



Presidente do Conselho Regional de Economia de Minas Gerais (Corecon-MG)

Por Paulo Roberto P. Bretas

Reforma Trabalhista ou A Batalha do Capital?

A Reforma Trabalhista votada pelos representantes do Povo Brasileiro no Congresso Nacional, sancionada por um presidente da República sem legitimidade, cujo projeto de governo nada tem a ver com aquele projeto apresentado durante as eleições, quando era vice-presidente na chapa com Dilma Rousseff, pode ser traduzida da seguinte frase: redução dos custos com os trabalhadores, aumento da exploração, redução de renda familiar e aumento dos lucros dos patrões.

As elites capitalistas forçam um retorno aos braços do neoliberalismo após um atraso que lhes foi imposto pelos governos anteriores, bem mais próximos de um estado de bem-estar social, com aumentos reais e continuados do salário mínimo, dentre outras características capazes de corrigir a histórica desigualdade social que veio se instalando no País. Em economia estudamos e sabemos que o famoso “Mercado” pode ser bastante eficiente, desde que se proteja a concorrência, mas não consegue fazer justiça social pela “mão invisível”.

A reforma em questão altera mais de 100 pontos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), permitindo mudanças como a prevalência do acordado entre patrões e empregados sobre o legislado nas negociações trabalhistas. Imaginem que poder de barganha terão os trabalhadores em meio a uma crise recessiva que elevou o desemprego a mais de 13% da população econo-

micamente ativa? Hoje somos mais de 12 milhões de desempregados sem contar os quase 10 milhões de subempregados.

Assim, a negociação entre empresas e trabalhadores prevalecerá em pontos como parcelamento das férias, flexibilização da jornada, participação nos lucros e resultados, intervalo de almoço, plano de cargos e salários e banco de horas. Outros pontos, como FGTS, salário mínimo, 13º salário, seguro-desemprego, benefícios previdenciários, licença-maternidade, porém, não poderão ser negociados.

Uma das questões mais polêmicas da reforma aprovada e sancionada é a possibilidade de que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em locais insalubres.

Outro ponto que gerou controvérsia entre o governo e parlamentares de oposição é a regulamentação do trabalho intermitente, que permite alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. A expectativa é que o governo edite uma medida provisória restringindo os setores que podem adotar essa modalidade de jornada. Mas o espírito da lei é transformar a mão de obra numa peça da grande engrenagem produtiva, sem as garantias mínimas de um tempo de trabalho justo, nos momentos de crise econômica.





Principais pontos da nova lei trabalhista

Trabalhador autônomo: O texto aprovado prevê que as empresas poderão contratar autônomos e, ainda que haja relação de exclusividade e continuidade, o projeto prevê que isso não será considerado vínculo empregatício. Isso poderá significar o fim da carteira assinada, já que é muito mais prudente para o empregador capitalista, recrutar a mão de obra quando bem precisar e dispensá-la quando não mais for necessária. Precarizam-se as relações de trabalho.

Há uma proposta de edição de uma nova medida provisória para alterar esse trecho, para vedar a celebração de cláusula de exclusividade no contrato com trabalhadores autônomos. Também deverá prever que não será admitida a restrição da prestação de serviço pelo autônomo a uma única empresa, sob pena de caracterização de vínculo empregatício.

Horas In Itinere: O tempo que o trabalhador passa em trânsito entre sua residência e o trabalho, na ida e na volta da jornada, com transporte fornecido pela empresa, deixa de ser obrigatoriamente pago ao funcionário. O benefício era garantido pelo Artigo 58, parágrafo 2º da CLT, nos casos em que o local de trabalho é de difícil acesso ou não servido por transporte público. Ou seja, para ganhar o salário que ganhava o trabalhador terá que trabalhar algum tempo a mais, pois só começa a contar o tempo de trabalho na entrada na fábrica, ou outro local.

Tempo na empresa: Deixam de ser consideradas como integrantes da jornada atividades como descanso, estudo, alimentação, higiene pessoal e troca do uniforme. A CLT considerava o período em que o funcionário está à disposição do empregador como serviço efetivo. Resultado, o trabalhador irá trabalhar mais pelo mesmo salário. Torna-se uma engrenagem posta a funcionar, quando liga a máquina.

Descanso: Atualmente, o trabalhador tem direito a um intervalo para descanso ou alimentação de uma a duas horas para a jornada padrão de oito horas diárias. Pela nova regra, o intervalo deve ter, no mínimo, meia hora, mas pode ser negociado entre empregado e empresa. Se esse intervalo mínimo não for concedido, ou for concedido parcialmente, o funcionário terá direito a indenização no valor de 50% da hora normal de trabalho sobre o tempo não concedido. Muitas vezes o trabalhador irá preferir intervalos menores, ou para sair mais cedo, ou para fazer horas extras, trabalhando mais, o que poderá se configurar numa tendência à superexploração da mão de obra.

