



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE DIREITO

IVNA TORRES PONTES

**AS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA PROPOSTA DE
REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**

FORTALEZA

2017

IVNA TORRES PONTES

AS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DA PROPOSTA DE REFORMA
TRABALHISTA NO BRASIL

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial a obtenção do título de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.

FORTALEZA

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

- P858m Pontes, Ivna Torres.
As mudanças e implicações decorrentes da proposta de Reforma Trabalhista no Brasil / Ivna Torres
Pontes. – 2017.
51 f. : il.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Direito,
Curso de Direito, Fortaleza, 2017.
Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rêgo Xavier.
1. Reforma trabalhista. 2. Direito do Trabalho. 3. Flexibilização. 4. Desregulamentação. I. Título.
CDD 340
-

À minha mãe, Wladya.

À minha avó, Elisa.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente, a Deus, que sempre iluminou e abençoou o meu caminho, me dando força e discernimento para alcançar todos os meus objetivos, não somente nos últimos cinco anos de faculdade, mas em todos os momentos da minha vida.

À minha mãe, Wladya Torres Pinheiro Pontes, ao meu pai, Jefferson Adriani Pontes de Oliveira, à minha avó, Francisca Elisa Pontes, à minha tia, Jeruza Francisca Pontes e Silva, ao meu irmão, Ian Torres Pontes, e à minha irmã, Ilana Torres Pontes, por todo o amor, incentivo, companheirismo, conselhos e ensinamentos ao longo de toda minha vida. Sem vocês eu não teria chegado até aqui. São em vocês que eu me espelho, são vocês que eu busco orgulhar. Espero um dia poder retribuir tudo que fizeram por mim.

À minha família, por todo suporte e carinho dedicados a mim.

Às minhas amigas, Sarah Patrício Ribeiro de Almeida, Francisca Jéssica Timbó Magalhães e Bárbara Caroline Caúla Sampaio que há anos me acompanham, sempre me apoiando e torcendo por mim.

Aos meus amigos feitos ao longo do Curso de Direito, especialmente às Organilindas, que estiveram ao meu lado ao longo dos cinco anos da Faculdade de Direito, tornando este percurso mais fácil, leve, alegre e significativo.

À Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, seus servidores e mestres, dentre os quais menciono Francisco de Araújo Macedo Filho, Maria José Fontenelle Barreira e William Paiva Marques Júnior, pelos cinco anos de conhecimento compartilhado e de amadurecimento proporcionado.

À professora orientadora, Beatriz Rêgo Xavier, pela excelente orientação e pela confiança depositada em mim.

À professora Marcia Correia Chagas e à mestrandia Rebeca Costa Gadelha da Silveira, pela solicitude ao convite para compor a banca examinadora do presente trabalho.

Ao escritório Cândido Albuquerque Advogados Associados, por ter me proporcionado um primeiro contato com a prática jurídica, me permitindo trabalhar com grandes mestres, onde eu pude amadurecer pessoal e profissionalmente com a enriquecedora experiência.

À AJURE-CE, por ter me proporcionado um ambiente acolhedor, onde pude conhecer pessoas incríveis e conquistar grandes amizades, ao mesmo tempo que me propiciou grande experiência prática e conhecimento jurídico.

“As leis são sempre úteis aos que possuem e nocivas aos que nada têm” (Jean-Jacques Rousseau)

RESUMO

Os direitos dos trabalhadores conquistados através de intensas lutas ao longo dos anos são vitórias do trabalhador que não devem ser descartadas. Construiu-se uma estrutura jurídica protetiva que assegura garantias e direitos individuais aos trabalhadores, buscando remunerar de forma mais justa o desgaste despendido através do exercício do seu ofício. No entanto, essas garantias e direitos individuais conquistados pelos trabalhadores e para os trabalhadores sofrem constantes tentativas de modificação e transformação, alegando-se crises econômicas, principalmente por aqueles denominados empregadores, sob a alegação de não poder arcar com os custos sociais. O presente trabalho tem como objetivo analisar as mudanças e implicações decorrentes do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, conhecido como Reforma Trabalhista, realizando uma comparação com a norma vigente e apontando quais os efeitos e impactos decorrentes de tal reforma. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial (TST E STF). Com o intuito de fixar as premissas desse estudo, em um primeiro momento discorreu-se acerca dos princípios e direitos fundamentais do Direito do Trabalho, detendo-se, principalmente, em uma análise ao princípio protetor, concluindo-se pela sua importância para a preservação dos direitos fundamentais. Em seguida, é realizado um estudo comparativo acerca das principais mudanças propostas pelo projeto de lei e nas que acarretariam maiores implicações ao trabalhador brasileiro entre a lei vigente e o texto final da reforma proposta. Realizada esta etapa, foram analisadas as implicações que o referido projeto de lei acarretaria para a estrutura jurídica trabalhista, compondo-se esta das relações entre sujeitos trabalhistas – empregados e empregadores - e a Justiça do Trabalho, apontando-se, ao final, seus impactos e efeitos neste sistema.

Palavras chave: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Flexibilização. Desregulamentação.

ABSTRACT

The rights of workers conquered through intense struggles over the years are victories of the worker who should not be discarded. A protective legal structure was constructed that guarantees guarantees and individual rights to the workers, seeking to pay a fairer way the wear and tear through the exercise of their trade. However, these guarantees and individual rights earned by workers and workers are constantly undergoing attempts at change and transformation, alleging economic crises, especially by those called employers, on the grounds that they can not afford the social costs. The present study aims to analyze the changes and implications resulting from Bill 6,787-B of 2016, known as Labor Reform, making a comparison with the current norm and pointing out the effects and impacts resulting from such reform. For that, a bibliographic, documentary and jurisprudential research (TST and STF) was carried out. In order to establish the premises of this study, it was initially discussed the principles and fundamental rights of Labor Law, focusing mainly on an analysis of the protective principle, and concluded for its importance for the preservation Fundamental rights. Then, a comparative study is carried out on the main changes proposed by the bill and in those that would have greater implications to the Brazilian worker between the current law and the final text of the proposed reform. Once this stage was reached, the implications of this bill for the legal labor structure were analyzed, including the relationship between labor subjects - employees and employers - and the Labor Court, with a final impact And effects in this system.

Key words: Labor Law. Labor Reform. Flexibilization. Deregulation

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E O SEU CARÁTER PROTETIVO	11
2.1 Os princípios gerais de Direito aplicáveis ao direito do trabalho	12
2.2 O princípio protetor como norma do Direito do Trabalho	14
2.2.1 A eficácia do princípio protetor	16
2.3 A Aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho	17
3 ANÁLISE CRÍTICA DA PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA: O PROJETO DE LEI Nº 6.787-B DE 2016	19
3.1 Multa por falta de registro do empregado	19c
3.2 Trabalho em regime de tempo parcial	20
3.3 Representação no local de trabalho	23
3.4. Força de lei da convenção e do acordo coletivo de trabalho	25
4 ANÁLISE DAS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DO PL Nº 6. 787-B DE 2016	28
4.1 O impacto da reforma no Direito do Trabalho	30
4.2 Os efeitos do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016	31
4.2.1 A informalidade	32
4.2.2 O enfraquecimento da negociação coletiva	33
4.2.3 A insegurança jurídica	34
4.3 Manifestações acerca da Reforma Trabalhista	36
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	39
REFERÊNCIAS	40
APENDICE – TABELA COMPARATIVA ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E O PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016	43

1 INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas assegurados no ordenamento jurídico, quando o País está passando por crises econômicas, sempre são apontados como um dos responsáveis pelo agravamento desses momentos de problemas financeiros, já que os direitos garantidos no ordenamento são considerados, por aqueles que defendem a reforma do Direito do Trabalho, como um obstáculo ao progresso, à tecnologia e um desmotivador para a contratação regular de mão-de-obra. Assim, os direitos trabalhistas, que deveriam garantir um patamar mínimo de direitos aos trabalhadores, provocariam o contrário, uma vez que seriam a causa, por exemplo, dos baixos salários, do desemprego e da desaceleração da economia. Os defensores dessa corrente ainda acreditam que, aqueles que defendem o oposto, seriam os responsáveis pelo fechamento dos postos de trabalho que anseiam por existir.

O Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, que propõe a realização de uma Reforma Trabalhista no Brasil e agora tramita no Senado Federal como Projeto de Lei da Câmara nº 38 de 2017, surgiu em um momento em que o País passa por graves crises econômica e política, buscando o Governo com a reforma, a modernização nas relações de trabalho, geração de empregos e o implemento da segurança jurídica nas relações de trabalho, através da flexibilização das leis trabalhistas.

No entanto, conforme analisado no presente trabalho, a reforma proposta pelo Poder Executivo, poderá transformar-se em um instrumento de redução expressiva da proteção trabalhista que, caso aprovada nos termos em que se encontra, causará grandes danos sobre os alicerces do Direito do Trabalho.

O presente trabalho tem como objetivo central realizar uma análise sobre a Reforma Trabalhista que avança no Senado Federal como o PLC nº 38/2017, apontando as mudanças propostas pelo projeto, realizando uma comparação com a legislação vigente e ponderando sobre as implicações que a referida reforma traria para o trabalhador brasileiro e para o Direito do Trabalho.

A metodologia adotada possui caráter predominantemente qualitativo, adotando-se o raciocínio dedutivo. A técnica utilizada foi a pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial (TST E STF).

Inicia-se o primeiro capítulo com um estudo sobre os princípios e direitos individuais do Direito do Trabalho, detendo-se mais detalhadamente ao princípio protetor do Direito do Trabalho, analisando a sua importância para a preservação dos direitos fundamentais.

No segundo capítulo é realizada uma análise ao Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, detendo-se nas principais mudanças propostas e nas que acarretariam maiores implicações ao trabalhador brasileiro, realizando-se um estudo comparativo entre a lei vigente e a reforma trabalhista proposta pelo Poder Executivo.

Finalmente, no terceiro e último capítulo, analisa-se as implicações que o referido projeto de lei traria para o Direito do Trabalho, para empregados e empregadores, bem como para a Justiça do Trabalho, apontando-se seus impactos e efeitos.

