



PROCURADORIA-GERAL DO TRABALHO
Gabinete do Procurador-Geral do Trabalho

**NOTA TÉCNICA Nº 07, DE 09 DE MAIO DE 2017, DA SECRETARIA DE
RELAÇÕES INSTITUCIONAIS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
(MPT)**

Proposição: PROJETO DE LEI DA CÂMARA Nº 38, de 2017.

Ementa: 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.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), no exercício das atribuições constitucionais de defesa da ordem jurídica justa, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, bem como de promoção da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social, apresenta esta Nota Técnica, produzida e aprovada pelo Grupo de Trabalho instituído pela Portaria PGT nº 2, de 9 de janeiro de 2017, para expor seu posicionamento acerca do Projeto de Lei da Câmara nº 38/2017, com a finalidade de apontar violações à ordem constitucional, demonstrar o profundo prejuízo ao equilíbrio da relação capital-trabalho, bem como a facilitação das fraudes trabalhistas e da corrupção nas relações coletivas de trabalho, acrescido do aprofundamento da insegurança jurídica.

1. NECESSIDADE DE AMPLO DEBATE COM A SOCIEDADE E DA PROMOÇÃO DO DIÁLOGO SOCIAL

O PLC n. 30/2017, oriundo da Câmara dos Deputados, não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. O PL 6.787/2016, enviado pelo Governo Federal à Câmara em dezembro de 2016 alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73. Durante dois meses, foram realizadas audiências públicas e reuniões para debater essa proposta. Contudo, o relatório apresentado, em 12 de abril de 2017, pelo Deputado Rogério Marinho modifica 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei n. 6.019/74, 1 artigo da Lei n. 8.036/90, 1 artigo da Lei n. 8.213/91 e 1 artigo da MP n. 2.226/01. **Entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara** (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexo¹, **meras 26 horas de debate parlamentar.**

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 verificou na Câmara dos Deputados, tendo em vista que a proposta tramitou com invulgar celeridade, não permitindo que a população sequer compreendesse todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta atualmente em trâmite no Senado em nenhum momento foi submetida a debate, seja no parlamento, seja com a sociedade. A grande maioria das propostas, apresentada apenas no Substitutivo, foi apresentada de forma surpresa.

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.

¹ NEXO. Como a Câmara aprovou mudanças em 90 artigos da CLT com 26 horas de debate. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/04/27/Como-a-C%C3%A2mara-aprovou-mudan%C3%A7as-em-90-artigos-da-CLT-com-26-horas-de-debate>. Acesso em 02 maio 2017.

Ademais, é importante destacar que, não obstante as audiências públicas realizadas, tanto na Câmara dos Deputados, como nos Estados da Federação, percebe-se de forma clara que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração, tendo em vista que, no atual texto do PLC 30/2017, não há pontos de consenso ou possíveis de aproximação externados pelos participantes desses eventos. Entretanto, foram incorporadas somente novas propostas que unicamente avançam no atendimento das demandas de um setor da relação de trabalho – no caso específico, os empregadores, conforme demonstrado em reportagem veiculada pelo “The Intercept”².

A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho – que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, expresso nos arts. 1º e 3º da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 – é relevante para que as leis que regulamentem o mercado de trabalho sejam fruto de amplo diálogo social, realizado de maneira concreta, e não meramente formal.

A aprovação de medidas que alteram substancialmente a legislação trabalhista sem que outras perspectivas sejam materialmente levadas em consideração em nada contribui para a construção de um ambiente de pacificação social no país. Nesse sentido, é importante recordar do preâmbulo da Constituição da OIT, quando se afirma que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”.

2. SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO SEM LIMITES E O DESVIRTUAMENTO DO TRABALHO AUTÔNOMO.

O projeto tem o inequívoco propósito de liberar a terceirização de

² THE INTERCEPT. Lobistas de bancos, indústrias e transportes estão por trás de emendas da reforma trabalhista. Disponível em: <https://theintercept.com/2017/04/26/lobistas-de-bancos-industrias-e-transportes-quem-esta-por-tras-das-emendas-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 02 maio 2017.

forma ilimitada, inclusive nas atividades finalísticas da empresa.

Conforme já se apontou na Nota Técnica nº 04, de 23.01.2017, ao permitir a transferência das atividades inerentes à empresa, de forma ampla e permanente, a proposta subverte a própria finalidade conceitual da terceirização oferecida pela Ciência da Administração, que reside na subcontratação de atividades acessórias para permitir a priorização da empresa em sua atividade principal. Com isso, desvirtua-se a figura da terceirização, que passa a ser utilizada como mera locação de mão de obra, acarretando precarização do emprego, bem como redução e sonegação de direitos trabalhistas e fiscais.

Ademais, **a terceirização da atividade-fim é inconstitucional**, pois a norma do artigo 7º, I, da CF/88 pressupõe a relação direta entre o trabalhador e o tomador dos seus serviços, que se apropria do fruto do trabalho. A terceirização da atividade-fim caracteriza intermediação ou locação de mão de obra, a partir da interposição de terceiro entre os sujeitos da prestação de trabalho, reduzindo o trabalhador à condição de objeto, de coisa. E isto – a coisificação do ser humano – ofende, frontalmente, os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Além disso, a proposta pretende criar a figura do autônomo que presta serviços contínuos e com exclusividade para uma empresa (art. 442-B), **instrumentalizando e incentivando a fraude à relação de emprego pelo desvirtuamento do trabalho autônomo, com severos prejuízos aos trabalhadores, que serão excluídos de todo o sistema de proteção trabalhista, e à Previdência Social, em razão da ausência de recolhimento das contribuições devidas.**

As medidas supostamente compensatórias à terceirização, constantes da proposta, revelam-se meramente ilusórias, pois limitam-se ao uso de refeitório e atendimento em ambulatório mantidos pela empresa contratante, situações raras, encontradas em um número insignificante de estabelecimentos. A norma não assegura a extensão do fornecimento de vales refeição ou o seu equivalente em dinheiro, bem como o fornecimento de plano de saúde – formas

atualmente utilizadas para a concessão de benefícios indiretos pela imensa maioria das empresas.

Por outro lado, a restrição para recontração dos empregados dispensados, por um período de 18 meses (arts. 5-C e 5-D da Lei 6019/74), logicamente, não impede que a empresa dispense seus empregados e os substitua por outros, contratados como pessoa jurídica, ou, ainda, como empregados de empresa terceirizada e com salários menores e sem as vantagens indiretas concedidas aos empregados da contratante.

Assim, a limitação é apenas para a contratação do mesmo trabalhador, da mesma pessoa, mas não impede a transformação da vaga de trabalho em um posto “pejotizado” ou terceirizado.

Acresce que a alteração promovida no texto do artigo 461 da CLT possui o inequívoco propósito de impedir ou dificultar a isonomia de direitos entre os empregados diretos e os contratados por interposta pessoa, tornando ainda mais claro o intuito precarizante da terceirização sem limites.

A despeito disso tudo, encontra-se em tramite no Senado, o PL 30/2015, que foi construído após amplo debate em grande parte dos Estados da Federação, e que, simplesmente, foi desconsiderando na proposta aprovada na Câmara dos Deputados

3. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES POR LOCAL DE TRABALHO

O art. 11 da Constituição Federal prevê que “nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”. A proposta apresentada no PLC 38/2017 prevê a introdução dessa figura nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D na CLT.

Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, a proposta apresentada é

insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução.

