**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017:**

**PROJETO DO EMPRESARIADO PAULISTA DA FIESP E DA CNI**

Nilton Soares de Souza Neto [[1]](#footnote-1)

A Reforma Trabalhista, que foi aprovada no dia 27 de abril de 2017 na Câmara dos Deputados, cabendo ainda ser aprovada no Senado Brasileiro, consolidou a reação do neoliberalismo às conquistas sociais dos trabalhadores expressas, inicialmente na Consolidação das Leis do Trabalho de 01 de maio de 1943 e nos capítulos da Ordem Social que vêm inscritas nas Constituições brasileiras desde 1934 até a de 1988, assim, como as súmulas dos tribunais superiores da justiça do trabalho. O eixo neoliberalizante da reforma foi centrado na proposta do "negociado sobre o legislado", apesar de ser uma norma ordinária e não constitucional, irá derrogar todas as conquistas legais, inclusive as constitucionais na negociação dos empregadores com os empregados. A radicalização da base governista acabou também com a contribuição sindical compulsória, desregulamentando dessa forma com a ampla rede do sistema sindical brasileiro, não aprovando a proposta do partido Solidariedade de uma transição para que os sindicatos se adaptassem às mudanças da reforma. Assim, além de precarizar o trabalho no Brasil, nesta data história da perda dos direitos dos trabalhadores, numa reforma que foi discutida e votada em dois dias, deixou atados os sindicatos e enfraquecidos com a reforma, tornando também inócuo o papel da Justiça do Trabalho. No conjunto das perdas violentas à classe trabalhadora ficou evidente no plenário, através das denúncias levantadas por deputados, que as propostas da base governista tinham o timbre de propostas da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) e da Confederação Nacional das Indústrias (CNI), ou seja, as organizações que protagonizaram e financiaram as propostas da base governista tiveram subsídios destas duas entidades históricas do empresariado paulista e de suas ramificações nas elites nordestinas, estas através da CNI, do que propriamente nas propostas do governo encaminhadas pelo Ministro do Trabalho. A radicalização dos deputados da base governista escrachavam todos os sindicatos, com raríssima exceção de algum discurso da base governista que diferenciasse os bons sindicatos dos maus sindicatos, e na combinação deste escracho irônico, colocaram no mesmo pacote a Justiça do Trabalho e o Ministério Público da Justiça do Trabalho. O presente artigo pretende levantar que este processo de radicalização sempre esteve latente da parte do empresariado nacional liderado pela FIESP e só foi possível contê-lo através de pactos conciliatórios feitos através do Estado, de forma autoritária, como no governo de Vargas, desde a década de 1930, como também na ditadura de 1964, e durante as fases democráticas, das quais a mais representativa é a Constituição de 1988, que foi citada diversas vezes pelos deputados governistas como maléfica aos interesses da sociedade brasileira. O que está em curso é um desmonte enorme do aparato estatal de proteção dos direitos sociais fundado na década de 1930. Há uma radicalização que rompe com os processos conciliatórios que sempre prevaleceram no Brasil e com o desmonte do Estado em curso nas PECs aprovadas no governo Temer é difícil prever como a sociedade brasileira irá receber estas mudanças. Mas o processo de radicalização, a nosso ver, só começou.

Palavras-chave: radicalização. conciliação. empresariado paulista. direitos sociais

O Plenário da Câmara dos Deputados aprovou na madrugada do dia 27 de abril de 2017, o Projeto de Lei 6787/16 na versão apresentada pelo relator, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN). Os setores conservadores, protagonizados pela FIESP e pela CNI, que de fato foram os maiores atores que formularam as propostas das emendas aprovadas pelos deputados, aliados com uma direita ruralista e de líderes tradicionais do interior, tomaram a coragem de derrubar os ícones sagrados da classe trabalhadora, que foram derrubados por ampla maioria.

O projeto encaminhado à Câmara pelo governo, foi enviado pelo atual ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira (PTB-RS), que se licenciou do cargo para reassumir o mandato de deputado e poder votar. Ele disse que o texto da reforma foi orientado em três eixos: preservação de direitos, segurança jurídica e geração de empregos.

“É importante que esta Casa vote esta matéria, porque amanhã os trabalhadores vão saber que seus direitos estarão preservados”, defendeu Nogueira. “O presidente Michel Temer tem coragem para apresentar essas reformas. Ele faz isso não pensando na próxima eleição, mas nas próximas gerações, para que no futuro todos os brasileiros tenham casa e emprego”.(<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531599-VOTACAO-DA-REFORMA-TRABALHISTA-E-CONCLUIDA-APOS-MAIS-DE-14-HORAS-DE-EMBATE-EM-PLENARIO.html>)

As posições dos deputados após a aprovação do projeto, que segue abaixo, expressam a polêmica sobre os pontos principais da Reforma:

Ao defender a necessidade de mudanças na legislação trabalhista, o deputado Darcísio Perondi (PMDB-RS) argumentou que ela sozinha não é o principal instrumento para enfrentar o desemprego que atinge mais de 13 milhões de brasileiros, mas é um passo importante. “Essa reforma moderniza nossas relações de trabalho e acaba com a relação engessada entre o patrão e o empregado prevista na CLT”, disse.