2 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO E O SEU CARÁTER PROTETIVO

Os direitos individuais concebem proteção ao cidadão contra a arbitrariedade do Estado. Tais direitos, no âmbito das relações de trabalho, têm como principal objetivo garantir um mínimo ético no ordenamento jurídico, nas relações de trabalho, na forma como a sociedade se organiza moral e juridicamente em relação aos principais bens jurídicos, como a vida, a integridade física, a saúde e a personalidade, bens estes importantes para a proteção da liberdade e da integração dos trabalhadores tanto socialmente, quanto em face do empregador.

De acordo com a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata dos princípios e direitos fundamentais do trabalho, adotada na Conferência Internacional do trabalho, na sua octagésima sexta reunião, em Genebra, em 18 de junho de 1998, e destinada a responder aos desafios gerados pela globalização da economia, embora reconhecendo um fator de crescimento econômico e condição essencial para o progresso social, mas entendendo que não é uma condição suficiente para assegurar o referido progresso e que deve ser acompanhada de um mínimo de regras de funcionamento social fundadas em valores comuns¹, lembrou que os princípios relativos aos direitos fundamentais são: “a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação²”.

Amauri Mascaro Nascimento³, afirma que:

Visa-se, com essa linha de política legislativa e aplicação das leis, à defesa da dignidade do trabalhador, um dos mais importantes valores que a sociedade deve preservar, prevista na Carta Magna, no art. 1º, inciso III como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil.

Dentre os valores que o Direito do Trabalho busca preservar está a dignidade, que tem como prerrogativa o respeito de todo ser humano como pessoa, de não ser prejudicado em sua existência e de não ter a sua vida pessoal incomodada.

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 128.

² DECLARAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, 1998. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf Acesso em: 18-05-2017.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Op. cit. p. 129.

A Consolidação da Leis do Trabalho⁴, no art. 8º, atribui expressamente a função integrativa aos princípios, ou seja, estes deverão ser aplicados na falta de uma norma jurídica. Conforme Amauri Mascaro Nascimento e Sônia Mascaro Nascimento⁵:

Embora não estando expressa no art. 8º da CLT, neste se acha implícita a função diretiva, unificadora dos princípios do direito e do direito do trabalho. Assim, os princípios constitucionais não podem ser contrariados pela legislação constitucional. Não fosse assim, ficaria prejudicada a unidade do ordenamento jurídico. A forma de preservá-la é aplicando os princípios jurídicos.

Haja vista a importância dos princípios do direito e do direito do trabalho para a unidade do ordenamento jurídico, demonstra-se fundamental o estudo dos princípios gerais de direito aplicáveis ao direito do trabalho.

2.1 Os princípios gerais de Direito aplicáveis ao direito do trabalho

Segundo Victor Ferro Delgado⁶, no que se refere às funções que os princípios do direito do trabalho exercem, observa que tais princípios servem para integrar o direito, para interpretar as normas, mas também para inspirá-las. E conclui afirmando que “seu papel essencial é o de estruturar o ordenamento jurídico por meio das convicções de uma comunidade social, dando assim coerência e sentido a suas normas”.⁷

Afonso Garcia⁸, em sua obra ‘Derecho del Trabajo’, define a teoria geral dos princípios do Direito do Trabalho como:

Aquelas linhas diretrizes ou postulados que inspiram o sentido das normas trabalhistas e configuram a regulamentação das relações de trabalho, conforme critérios distintos dos que podem encontrar-se em outros ramos do direito.

Observa-se, portanto, que os princípios são importantes não só na interpretação jurídica, mas em qualquer momento do trabalho do aplicador do Direito, nos quais em várias situações se encontram diante de problemas nos quais a aplicação da lei não é suficiente, uma

⁴ BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm Acesso em: 15 maio 2017.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 139.

⁶ DELGADO, Victor Ferro. Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral”. Revista ‘Derecho’, Universidade Católica do Peru, n. 42. Dezembro de 1998, pág. 51. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084796>. Acesso em: 22 maio 2017.

⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015..

⁸ RODRIGUEZ, Américo Plá. *op. cit, apud*, GARCIA, Manuel Alonso. ‘Derecho del Trabajo’. Barcelona, 1960, t. I, p. 247.

vez que enquadram os argumentos a serem utilizados pelo operador no alcance que fundam o próprio sistema.

Ana Virgínia Moreira Gomes⁹ em sua obra aduz: “Mais importante ainda é que, ao se afirmar a normatividade dos princípios gerais do Direito, reconhecendo-lhes a presença no ordenamento positivo, afasta-se a hipótese de arbitrariedade judicial”. Desse modo, o aplicador do Direito fica cerceado pelo ordenamento jurídico, pelos princípios e regras que o constituem.

Não se busca voltar à fundamentação de que há apenas um entendimento sustentando as disposições normativas. São vários os valores, consolidados pelos princípios, reconhecidos pelos juristas, que estão restritos pelos textos normativos e pelas demandas sociais.

Para Ana Virgínia:

[...] grande parte dos casos que são levados ao conhecimento dos operadores do Direito são solucionados pela aplicação de uma regra clara, ou seja, em relação à qual não há divergência nos tribunais ou na doutrina acerca do seu destino. No entanto, diante de um caso difícil, quando o resultado da interpretação não é tão pacífico, ou diante de uma antinomia, ou mesmo diante de uma lacuna, são necessários outros instrumentos além das regras. [...] O conteúdo de um princípio vai sendo construído por meio de um processo de discussão entre juristas a respeito das normas, especialmente das normas da Constituição, diante dos problemas trazidos ao reconhecimento do Direito.¹⁰

Tem-se, portanto, que o reconhecimento teórico da positividade dos princípios é proposto como um novo dispositivo a ser usado pelo operador do Direito, possibilitando que este, diante de casos complexos, avalie os valores envolvidos, sem que para isso fuja do ordenamento positivo.

Conforme ensina Willis Santiago Guerra Filho¹¹:

A atividade judicial não se reduz à mera aplicação de direito preexistente, sendo, na verdade, criativa, produtora de direito, como se evidencia mesmo na tão atacada doutrina Kelseniana, onde a sentença aparece como uma norma jurídica, diversa daquelas gerais e abstratas em que costuma se basear, e o ato de interpretação e aplicação do Direito pelo juiz como integrante da política do Direito (Rechtspolitik), ao importar na opção por alguns dos valores objetivamente consagrados nas normas positivas.

Conclui-se que os princípios, além de enlevar o trabalho dos operadores do Direito, vinculam também a do legislador ordinário. A Constituição Federal de 1988, no seu art. 1º e

⁹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, pp. 34-35.

¹⁰ GOMES, Ana Virgínia Moreira. Op. cit., p. 35.

¹¹ GUERRA FILHO, Willis Santiago. Autopoiese do Direito na Sociedade Pós-Moderna: Introdução a uma Teoria Social Sistêmica. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 1997, p. 37-38.

seguintes, anuncia os valores que devem assentar o Estado Democrático de Direito. Assim, o legislador infraconstitucional deve atuar em conformidade com os princípios constitucionais.

No que se refere à análise da Reforma Trabalhista proposta pelo Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016 será realizado um estudo mais aplicado do princípio protetor como norma do Direito do Trabalho, observando a sua influência e importância nas discussões sobre as mudanças no mundo do trabalho.

2.2 O princípio protetor como norma do Direito do Trabalho

O princípio protetor é o preceito fundamental que orienta o Direito do Trabalho, uma vez que esta área do Direito não aspira um ideal de igualdade entre as partes, objetivando, no entanto, estabelecer um amparo preferencial a parte mais fraca da relação de trabalho, o trabalhador, almejando uma igualdade considerável e autêntica entre as partes.

Conforme preleciona Ana Virgínia Moreira Gomes¹² em sua obra:

O Direito do Trabalho brasileiro foi marcado pela predominância do princípio protetor. Pode-se afirmar que, até a promulgação da Constituição de 1988, independente do ressurgimento da atividade sindical no final dos anos setenta, essa primazia continuava ser a característica mais forte desse ramo do Direito. Já na Carta Magna vigente, com as exceções referentes ao salário e à jornada de trabalho, previstas nos incisos VI e XIII do artigo 7º da Constituição Federal, admitindo-se, então, a alteração das condições mínimas estabelecidas na lei, via negociação coletiva, observa-se o início da recuperação do princípio da autonomia privada na regulação das relações dos autores sociais.

Observa-se na conjuntura do Direito do Trabalho no Brasil, que foi a partir da intervenção direta do Estado no contrato de trabalho que foi possível mitigar o desequilíbrio da relação empregador-empregado. Ana Virgínia Moreira Gomes¹³ afirma que: “O princípio protetor, buscando o estabelecimento de condições de trabalho dignas, significou a limitação da autonomia das partes contratantes a fim de garantir a liberdade de fato do empregado.”

O Direito do Trabalho busca sobretudo atenuar as desigualdades existentes nas relações de trabalho. No entanto, nem todos os estudiosos da seara trabalhista são unânimes no que se refere a grande importância dada ao princípio protetor. Alguns autores, como Octavio Bueno Magano e Arion Sayão Romita, discordam no que se refere à vigência do princípio protetor, questionando a fundamentação do princípio.

¹² GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 39.

¹³ GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op. cit.*, p. 39.

Segundo Octavio Bueno Magano¹⁴, na perspectiva do Direito do Trabalho flexibilizado, o aspecto de maior relevância já não é o princípio da norma mais favorável. O autor conclui que:

Do exposto se deduz que o conceito da norma mais favorável já não pode ser considerado como princípio formador do Direito do Trabalho. [...] A ideia da norma mais favorável deve dar lugar, ao longo do tempo, à noção do interesse predominante do trabalhador, reconhecido pelo grupo profissional a que pertence, de modo que suas condições de trabalho possam ser modificadas *in melius* ou *in pejus*, conforme as circunstâncias”.

