

Em defesa do direito do trabalho

Ronaldo Fleury – Procurador-Geral do Trabalho

Justificando | 02 de março de 2017 - O Governo Federal anunciou uma proposta que denominou de “minirreforma trabalhista”. Os objetivos das medidas apresentadas seriam a atualização da CLT, o fortalecimento da negociação coletiva e a geração de empregos. A proposta está no Congresso por meio do Projeto de Lei (PL) n. 6787/2016 e tramita em regime de urgência.

O aspecto mais controverso do PL é a permissão para que os acordos e as convenções coletivas se sobreponham à lei. A proposta introduz o art. 611-A na CLT e coloca 13 temas em que poderá haver a prevalência do negociado sobre o legislado, dentre eles o limite diário e mensal da jornada de trabalho, as horas “*in itinere*”, o intervalo intrajornada e o registro da jornada praticada.

Destaque-se, de início, que os acordos e as convenções coletivas já são prestigiados no Brasil, possuindo força de lei, conforme art. 7º, XXVI da Constituição Federal. Contudo, para que isso seja viável, o conteúdo da negociação deve ser superior ao que prevê a lei. É a consequência lógica da aplicação do princípio da proteção, basilar no Direito do Trabalho. Com efeito, o inciso XXVI do art. 7º deve ser lido com o seu “caput”: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.

Portanto, no Brasil, já vigora a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado seja melhor do que o legislado. Entretanto, a “minirreforma trabalhista” pretende introduzir a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo que o acordo ou a convenção coletiva estabeleça condições piores do que as previstas em lei.

Acaso aprovada, o impacto negativo será enorme. Tomem-se dois exemplos. A Constituição limita a jornada de trabalho a 8 horas diárias e 44 horas semanais. Entretanto, o PL 6787/2016 estabelece que o único limite a ser respeitado pelas negociações coletivas é a jornada mensal de 220 horas.

Autorizam-se jornadas de até 24 horas diárias, que levariam à exaustão e ao exaurimento das forças físicas e mentais do ser humano.

Ademais, a CLT estabelece que as empresas com mais de 10 empregados são obrigadas a promover o registro da jornada de trabalho. Pela proposta do Governo, os acordos e as convenções coletivas poderão abolir a anotação do ponto ou permitir a marcação apenas em situações excepcionais.

Os exemplos dados não são mera conjectura. São situações vivenciadas diariamente por Procuradores do Trabalho, Juízes do Trabalho e Auditores do MTE. Até agora, esses abusos podem ser combatidos, pois a lei não os admite. Com a aprovação do PL 6787/2016, todas essas situações, caso previstas em normas coletivas, terão respaldo legal.

Quanto à jornada de trabalho, os potenciais impactos na saúde e na segurança do trabalhador são perversos. A realização de jornadas extensas exporá os trabalhadores à fadiga crônica, com redução da atenção na execução das atividades. Muitos não sabem, mas no Brasil já há casos de morte por exaustão no trabalho.

A redução do intervalo intrajornada pela metade também prejudicará a recuperação das energias para a continuidade da jornada de trabalho. Em ambos os casos, há o aumento das possibilidades de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, a ser evitado tanto pelo aspecto humano, afinal ninguém deve sofrer no trabalho, como por motivos fiscais.

Por sua vez, o registro de jornada é instrumento que dá garantias tanto ao trabalhador, que tem a possibilidade de calcular corretamente a sua jornada, como ao empregador, que tem condições de gerenciar o tempo de trabalho de cada empregado. A supressão do registro penalizará a ambos: o trabalhador, que não terá meios de verificar a existência de horas extras, e o empregador que cumpre a legislação trabalhista, o qual não terá como provar a sua observância. Tal proposta somente beneficiará os maus empregadores, com a sonegação do pagamento de horas extras e a eliminação da mais justa e isonômica forma de controle de jornada.

Finalmente, a minirreforma trabalhista não gerará empregos. Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), lançou o estudo “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. Foram analisados dados e estatísticas de 63 países desenvolvidos e em desenvolvimento nos últimos 20 anos. O estudo conclui que a diminuição na proteção dos trabalhadores – como a colocada pelo PL 6787/2016 – não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego.

Portanto, a “minirreforma trabalhista” não irá atualizar a CLT, nem valorizar a negociação coletiva e, muito menos, gerar empregos. Haverá, apenas e tão somente, a abertura de espaços para o rebaixamento dos direitos dos trabalhadores e o enfraquecimento do direito do trabalho.

Como nos mostra a experiência de outros países, a flexibilização dos direitos trabalhistas – semelhantes à ora discutida – não cria empregos. Apenas transforma os empregos protegidos por outros em piores condições. Resta ao Brasil a escolha sobre qual modelo de modernização pretendemos: o que agrava a desigualdade precarizando as relações trabalhistas ou o que assegura uma distribuição de renda mais justa com a diminuição das desigualdades socioeconômicas. O MPT, por expressa determinação constitucional, está comprometido com a redução das desigualdades sociais.

Artigo publicado originalmente no portal Justificando, dia 02/03/2017 e disponível em: <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/03/02/em-defesa-do-direito-do-trabalho/>