Perondi também rebateu críticas baseadas na perda de direitos dos trabalhadores. Para ele, a tese de que a reforma fere direitos adquiridos é um mito. Em relação ao trabalho intermitente, Perondi disse que essa modalidade vai permitir que muitas pessoas que hoje trabalham totalmente desprovidas de direitos tenham sua atividade regulamentada.

“O trabalho intermitente beneficia, por exemplo, o jovem que estuda em uma grande cidade e que precisa trabalhar apenas em alguns dias da semana. Essas pessoas vão poder fazer isso de maneira regulamentada agora”, sustentou.

Por outro lado, deputados contrários à reforma das leis trabalhistas, protestaram durante todo o dia, inclusive com cartazes que mostravam a foto de uma carteira de trabalho rasgada e com dizeres como: “Quem vota não volta”, em uma menção à possível dificuldade de reeleição de deputados que votaram favoravelmente à reforma.

O deputado Helder Salomão (PT-ES) sustentou que a reforma implica um “desmonte” da legislação trabalhista brasileira. “Hoje é um dia gravíssimo. Um dia em que o Parlamento está de costas para os trabalhadores, que vão ficar reféns de uma legislação que beneficia apenas o lado empresarial”, disse.

Também petista, o deputado Wadih Damous (RJ) disse que a proposta torna desequilibrada a relação entre patrões e empregados. “Esse substitutivo vai levar o trabalhador de volta ao século 19”, disse.

Para Damous, o ponto que melhor ilustra os prejuízos à classe trabalhadora é o que regulamenta o trabalho intermitente. “O trabalho intermitente é a indignidade trazida para o mundo do trabalho, é a legalização do ‘bico’, é pior que o desemprego, e gera quase uma relação de escravidão, pois faz com que o trabalhador fique à disposição até que o empregador decida que precise dele”, criticou.

O líder da Rede, deputado Alessandro Molon (RJ), também entende que a reforma “ataca diretamente direitos conquistados pelos trabalhadores” e vai levar a demissões e a recontratações com menos direitos, “sem vale-refeição, sem plano de saúde e podendo ganhar salário menor”.

Para o deputado Ivan Valente (Psol-SP), o artigo da reforma que dá prevalência do negociado entre patrões e empregados sobre a legislação trabalhista já altera praticamente tudo. “Aí você pode revogar toda a CLT e todas as leis de proteção dos trabalhadores no momento da maior crise de todos os tempos, quando os trabalhadores estão vulneráveis e não estão em condições de negociar”, afirmou. (http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/531599-VOTACAO-DA-REFORMA-TRABALHISTA-E-CONCLUIDA-APOS-MAIS-DE-14-HORAS-DE-EMBATE-EM-PLENARIO.html):

Em meio a toda polêmica, o que pretendemos analisar é o contexto em que se dão estas reformas, que de modo geral estão articuladas com as anteriores que já foram aprovadas, Lei da terceirização irrestrita e a Lei de redução dos gastos públicos.

No texto aprovado na Câmara dos Deputados, o principal eixo foi centrado no “negociado sobre o legislado”, segue os principais pontos:

* Negociação

Negociação entre empresas e trabalhadores vai prevalecer sobre a lei para pontos como: parcelamento das férias em até três vezes; jornada de trabalho, com limitação de 12 horas diárias e 220 horas mensais; participação nos lucros e resultados; jornada em deslocamento; intervalo entre jornadas (limite mínimo de 30 minutos); extensão de acordo coletivo após a expiração; entrada no Programa de Seguro-Emprego; plano de cargos e salários; banco de horas, garantido o acréscimo de 50% na hora extra; remuneração por produtividade; trabalho remoto; registro de ponto. No entanto, pontos como fundo de garanta, salário mínimo, 13º salário e férias proporcionais não podem ser objeto de negociação.

* Fora da negociação

As negociações entre patrões e empregados não podem tratar de FGTS, 13º salário, seguro-desemprego e salário-família (benefícios previdenciários), remuneração da hora de 50% acima da hora normal, licença-maternidade de 120 dias, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço e normas relativas à segurança e saúde do trabalhador.

Os itens aprovados pela Câmara na Reforma Trabalhista abordaram: o Trabalho intermitente, Fora do trabalho intermitente, Rescisão contratual, Trabalho em casa, Representação, Jornada de 12 x 36 horas, Ações trabalhistas, Terceirização, Contribuição sindical, Sucessão empresarial, Ambiente insalubre, Justiça do Trabalho, Regime parcial, Multa, Recontratação, Tempo de deslocamento, Acordos individuais, Banco de horas, Trabalhador que ganha mais, Demissão, Custas processuais, Justiça gratuita, Tempo de trabalho, Jornada excedente e Penhora.

O contexto brasileiro segue o menu do que ocorreu na França em 2016, Almir Pazzianoto, ex ministro do Trabalho, assessorou a FIESP para tomar a iniciativa das reformas , tomando como exemplo o cenário francês. O presidente da FIESP ficou entusiasmado com a celeridade das reformas na França e a radicalidade das mudanças na Lei do Trabalho francês e a sal aprovação mesmo com alto índice de rejeição popular e manifestações violentas da classe trabalhadora.