De acordo com a doutrina trabalhista³ e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (como o direito de informação e consulta) ou amplos (como a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.

No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.

Da leitura da proposta apresentada no PLC 38/2017, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos trabalhadores no local de trabalho é assegurado. Há previsão de sete atribuições aos representantes no local de trabalho (incisos de I a VII do art. 510-B), mas não há o reconhecimento dos meios necessários para o adequado desempenho dessas funções.

Percebe-se que a tônica do papel conferido aos representantes no local de trabalho é a promoção de conciliação célere e eficaz dos conflitos coletivos de trabalho. Contudo, **considerando que nem o mais reduzido direito de participação dos trabalhadores na empresa, que é o direito de informação, é atribuído aos representantes, nota-se que não há instrumentos para que possam desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto.**

³ SILVA, Walkure Lopes Ribeiro da. *Representação e participação dos trabalhadores na gestão da empresa*. São Paulo: LTr, 1988.

Nesse sentido, temos que a ausência de poderes que tenham o condão de permitir os representantes no local de trabalho a efetivamente serem a voz dos trabalhadores dentro da empresa, acaba por esvaziar essa figura e abre espaço para que se transforme em um fantoche do empregador.

Ainda, é importante frisar que, a despeito da menção a diversas experiências europeias exitosas em relação à representação dos trabalhadores no local de trabalho, a proposta contida no PLC 30/2017 fica muito aquém do que existe naqueles países, não lhe sendo assegurado um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.

No tocante às decisões tomadas pelos representantes no local de trabalho, o parágrafo 2º do art. 510-B somente prevê a deliberação por meio de colegiado, não indicando qualquer hipótese em que haverá a necessidade de ouvir todos os trabalhadores de uma determinada empresa ou estabelecimento. Isso pode tanto gerar um déficit democrático dessas representações, como expô-las a uma maior pressão dos empregadores.

Finalmente, apontamos algumas omissões na proposta apresentada e que podem gerar insegurança jurídica na implementação do instituto. No “caput” do art. 510-C, há disposição a respeito da convocação da eleição, mas não se aponta quem será responsável por fazê-la. A falta de clareza nesse aspecto é um potencial gerador de conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores. No parágrafo 1º, há referência à formação de comissão eleitoral para organização e acompanhamento do processo eleitoral, mas sem indicação de quem irá formá-la. Em que pese se destacar a vedação da interferência da empresa ou do sindicato nesse parágrafo, a falta de clareza sobre a responsabilidade na formação da comissão eleitoral também tende a gerar conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores.

Também, não há qualquer menção a respeito da forma pela qual haverá a coexistência entre representantes dos trabalhadores no local de trabalho e representantes sindicais, o que pode gerar disputas prejudiciais à defesa dos interesses dos trabalhadores, além de violar a Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil.

Portanto, a falta de poderes atribuídos aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho fará com que não se realize de forma eficaz o papel que deveria desempenhar, sem falar nas omissões sobre o responsável para convocar as eleições, o que gerará insegurança jurídica.

4. PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A proposta contida no PLC 30/2017 introduz dois novos artigos na CLT, e permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado para o rebaixamento dos patamares legais em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, o qual praticamente reproduz os incisos do art. 7º da Constituição Federal. **O art. 611-A é exemplificativo do que pode vir a ser negociado.**

A proposta prevê ainda que a Justiça do Trabalho deve analisar os elementos formais do acordo ou da convenção coletiva de trabalho quando houver o exame pelo Poder Judiciário, indicando que a baliza deve ser “o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (art. 8º, §3º).

Os defensores do PLC 30/2017 apontam que há evolução desde a redemocratização no diálogo social entre trabalhadores e empregadores, que o art. 7º, XXVI da Constituição Federal é um marco nesse aspecto e que há um amadurecimento na relação capital-trabalho no país. Ainda, mencionam o julgado do RE 590415/SC para tratar da hipossuficiência nas relações coletivas de trabalho e que a medida proposta tem o objetivo de valorizar a negociação coletiva, assegurando o seu alcance e conferindo segurança ao resultado pretendido nas tratativas entre trabalhadores e empregadores.

Merece ser lembrado, inicialmente, que o art. 7º, XXVI da Constituição Federal, ao prever que “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”, já estabelece que a convenção ou o acordo coletivo de trabalho possuem força de lei.

Contudo, isso se dá em das situações nas quais o conteúdo do

instrumento coletivo de trabalho prevê situações mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação. Trata-se da conclusão lógica da leitura do caput do art. 7º da Constituição, que prevê a necessidade de se observar que os direitos dos trabalhadores devem melhorar a sua condição social e da aplicação de um princípio fundante do direito do trabalho: o da proteção (e, para o caso concreto, o subprincípio da norma mais favorável). **A lei é o piso e os instrumentos coletivos podem dispor de situações que se configurem além do mínimo previsto aos trabalhadores.**

Ou seja, é certo que no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado. Desde que o negociado seja mais favorável que o legislado.

Porém, o objetivo da proposta contida no PLC 30/2017 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em toda e qualquer situação, **inclusive para minorar ou extinguir direitos**, com exceção dos temas previstos nos incisos do art. 611-B.

Dado que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, **conclui-se que o único propósito do PLC 30/2017 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial.**

De fato, há de se concluir que a exclusiva razão de ser da proposta é garantir que se possa reduzir direitos dos trabalhadores através de acordos e convenções. **Se a intenção com o PLC 30/2017 fosse beneficiar os trabalhadores com novos direitos e melhores condições de trabalho, a proposta seria completamente desnecessária, eis que já prevista na Constituição Federal.**

Outra premissa básica a respeito da proposta reside na suposição de que os sindicatos no Brasil possuem todos os instrumentos para realizar a contento a tarefa de defender os interesses da categoria profissional que representam.

A realidade brasileira, no entanto, mostra-se muito distante disso. **É**

impossível discutir-se a prevalência do negociado sobre o legislado sem antes de proceder à reforma da estrutura sindical brasileira, que apresenta gritantes e notórios problemas.

Concebida no Estado Novo varguista sob os auspícios do corporativismo, a legislação brasileira pretendeu atrelar os sindicatos ao Estado, o que criou uma série de dificuldades para formação de um movimento sindical autônomo. Entre fins da década de 1970 e início da década de 1980, houve um renascimento do movimento sindical brasileiro, cuja maior expressão (mas não única) foram as mobilizações e greves que ocorreram na região do ABC paulista. O debate sobre o modelo sindical brasileiro ocorreu na Constituinte e o consenso a que se chegou à época consubstanciou-se no art. 8º do texto constitucional, que apesar de garantir a liberdade sindical, manteve a unicidade sindical e a contribuição sindical obrigatória. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, ambos os institutos violam a liberdade sindical e comprometem a livre negociação.

A forma pela qual se estrutura a organização sindical brasileira é prejudicial à efetiva representação de empregadores e trabalhadores. A impossibilidade da criação de mais de um sindicato que representa um mesmo grupo em uma dada base territorial cria obstáculos para que trabalhadores e empregadores tenham condições de construir entidades da maneira que entenderem mais convenientes.

A consagração do monopólio da representação sindical na legislação brasileira é tão conhecida internacionalmente por criar obstáculos à liberdade sindical que o verbete n. 314 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT trata expressamente do caso nacional: “disposições de uma constituição nacional relativas à proibição de se criarem mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica, qualquer que seja o grau de organização, numa determinada base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município, não estão em conformidade com os princípios da liberdade sindical”.