Arion Sayão Romita¹⁵ reconhece que o princípio de proteção é a essência do Direito do Trabalho, no entanto, o desdobra em outros dois princípios, o da norma mais favorável – o qual denomina de princípio de favor – e o princípio *in dubio pro operário*. Para o autor, o princípio de favor é válido, mas não é o de *in dubio pro operário*. Dispõe que:

Não há dúvida de que, em sua origem, o Direito do Trabalho era protecionista dos trabalhadores, mas já é um fato a transformação produzida pela fisionomia de nosso Direito no curso de sua evolução histórica: hoje não é exclusivamente protetor das classes trabalhadoras, mas busca também o que sempre teve em mira, normalizar as relações entre empregados e empregadores de modo a assegurar a paz social.

O princípio protetor é o princípio de maior primazia do Direito do Trabalho, no entanto, ele se desdobra em mais três princípios: o princípio *in dubio pro operário*, o da norma mais favorável e o da condição mais benéfica.

A regra do *in dubio pro operário* defende que a interpretação da norma jurídica, diante de situações que apresentem mais de um sentido viável e lógico para a norma, deve-se optar por aquela que prima em mitigar as desigualdades existentes que caracteriza a relação de emprego. A aplicação dessa regra, conforme Américo Plá Rodriguez, deve ser condicionada à existência de um questionamento no que diz respeito a aplicação da norma. Aduz o autor:

Não se trata de corrigir a norma, nem sequer de integrá-la: somente cabe utilizar esta regra quando existe uma norma e unicamente para determinar o verdadeiro sentido, entre os vários possíveis. De sorte que, quando uma norma não existe, não é possível recorrer a este procedimento para substituir o legislador e muito menos é possível usar esta regra para afastar-se do significado claro da norma. Ou para atribuir-lhe um sentido que de modo nenhum se pode deduzir de seu texto ou de seu contexto.¹⁶

¹⁴ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015., *apud*, X Congresso Iber-Americano de Direito do Trabalho e da Previdência Social, Montevideu, 1989, t. I.: ‘La determinación de la norma más favorable’, p.1.

¹⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, *apud*, Noções atuais de Direito do Trabalho. Estudos Em Homenagem ao Professor Elson Gosttschalk, LTr, São Paulo, 1995, p 112.

¹⁶ RODRIGUEZ, Américo Plá. *Op. cit.*, p. 111.

A regra da condição mais benéfica, com o objetivo de proteger o trabalhador, visa conservar, mesmo que a norma tenha sido alterada, a condição mais benéfica já existente. Esta regra pressupõe, conforme aduz Plá Rodriguez¹⁷, “a existência de uma situação concreta, anteriormente reconhecida, e determina que ela deve ser respeitada, na medida em que seja mais favorável ao trabalhador que a nova norma aplicável”. Desse modo, conclui o professor Amauri Mascaro Nascimento¹⁸:

Os conflitos de lei no tempo, em Direito do Trabalho, são resolvidos segundo o princípio segundo o princípio do efeito imediato. Significa que uma nova lei tem aplicabilidade imediata, recai desde logo sobre os contratos em curso à data da sua vigência, embora constituídos anteriormente, mas ainda não extintos. Portanto, à medida que novas leis trabalhistas são editadas, a todos os que são empregados, por ocasião da sua vigência, beneficiarão.

Por fim, a regra da norma mais favorável é um dos principais caminhos para almejada proteção a que visa o Direito do Trabalho. Segundo Ana Virgínia Moreira Gomes¹⁹, a importância dessa norma dentro do Direito do Trabalho faz com que seja exaltado das outras dimensões do princípio, fazendo com que seja contrária frequentemente ao princípio da autonomia privada coletiva, uma vez que estatui um rígido núcleo de direitos, ou seja, desenvolve um padrão mínimo para que as relações de trabalho se desenvolvam, através de normas que somente podem ser alteradas visando a melhoria das condições de trabalho.

2.2.1 A eficácia do princípio protetor

Ao estudar o princípio protetor, fez-se necessário realizar uma análise no que se refere a sua eficácia. Esse estudo revela que o princípio protetor, possui um duplo caráter: “não são apenas direitos subjetivos públicos, ou seja, direitos do indivíduo perante o Estado que podem ou não ser exercitados, mas também uma dimensão objetiva, ‘... conformadores do modo como o Estado que os consagra deve organizar-se e atuar’^{20,21}”.

Para Ana Virgínia Moreira Gomes²²:

¹⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 131.

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: Relações individuais e coletivas do trabalho. 26ª ed., São Paulo, Saraiva, 2011, p. 540-541.

¹⁹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 56.

²⁰ GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op. cit.*, p. 44-45, apud GUERRA FILHO, Wilis Santiago. Processo Constitucional e Direitos Fundamentais. São Paulo, Celso Bastos Editor, Instituto Brasileiro de Direito Constitucional, 1999, p. 39.

²¹ GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op. cit.*, p. 44-45.

²² GOMES, Ana Virgínia Moreira. *Op. cit.*, p. 45.

O princípio protetor produz seus efeitos na medida em que justifica e, mesmo, vincula a atuação estatal à produção de condições de trabalho que garantam uma existência digna ao trabalhador e impeçam que o trabalho seja avaliado somente no seu aspecto econômico, como um elemento a mais do processo produtivo, e não como um valor a ser preservado na sociedade.

A efetividade desse princípio está diretamente relacionada a fatores produzidos pela situação econômica do país, ou seja, em períodos em que este esteja passando por situações de crise, questiona-se mais o grau de importância dos direitos trabalhistas, e age-se como se essa garantia de proteção só devesse existir em momentos de prosperidade. No entanto, a Constituição deve servir sempre de papel de destaque para a concretização da justiça, independentemente de eventuais crises que surgirão.

Conclui Ana Virgínia Moreira Gomes²³: “Se a Constituição dispõe que o trabalho deve ser protegido, a desregulação ou o fim de um direito que garanta especificamente condições dignas ao trabalhador contraria fundamentalmente a Carta Magna”.

Observa-se que a constante violação das normas trabalhistas acaba acarretando a sua falta de eficácia, gerando, assim, argumentos favoráveis à desregulamentação do direito do trabalho.

A falta de observância por parte de Estado quando a norma é violada e mesmo a falta de imposição acaba ocasionando a falta de condições adequadas para que a lei produza seus efeitos²⁴, por mais que a falta de efetividade da norma não deva acarretar o seu descumprimento.

2.3 A Aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho

Plá Rodrigues²⁵, observa que os princípios:

[...] prescrevem que algo deve ser feito da maneira mais ampla possível, compatíveis com as possibilidades jurídicas e de fato. Isto significa que pode realizar-se em diversos graus e que a medida da devida realização não depende apenas das possibilidades de fato, mas também das possibilidades jurídicas de realização de um princípio que são determinadas essencialmente não só por regras, mas também por princípios contrastantes. Este último aspecto implica que os princípios são suscetíveis e exigem ponderação. A ponderação é a forma de aplicação característica dos princípios.

²³ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 45.

²⁴ FERRAZ JR., Tércio Sampaio. Introdução ao Estudo do Direito: técnica, decisão, dominação. 4ª ed., revista e ampliada, São Paulo, Editora Atlas S.A., 2003, p. 198.

²⁵ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 40.

O recente projeto de lei que propõe algumas reformas no ordenamento laboral, em geral, está sendo conduzido, tendo em vista a atual conjuntura por qual o país está passando, por razões econômicas, sendo utilizado como justificativa que a reforma acarretará no aumento da competitividade das empresas e diminuirá o desemprego, acarretando em maior liberdade para os atores sociais. Essa flexibilização do Direito do Trabalho poderá acarretar no abandono dos princípios protetores e, conseqüentemente, acabar com a garantia, nas relações de trabalho, de alguma justiça entre as partes envolvidas.

Para Ana Virgínia Moreira Gomes²⁶:

É necessário que essa discussão seja introduzida em termos jurídicos pelo estudo da aplicação dos dois princípios constitucionais. A flexibilização laboral envolve o conflito entre a aplicação dos princípios, sendo imprescindível, então, que a utilização destes seja fundamentada, o seu conteúdo precisado e, por fim, que a sua aplicação obedeça aos ditames da Constituição Federal.

Na área do Direito do Trabalho, é inadmissível que qualquer mudança acarrete na eliminação das condições jurídicas para que seja possível a aplicação do princípio protetor ou do princípio da autonomia privada, uma vez que ambos são normas válidas constitucionalmente.

Demonstra-se, portanto, imprescindível para que as relações de trabalho se tornem democráticas que a aplicação do princípio da proteção da autonomia privada sejam aplicados de forma ponderada.

Américo Plá Rodríguez²⁷, em sua obra já clássica, reconhece a importância do princípio protetor na legislação trabalhista, concluindo: [...] sobretudo que a utilidade e eficácia dos princípios do Direito do Trabalho ultrapassam o mero aspecto interpretativo.... Não é um tema que possa caber na rubrica da interpretação do Direito do Trabalho: transborda-o e supera-o”.

Diante do que foi apresentado, resta evidente que o princípio protetor constitui a própria essência do Direito do Trabalho, assegurando a preservação dos direitos fundamentais. O Estado não pode deixar de atuar na proteção da dignidade dos trabalhadores em nome de uma autonomia que representa a falta de liberdade, seria esse o cenário caso ocorra a desregulação ou a flexibilização do Direito do Trabalho sem que esteja vinculado aos direitos trabalhistas vigentes, o que acarretaria na anulação dos efeitos do princípio protetor.

²⁶ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001, p. 159.

²⁷ RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015, p. 44.

3 ANÁLISE DA PROPOSTA DE REFORMA TRABALHISTA: O PROJETO DE LEI Nº 6.787-B DE 2016

No dia 23 de dezembro do ano de 2016, o Projeto de Lei nº 6.787/2016, de autoria do Poder Executivo, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) - Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - e as leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 8.036, de 11 de maio de 1990; e 8.212, de 24 de julho de 1991, foi apresentado na Câmara dos Deputados, dispondo acerca das eleições de representantes de trabalhadores em seus locais de trabalho e sobre o trabalho temporário, dentre outras providências.

O projeto, após analisado pela comissão especial constituída para emitir parecer, por meio de seu relator, o deputado Rogério Simonetti Marinho, foi aprovado em 12 de abril do ano corrente, com algumas alterações em relação ao texto original enviado pelo Poder Executivo, encontrando-se, no momento, em trâmite no Senado Federal.

