



### **Reforma trabalhista: retrocesso**

**Marlise Nunes Bauler – OAB/RS 53.316**

**Ana Cristina Costamilan – OAB/RS 30.229**

#### **Você já sabe o que muda na vida do trabalhador com a reforma trabalhista?**

O Projeto de Lei 6.787, de 2016, intitulado reforma trabalhista, importa em significativas mudanças na vida do trabalhador, ferindo direitos constitucionais e suprimindo direitos garantidos na CLT, deixando o trabalhador refém do empregador!

A reforma trabalhista merece e deve ser amplamente discutido com a sociedade, não se esquecendo, por óbvio, que os trabalhadores fazem parte dela, não podendo ser aprovada, com a alegada urgência que se coloca,

A reforma trabalhista permite mudanças negativas e retrocesso em pontos específicos, que dizem respeito ao salário, à jornada de trabalho, assistência sindical, acesso à justiça, entre outros, ferindo direitos fundamentais, historicamente garantidos pela CLT!

O governo tenta enganar a população, alegando que a mudança dará mais autonomia aos trabalhadores, além de gerar mais empregos, o que não é verdade, pois a reforma visa somente beneficiar o empresariado!

Veja as principais mudanças:

### **Tempo de Trabalho**

**Como é hoje:** A CLT considera serviço efetivo o período em que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

**Como pode ficar:** Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

### **Jornada de Trabalho**

**Como é hoje:** Jornada diária de até 8 horas

**Como pode ficar:** Jornada diária de até 12 horas

### **Contrato Temporário**

**Como é hoje:** 90 dias com prorrogação de até 90

**Como pode ficar:** 180 dias com prorrogação de até 90.

### **Descanso**

**Como é hoje:** O trabalhador que exerce a jornada padrão de 8 horas diárias tem direito a no mínimo uma hora e a no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação e esse intervalo só pode ser reduzido se a empresa possuir refeitório.

**Como pode ficar:** O intervalo dentro da jornada de trabalho poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Além disso, se o empregador não conceder intervalo mínimo para almoço ou concedê-lo parcialmente, seja na área urbana ou rural, a indenização será de 50% do valor da hora normal de

trabalho apenas sobre o tempo não concedido em vez de todo o tempo de intervalo devido e sem natureza salarial.

### **Remuneração**

**Como é hoje:** Os prêmios habituais, as gratificações e as diárias de viagem superiores a 50% do salário têm natureza salarial, somando-se ao salário.

**Como pode ficar:** O prêmio perde a natureza salarial, assim como as gratificações contratuais não previstas em lei. Também foi retirada a natureza salarial das diárias de viagem superiores a 50%.

### **Equiparação Salarial**

**Como é hoje:** Para obstar a equiparação salarial o plano de cargos e salários precisa ser homologado no Ministério do Trabalho e conter previsão alternada de promoção ora por merecimento ora por antiguidade. Permite-se a equiparação em cadeia e não era computado o tempo de serviço no emprego como requisito para o direito à equiparação.

**Como pode ficar:** O plano de carreira não precisa de homologação e pode prever a promoção apenas por merecimento ou apenas por antiguidade para obstar o direito à equiparação. Foi impedida a equiparação em cadeia por aumento salarial concedido por decisão judicial e exigido tempo de serviço no emprego de 4 anos.

### **Tempo de Percurso**

**Como é hoje:** O tempo de deslocamento no transporte oferecido pela empresa para ir e vir do trabalho, cuja localidade é de difícil acesso ou não servida de transporte público, é contabilizado como jornada de trabalho.

**Como pode ficar:** O tempo despendido até o local de trabalho e o retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

### **Danos morais**

**Como é hoje:** Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais. O Código Civil tem aplicação subsidiária, permitindo a indenização por danos decorrentes de atividade de risco e o dano reflexo ou ricochete.

