criando as comissões de conciliação prévia, as CCPs, mediante o acréscimo dos arts. 625-A a 625-H na CLT. Conforme o art. 625-B, § 2º, os representantes dos empregados, suplentes e titulares, eleitos para essa comissão, teriam

garantia de emprego (estabilidade provisória) até um ano após o final do mandato de um ano, permitida uma recondução, salvo dispensa por justa causa. Mas essas CCPs, que praticamente também não saíram do papel, não substituíram os representantes tratados no art. 11 constitucional.

Quando voltamos ao Texto Republicano, constata-se que sua regra é extremamente limitada. Ei-lo:

“Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.”

Sem norma regulamentando, mesmo sendo auto aplicável, nunca foi posta em prática e o PL n. 6.787/16 visa implementar esse dispositivo. É bom. Mas algumas observações devem ser feitas.

Primeira, a eleição não deverá ser coordenada pelo sindicato da categoria predominante na empresa, o que, se não elimina, pelo menos reduz a influência sindical no meio dos trabalhadores. Essa providência poderá ser questionada judicialmente, inclusive com atitude anti-sindical, e caberá à Justiça do Trabalho de primeiro grau resolver o problema.

Segunda, os representantes fixados na Constituição são um para cada duzentos empregados. E a proposta possibilita, por meio de negociação coletiva, ampliar esse número, até cinco por estabelecimento. Aqui, ressalto que o projeto abre a possibilidade de ser viável a existência de no mínimo um representante por empresa a até cinco por

estabelecimento, significando que empresa que possui cinco estabelecimentos poderá ter até 25 representantes (cinco por estabelecimento), mesmo que o estabelecimento não tenha duzentos empregados.

Terceira, a garantia de emprego (estabilidade provisória) adotada no Brasil tem sido, sempre, de um ano após o fim do mandato (é assim quando se trata de dirigente sindical, cipeiro, membro de CCP). No caso do representante dos trabalhadores, a garantia sugerida pelo Projeto é de apenas seis meses após o final do mandato. Provavelmente, haverá mudança nesse item durante a discussão do tema no Congresso.

Acredito que, no tema em torno dos representantes de trabalhadores nas empresas sejam os comentários mais relevantes a fazer.

5. TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

O trabalho em regime de tempo parcial ganhará novos contornos, se for aprovado o Projeto de Lei n. 6.787/2016, que quer modificar a legislação trabalhista. Suas regras atuais constam dos arts. 58-A, 59, § 4º, 130, parágrafo único, e 143, § 3º, da CLT, e vão ser bastante alteradas.

Atualmente, esse tipo de contratação fixa em 25 horas o limite da jornada semanal, proibida prestação de horas suplementares (art. 58-A e art. 59, § 4º, da CLT). Pelo regime proposto, a jornada poderá ser de trinta horas semanais, sem horas extras, ou de 26 horas semanais, com possibilidade de mais seis horas extraordinárias.

O valor do acréscimo no salário, pela

prestação de serviço em jornada extravagante, será o previsto no art. 7º, n. XVI, da Constituição: 50% sobre o da hora normal. Caso a jornada semanal seja inferior a 26 horas, também poderá haver prestação de até seis horas extras semanais. O novo método de calcular a jornada é benéfico para o empregador, mas não é bom para o trabalhador.

O salário do trabalhador em tempo parcial continuará sendo proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral, que é a regra atual (art. 58-A, § 1º, da CLT).

Será criado um regime de compensação de horas extras que não se confunde com o banco de horas. Assim, as horas suplementares de uma semana devem ser compensadas na semana seguinte. Caso não exista compensação, deverá haver pagamento na folha do mês seguinte.

Diferentemente do regime atual, as férias do trabalhador em tempo parcial será calculadas da mesma forma como o trabalhador comum, pela tabela do art. 130 da CLT, e, pelas novas regras, também poderá conversar 1/3 de suas férias em abono pecuniário, atualmente proibido (art. 143, § 3º, da CLT). Parece que se trata de norma mais benéfica para o trabalhador que agora poderá ter até trinta dias de férias/ano, bem mais que as limitadas em dezoito dias do sistema vigente.