O imposto sindical é mecanismo compulsório de custeio dos sindicatos, concebido com a finalidade de controlá-los. Para que uma entidade

tenha direito a receber os valores oriundos do imposto sindical, basta a realização do registro no Ministério do Trabalho, não havendo necessidade de promover qualquer atividade ou de atuar em prol dos representados pelo sindicato. A arrecadação desse imposto sindical chegou, em 2015, a R\$ 3,18 bilhões.

Uma das consequências negativas da permanência do imposto sindical é a perpetuação de um ambiente que estimula a fragmentação da representação sindical, sem qualquer benefício ao empregado ou ao empregador, fator que compromete a legitimidade das entidades.

Segundo o Ministério do Trabalho, no Brasil há mais de 16.000 sindicatos, sendo que 11.000 representam trabalhadores e 5.000, empresas. Outros 2.000 sindicatos buscam seu registro perante o Ministério.

Lamentavelmente, como direta consequência dos problemas antes mencionados, a realidade sindical brasileira é marcada pela presença, de um lado, de sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, de outro lado, de sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria, que existem apenas de modo formal, nos quais não prevalece a democracia sindical, e que são geridos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se a entidade fosse seu patrimônio pessoal.

Muitos exemplos poderiam ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições ocorram sempre com uma única chapa.

Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito de voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.

Também preocupante se mostra a ausência de democracia interna, e a eternização dos mesmos grupos no controle de boa parte dos sindicatos. De acordo com reportagem do jornal O Globo⁴, com base em dados repassados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 8,5 mil dirigentes de sindicatos encontram-se há mais de dez anos ininterruptos no poder.

Nessas condições, mostra-se evidente que fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presente sindicatos sérios e representativos.

E simplesmente acabar com o imposto sindical, sem alterar as demais bases do sistema sindical, não resolve o problema. Pelo contrário, agrava-o ainda mais, atingindo entidades sindicais sérias e comprometidas.

Hoje, dado que cláusulas que retiram direitos previstos em normas cogentes são ilegais perante o ordenamento brasileiro, a atuação do Ministério Público diante de tais casos tem sido, basicamente, a de buscar a anulação das cláusulas lesivas e a condenação dos sindicatos ou empresas envolvidas a não repetir na mesma espécie de pactuação.

Em um contexto normativo em que se admita a prevalência do negociado sobre a lei para retirada de direitos, combinado com a manutenção de milhares de sindicatos desprovidos de qualquer legitimidade, controlados por indivíduos que veem na direção da entidade uma forma de enriquecimento pessoal, os incentivos à corrupção na negociação coletiva se tornarão muito elevados. A fórmula, pois, é devastadora dos direitos do trabalhador.

Um sindicato com número ínfimo de filiados, menos de 1% dos membros da categoria, gerido com propriedade particular de seus dirigentes, que

⁴ Em <<http://oglobo.globo.com/brasil/dirigentes-sindicais-se-eternizam-no-poder-16841357>>

se perpetua há décadas no poder, ganhará, de súbito, o poder de vida e de morte sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, encontrando-se também na posição de proporcionar ganhos financeiros substanciais às empresas sob a forma de redução arbitrária de custos.

Trata-se do ambiente perfeito para negociatas espúrias, contra as quais os membros da categoria profissional quase nada poderão fazer, pois não são admitidos no sindicato, não conseguem concorrer nas eleições, não possuem a liberdade de constituir outro sindicato, e jamais são consultados.

A extinção do imposto sindical e da unicidade, bem como a regulamentação de uma contribuição negocial, teriam o mérito de adequar a legislação brasileira às normas internacionais e à lei das centrais sindicais.

Não por acaso, a Organização Internacional do Trabalho entende que contribuições como o imposto sindical contrariam o princípio da liberdade sindical, mas outras, como a contribuição negocial, estão em conformidade com o referido princípio (vide verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT). Ainda, deve-se destacar a lei que regulamentou as centrais sindicais (Lei n. 11.648/2008), elaborada em consenso com as entidades, que, em seu art. 7º, prevê que a regulamentação da contribuição negocial levará à extinção da contribuição sindical.

Contudo não é isso o que ocorre no PLC 38/2017. **A unicidade sindical é mantida. Em que pese ocorra a extinção da contribuição sindical, ataca-se a contribuição assistencial.** Afinal, dentre os pontos elencados como inviáveis de se fixar por meio de negociação coletiva está a “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” (art. 611-B, XXVI). Percebe-se, de forma cristalina, que se faz referência à contribuição assistencial, normalmente criada pelas entidades sindicais em acordos ou convenções coletivas para o financiamento das atividades sindicais no curso das negociações coletivas. Aqui, chama atenção a diferença de tratamento dispensada a trabalhadores e empregadores nesse ponto, tendo em vista que não há qualquer

menção aos empresários nesse inciso.

Também, destaca-se que, ao mesmo tempo em que se retira a obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer fase de transição, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente desses serem filiados ou não ao sindicato. Afinal, os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não.

Nota-se claramente os efeitos perniciosos da proposta contida no substitutivo: restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente, concede-se o poder a essas mesmas entidades de rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados.

Importante registrar também que o fim da contribuição sindical não implicará igual enfraquecimento financeiro às entidades patronais, pois estas possuem outras fontes de receitas que não serão atingidas. Segundo divulgado na imprensa⁵, a contribuição sindical representa apenas 10% do orçamento da FIESP, por exemplo, enquanto as taxas recebidas pela gestão dos recursos do sistema S (arrecada cerca de 16 bilhões por ano) correspondem a mais de 60% da receita da entidade.

Desse modo, as principais receitas das entidades patronais serão mantidas, pois o projeto não prevê qualquer alteração nesse sentido, enquanto aquelas das entidades dos trabalhadores serão excluídas, gerando claro desequilíbrio de forças.

⁵ VALOR ECONÔMICO. O desmonte parcial do corporativismo. Disponível em: http://www.valor.com.br/politica/4950364/o-desmonte-parcial-do-corporativismo?utm_medium=Social&utm_campaign=Compartilhar&utm_source=Twitter#. Acesso em 02 maio 2017; FOLHA DE SÃO PAULO. Sistema S ajuda sindicato patronal a viver sem imposto sindical. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/05/1880554-sistema-s-ajuda-sindicato-patronal-a-viver-sem-imposto-sindical.shtml>. Acesso em 09 maio 2017.

Portanto, **para que seja levada a cabo a valorização da negociação coletiva, as medidas iniciais não de ser a construção de uma legislação de combate às práticas antissindicais e a adequação do ordenamento jurídico aos princípios da liberdade sindical, com a extinção da contribuição sindical compulsória, a criação da contribuição negocial e o fim do monopólio de representação sindical. E nisto o PLC não avançou.**

Outro aspecto que merece destaque é a previsão, no projeto, de que a Justiça do Trabalho analisará apenas os aspectos formais dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, abstendo-se de averiguar os termos em que foram avençados os entendimentos entre trabalhadores e empregadores, sob a alegação do princípio da intervenção mínima da autonomia da vontade coletiva.

O exercício da autonomia privada coletiva não é uma autorização para que trabalhadores e empregadores estabeleçam pactos que violem o ordenamento jurídico. Nesse sentido, é relevante invocar o art. 8.1 da Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização. De acordo com o referido dispositivo, “no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão, da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei”.