A seguir, serão analisadas algumas, de uma série de mudanças previstas no texto do projeto, que afetariam mais diretamente a vida do trabalhador.

3.1 Multa por falta de registro do empregado

A redação final do artigo 1º do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016 altera o teor do artigo 47 da CLT, o qual versa sobre multa à empresa por falta de registro do empregado. A redação atual do art. 47, estabelece:

Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.²⁸

Conforme o texto proposto pelo projeto de lei, o legislador pretende aumentar a multa por falta de registro do empregado para R\$ 3.000,00 (três mil reais), fixando, ainda, a multa no valor de R\$ 800,00 (oitocentos reais) nos casos de microempresa ou empresa de pequeno porte, conforme observa-se:

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

²⁸ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 jun. 2017.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.²⁹

O texto do projeto ainda traz uma nova disposição, condenando o empregador ao pagamento de multa na seguinte hipótese:

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.³⁰

Supostamente, pretende o Legislador, nos artigos supra, combater a informalidade ainda existente entre os trabalhadores no Brasil “aumentando a fiscalização laboral, aumentando os riscos das contratações informais”³¹.

3.2 Trabalho em regime de tempo parcial

O Projeto de Lei nº 6.787/2016 apresenta alterações consideráveis ao artigo 58-A da CLT que dispõe acerca da modalidade de trabalho em regime de tempo parcial, que foi incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, quando também foi proposto, pelo então presidente, Fernando Henrique Cardoso, medida de “modernização” da legislação trabalhista.³² Lê-se o artigo *in verbis*:

Art.58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.

§1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§2º 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.³³

²⁹ BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 08 jun. 2016.

³⁰ BRASIL. *Op. cit.*

³¹ BRUXEL, Charles da Costa. Comentários, artigo por artigo, à Proposta de Reforma Trabalhista do Governo Temer (PL 6787/2016). Disponível em: <https://charlesbruxel.jusbrasil.com.br/artigos/417177851/comentarios-artigo-por-artigo-a-proposta-de-reforma-trabalhista-do-governo-temer-pl-6787-2016>. Acesso em: 08 jun. 2017.

³² LOGUERCIO, José Eymard *et al.* Nota Técnica. Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016, p. 2. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2017.

³³ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 jun. 2017.

Atualmente, conforme observa-se no *caput* do artigo supra, considera-se trabalho em tempo parcial aquele que não excede 25 (vinte e cinco) horas semanais, estabelecendo o parágrafo primeiro, texto o qual não foi alterado pelo projeto de lei, que o salário do trabalhador será fixado proporcionalmente a sua jornada de trabalho; enquanto o parágrafo segundo, também mantido conforme redação em vigor, determina que o empregado deverá manifestar sua opção mediante previsão em instrumento decorrente de negociação coletiva.

A proporcionalidade que o artigo sob comento determina, pressupõe “a possibilidade de ver os seus trabalhadores serem remunerados, por seu trabalho, em valor inferior ao salário-mínimo legal”³⁴, valor este que está previsto no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal de 1988, definido como o montante “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”³⁵.

É indigno que, pelo fruto de seu trabalho regular, um ser humano não consiga prover as suas próprias necessidades elementares, conforme prece à Constituição Federal. Ou seja, a precarização das condições de trabalho é inerente a esta referida modalidade.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao ser questionado acerca da constitucionalidade do trabalho em regime de tempo parcial, posicionou-se no sentido de que não há violação do artigo 7º incisos IV e XIII da Constituição, conforme ementa do processo nº 32600-06.2005.5.07.0026, conduzido pelo ministro relator Aloysio Corrêa da Veiga:

DIFERENÇA SALARIAL. SALÁRIO MÍNIMO. JORNADA REDUZIDA. PAGAMENTO PROPORCIONAL. O salário mínimo previsto no artigo 7º, IV, da Constituição Federal é fixado com base na jornada de trabalho de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais (art. 7º, XIII, da Constituição Federal). Assim, sendo a jornada de trabalho do empregado inferior àquela constitucionalmente estipulada, cabível o pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas, não havendo que se falar em violação do artigo 7º, incisos IV e XIII, da Carta Magna. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RR: 32600-06.2005.5.07.0026 Data de Julgamento: 28/02/2007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/03/2007).³⁶

³⁴ LOGUERCIO, José Eymard *et. al.* Nota Técnica. Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016, p. 2. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2017

³⁵ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jun 2017.

³⁶ BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista nº 32600-06.2005.5.07.0026. Data de Julgamento: 28/02/2007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/03/2007. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7199886/recurso-de-revista-rr-32600200502607006-rr-32600-2005-026-07-006/inteiro-teor-12948227>. Acesso em: 10 jun 2017.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016, na alteração proposta para o artigo 58-A da CLT, as possibilidades para que o empregador se utilize da modalidade contratual do trabalho em regime de tempo parcial foi expandida. O projeto prevê dois regimes, o primeiro em que a duração do trabalho não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais; e o segundo em que a duração do trabalho não ultrapasse a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais, conforme observa-se no caput do artigo:

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.

§ 1º [...]

§ 2º [...]

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (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 tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.³⁷

Outras mudanças também trazidas pelo projeto são: o estabelecimento do pagamento de 50% para cada hora extra (parágrafo terceiro) e a proposta, no que se refere às férias, de aplicação conforme se dá com o trabalhador normal, ou seja, a opção de converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, valor que deverá ser calculado proporcionalmente.

³⁷ BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 10 jun. 2017.

3.3 Representação no local de trabalho

O projeto de lei, em seus artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D³⁸, propõe regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal, que determina que “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 empregadores”³⁹.

Observa-se, no entanto, que os artigos não apresentam com clareza a participação da entidade sindical em todo o processo, existindo, também, uma concorrência com as prerrogativas e competências de “defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”, previstas pelo artigo 8º, inciso

³⁸ Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. § 1º A comissão será composta: I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros; II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros; III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros. § 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições: I – representar os empregados perante a administração da empresa; II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos; IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais; V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho. § 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples. § 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura. § 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria. § 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado. § 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. § 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior. § 5º Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.

§ 6º Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano. § 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. § 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções. § 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. § 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

³⁹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jun 2017.

III, da Constituição Federal⁴⁰ aos sindicatos, podendo ocasionar potenciais prejuízos para os trabalhadores.

Questiona-se também se tal regulamentação acarretaria algum impacto na representação das relações entre empregadores e empregados, uma vez que o alcance previsto no *caput* do artigo 510-A é bem restrito. Segundo artigo publicado pela Central Única dos Trabalhadores – CUT em 2016, com base em análise técnica feita pela subseção Dieese, com dados compilados pelo IBGE, fica demonstrado que “a maior parte das empresas ficará de fora dessa exigência”, pois “a média de trabalhadores por empresa no Brasil, em 2014, era de 26 empregados”⁴¹, conforme demonstrado no gráfico abaixo.

Gráfico 1 – Resultados das empresas industriais, segundo as variáveis selecionadas – Brasil – 2013 – 2014

**Tabela 1 - Resultados das empresas industriais,
segundo as variáveis selecionadas - Brasil - 2013-2014**

Variáveis selecionadas	Resultados das empresas industriais	
	2013	2014
Número de empresas	334 474	334 752
Pessoal ocupado total	9 038 136	8 817 389
Média de pessoal ocupado por empresa	27	26
Receita líquida de vendas (1 000 000 R\$) (1)	2 660 902	2 796 480
Gastos de pessoal (1 000 000 R\$) (1)	386 337	416 779
Valor bruto da produção (1000 000 R\$) (1)	2 536 933	2 655 537
Consumo intermediário (1 000 000 R\$) (1)	1 759 908	1 872 413
Valor adicionado (1 000 000 R\$) (1)	777 024	783 124
Valor bruto da produção industrial (1 000 000 R\$) (1)	2 416 100	2 529 984
Custos das operações industriais (1 000 000 R\$) (1)	1 330 927	1 410 596
Valor da transformação industrial (1 000 000 R\$) (1)	1 085 172	1 119 388
Investimentos realizados para o ativo imobilizado (1 000 000 R\$) (1)	214 605	216 250
Custos e despesas (1 000 000 R\$) (1)	2 752 815	2 997 218

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Indústria, Pesquisa Industrial Anual - Empresa 2013-2014.
(1) Em valores correntes.

Conforme observa-se no gráfico, “pode-se afirmar que a representação proposta impactará menos de 46 mil empresas, em um total de mais de 5 milhões existentes no País; ou algo em torno de menos de 1%”⁴².

Teme-se que a inexistência no Brasil de um conjunto de normas eficiente, que coíba a prática de atos antissindicais, pode provocar uma completa descaracterização do instituto, ao contrário do que tenciona o projeto de lei, a representação do trabalhador, em termos genéricos, não será fortalecida.

⁴⁰ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jun 2017.

⁴¹ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Temer mente: reforma enfraquecerá trabalhador. 26 dez 2016. Disponível em: <http://cut.org.br/imprimir/news/1a964376277fd9a40fe7563694d8d8df/>. Acesso em: 10 de jun 2017.

⁴² LOGUERCIO, José Eymard *et. al.* Nota Técnica. Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016, p. 2. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2017.

3.4. Força de lei da convenção e do acordo coletivo de trabalho

O artigo 611 da CLT em vigor determina, no *caput*, ser a Convenção Coletiva de Trabalho, o acordo de caráter normativo entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas; ao passo que, no parágrafo primeiro, faculta aos sindicatos de categorias profissionais, celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da respectiva categoria econômica; enquanto o artigo 625, também da CLT, disciplina que cabe à Justiça do Trabalho dirimir as “controvérsias resultantes da aplicação dos mesmos”⁴³.

O PL em comento propõe a alteração da CLT inserindo os artigos 611-A e 611-B⁴⁴, os quais versam sobre a natureza da convenção e do acordo coletivo de trabalho.

⁴³ GHERARDI, Hélio Stefani. Parecer. Projeto de Lei nº 6.787/2016 – Poder Executivo – Ministro Ronaldo Nogueira de Oliveira. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf>. Acesso em: 11 jun 2017.