**Como pode ficar:** A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização. Ofensas graves cometidas por empregadores devem ser de no máximo 50 vezes o último salário contratual do ofendido. Foi excluída a aplicação do Código Civil e com isso não terá cabimento a reparação de dano moral decorrente de atividade de risco ou o dano ricochete.

### **Gravidez**

**Como é hoje:** Mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalhar em lugares com condições insalubres.

**Como pode ficar:** É permitido o trabalho de mulheres grávidas em ambientes considerados insalubres, desde que haja autorização por atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe.

### **Rescisão contratual**

**Como é hoje:** A homologação da rescisão contratual deve ser feita em sindicatos ou na Delegacia Regional do Trabalho de empregados com mais de 1 ano de serviço.

**Como pode ficar:** Não haverá mais a homologação da rescisão do contrato de trabalho, sob a justificativa de segurança do empregador, o Projeto retira a assistência sindical gratuita prestada ao trabalhador, no momento da rescisão, sendo a alteração nitidamente prejudicial, já que o trabalhador não terá condições financeiras para contratar um advogado. E ainda assim, caso contrate para pagar após o recebimento da rescisão, terá que ceder parte dos valores rescisórios, sendo outro retrocesso se comparado com a atual norma.

### **Contribuição sindical**

**Como é hoje:** A contribuição é obrigatória. O pagamento é feito uma vez ao ano, por meio do desconto equivalente a um dia de salário do trabalhador.

**Como pode ficar:** A contribuição sindical será opcional, o que poderá acarretar em enfraquecimento das entidades sindicais.

**Dispensa Coletiva** – O Projeto insere o art. 477-A, na CLT, para autorizar a dispensa coletiva, independentemente da intervenção sindical, dispensando a intervenção do Sindicato, justamente no momento em que este poderá ajudar na busca de soluções para minimizar o impacto das demissões em massa na economia e na sociedade.

**Termo de quitação anual** – O texto institui o termo de quitação anual, a ser assinado perante o Sindicato, com eficácia liberatória das parcelas especificadas. Passada a quitação anual com eficácia liberatória, caso não represente a realidade fática vivenciada, ou seja, caso não tenha recebido a parcela ali

discriminada, o trabalhador terá grande empecilho para discutir judicialmente tal obrigação trabalhista, o que representaria o mesmo que renunciasse à parcela em questão.

**Justiça Gratuita** – Modifica o art. 790, §3º, da CLT, instituindo que a justiça gratuita será concedida, a requerimento ou de ofício, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 30% (trinta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Retira a possibilidade de o trabalhador declarar que não possui condições de pagar as custas do processo, sem prejuízo do próprio sustento. Além disso, determina que a parte comprove a insuficiência de recursos. A medida restringe o acesso do trabalhador à Justiça

**Empregado com nível superior** – O Projeto insere o parágrafo único ao artigo 444, da CLT, o qual prevê a livre estipulação dos termos contratuais, para o empregado graduado e com salário superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios da Previdência Social. O empregado pode, ainda, acordar com o empregador as mesmas matérias negociadas pelos Sindicatos, em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo (art. 611-A).

Pelos valores atuais, o empregado que recebe o valor superior a R\$11.052,62 é considerado, pelo Projeto, como plenamente capacitado para negociar as cláusulas de seu contrato de trabalho. No entanto, o fato de receber referido salário e de ser graduado não significa dizer que o empregado esteja em pé de igualdade com o empregador.

A empresa é estruturada para as negociações, pois além da área de Recursos Humanos, possui advogados contratados para prestarem consultorias. O trabalhador, por sua vez, não tem a mesma estrutura da empresa, nem contratará advogados para orientá-lo na

elaboração dos termos contratuais, até porque, no mais das vezes, encontra-se desempregado e sem recursos para tanto no momento da admissão. Ademais, vale pontuar que um empregado que recebe o salário bruto de R\$11.052,62 tem desconto de 11% de contribuição previdenciária (R\$1.215,78) e depois de 27,5% de imposto de renda (R\$2.705,13), sobrando-lhe, líquido, o valor de R\$7.131,71.