Ademais, **preconizar que a Justiça do Trabalho não deve analisar o conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho é afastar o direito de acesso à jurisdição, previsto no art. 5º, XXXV da Constituição Federal.**

No tocante à vedação de alteração de normas de saúde e segurança do trabalho por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, embora seja importante a previsão, deve-se destacar a concepção restrita estabelecida pelo dispositivo do que seriam normas de saúde e segurança: apenas e tão somente as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Trata-se de uma concepção formalista sobre o tema, distante do que prevê a doutrina e a

jurisprudência trabalhista⁶. Outros dispositivos legais igualmente importantes e que tratam de saúde e segurança, previstos na CLT, como o previsto no Capítulo V do texto consolidado e as normas sobre jornada de trabalho, poderão ser modificados e causar danos irreparáveis à integridade física dos trabalhadores.

Cabe mencionar, também, a previsão sobre a necessidade de explicitação da vantagem compensatória nos casos de redução de direitos que tratem de salário e jornada de trabalho, nos termos do art. 7º, VI, XIII e XIV (e que não se relacionam com as hipóteses acima analisadas). É evidente que a existência de compensação nos casos de redução de direitos ameniza a piora nas condições de trabalho. Contudo, quando o referido dispositivo menciona a necessidade de retribuição apenas nos casos de flexibilização nos termos do art. 7º, VI, XIII e XIV da Constituição Federal, “a contrario sensu”, tem-se que não há necessidade de qualquer compensação para os demais casos em que se pretende autorizar a alteração abaixo do piso legal. Trata-se, novamente, de mais um caso de precarização dos direitos trabalhistas.

É importante destacar a necessidade de que, no curso da negociação coletiva – que é obrigatória, conforme o art. 616 da CLT c/c o art. 8º, VI da Constituição Federal – as partes atuem segundo os princípios da probidade e boa-fé, conforme o art. 422 do Código Civil. O projeto é omissivo em estabelecer tais princípios na negociação coletiva e em dispor sobre procedimentos que assegurem o direito dos trabalhadores ao acesso às informações e dados relevantes para a negociação coletiva, conforme preconiza o art. 5 da Convenção 154 da OIT.

Por fim, cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixar parâmetros para as condições de trabalho abaixo do piso legal.

Para além de todos os problemas já mencionados na Nota Técnica n. 2 – como a sua evidente inconstitucionalidade – e do enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais

⁶ A título de exemplo, mencionam-se os seguintes julgados do Tribunal Superior do Trabalho: AIRR 24194-06.2014.5.24.0091 e RR 578300-75.2006.5.09.0892, assim como a Súmula n. 437, II do TST.

favorável, **há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT.**

“A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho.

O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei.

Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista.

De acordo com o relatório, **‘o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei’**, assim como **‘o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154’**.

Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que **‘do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo’**.

Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza **‘seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção’**.

Desta forma, fica evidente que **autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores, mas enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais**⁷

Cumpra ainda destacar contradições crassas presentes no PLC 30/2017. A título de exemplo, aponta-se que, **apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por meio de negociação coletiva.**

Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades.

Desse modo, **a prevalência do negociado sobre o legislado, nos termos propostos no PL 6787/2016, não valoriza a negociação coletiva, mas cria espaços para a precarização das condições de trabalho ao permitir que sejam pactuados parâmetros laborais abaixo do que prevê a lei, gerando**

⁷ KALIL, Renan Bernardi. A reforma trabalhista, o Brasil e a comunidade internacional. Disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/02/23/reforma-trabalhista-o-brasil-e-comunidade-internacional/>. Acesso em 15.04.2017.

insegurança jurídica. A discussão em torno da proposta precisa ser, necessariamente, precedida pela reforma do sistema sindical e pela criação de instrumentos para punição de atos antissindicais, sob pena de esvaziamento das negociações e fomento extraordinário à corrupção nas relações coletivas de trabalho.

5. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DA LIVRE CONCORRÊNCIA

O substitutivo propõe a alteração do art. 620 da CLT, subvertendo o princípio da norma mais favorável que informe e impera no Direito do Trabalho, ao estabelecer que as condições definidas em acordo coletivo sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

A norma contraria a própria noção de valorização da negociação coletiva, na medida em que a **negociação coletiva empreendida entre entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores tem abrangência e amplitude maior do que a entabulada entre uma ou mais empresas e uma entidade sindical de trabalhadores.** Ao se possibilitar que o acordo coletivo, com menos direitos e benefícios do que os estabelecidos em convenção coletiva prevaleça, **estar-se-á inexoravelmente fomentando a concorrência desleal entre as empresas que atuam na mesma atividade econômica, principalmente em um contexto de ampla terceirização de serviços.**

A norma viola o princípio da igualdade de oportunidade entre as empresas que eventualmente participem de um procedimento de licitação pública ou privada para contratação de serviços.

6. OMISSÃO EM RELAÇÃO ÀS CONDUITAS ANTISSINDICAIS

Como foi apontado na Nota Técnica n. 2, a estrutura sindical brasileira é fonte de diversos problemas que criam inúmeros entraves ao exercício da liberdade sindical em nosso país. Os exemplos de desvios mencionados na Nota Técnica n. 2 são consequências das distorções existentes no sistema

sindical. Ademais, é importante destacar que a prática de crimes e fraudes não constitui a regra do movimento sindical brasileiro.

A liberdade sindical é uma liberdade complexa, envolvendo cinco dimensões: liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício de funções e liberdade de filiação, desfiliação e não filiação. Trata-se de um direito fundamental e um direito humano, previsto em diversos tratados internacionais já ratificados pelo Brasil. Para que seja possível o seu pleno exercício, há necessidade de se estabelecer meios para garanti-lo.

O constrangimento à liberdade sindical constitui conduta antissindical. De acordo com Oscar Ermida Uriarte, atos antissindicais são aqueles que “prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício da atividade sindical ou por causa desta, ou aqueles atos mediante os quais lhe são negadas, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias ao normal desempenho da ação coletiva”⁸.

As condutas antissindicais são classificadas em atos de discriminação, atos de ingerência e práticas desleais. Os dois primeiros se relacionam com a tradição romano-germânica e estão descritos na Convenção n. 98 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil. O combate aos atos de discriminação tem o objetivo de proteger os trabalhadores individualmente em face de condutas praticadas por empregadores e sindicatos. O combate aos atos de ingerência tem o intuito de proteger as entidades sindicais em face de intervenções de umas sobre as outras, direta ou indiretamente. As práticas desleais são oriundas da tradição anglo-saxã.

O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos

⁸ URIARTE, Oscar Ermida. A proteção contra os atos anti-sindicais. São Paulo: LTr, 1989, p. 35

empregadores.

O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.

Como exemplo, podemos apontar: a) o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; b) a fixação pelo Judiciário de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); c) a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, conseqüentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; d) o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; e) ameaça e coação de trabalhadores em greve; f) o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; g) confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; h) veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de prejudicar a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; i) o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; j) entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos; l) a dispensa de dirigentes sindicais com garantia de emprego; m) a restrição de representante dos trabalhadores às empresas e locais de trabalho, dentre outros.

Como se vê, os agentes das condutas antissindicais podem ser sindicatos, trabalhadores, empregadores ou o Estado. E os prejudicados também podem ser trabalhadores, empregadores, sindicatos e o Estado.