⁴⁴ Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II – banco de horas anual; III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI – regulamento empresarial; VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X – modalidade de registro de jornada de trabalho; XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV – salário mínimo; V – valor nominal do décimo terceiro salário; VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII – salário-família; IX – repouso semanal remunerado; X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI – número de dias de férias devidas ao empregado; XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX – aposentadoria; XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores

O tema a que se refere os artigos supra já vem sendo debatido há muito no âmbito judicial. O Tribunal Superior do Trabalho, em suas Súmulas 85⁴⁵, 277⁴⁶, 423⁴⁷, 437⁴⁸ e 444⁴⁹, “vem sinalizando hipóteses em que, nos casos especificados, admite-se uma maior ‘flexibilidade’ nos acordos ou convenções coletivas, desde que incluídas contrapartidas explícitas e compensatórias quanto ao que fora negociado”⁵⁰.

urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII – 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; XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX – tributos e outros créditos de terceiros; XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

⁴⁵ TST. Súmula 85. COMPENSAÇÃO DE JORNADA (inserido o item VI) - Res. 209/2016, DEJT divulgado em 01, 02 e 03.06.2016 I. A compensação de jornada de trabalho deve ser ajustada por acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva. (ex-Súmula nº 85 - primeira parte - alterada pela Res. 121/2003, DJ 21.11.2003) II. O acordo individual para compensação de horas é válido, salvo se houver norma coletiva em sentido contrário. (ex-OJ nº 182 da SBDI-1 - inserida em 08.11.2000) (...) V. As disposições contidas nesta súmula não se aplicam ao regime compensatório na modalidade “banco de horas”, que somente pode ser instituído por negociação coletiva. VI - Não é válido acordo de compensação de jornada em atividade insalubre, ainda que estipulado em norma coletiva, sem a necessária inspeção prévia e permissão da autoridade competente, na forma do art. 60 da CLT.

⁴⁶ TST. Súmula 277. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

⁴⁷ TST. Súmula 423. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006) Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

⁴⁸ TST. Súmula 437. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 (...) II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. (...)

⁴⁹ TST. Súmula 444. JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE. - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - republicada em decorrência do despacho proferido no processo TST-PA-504.280/2012.2 - DEJT divulgado em 26.11.2012 É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis 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.

⁵⁰ LOGUERCIO, José Eymard. O negociado sobre o legislado: suprema injustiça, 3 out 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI246600,71043-O+negociado+sobre+o+legislado+suprema+injustica>. Acesso em: 11 jun 2017.

Em contrapartida, “o TST vem negando a possibilidade da simples supressão de direitos, pela via da negociação, bem como, em exames concretos, o que seria uma ‘falsa’ concessão de vantagens travestida na pura e simples retirada de um direito assegurado em lei”⁵¹.

Em parecer produzido por advogados especializados em Direito do Trabalho, acerca dos artigos 611-A e 611-B proposto pelo PL nº 6.787/2016, lê-se:

[...] se conclui que a chamada autonomia coletiva decorre de uma das mais importantes funções do sindicato. Isso é fato. A valorização da negociação coletiva é condição do exercício da democracia. As normas coletivas, junto com a lei, compõem um sistema de direitos e de proteção para os trabalhadores. No entanto, só se pode falar em autonomia coletiva com a outra face da mesma moeda: a liberdade sindical. Ou seja, para que o sindicato possa efetivamente negociar, há de se estabelecer um sistema de proteção e garantias que, em muitos países, denomina-se ‘legislação de sustento’. São garantias para sindicalistas e trabalhadores exercerem a necessária pressão sobre o setor patronal de modo a não estar, sempre, na dependência da aceitação de qualquer acordo pelo simples fato de manter os empregados de quem já está empregado.⁵²

Os referidos artigos são a essência da proposta de reforma trabalhista sugerida pelo Poder Executivo. O objetivo seria flexibilizar a legislação trabalhista visando, principalmente, a manutenção e a geração de empregos, e conforme afirma a autora Vólia Bonfim Cassar⁵³, “a flexibilização é a criação de exceções à regra rígida da lei para autorizar redução ou supressão de direitos antes garantidos”

⁵¹ LOGUERCIO, José Eymard. O negociado sobre o legislado: suprema injustiça, 3 out 2016. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI246600,71043-O+negociado+sobre+o+legislado+suprema+injustica>. Acesso em: 11 jun 2017.

⁵² LOGUERCIO, José Eymard *et. al.* Nota Técnica. Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016, p. 14. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 11 jun. 2017.

⁵³ CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma Trabalhista. Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/2016, p. 36. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>. Acesso em: 11 jun 2016.

4 ANÁLISE DAS MUDANÇAS E IMPLICAÇÕES DECORRENTES DO PL N° 6. 787-B DE 2016

O Direito do Trabalho é uma área do Direito que consegue ser ao mesmo tempo revolucionária e conservadora. Em uma análise ao projeto de lei, a juíza do trabalho Valdete de Souto Severo, dispõe que o Direito do Trabalho:

Rompe com a lógica individualista, mas só faz sentido na sociedade do capital, e nesse aspecto estabelece a exploração aceitável. Está, portanto, inserido no mesmo contexto histórico que legitimou a chamada era das codificações e tentou (sem êxito) reduzir o Direito ao texto de lei, como forma de legitimar a sociedade de trocas. [...] ainda assim, surgiu para promover uma alteração fundamental na racionalidade desse Direito, admitindo a necessidade de intervenção na vontade individual, inclusive para proteger o trabalhador de mesmo.⁵⁴

Um dos princípios do Direito do Trabalho, o seu compromisso visceral, é a proteção do trabalhador, estabelecendo meio para uma exploração possível da mão de obra, ou seja, um mínimo de normas que permitem a exploração do trabalho pelo capital, dentro, no entanto, de certos parâmetros considerados aceitáveis. É dessa forma que, quando do surgimento de normas tipicamente trabalhistas, têm-se como base a força organizada dos trabalhadores, que lutaram e conseguiram conquistas sociais, mesmo contra a vontade do capital.

Uma reforma deve ter como objetivo principal implantar uma nova cultura política nas relações de trabalho, desse modo deve ser desenvolvida levando-se em consideração o diálogo social, conforme propõe a Organização Internacional do Trabalho, e a negociação entre os entes econômicos e políticos envolvidos. Essa implantação deve gerar compromissos fortes com o novo modelo, sendo capaz de conduzir a alteração e gerar segurança para encarar as incertezas trazidas pela mudança.

Conforme predispõe Clemente Ganz Lúcio⁵⁵ acerca do projeto de reforma trabalhista que tramita no Senado Federal:

Muito diferente desse projeto, uma reforma trabalhista deve estar conectada com um projeto de desenvolvimento nacional, visando dar fluidez às relações de trabalho, para torná-las eficazes na promoção de uma produção econômica que agregue valor, gere lucros e aumento dos salários, promova investimentos e crie empregos de qualidade, estructure e estimule um Estado forte, promova e proteja os direitos trabalhistas.

Para que uma reforma possa alcançar esses objetivos, faz-se necessário mudanças no sistema das relações de trabalho, ou seja, nas instituições que regem os processos negociais.

⁵⁴ ANÁLISE do Projeto de Reforma Trabalhista. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 19 abril 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁵⁵ REFORMAR para melhorar. **Sindicato dos Bancários – Conquista e região**, 07 jun 2017. Disponível em: <http://www.bancarios.com.br/site/?sessao=noticias¬icia=2897&editoria=21>. Acesso em: 15 jun 2017.

As regras das relações de trabalho precisam ser processadas pela negociação coletiva, sendo necessário que este seja o principal meio, complementando, de maneira harmônica, os marcos legais. A representação de interesses deve ser feita pelos Sindicatos, como sujeitos coletivos, capazes de firmar convenções, acordos e compromissos.

Afirma Ganz Lúcio, também:

As mudanças devem definir regras para valorizar e fortalecer as negociações coletivas, indicando como funcionará o sistema sindical de representação, induzindo a alta representatividade dos Sindicatos desde o chão da empresa e em toda a estrutura vertical, habilitando-os para conduzir processos negociais em todos os níveis (empresa, categoria, setor, nacional).⁵⁶

Os representantes dos trabalhadores, os Sindicatos, devem ter os meios adequados para guiar a negociação entre empregados e empregadores em condições de equilíbrio de forças. “Acesso à informação, fortalecimento da confiança no cumprimento do acordo, incentivo do diálogo, mecanismos de solução voluntária e ágil de conflitos, entre outras, são algumas das diretrizes para criar regras que incentivem a negociação”⁵⁷. É uma escolha fundamental a abrangência dos efeitos dos acordos, uma vez que irá repercutir sobre a organização e o financiamento sindical.

Em artigo publicado, o presidente da Confederação Nacional das Profissões Liberais, afirma:

A chamada modernização trabalhista na realidade legaliza a precarização do trabalho em todas as áreas, independente da profissão ou do nível de formação. Em breve, estaremos diante de um Brasil totalmente empobrecido, com gestantes trabalhando em ambientes insalubres, jornadas de trabalho exaustivas, fraudes na contratação de serviços autônomos e alta rotatividade no mercado de trabalho. E o pior, o trabalhador estará sozinho para negociar com o empregador as relações de trabalho, pois no auge do poder empregatício, a manipulação imposta pelo empregador prevalecerá sobre qualquer lei vigente. Enfim, um cenário de total indignidade do trabalhador em benefício do poder econômico.⁵⁸

A proposta de reforma trabalhista deturpa completamente não apenas a Consolidação das Leis do Trabalho, bem como o princípio constitucional da valorização do trabalho humano. Subverte toda a estrutura de proteção criada no decorrer de dois séculos, buscando atender as necessidades do próprio capital, ao invés da luta e da organização dos trabalhadores. Conforme demonstrado ao longo da história, “sem direitos trabalhistas não há

⁵⁶ REFORMAR para melhorar. **Sindicato dos Bancários – Conquista e região**, 07 jun 2017. Disponível em: <http://www.bancarios.com.br/site/?sessao=noticias¬icia=2897&editoria=21>. Acesso em: 15 jun 2017.