Ficará mantida, segundo o projeto, a regra do § 2º do art. 58-A consolidado: “para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de

negociação coletiva”.

Em resumo, se alguma empresa pretender adotar, futuramente esse regime, deverá, antes de tudo, negociar com o sindicato de trabalhadores, celebrando acordo coletivo de trabalho para poder aplicar o sistema de trabalho em tempo parcial, além de existir, após, a manifestação expressa do empregado aceitando modificar seu regime de trabalho.

6. MULTAS

A CLT contempla uma série de multas que são de responsabilidade do empregador, para casos diversos de descumprimento de normas de proteção ao trabalhador. O projeto de lei de reforma trabalhista modifica algumas dessas multas.

A multa pela falta de registro de empregado em livro específico, ficha ou sistema eletrônico admitido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, que, no passado, era de Cr\$-55.000,00 (cruzeiro foi moeda que vigorou no Brasil de 1942 a 1967), foi de um salário mínimo regional. Esse valor foi sendo alterado com o tempo, passando a ser usada a UFIR. Com a proposta, voltamos ao original, de valor certo e determinado, e deverá ser fixado o de R\$-6.000,00 por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte, a multa será de R\$-1.000,00 por empregado não registrado.

Caso o empregador não anote dados sobre admissão do empregado, duração do trabalho, férias, acidentes e outras informações sobre proteção do trabalhador, como prevê o

parágrafo único do art. 41 da CLT, será criada outra multa, no valor de R\$-1.000,00 por empregado prejudicado.

Outra alteração na regra das multas trabalhistas refere-se ao art. 634 da CLT. Esse dispositivo cuida das multas administrativas aplicadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. A mudança encontra-se no § 2º do art. 634 que será acrescentado, cuidando do reajuste anual dos valores dessas multas pelo IPCA do IBGE ou pelo índice de preços que vier a ser adotado pelo Executivo.

7. PRAZOS

Afora essas mudanças que se referem diretamente ao contrato de trabalho e seus diversos efeitos, a grande novidade é relativa à contagem de prazos no processo do trabalho. Atualmente, o art. 775 da CLT determina que os prazos sejam contados com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento, sendo contínuos e irrelevantes, permitida prorrogação por ordem judicial ou força maior comprovada.

O texto proposto é semelhante ao do atual CPC: somente serão contados os dias úteis, excluído o dia do início e incluído o dia final. Significado que não se contam os dias de sábado, domingo e feriado, o que torna desnecessário o § 1º do art. 755 proposto pelo PL n. 6.787/2016. As regras para prorrogação deverão ser as mesmas atuais.

Acerca desses prazos, aquando da entrada em vigor do atual CPC, o TST editou a Instrução Normativa n. 39/2016, e expressamente afastou do processo do trabalho a aplicação da regra contida no art. 219, que cuida da contagem de prazos em dias úteis. Continuou - como ainda

continua - a vigorar o art. 775 da CLT.

Agora, com essa possível mudança na forma da contagem de prazos, o tempo de entrega da prestação jurisdicional será aumentado, passando o processo do trabalho a adotar o mesmo prazo do processo comum.

8. CONCLUSÃO

A rigor, não se trata de conclusão. Muito ao contrário, porque o tema “reforma trabalhista” está tendo iniciado seu cenário de debates.

Acredito que esses são os pontos mais relevantes da proposta encaminhada em forma de projeto de lei ao Congresso Nacional para reformar a legislação trabalhista brasileira.

Muita coisa ainda precisa ser feita. Especialmente, necessitamos compreender a nova realidade do mundo, entender as mudanças globais, interpretar os sentimentos de empreendedores e trabalhadores, exigir comportamento ético e honesto dos homens públicos, e ter respeito recíproco por todos os seres humanos indistintamente.

A reforma trabalhista, como as demais reformas (previdenciária, tributária, política, etc.), passa pelo debate aberto e sincero com a sociedade e que a má-fé entre os interlocutores sociais seja verdadeiramente afastada.

Belém, 31.12.2016