Em que pese o **Brasil ter ratificado a Convenção n. 98 da OIT em 1952, até o presente momento não foi editada qualquer lei com o objetivo de disciplinar o combate às práticas antissindicais no país**, sendo que o referido

tratado internacional é o principal instrumento normativo que apoia as pretensões que tem o objetivo de sancionar os atos antissindicais. Sem diminuir a importância da Convenção n. 98 da OIT – que inclusive é considerada pela Organização Internacional do Trabalho como uma de suas convenções fundamentais –, é importante destacar que a **ausência de uma legislação interna que reprima os atentados à liberdade sindical prejudica todos os interessados no desenvolvimento de negociações coletivas justas**, em que o resultado tenha condições de exprimir a vontade das categorias econômicas e profissionais em um determinado contexto negocial. Das possíveis formas de se utilizar o direito para sancionar as condutas antissindicais – pelo viés administrativo, civil-trabalhista ou penal – o Brasil não adotou minimamente nenhuma delas.

Por todo o exposto, é possível afirmar categoricamente que o **ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais**. Sem a *construção* de uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas será inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro. **Nesse aspecto, é importante lembrar que o Ministério Público do Trabalho, assim como diversas entidades sindicais, apontaram os problemas advindos da prática de atos antissindicais no país, bem como a necessidade de se tomarem providências legislativas para coibir essas condutas. Contudo, como se vê pela leitura do relatório, nenhuma palavra foi levada em consideração.**

Finalmente, é relevante destacar que, no início de fevereiro, foi divulgado o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT). No documento, há análises sobre a aplicação de Convenções da OIT nos países-membros.

Em relação à falta de normas aptas a reprimir as condutas

antissindicais o relatório apontou o seguinte: “O Comitê mais uma vez requer que o Governo tome as medidas necessárias para garantir que a legislação estabeleça remédios e sanções suficientemente dissuasivas contra atos antissindicais”.

Portanto, a aprovação do substitutivo do PLC 30/2017 significará a violação da Constituição Federal e a quebra de compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, o que poderá levar a que o país seja acionado perante a Comissão de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT.

7. SOBRE AS RESTRIÇÕES AO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO.

A Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXV, prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito” e, no inciso LXXVIII, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”.

A despeito disso, **nenhum desses dispositivos constitucionais foram observados em diversas inovações apresentadas no PLC 38/2017, o que os inquina de inconstitucionalidade.** Em verdade, nota-se, claramente, que um dos **objetivos contidos em diversas normas do projeto é dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, trilhando caminho oposto ao indicado pela Constituição Federal.**

Inicialmente, deve-se pontuar que o processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípuo permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito.

Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir a inflação de processos trabalhistas, alegada no Relatório da Câmara dos Deputados, o projeto dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das

violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação.

Nessa linha, as modificações que se pretende introduzir no §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT objetivam **dificultar a obtenção da justiça gratuita**, pois, atualmente, a concessão pode ser de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos e, para os demais, basta que a parte faça uma declaração de que não possui condições de suportar os custos do processo. Com a nova redação proposta, **a concessão de ofício é para os que recebem salário inferior a 40% do teto da previdência, sendo que dos demais passa a ser exigida comprovação da insuficiência de recursos.**

Isto destoa, até mesmo, das normas do Código de Processo Civil, que visa a regular as relações processuais entre pessoas que estejam no mesmo grau de suficiência. Imagine-se, então, criar maiores restrições processuais para o regramento de relações de conflito entre capital e trabalho, naturalmente desiguais entre si.

Com efeito, é, no mínimo, **inconcebível que a sistemática que se pretende introduzir na Justiça do Trabalho crie maiores obstáculos do que aquela prevista no CPC para as causas da Justiça Comum, onde “*Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.*” (art. 99, § 3º).**

No mesmo sentido, há diversas **proposições que dificultam e encarecem a tutela jurisdicional ao trabalhador**, dificultando-lhe o acesso à Justiça. Como exemplo, apontamos a **possibilidade do trabalhador ser responsabilizado pelo pagamento de honorários periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita (art. 790-B da CLT)**. Da mesma forma, **há previsão de responsabilização do trabalhador em honorários de sucumbência, novamente mesmo se beneficiário da justiça gratuita (art. 791-A da CLT)**. Igualmente, as modificações que se pretende

introduzir no artigo 844 da CLT, condicionando o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência, ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário de justiça gratuita.

Tais regras se mostram **desproporcionais e excessivamente rigorosas com trabalhadores humildes** e que muitas vezes enfrentam todas as dificuldades de transporte para chegar ao fórum, notadamente os que residem em áreas rurais, na periferia das grandes cidades ou que precisam se deslocar para outro Município onde situada a Justiça do Trabalho e mesmo chegando ao endereço precisam localizar a sala de audiências.

Com efeito, se o trabalhador perder a audiência, dificilmente terá condições financeiras de pagar as custas previamente ao ajuizamento de nova ação, resultando inviabilizado seu acesso à justiça.

Por outro lado, – e o desequilíbrio da proposta é tanto e tão visível neste passar –, em relação ao **reclamado empregador o qual não comparece na audiência inaugural, pretende-se alterar a norma para lhe facilitar a defesa, ao se propor a possibilidade de juntada de contestação e de documentos, desde que esteja representado por advogado.** Vale dizer: **dificulta-se o acesso a Justiça por parte do trabalhador, mas facilita-se a defesa do empregador ausente na audiência inaugural.**

Ademais, a **previsão de homologação de acordo extrajudicial apresentado em petição conjunta (855-B e seguintes), em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por algumas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.**

Considerando, ainda, que **fica extinta a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, com a revogação do § 1º do art. 477 da CLT, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões**

contratuais.

E, nisto, não se alcançará, por certo, a redução do número de processos trabalhistas, objetivo este tão destacado no Relatório da Câmara, mas, ao contrário, **gerará ampliação do número de processos, que terão por única finalidade quitar os contratos de trabalho sem a indenização aos trabalhadores lesados.**

Note-se que bastará à empresa não pagar as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois este necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.

É um sistema perverso que tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho.

Outra norma que gera desequilíbrio no contrato de trabalho é a que prevê a **quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas, perante o sindicato dos empregados da categoria.** Embora conste como uma faculdade, **é preciso lembrar que o empregado estará no curso do contrato, sob dependência econômica e subordinação, o que obviamente afeta a sua liberdade de recusar o procedimento.**

Além disso, é preciso ter presente que grande parte dos sindicatos não possui estrutura adequada para dar assistência ao empregado em tal ato, ficando o trabalhador sujeito a acolher o que o empregador alegar como correto. Observe-se, ainda, que, na área rural, muitas vezes o mesmo sindicato congrega produtores e trabalhadores rurais, o que torna apenas formal a ideia de assistência. De qualquer sorte, **a quitação fornecida no curso do contrato e fora do controle jurisdicional não deve ter eficácia liberatória, sob pena de consolidar lesão aos direitos sociais.**

Cumpram-se, portanto, as condições para que o

trabalhador tenha acesso ao Poder Judiciário Trabalhista, **há previsões que facilitam a adjudicação do empregador, como a ampliação do leque de opções para o oferecimento do depósito recursal pelo empregador (art. 899 da CLT), a ampliação desmensurada do tempo entre a citação do executado e a ausência de garantia do juízo, para 60 dias (art. 883-A da CLT) bem como o engessamento da atividade jurisdicional, ao não permitir que o juiz promova de ofício a execução quando o trabalhador estiver representado por advogado (art. 878 da CLT).** Sem dúvida, **são dispositivos que contrariam o princípio constitucional da razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação (inciso LXXVIII do art. 5º da CRFB/88).**

8. SOBRE AS LIMITAÇÕES ÀS DECISÕES DA JUSTIÇA DO TRABALHO, EM ESPECIAL QUANTO ÀS RESTRIÇÕES DA REPARAÇÃO DO DANO MORAL.

Aparentemente, o projeto adere a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria sempre em favor dos trabalhadores. Todavia, tal visão não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números.