Rescisão: A rescisão do contrato de trabalho de mais de um ano só era considerada válida, segundo a falecida CLT, se homologada pelo sindicato ou autoridade do Ministério do Trabalho. A nova regra revoga essa condição. Afinal, quem irá dar proteção ao trabalhador contra irregularidades?

Rescisão por acordo: Passa a ser permitida a rescisão de contrato de trabalho quando há "comum acordo" entre a empresa e o funcionário. Nesse caso, o trabalhador tem direito a receber metade do valor do aviso prévio, de acordo com o montante do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), até o máximo de 80%, mas não recebe o seguro-desemprego. Saída encontrada pelo governo para ajudar os patrões a diminuir os custos de rescisão e reduzir a conta do seguro desemprego. Acho que até mesmo a presidenta Dilma e sua equipe econômica aprovaria tal medida, considerando-se o estado da crise fiscal enfrentado.

Comissão de fábrica: Toda empresa com mais de 200 empregados terá uma comissão de representantes para negociar com o empregador. A escolha será feita por eleição, da qual poderão participar inclusive os



não sindicalizados. Não poderão votar os trabalhadores temporários, com contrato suspenso ou em aviso prévio. Com o retrocesso vivido pelos sindicatos, o que se vê é o avanço de lideranças conservadoras junto aos trabalhadores, incapazes de se enxergar enquanto classe, inebriadas pelo discurso fácil do curto prazo e pela doutrina do liberalismo.

Danos morais: A indenização a ser paga em caso de acidente, por exemplo, passa a ser calculada de acordo com o valor do salário do funcionário. Aquele com salário maior fará jus a uma indenização maior. Em caso de reincidência (quando o mesmo funcionário sofre novamente o dano), a indenização passa ser cobrada em dobro da empresa. Para quem ganha mais é muito bom. Mas, força uma desigualdade entre os iguais.

Quitação anual: O novo texto cria um termo anual, a ser assinado pelo trabalhador na presença de um representante do sindicato, que declara o recebimento de todas as parcelas das obrigações trabalhistas, com as horas extras e adicionais devidas. Com isso evitará entradas excessivas na Justiça do Trabalho contra os patrões. Imaginem a pressão para assinar esse termo, com ameaça de perda de emprego. Algum trabalhador irá brigar anualmente por suas horas extras?

Salários: Benefícios como auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração. Assim, não são contabilizados na cobrança dos encargos trabalhistas e previdenciários. Isso reduz o valor pago ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), e, conseqüentemente, o benefício a ser recebido. Alivia para o empregador, prejudica o trabalhador e aumenta o déficit da Previdência.

Salários altos: Quem tem nível superior e recebe valor acima do dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (cerca de R\$ 11 mil) perde o direito de ser representado pelo sindicato e passa a ter as relações contratuais negociadas individualmente.

Nunca pensei em minha vida que veria alguém perder o direito de ser representado pelo seu sindicato, mesmo que queira se fazer representar. Mais uma vez ganham os patrões, dividem-se os trabalhadores, reduz sua força de luta.

Contribuição sindical: Durante a tramitação da proposta no Senado, chegou-se a postular, por senadores governistas, uma sugestão de que a Casa Civil elaborasse uma proposta de eliminação gradual da obrigatoriedade da contribuição sindical. O objetivo era conquistar apoio de parlamentares ligados a sindicatos de trabalhadores. A proposta aprovada pelo Congresso retira a obrigatoriedade dessa contribuição, o que foi alvo de críticas de movimentos sindicais.

Por fim fica um alerta, as reformas estão só começando. O sonho de consumo do empresariado é o fim da Justiça do Trabalho. Para quem é empregador, as reformas podem parecer que colocam Brasil em melhores condições de competitividade com outras nações do mundo, à custa de uma redução de gastos com a mão de obra assalariada. Nada garante que teremos mais empregos, nada garante que entraremos no seleto clube dos países desenvolvidos, até porque, o mercado de consumo tenderá a se reduzir na medida em que se reduz a massa salarial paga. Triste futuro para os trabalhadores sem a proteção da lei.

Paulo Roberto Paixão Bretas é mestre em História Econômica Brasileira, professor da Fundação Dom Cabral (FDC) e do Centro Universitário UNA. Atualmente é presidente do Conselho Regional de Economia de Minas Gerais (Corecon-MG)