⁵⁷ *Op. cit.*. Disponível em: <http://www.bancarios.com.br/site/?sessao=noticias¬icia=2897&editoria=21>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁵⁸ *Op. cit.*. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27170-reforma-trabalhista-democracia-para-quem>. Acesso em: 12 jun 2017.

consumo, não há concorrência saudável e, por consequência, não há como sustentar um sistema capitalista de produção”⁵⁹.

O tipo de organização e representação sindical e de normatização dos processos de negociação, características e qualidades do novo sistema de relações de trabalho, permitirá definir a natureza e a finalidade do objeto da negociação, sistema esse que deverá fundamentar-se na participação direta dos trabalhadores, na tomada de decisões democráticas e na proibição de práticas antissindicais.

Conforme bem enfatiza o sociólogo Ganz Lúcio⁶⁰:

Tão importante quanto o desenho final de todo sistema de relações laborais é a definição da estratégia de transição do velho para o novo. Uma transição que valorize e incentive a mudança voluntária assumida pelas partes é fundamental para o sucesso do novo modelo. Uma transição, por exemplo, que reconheça as desigualdades existentes entre as empresas (micro, pequenas, médias e grandes) e a ausência de proteção de parcela expressiva dos trabalhadores, deve gerar mudanças que ampliem a proteção laboral e o desenvolvimento econômico das empresas, com definição de metas e repartição de resultados.

Uma reforma deve ter como propósito definir, nas relações de trabalho, uma nova cultura política, devendo, portanto, ser elaborada em um meio de ampla negociação e de diálogo social, envolvendo todos os agentes interessados. Desse modo, a reforma deve criar compromissos fortes com a nova norma, sendo capaz de realizar a transição e gerar confiança para confrontar as dúvidas advindas da mudança.

4.1 O impacto da reforma no Direito do Trabalho

Caso o Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016 seja transformado em lei, poderá acarretar em diversas consequências para o Direito do Trabalho, dentre elas: a precarização das relações de trabalho no país, a perda da razão de existir da Justiça do Trabalho, uma vez que o projeto prevê que a lei só será aplicada em casos em que não se possa aplicar acordo ou convenção coletiva; e o enfraquecimento dos sindicatos.

O papel que a Justiça do Trabalho cumpre no Brasil é muito importante no que se refere a aplicação do Direito do Trabalho, principalmente em relação ao direito individual do trabalho, uma vez que a grande maioria das reclamações trabalhistas tem relação com o

⁵⁹ ANÁLISE do Projeto de Reforma Trabalhista. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 19 abril 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁶⁰ REFORMAR para melhorar. **Sindicato dos Bancários – Conquista e região**, 07 jun 2017. Disponível em: <http://www.bancarios.com.br/site/?sessao=noticias¬icia=2897&editoria=21>. Acesso em: 17 jun 2017.

descumprimento da CLT, dentre elas, cita-se: horas extras, pagamento de verbas rescisórias e depósito de FGTS.

Em relatório assinado pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, afirma-se:

O ataque à Justiça do Trabalho, neste 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.⁶¹

O texto apresentado pelo relator, o deputado Rogério Marinho, acrescenta vários pontos não existentes no projeto original, como:

1) a flexibilização de direitos trabalhistas previstos legalmente, resguardados, apenas, os que estão previstos expressamente na Constituição, 2) a ampliação das possibilidades de terceirização nas relações de trabalho e pejetização, 3) a limitação do acesso à Justiça do Trabalho, 4) a restrição do poder judicante da Justiça do trabalho, 5) a retirada de atribuições e prerrogativas das entidades sindicais, e 6) a autorização de negociação direta entre patrões e empregados para redução ou supressão de direitos.⁶²

Sendo, eventualmente, transformado em lei a redação final proposta do projeto, poderá significar a completa precarização do Direito do Trabalho e a Justiça do Trabalho não terá mais razão para existir, uma vez que a lei só deverá ser aplicada nos casos em que não exista acordo ou convenção coletiva dispondo de modo diferente.

Dispõe o analista político Antônio Augusto de Queiroz⁶³, “chancelar a reforma trabalhista, nos termos propostos, significa tomar posição em favor do capital em detrimento do trabalho”.

4.2 Os efeitos do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016

O Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016 em curso no Congresso Nacional foi elaborado com base em três preceitos: prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, flexibilização das normas para aumento da formalização e alargamento da base previdenciária; e diminuição

⁶¹ CONSIDERAÇÕES sobre a proposta de substitutivos ao PL 6787/2016 – Reforma Trabalhista. **Central Única dos Trabalhadores – CUT**. Disponível em: <http://www.esmaelmoraes.com.br/wp-content/uploads/2017/04/PRIMEIRAS-CONSIDERA%C3%87%C3%95ES-SOBRE-O-RELAT%C3%93RIO-DO-PL-6787-Vers%C3%A3o-resivada-19abr17-2.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁶² REFORMA trabalhista destrói Direito do Trabalho. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 20 abril 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26974-substitutivo-da-reforma-trabalhista-destroi-direito-do-trabalho>. Acesso em: 05 jun 2017.

⁶³ *Op Cit.*. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26974-substitutivo-da-reforma-trabalhista-destroi-direito-do-trabalho>. Acesso em: 05 jun 2017.

da insegurança jurídica nas relações de trabalho. Conforme defende o Poder Executivo e as lideranças parlamentares que patrocinam a reforma, as alterações propostas pelo projeto não iriam suprimir ou lesar os direitos dos trabalhadores, pois a reforma tem como objetivo modernizar as relações entre capital e trabalho.

Conforme analisado no capítulo terceiro do presente trabalho, no entanto, constata-se que a reforma proposta pelo Poder Executivo é inconsistente e incongruente com os objetivos que, supostamente, pretendem alcançar, uma vez que o texto do dispositivo proposto em diversos momentos apresenta efeitos exatamente contrários daqueles divulgados pelos defensores da reforma: “a reforma trabalhista provocará a ‘fuga’ da carteira assinada (diminuindo a base das contribuições sociais), enfraquecerá a negociação coletiva e o poder de barganha dos sindicatos e aumentará consideravelmente a insegurança dos trabalhadores, com claro retrocesso social”⁶⁴.

4.2.1 A informalidade

O projeto de reforma trabalhista traz a flexibilização do contrato de trabalho como forma de facilitar a formalização. No entanto, em alguns pontos do projeto de lei identifica-se a ausência da natureza trabalhista na relação entre empregado e empregador, transformando-a em um contrato de natureza civil⁶⁵. Cite-se como exemplo o artigo 442-B do projeto de lei⁶⁶, que dispõe: “A contratação do autônomo, cumpridas todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta CLT”. Tal texto, na prática, poderia proporcionar ao empregador a oportunidade de contratar um empregado sem direitos sociais, como férias, limites de jornada e 13º salário, ou seja, na qualidade de autônomo, mesmo que este possua habitualidade, seja subordinado e o trabalho seja remunerado, mesmo assim, o trabalhador não terá direito a sua carteira assinada,

⁶⁴ REFORMA trabalhista incongruente. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 30 maio 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁶⁵ *Op. cit.* Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁶⁶ BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 11 jun. 2017.

não podendo sequer questionar esta fraude na Justiça do Trabalho, o que, por si só, já é uma clara violação do direito constitucional da inafastabilidade da jurisdição.

Outro artigo que ficou mal esclarecido pelo projeto de lei é o que dispõe sobre o trabalho intermitente, previsto no art. 452-A⁶⁷, no qual permite que o empregador mantenha o empregado sem trabalho efetivo e sem remuneração aguardando até o aparecimento de algum serviço.

Além disso, “o PLC 38/17, incompreensivelmente, permite ainda formar a negociação individual extrajudicial entre patrões e empregados a respeito de créditos devidos, o que tem como consequência evidente um incentivo à informalidade das relações de trabalho e respectiva sonegação fiscal”⁶⁸, conforme está disposto nos artigos 477-B, 507-A, 507-B e 652, alínea f, do projeto de lei⁶⁹. Tais artigos abrem a possibilidade de o empregador livrar-se da jurisdição trabalhista contenciosa, podendo negociar diretamente com o empregado, sem assistência de representação sindical, estabelecendo relações informais e o pagamento de valores “por fora” quando do término do contrato do empregado. O empregado, por sua vez, dará preferência em receber o seu dinheiro sem nenhum recolhimento para o fisco e para o INSS, sendo incentivado, assim, a sonegação de patrão e empregado.

4.2.2 O enfraquecimento da negociação coletiva

Uma reforma trabalhista que busque, como um dos seus objetivos, a prevalência do negociado sobre o legislado, deveria ter como princípio o fortalecimento das entidades representantes dos trabalhadores, os sindicatos, e, conseqüentemente, o seu poder de barganha. Entende-se que na perspectiva de extinguir o financiamento compulsório das entidades sindicais, isso acarretaria no fim da unicidade e da plena liberdade de organização sindical, e assim, surgiria uma concorrência entre sindicatos de uma mesma categoria, onde prevaleceria

⁶⁷ BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 11 jun. 2017.

⁶⁸ REFORMA trabalhista incongruente. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 30 maio 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁶⁹ BRASIL. *Op. cit.* Disponível em:

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 11 jun. 2017.

aquele em que o trabalhador tivesse maior confiança, dotando efetivamente os sindicatos de efetiva representatividade e poder.

No entanto, o Projeto de Lei 6.787-B de 2016 retira a obrigatoriedade do imposto sindical e mantém a sua unicidade, o que possivelmente prejudicará a representatividade efetiva dessas entidades, devido à falta de recurso que antes advinha do imposto.