De forma inédita, **o projeto prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Judiciário, o que se mostra preocupante** tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos, **quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.**

Ao estabelecer que, no **exame de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará “exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” (art. 8º, § 3º c/c 611, § 1º),** conforme o artigo 104 do CC, em virtude do que estaria impedida a Justiça do Trabalho de decidir sobre o conteúdo das normas coletivas, **a proposta viola a garantia prevista no artigo 5º, inciso XXXV, no sentido de que “a lei não**

excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, pois, evidentemente, o teor das normas coletivas pode gerar lesão a direitos, inclusive aos constitucionalmente assegurados – como deixa antever o próprio art. 611-B, proposto no projeto – cabendo ao Poder Judiciário decidir a esse respeito.

Assim, **padece do vício de inconstitucionalidade norma que pretenda excluir lesão a direito da apreciação do Poder Judiciário.**

Não fosse isso, **a proposta caminha em sentido contrário aos mais recentes e modernos estudos da Ciência Jurídica do Processo. Com efeito, considerando a sistemática criada pelo Novo CPC, de estímulo à edição de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias inferiores, justamente para evitar a profusão de recursos e decisões e a própria insegurança jurídica, causa espécie a série de limitações de conteúdo e procedimentos para edição de súmulas na Justiça do Trabalho, não se conhecendo similares restrições nos outros ramos do Judiciário.**

Os requisitos exigidos pelo artigo 702, I, “f”, da Proposta, tornam praticamente inviável a edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho, pois, além do enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido *“decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas”*.

Ademais, a norma do artigo 8º, § 2º mostra-se desarrazoada, pois a súmula consiste na síntese do entendimento do Tribunal na interpretação das normas legais e constitucionais, não criando direitos que já não possam ser extraídos do ordenamento jurídico.

Por fim, a proposta não prima pelo equilíbrio entre as partes ao vedar a execução de ofício quando a parte estiver representada por advogado (art. 878) - embora determine a execução de ofício das contribuições sociais – e, ao mesmo tempo, determinar que a prescrição intercorrente seja declarada de ofício (art. 11-A, § 2º), estabelecendo desse modo situação que tutela o réu, mas não o autor.

8. TARIFAÇÃO DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

O projeto cria a regulamentação da “*reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho*”, estabelecendo uma tarificação do valor que o juiz poderá fixar, caso procedente o pedido.

A norma classifica os danos em quatro faixas, conforme a ofensa seja de natureza leve, média, grave ou gravíssima, para as quais a indenização estará limitada ao último salário contratual do empregado multiplicado por três, cinco, vinte ou cinquenta vezes, respectivamente, sendo vedada a acumulação (art. 223-G, § 1º, da CLT).

A proposta revela-se preconceituosa e discriminatória em relação aos trabalhadores, na medida em que nenhum cidadão, em nenhuma das relações que mantém, de qualquer outra natureza, sofre limitação ao valor da indenização pelos danos extrapatrimoniais que venha a sofrer.

Não é aceitável que apenas e tão somente o trabalhador, nas lesões que aconteçam no âmbito das relações de trabalho, tenha limitada e tarifada a indenização pelos danos sofridos, pois tal exceção resulta violadora do princípio da igualdade.

Para ilustrar o quanto essa proposta é lesiva aos trabalhadores, basta **imaginar uma situação, por exemplo, em que um cliente de uma grande construtora visite uma obra de edifício, acompanhado de um operário empregado da empresa e ambos sofram um acidente. Nesse caso, a indenização devida ao empregado estará limitada ao teto previsto, porém, para a indenização do cliente, não haverá qualquer limite, podendo ser livremente fixada pelo juiz, consideradas as particularidades do caso.** Assim, mesmo que a lesão sofrida pelo trabalhador seja grave e a do cliente leve, este poderá receber uma indenização muito superior.

Além disso, a tarificação do dano extrapatrimonial trabalhista **implica limitação incompatível com os direitos assegurados no artigo 5º, incisos V e**

X, da CF/88, de resposta proporcional e indenização integral pelos danos materiais ou morais sofridos.

A fixação de limites rígidos para a indenização **não permite a individualização das situações e impede a reparação integral do dano em muitos casos**, violando o direito do trabalhador à justa e inteira reparação do agravo sofrido.

Cabe lembrar que **o STF já decidiu pela inconstitucionalidade da tarifação de dano moral (RE 396.386-4) prevista na Lei de Imprensa**, afirmando que *“A Constituição de 1988 emprestou à reparação decorrente do dano moral tratamento especial - C.F., art. 5º, V e X - desejando que a indenização decorrente desse dano fosse a mais ampla. Posta a questão nesses termos, não seria possível sujeitá-la aos limites estreitos da lei de imprensa. ...”*. No mesmo sentido é a súmula 281 do STJ.

Assim, a tarifação do dano extrapatrimonial trabalhista é discriminatória e viola a Constituição Federal.

9. EXCLUSÃO OU REDUÇÃO DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

O PLC 38/2017, ao reduzir substancialmente o conceito de grupo econômico – instrumento concebido para garantir o pagamento de créditos trabalhistas pelas entidades beneficiadas pela prestação de trabalho dos empregados – **transfere o ônus da atividade econômica para os trabalhadores. O risco do empreendimento, noção básica da caracterização do empregador, passa a ser do empregado.**

O afastamento da caracterização pela “mera identidade de sócios, ainda que administradores ou detentores da maioria do capital social, se não comprovado o efetivo controle de uma empresa sobre as demais e “interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta” **esvazia**

completamente o conceito de grupo econômico, uma vez que não será possível responsabilizar todas as empresas que tenham identidade societária e gerencial e que foram beneficiadas com os serviços realizados pelos trabalhadores. A exigência de que o trabalhador, no processo do trabalho, tenha o ônus de provar o controle de uma empresa sobre outra ou a “efetiva comunhão de interesses” torna impossível a garantia do crédito de quem prestou serviços a determinado empregador e não recebeu os devidos valores oriundos do contrato de trabalho.

Ademais, o projeto propõe que a **empresa sucessora somente responderá, em relação às dívidas trabalhistas da sucedida, se houver comprovação de fraude. No entanto, nem mesmo o Código Civil, que regula relações entre iguais, chegou a tanto, em seu art. 1146.**

Da mesma forma, ao atribuir caráter subsidiário à responsabilidade do sócio retirante e limitar às ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, dificulta o recebimento dos créditos trabalhistas e diminui o suporte patrimonial para sua satisfação.

Observe-se que, com relação aos empregados que não rescindirem os contratos nos dois anos seguintes ao afastamento, a exclusão de responsabilidade é absoluta. A prova de fraude na alteração societária é extremamente difícil para o trabalhador produzir em uma ação individual.

Por fim, o projeto dispensa as entidades filantrópicas de penhora ou garantia do juízo, permitindo que tais empregadores discutam a execução sem que o crédito esteja garantido, o que certamente estimula a interposição de recursos e dificulta o pagamento dos trabalhadores, tornando os processos excessivamente longos, comprometendo, uma vez mais, a segurança jurídica.