Afirma, ainda, Cássio Casagrande:

Mas o grande perigo para a vida sindical é a concepção que a reforma adota para regulamentar o dispositivo constitucional sobre representação dos trabalhadores na empresa (Título IV-A do projeto). Ela simplesmente afasta por completo os sindicatos do processo de organização e eleição dos trabalhadores para as comissões de empresa. Antes de mais nada, é evidente que o dispositivo é flagrantemente inconstitucional, pois o STF já decidiu que toda e qualquer comissão de trabalhadores organizada dentro da empresa deve contar com participação de entidades sindicais (MC/ADI 1861). Porém, o mais grave, é que a proposta não assegura aos representantes dos trabalhadores plena estabilidade no emprego para o exercício da representação de natureza sindical, pois estabelece apenas uma garantia precária, permitindo que o empregador despeça o representante dos trabalhadores por motivo ‘disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 510-D, parágrafo terceiro).⁷⁰

Entende-se, portanto, que a reforma trabalhista proposta pelo Poder Executivo deslegitima a representação sindical oficial, retirando-lhe qualquer poder de barganha, criando uma falsa ilusão de representação sindical. Isso acarreta na fragilização da representação sindical, diminuindo o poder de barganha dos trabalhadores, o que é incoerente com a alegação dos defensores da reforma, que afirmam que isso daria prevalência à negociação coletiva.

Outros pontos incongruentes trazidos pelo projeto são a possibilidade de o trabalhador celebrar acordos individuais sem o acompanhamento de um representante sindical, o que altera o artigo 59 da CLT vigente⁷¹, e a retirada dos sindicatos da prerrogativa de assistir aqueles empregados com mais de um ano de contrato quando da sua rescisão, bem como nas demissões coletivas.

4.2.3 A insegurança jurídica

O projeto de lei propõe “engessar” a jurisprudência, propondo alterações ao artigo 702, alínea f, da CLT, praticamente inviabilizando a produção de súmulas pelo Tribunal

⁷⁰ REFORMA trabalhista incongruente. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 30 maio 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁷¹ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 jun. 2017.

Superior do Trabalho, o que poderia ocasionalmente aumentar a insegurança jurídica nas relações de trabalho. Cássio Casagrande esclarece:

É conhecida a crítica patronal de que a mais alta corte trabalhista estaria “legislando” a pretexto de editar súmulas de sua jurisprudência - a despeito de que a maior parte dos verbetes sumulares em direito material seja francamente favorável ao empregador! É bem verdade que esta crítica por vezes é procedente, pois não raro o TST promove ‘sessões’ de revisão da sua jurisprudência que se assemelham mais a um debate legislativo do que a uma reunião de julgamentos consolidados.⁷²

No entanto, no atual contexto para a edição de súmulas, tamanha a rigidez dos requisitos para a sua aprovação, a mudança proposta dificilmente contribuiria para o aumento da segurança jurídica.

Caso a mudança seja aprovada, perdendo, o TST, exponencialmente o poder de uniformizar a jurisprudência, questiona-se como serão resolvidos os conflitos de entendimento entre os tribunais regionais e dentro do próprio TST. Isso acarretaria uma assustadora insegurança jurídica entre capital e trabalho, uma vez que os conflitos entre empregados e empregadores não seriam resolvidos, tendo em vista não haver uma concordância entre as jurisprudências dos tribunais.

Para Cássio Casagrande:

[...] é difícil aceitar o discurso oficial de que a proposta trabalhista vai ‘modernizar’ a legislação trabalhista, quando ela claramente cria ‘válvulas de escape’ que retiram as proteções mínimas do direito e da Justiça do Trabalho, aumentam a informalidade, diminuem a base de contribuição da previdência e fragilizam o poder de negociação coletiva dos sindicatos. Não é possível acreditar que a mitigação das garantias legais ao contrato de trabalho e do poder dos sindicatos é algo ‘moderno’, especialmente em um país onde as relações capital-trabalho são tradicionalmente autoritárias.⁷³

Essas seriam, portanto, considerações que deveriam os membros do Senado ter em conta, quando da proposição de uma reforma trabalhista, tendo em vista as consequências que a falta de segurança jurídica acarretaria para o Direito do Trabalho.

⁷² REFORMA trabalhista incongruente. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 30 maio 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

⁷³ *Op. cit.* Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

4.3 Manifestações acerca da Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista proposta pelo Poder Executivo, tem tido cada um dos seus argumentos, bem como o próprio projeto em sua totalidade, hostilizada por juristas, sociólogos, e parlamentares de diferentes partidos, entre diversos manifestos de entidades.

Ministros do Tribunal Superior do Trabalho enviaram um documento com considerações jurídicas contrárias à reforma trabalhista, assinado por 17 (dezesete) dos 27 (vinte e sete) ministros que compõem o pleno. Tais ministros se dizem contra a reforma trabalhista proposta pelo Governo, uma vez que prejudica direitos dos trabalhadores, conforme cita-se:

A grande preocupação dos MINISTROS do TST que subscrevem este documento – os quais contam, todos, com várias décadas de experiência diária no segmento jurídico trabalhista -, é com o fato de o PLC nº 38/2017 eliminar ou restringir, de imediato ou a médio prazo, várias dezenas de direitos individuais e sociais trabalhistas que estão assegurados no País às pessoas humanas que vivem do trabalho empregatício e similares (relações de emprego e avulsas, ilustrativamente).⁷⁴

O documento aponta várias regras prejudiciais, de acordo com os ministros, que foram instituídas pelo projeto de reforma trabalhista. Cite-se:

[...] o PLC n. 38/2017, a par das várias extinções e restrições a direitos trabalhistas acima expostos, elimina também importantes garantias trabalhistas dos empregados brasileiros, além de criar institutos e situações de periclitacão de garantias e regras de segurança desses trabalhadores.

Trata-se de 23 (vinte e três regras de desproteção ou periclitacão de diferentes dimensões e facetas, sem contar a desproteção e periclitacão provocadas pela regra da terceirização ampla de serviços na economia e na sociedade.

Os ministros aduzem também:

[...] cabe se aduzir que o PLC n. 38 não projeta os seus efeitos restritivos somente sobre o Direito Individual do Trabalho e o Direito Coletivo do Trabalho. Como indicado, o PLC, nestes dois campos jurídicos, ostenta nada menos do que 49 (quarenta e nove) regras jurídicas desfavoráveis às pessoas humanas trabalhadoras brasileiras, em comparação com o padrão jurídico existente nas últimas décadas. Porém o fato é que o PLC n. 38 também cria regras restritivas no âmbito do Direito Processual do Trabalho.

Na verdade, se prevalecerem os dispositivos lançados pelo PLC n. 38/2017, o princípio do amplo acesso à jurisdição, estabelecido pela Constituição de 1988 (art. 5º, XXXV), estará afastado do Direito Processual do Trabalho. Especialmente caso se trate do acesso à jurisdição por pessoas humanas trabalhadoras que sejam simples e

⁷⁴ DALAZEN, João Oreste, *et. Al.* [Exposição de motivos] 18 maio 2016, Brasília [para] Presidente do Senado Federal, Brasília. 7f. Considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf. Acesso em: 17 jun 2017.

pobres – regra geral das pessoas regidas pelo Direito do Trabalho e dos componentes da população brasileira e reclamantes na Justiça do Trabalho.⁷⁵

O Ministério Público do Trabalho – MPT também se manifestou sobre a reforma trabalhista, através da Nota Técnica nº 5, assinada pelo procurador-geral do trabalho, Ronaldo Fleury, no qual o procurador pede um debate mais amplo sobre o tema, a rejeição parcial do substitutivo ao projeto de lei nº 6.787 e a adequação nos aspectos apontados na nota. Aponta-se alguns trechos do documento:

Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se acontece neste momento. A reverso, há notícias de tramitação da proposta com incomum celeridade, não permitindo que a população sequer compreenda todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta contida no substitutivo em nenhum momento foi submetida a debate, seja no Parlamento, seja com a sociedade.

Com efeito, promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, construída e continuamente alterada durante mais de 70 anos, sem permitir a completa compreensão e a participação popular, implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores.⁷⁶

Várias entidades sindicais também se manifestaram acerca do PL 6.787-B de 2017 e seu substitutivo, como exemplo, cita-se a Nota Técnica Conjunta PLC 38/2017, no qual vários sindicatos de diversas categorias manifestam-se contrariamente à reforma trabalhista em tramitação no Senado Federal e solicitam a rejeição da proposta, sob a alegação de que só trará retrocesso social para o país, agravando, ainda mais, a crise política, econômica e social. Cite-se:

A proposta em comento cria um cardápio de contratos de trabalho e de empregos precários, facilitando a redução da proteção social dos trabalhadores brasileiros e fomentando a mera substituição dos contratos de trabalho a tempo indeterminado (com mais proteção e mais direitos) por contratos fraudulentos, por contratos temporários e por contratos de trabalho em que o empregado pode receber abaixo do salário mínimo mensal.

E escorada nos argumentos de que o texto visa a modernização da legislação, o crescimento da economia, a geração de empregos e a diminuição da litigiosidade no mundo do trabalho, revelou-se a proposta de reforma trabalhista, em verdade, um

⁷⁵ DALAZEN, João Oreste, *et. Al.* [Exposição de motivos] 18 maio 2016, Brasília [para] Presidente do Senado Federal, Brasília. 7f. Considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf. Acesso em: 17 jun 2017.

⁷⁶ PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO. Nota técnica nº 05, 19 abril 2017. Disponível em: <http://www.imcgrupo.com/impress/gt/upload/17d1a65fb3cb0068369ddbed9809c115.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.

instrumento de redução expressiva da proteção trabalhista, que, se aprovada, causará um abalo sísmico sobre os alicerces do Direito do trabalho.⁷⁷

Mesmo em meio à crise política e econômica vivida pelo País e com as duras críticas recebidas pela oposição, por especialistas, juristas e até por integrantes da base governista o projeto de reforma trabalhista continua tramitando celeremente no Senado Federal, tendo sido aprovado na íntegra, sem mudanças em relação ao parecer aprovado pela Câmara dos Deputados.

⁷⁷ ASSOCIAÇÃO Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT *et. al.* Nota Técnica Conjunta PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista, 5 jun 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/Nota%20tecnica%20Conjunta%20Reforma%20Trabalhista%20-%20Versao%20final.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o trabalho não é uma mercadoria, portanto não se justifica que a satisfação do lucro seja o principal objetivo, principalmente se o esforço é para agradar aquele que recebeu o trabalho e não quem o prestou.

Assim, entende-se, que o Direito do Trabalho não deve objetivar apenas a regulação das relações laborais, devendo, também, buscar dar proteção ao trabalho e ao trabalhador, devendo o cumprimento de tal campo protetivo ser o principal objetivo, e não a melhora da economia do País. Tem-se, portanto, que não são os direitos do trabalhador que devem estar a serviço do sucesso econômico, e sim a economia que deve estar a serviço da mais ampla realização dos direitos laborais.

Neste âmbito, o Direito do Trabalho possibilita a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, na medida em que fornece ao lado mais fraco da relação de trabalho, àqueles explorados economicamente por alguém, mecanismos jurídicos de valorização do seu trabalho. Portanto, é inadmissível que qualquer que seja a situação pela qual o País esteja passando, seja justificativa para obstaculizar o Direito do Trabalho, que tem por lógica a distribuição que resulta em justiça social.

A Reforma Trabalhista proposta pelo Poder Executivo, através do Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016, revela-se inconsistente e incongruente com os objetivos apresentados, uma vez que o texto aprovado apresenta efeitos exatamente contrários daqueles divulgados, como a diminuição do trabalho formalizado através da carteira assinada, o enfraquecimento da negociação coletiva e o aumento da insegurança jurídica.

Diante de todas as complexidades e dificuldades encontradas no mundo do trabalho no Brasil, não se deve permitir um processo de reforma trabalhista que não preserve um núcleo protetivo de direitos aos trabalhadores.

Assim, até o momento em que o ser humano necessitar de um trabalho para suprir as suas necessidades, o Estado deve prezar pela proteção integral de todos os direitos emanados da execução deste mesmo trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANÁLISE do Projeto de Reforma Trabalhista. **Blog Jorge Luiz Souto Maior**, 19 abril 2017. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>. Acesso em: 17 jun 2017.
- ASSOCIAÇÃO Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT *et. al.* Nota Técnica Conjunta PLC 38/2017 – Reforma Trabalhista, 5 jun 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/Nota%20tecnica%20Conjunta%20Reforma%20Trabalhista%20-%20Versao%20final.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.
- BRASIL, Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 15 maio 2017.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 10 jun 2017.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 08 jun. 2017.
- BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787-B de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550864&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 08 jun. 2016.
- BRASIL. Superior Tribunal do Trabalho. Recurso de Revista nº 32600-06.2005.5.07.0026. Data de Julgamento: 28/02/2007, Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, Data de Publicação: DJ 30/03/2007. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7199886/recurso-de-revista-rr-32600200502607006-rr-32600-2005-026-07-006/inteiro-teor-12948227>. Acesso em: 10 jun 2017.
- BRUXEL, Charles da Costa. Comentários, artigo por artigo, à Proposta de Reforma Trabalhista do Governo Temer (PL 6787/2016). Disponível em: <https://charlesbruxel.jusbrasil.com.br/artigos/417177851/comentarios-artigo-por-artigo-a-proposta-de-reforma-trabalhista-do-governo-temer-pl-6787-2016>. Acesso em: 08 jun. 2017.
- CASSAR, Vólia Bonfim. Reforma Trabalhista. Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6787/2016, p. 36. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/arquivos/2017/5/art20170503-01.pdf>. Acesso em: 11 jun 2016.
- CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES – CUT. Temer mente: reforma enfraquecerá trabalhador. 26 dez 2016. Disponível em: <http://cut.org.br/imprimir/news/1a964376277fd9a40fe7563694d8d8df/>. Acesso em: 10 de jun 2017.

CONSIDERAÇÕES sobre a proposta de substitutivos ao PL 6787/2016 – Reforma Trabalhista. **Central Única dos Trabalhadores – CUT**. Disponível em: <http://www.esmaelmorais.com.br/wp-content/uploads/2017/04/PRIMEIRAS-CONSIDERA%C3%87%C3%95ES-SOBRE-O-RELAT%C3%93RIO-DO-PL-6787-Vers%C3%A3o-resivada-19abr17-2.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.

DALAZEN, João Oreste, *et. Al.* [Exposição de motivos] 18 maio 2016, Brasília [para] Presidente do Senado Federal, Brasília. 7f. Considerações jurídicas acerca do Projeto de Lei da Câmara n. 38/2017. Disponível em: https://www.anamatra.org.br/files/Consideraes-Juridicas_Reforma-Trabalhista.pdf. Acesso em: 17 jun 2017.

DECLARAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DA INTERNACIONAL DO TRABALHO SOBRE OS PRINCÍPIOS E DIREITOS FUNDAMENTAIS NO TRABALHO, 1998. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf Acesso em: 18-05-2017.

DELGADO, Victor Ferro. Los principios generales del derecho y los principios particulares del derecho laboral”, na revista ‘Derecho’, da Universidade Católica do Peru, n. 42. Dezembro de 1998, pág. 51. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084796>. Acesso em: 22 maio 2017.

FERRAZ JR., Tércio Sampaio. Introdução ao Estudo do Direito: técnica, decisão, dominação. 4ª ed., revista e ampliada, São Paulo, Editora Atlas S.A., 2003.

GHERARDI, Hélio Stefani. Parecer. Projeto de Lei nº 6.787/2016 – Poder Executivo – Ministro Ronaldo Nogueira de Oliveira. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/PL%206787-16%20-%20reforma%20trabalhista%20-%20Helio%20Guerardi.pdf>. Acesso em: 11 jun 2017.

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2001.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. Autopoiese do Direito na Sociedade Pós-Moderna: Introdução a uma Teoria Social Sistêmica. Porto Alegre, Livraria do Advogado, 1997.

LOGUERCIO, José Eymard *et. al.* Nota Técnica. Reforma Trabalhista – PL nº 6.787/2016, p. 2. Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/NT-Reforma%20trabalhista.pdf>. Acesso em: 08 jun. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 40ª ed. São Paulo: LTr, 2015.

PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO. Nota técnica nº 05, 19 abril 2017. Disponível em: <http://www.imegrupo.com/impress/gt/upload/17d1a65fb3cb0068369ddbed9809c115.pdf>. Acesso em: 17 jun 2017.

REFORMA trabalhista destrói Direito do Trabalho. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 20 abril 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26974-substitutivo-da-reforma-trabalhista-destroi-direito-do-trabalho>. Acesso em: 05 jun 2017.

REFORMA trabalhista incongruente. **Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – DIAP**, 30 maio 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/artigos/27153-reforma-trabalhista-incongruente>. Acesso em: 17 jun 2017.

REFORMAR para melhorar. **Sindicato dos Bancários – Conquista e região**, 07 jun 2017. Disponível em: <http://www.bancarios.com.br/site/?sessao=noticias¬icia=2897&editoria=21>. Acesso em: 15 jun 2017.

RODRIGUEZ, Américo Plá. Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

APENDICE – TABELA COMPARATIVA ENTRE A LEGISLAÇÃO VIGENTE E O PROJETO DE LEI Nº 6.787/2016

ASSUNTO	DECRETO-LEI 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 – CLT (LEGISLAÇÃO VIGENTE)	PROJETO LEI Nº 6.787/2016 (REDAÇÃO FINAL)
Multa por falta de registro do empregado	<p>Art. 47. A empresa que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 e seu parágrafo único, incorrerá na multa de valor igual a 1 (um) salário-mínimo regional, por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p> <p>Parágrafo único. As demais infrações referentes ao registro de empregados sujeitarão a empresa à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional, dobrada na reincidência.</p>	<p>Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.</p> <p>§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o caput deste artigo, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte. § 2º A infração de que trata o caput deste artigo constitui exceção ao critério da dupla visita.</p> <p>Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.</p>
Trabalho em regime de tempo parcial	<p>Art.58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas semanais.</p> <p>§1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.</p> <p>§2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante</p>	<p>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.</p> <p>§1º [...]</p> <p>§ 2º [...]</p>

	<p>opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.</p>	<p>§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 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.</p> <p>§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial</p> <p>converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.</p> <p>§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.</p>
<p>Representação no local de trabalho</p>		<p>Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.</p> <p>§ 1º A comissão será composta:</p> <p>I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;</p> <p>II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;</p> <p>III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.</p>

		<p>§ 2o No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1o deste artigo.</p> <p>Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:</p> <p>I – representar os empregados perante a administração da empresa;</p> <p>II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;</p> <p>III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;</p> <p>IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;</p> <p>V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;</p> <p>VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;</p> <p>VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.</p> <p>§ 1o As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.</p> <p>§ 2o A comissão organizará sua atuação de forma independente.</p> <p>Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato</p>
--	--	--

		<p>anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.</p> <p>§ 1o Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.</p> <p>§ 2o Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.</p> <p>§ 3o Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregadosos candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.</p> <p>§ 4o A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.</p> <p>§ 5o Se não houver candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.</p> <p>§ 6o Se não houver registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.</p> <p>Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.</p> <p>§ 1o O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.</p> <p>§ 2o O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.</p>
--	--	---

		<p>§ 3o Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.</p> <p>§ 4o Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.</p>
<p>Força de lei da convenção e do acordo coletivo de trabalho</p>	<p>Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.</p> <p>§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.</p> <p>§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em</p>	<p>Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:</p> <p>I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;</p> <p>II – banco de horas anual;</p> <p>III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;</p> <p>IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;</p> <p>V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;</p> <p>VI – regulamento empresarial;</p> <p>VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;</p> <p>VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;</p> <p>IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;</p> <p>X – modalidade de registro de jornada de trabalho;</p>

	<p>Sindicatos, no âmbito de suas representações.</p>	<p>XI – troca do dia de feriado; XII – enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV – participação nos lucros ou resultados da empresa. § 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8º desta Consolidação. § 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.</p>
--	--	---

		<p>Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:</p> <ul style="list-style-type: none">I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);IV – salário mínimo;V – valor nominal do décimo terceiro salário;VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;VIII – salário-família;IX – repouso semanal remunerado;X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;XI – número de dias de férias devidas ao empregado;XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
--	--	---

		<p>XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;</p> <p>XIX – aposentadoria;</p> <p>XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;</p> <p>XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;</p> <p>XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;</p> <p>XXIII – 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;</p> <p>XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;</p> <p>XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;</p> <p>XXVI – liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;</p> <p>XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;</p> <p>XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;</p> <p>XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;</p>
--	--	--

		<p>XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.</p> <p>Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.</p>
--	--	--