10. CRIAÇÃO DA CATEGORIA DO EMPREGADO “HIPERSUFICIENTE”

O projeto cria **uma categoria de empregados com redução de**

proteção legal, abrindo margem para contratação de direitos inferiores aos assegurados pela CLT, bem como para subtração do julgamento das lesões aos seus direitos pela Justiça do Trabalho, sujeitando-se à arbitragem individual.

Assim e de acordo com a proposta, para que o trabalhador seja enquadrado nessa categoria, basta que tenha formação de nível superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social, atualmente equivalente R\$ 10.379,00.

Tais empregados poderão negociar individualmente com seus patrões todos os direitos indicados no art. 611-A da CLT, que, pela nova redação da proposta, passaram a ser exemplificativos, o que, na prática, simplesmente lhes retira a proteção legal quanto aos itens expressamente mencionados e muitos outros aspectos da relação de emprego.

Além disso, o artigo 507-A prevê a possibilidade de incluir nos contratos cláusula compromissória de arbitragem, partindo de premissa equivocada, pois desconsidera que também este grupo de trabalhadores labora sob dependência econômica e não possuem condições plenas e livres de determinar as cláusulas do contrato de trabalho, sendo que, mesmo no momento da contratação, cabe-lhe apenas aderir ao proposto pelo empregador ou desistir da vaga. A própria Lei 9307/96 condiciona a eficácia de tais cláusulas nos contratos de adesão, pois presumível a sua imposição ao contratado.

11. SOBRE A REDUÇÃO DE DIREITOS RECONHECIDOS EM LEI OU PELA JURISPRUDÊNCIA.

Somam-se aos prejuízos mencionados nos demais tópicos, a **supressão ou redução de direitos assegurados em Lei ou reconhecidos pela jurisprudência reiterada dos Tribunais**, diversamente do que afirmam os defensores do projeto, tais como:

- a) **acaba com as horas “in itinere”**, previstas no artigo 58, § 2º, da

CLT para as situações em que a empresa está estabelecida em “*local de difícil acesso ou não servido por transporte público, e o empregador fornecer a condução*”;

b) **retira o direito à incorporação salarial do valor da função gratificada, mesmo quando recebida por longos períodos** (art. 468, § 2º, da CLT), reconhecido pela súmula nº 372 do TST;

c) **acaba com a exigência de negociação coletiva para a dispensa em massa (art. 477-A da CLT)**, reconhecida pela jurisprudência como condição para sua implementação;

d) **cria modalidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo, com pagamento da metade do aviso prévio e da multa do FGTS (484-A)**;

e) atribui ao empregado as despesas pela higienização do uniforme, mesmo quando seu uso seja obrigatório e condição para o desenvolvimento da atividade econômica ou que seja utilizado para divulgação de produtos ou logomarcas da empresa (art. 456-A da CLT);

f) **cria obstáculos à equiparação salarial, ampliando a possibilidade de tratamento não isonômico dos empregados (art. 461 da CLT)**.

A redução de tais direitos configura retrocesso social, viola diversas normas constitucionais e em nada contribui para qualificar as relações de trabalho ou gerar empregos.

12. SOBRE AS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO PARA SUBEMPREGO, COM RENDA INFERIOR AO SALÁRIO MÍNIMO MENSAL.

O PLC 38/2017 **cria, ainda, modalidades de contratação em condições de subemprego, nas quais não assegura nem mesmo o**

recebimento de um salário mínimo mensal pelo trabalhador, ferindo de morte norma constitucional sobre este tema. (Art. 7, IV da CF/88)

Esta característica é bastante clara no proposto **contrato intermitente** (art. 452-A), pois prevê **apenas o pagamento do salário mínimo por hora, sem que seja assegurado um número mínimo de horas trabalhadas no mês**. Assim, **embora o trabalhador permaneça à disposição da empresa durante todo o período, aguardando convocação, poderá nada receber ao final do mês, ou receber um valor ínfimo, proporcional às horas que o empregador lhe deu trabalho.**

Cabe lembrar que as **necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegure a manutenção de uma vida digna (art. 7º, IV, da CF).**

Não bastasse, **caso o trabalhador aceite a convocação e não compareça, terá de pagar multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, de modo que poderá chegar ao final do mês sem nada receber ou – o que é pior - com dívida junto ao empregador, assemelhando-se à figura da servidão por dívidas.**

Conforme exposto na Nota Técnica nº 01-2017, essa modalidade perversa de contrato subverte a lógica do sistema de produção, pois transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Ademais, a regulamentação proposta, quanto ao regime de **teletrabalho**, exclui os trabalhadores das regras da CLT sobre jornada de trabalho, fazendo com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho, embora sejam obviamente possíveis com os meios tecnológicos atualmente disponíveis.

Além disso, a norma não define a responsabilidade do empregador pelas despesas com a aquisição ou manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessária para o trabalho ou as despesas dele decorrentes, como energia elétrica e internet, por exemplo, permitindo que sejam livremente

estipuladas no contrato de trabalho.

Essa omissão quanto à responsabilidade do empregador abre espaço para transferência de custos e riscos da atividade econômica para o trabalhador, em razão de sua conhecida hipossuficiência em uma livre negociação sobre as condições de trabalho.

Acresce que, no tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é de *“instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar”*, o que é claramente insuficiente para prevenir doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e dispenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação.

Por fim, **a alteração pretendida no contrato de trabalho a tempo parcial eleva a jornada máxima admitida nessa modalidade das atuais 25 horas semanais para até 32 horas semanais, consideradas as horas extras que passa a autorizar.**

Dessa forma, **a jornada máxima admitida no regime em tempo parcial passa dos atuais 57% para 73% do contrato a tempo integral**, considerando que a jornada de trabalho semanal estabelecida pelo artigo 7º, XIII, da Constituição Federal é de 44 horas.

Essa proximidade da jornada a tempo parcial com a prevista para o tempo integral descaracteriza a natureza do regime de tempo parcial. Se, contratando por tempo parcial, o empregador puder contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral, por óbvio **haverá enorme encorajamento à substituição de empregados em regime integral, com precarização de direitos e mera substituição de empregos de qualidade.**

Em decorrência, **haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição destes por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário**

inferior. E isto, definitivamente, não é gerar empregos nem crescimento econômico.

Note-se que também nessa modalidade não há previsão de pagamento do salário mínimo mensal, embora 30 horas semanais corresponda à jornada integral de algumas categorias, como a dos bancários, por exemplo.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

As mudanças pretendidas na legislação trabalhista pelo PLC 38/2017 contrariam inúmeras disposições constitucionais e legais, assim como desrespeitam compromissos internacionais assumidos pelo Brasil por meio de tratados de direitos humanos.

Em relação ao negociado sobre o legislado, é importante apontar que os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição, as normas de tratados e convenções internacionais ratificados pelo país (CF, artigo 5º, § 2º) e as normas legais infraconstitucionais que asseguram a cidadania aos trabalhadores compõem, na feliz expressão do Ministro Maurício Godinho Delgado, o “patamar mínimo civilizatório que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, *caput*, **CF/88**)”⁹

Por outro lado, sendo possível o estabelecimento de acordo coletivo de trabalho com determinada empresa para rebaixar direitos trabalhistas em geral, e não com as suas concorrentes, claro está o desequilíbrio concorrencial para as outras empresas, gerando a concorrência desleal, vedada pelo artigo 170, IV, da Constituição da República e também evitada pela disposição do art. 620 da CLT, mantida sem alteração em mais uma contradição jurídica do projeto de lei apresentado.

⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 1465.

Em relação às modificações propostas quanto ao contrato de trabalho a tempo parcial e ao contrato de trabalho temporário, bem como na introdução da prevalência do negociado sobre o legislado para admitir a aplicação de normas abaixo do prevê o piso legal, percebe-se evidente violação do “caput” do art. 7º da Constituição Federal, no qual se prevê que novos direitos atribuídos aos trabalhadores devem melhorar – e não piorar – a sua condição social.

Reconhece-se no projeto violação, também, ao Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, ratificado pelo Brasil, que, em seu art. 7º, prevê: “Os Estados Partes do presente Pacto reconhecem o direito de toda pessoa de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, que assegurem especialmente: b) a segurança e a higiene no trabalho; d) o descanso, o lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas, assim como a remuneração dos feriados”.

Da mesma forma, há violação ao art. 7º do Protocolo de San Salvador, também ratificado pelo Brasil: “Os Estados Partes neste Protocolo reconhecem que o direito ao trabalho, a que se refere o artigo anterior, pressupõe que toda pessoa goze do mesmo em condições justas, equitativas e satisfatórias, para o que esses Estados garantirão em suas legislações, de maneira particular: e) segurança e higiene no trabalho; g) limitação razoável das horas de trabalho, tanto diárias quanto semanais”.

Ainda em relação à duração do trabalho, cabe lembrar o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos humanos: “toda pessoa tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas” e também o art. 11 da Declaração Sociolaboral do Mercosul: “Todo trabalhador tem direito à jornada não superior a oito horas diárias, em conformidade com as legislações nacionais vigentes nos Estados Partes e o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos”.

A ausência de previsão a respeito da maneira de como haverá a

harmonização do papel dos representantes dos trabalhadores no local de trabalho com o dos representantes sindicais desconsidera o art. 5º da Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil: “Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte”. Disposição no mesmo sentido está também expressa no art. 3.2 da Convenção 154 da OIT.

Por fim, faz-se necessário tecer algumas considerações a respeito do discurso, muitas vezes repetido, **de que a proposta de reforma trabalhista apresentada – e portanto a admissão da supressão de direitos pela via negocial, e ampliação das formas de contratação que proporcionam menor segurança e salário ao trabalhador - mostra-se necessária para “criar empregos” ou “manter empregos”**.

Tal discurso revela um **desconhecimento a respeito de noções de economia, particularmente acerca das condições econômicas que caracterizam períodos recessivos, como o atualmente vivido pelo país**.

As recessões são caracterizadas por uma crise de confiança que se abate sobre empresários e investidores. Como a perspectiva de demanda futura por produtos e serviços se torna negativa, os investidores, inclusive os bancos, seguram o crédito, com receio de que, se investirem, experimentarão risco de perda, motivo pelo qual exigem retorno (juros) maiores. O empresário, diante da expectativa de demanda declinante, e ante a restrição de linhas de financiamento, não investe e diminui a produção, o que leva a demissões. O processo se retroalimenta, pois a queda da renda dos trabalhadores e, portanto da capacidade aquisitiva dos consumidores, concretiza a expectativa de redução de demanda, o que torna a expectativa dos agentes econômicos com relação ao futuro ainda pior.

Nesse cenário, **a ideia de que, restringindo-se direitos trabalhistas**

e diminuindo-se custos para as empresas, haverá estímulo a novas contratações, revela-se equivocada. No período recessivo, não é suficiente ao empresário que o custo trabalhista tenha declinado, pois sua maior preocupação é com o enxugamento da demanda futura pelos produtos ou serviços que coloca no mercado. Ele precisa planejar hoje o quanto irá produzir, na esperança de que conseguirá vendê-los amanhã. Se a sua expectativa é de que a demanda está em queda e ele não conseguirá vender o suficiente amanhã, ele fatalmente irá produzir menos, pois não quer correr o risco de ver seu produto ou serviço encalhado e amargar enorme prejuízo. Se a opção for por reduzir a produção, ele demitirá os empregados de que não tem mais necessidade, mesmo que o custo trabalhista tenha diminuído, pois os trabalhadores a mais se tornariam simplesmente ociosos.

A diminuição de direitos trabalhistas conduz ao encolhimento da renda do trabalhador, e portanto à diminuição da capacidade aquisitiva dos consumidores (ainda mais com o mercado de crédito pessoal já proibitivamente caro). Durante uma recessão, o empresário não recebe a informação de que os salários estão em declínio e limita-se a pensar: que bom, terei menos custos. **Ele pensa isso, mas extrai uma conclusão adicional: os salários estão em queda, o desemprego aumenta, então os consumidores irão comprar, amanhã, ainda menos, de modo que a minha expectativa de demanda tornou-se ainda pior, vou ter que investir e produzir menos. E demitir.**

Como resultado, não se cria qualquer emprego novo, pois nenhum empresário irá contratar, produzir e investir mais se a confiança na demanda futura por produtos e serviços continua negativa. O que se consegue **com tais medidas é a substituição de empregados com mais direitos por empregados com menos direitos e menor segurança, sem qualquer benefício à sociedade.**

Recentemente, a OIT lançou o estudo “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. No relatório produzido pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho, foram analisados dados e estatísticas de 63 países, incluindo países desenvolvidos e em desenvolvimento, dos últimos 20 anos,

que conclui que a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego¹⁰.

A pesquisa realizada mostra como a **dimensão da proteção ao trabalhador em um determinado país não afeta as taxas de ocupação e de desemprego, nem positivamente, nem negativamente**. A conclusão foi obtida por meio de distintos dados econométricos tanto para países desenvolvidos como para países em **desenvolvimento**¹¹.

Portanto, percebe-se que a reforma trabalhista que se pretende operacionalizar por meio do PLC 30/2017 **não será mecanismo efetivo para retomar a criação de empregos no país e terá como efeito tornar a situação do trabalhador brasileiro mais difícil em um momento de contexto econômico-social adverso**.

Desta forma, o Brasil acabará por violar o art. 1º, I e II da Convenção n. 117 da OIT, ratificada pelo Brasil, que enunciam o seguinte: “I. Qualquer política deve visar principalmente ao bem-estar e ao desenvolvimento da população, bem como à promoção de suas aspirações de progresso social” e “II. Qualquer política de aplicação geral deverá ser formulada tomando na devida conta suas repercussões sobre o bem-estar da população”.

A proposta de reforma trabalhista acaba por violar também o compromisso firmado pelo Brasil com a OIT de promoção do Trabalho Decente, bem como as disposições normativas apresentadas no Projeto vão na contramão da Agenda Nacional de Trabalho Decente elaborada pelo Brasil em maio de 2006¹¹.

CONCLUSÃO

Em razão das considerações acima expostas, o **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO pugna por um debate mais aprofundado sobre as**

¹⁰ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p.15

¹¹ INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. World employment and social outlook. Geneva: ILO, 2015, p.121-122

proposições contidas no PLC 38/2017 e pela sua REJEIÇÃO PARCIAL, COM ADEQUAÇÃO nos aspectos apontados acima.

Cordialmente,

**RONALDO CURADO FLEURY
PROCURADOR-GERAL DO TRABALHO**