Assim, vamos analisar o trajeto e as mudanças na França e verificar até que ponto as mudanças foram similares.

Na França a lei El Khomri (ou Lei de Trabalho), foi publicado no Jornal Oficial de 9 de Agosto, 2016, após a sua validação pelo Conselho Constitucional.

No geral, o texto suaviza muitas regras do Código do Trabalho, favorecendo o uso da negociação coletiva, especialmente em relação ao tempo de trabalho. Mas esta reforma também inclui disposições relativas à redundância, horas extras ou visitas médicas no trabalho.

A lei El Khomri foi apresentado pela primeira vez ao Conselho de Ministros de 24 de Março de 2016. Posteriormente, foi examinada pela Comissão dos Assuntos Sociais no início de abril.

Depois de sua apresentação à Assembléia Nacional em 3 de Maio, o primeiro-ministro Manuel Valls tem usado o procedimento previsto no artigo 49-3 da Constituição que permitiu aprovar o projeto pela Assembleia Nacional na primeira leitura, sem MPs voto. A moção de censura apresentada pelo direito foi, de fato rejeitou 12 mai (246 votos, enquanto 288 votos eram necessários).

A lei El Khomri foi então aprovada pelo Senado (em uma versão muito editada) em 28 de junho Mais uma vez considerada pela Assembléia Nacional a partir de 5 de julho, o texto foi aprovado em 6 de julho, o governo recorreu novamente para o procedimento do artigo 49-3 para aprovar o projeto.

O texto foi, em seguida, re-examinada pelo Senado em 18 de julho. Então ele retornou novamente para a Assembleia que realizou a sua leitura final em 20 de julho, quando Manuel Valls anunciou novamente um último recurso ao artigo 49-3. O texto foi finalmente aprovada quinta-feira 21 julho, depois de uma moção de não-confiança foi apresentada pela oposição.

Antes do lançamento final, o projeto tinha ainda a ser analisada pelo Conselho Constitucional, que foi apreendido após ter sido aprovada pela Assembleia.

Na sua decisão 04 de agosto de 2016, o Conselho Constitucional validou as disposições essenciais do direito do trabalho. Após a sua promulgação, o texto foi publicado no Jornal Oficial de 09 de agosto de 2016.

Veja como votar uma lei para aprender sobre o processo legislativo aplicável ao direito do trabalho.

decretos

Muitas disposições do direito do trabalho não estão, contudo, ainda em vigor. Muitos itens serão aplicáveis ​​apenas após a publicação de decretos que irá especificar diferentes dispositivos da nova legislação. Muitos textos teriam sido, então, publicados no final de 2016. De acordo com dados do Senado, mais de 130 decretos e ordens seriam ainda regulamentados.

Das normas que ainda seriam regulamentadas, podemos destacar o tempo máximo de trabalho. Entre as medidas, o trabalho fixo trabalhado número máximo de horas de trabalho por dia e por semana. A lei planejava aumentar esses limites.

Em 2016 a duração máxima do trabalho diário era fixado em 10 horas. A reforma pretendia aumentar este limite para trazê-lo para 12 horas. Este aumento só será implementado por acordo coletivo. Ela terá de responder a um aumento na atividade de negócios ou motivos de organização.

Da mesma forma, o tempo máximo de trabalho semanal, fixada em 2016 em 48 horas por semana pode ser aumentada para 60 horas. Autorizado pela inspeção do trabalho, este aumento só será pontual: ela só pode ser aplicada em casos de "circunstâncias excepcionais" para manutenção da empresa.

O artigo 2 da Lei do Trabalho foi particularmente criticada pelos opositores do projeto de lei, na medida em que iria introduzir uma "inversão da hierarquia das normas." Em termos de tempo de trabalho, que prevê um acordo negociado dentro da empresa (contrato de sociedade) pode substituir disposições de um acordo setorial, mesmo que estes sejam mais favoráveis ​​para os trabalhadores e teve oposição das entidades sindicais da CFDT, CGT, portanto, exigiram a retirada deste artigo 2. Mas este artigo foi finalmente adotado amplamente. No ato final do texto publicado no Jornal Oficial, as regras não aparecem no artigo 2, mas no artigo 8,, a lei prevê a possibilidade de uma empresa que tem dificuldade em assinar um "acordo de retenção de trabalho (também chamado "acordo de defesa"), na qual podem ser fornecidos, incluindo mudanças nos salários ou trabalho. Dentro de um tempo denominado "desenvolvimento do emprego ", a nova lei prevê aberta uma possibilidade de acordo em caso de desenvolvimento da empresa (contrato denominado "ofensivo"), especialmente quando se quer conquistar novos mercados e assinar novos contratos. A empresa pode então fazer mais funcionários de trabalho para atender às novas necessidades dos seus negócios. Este "acordo de desenvolvimento do emprego" pode ser aplicada por um período de tempo por 2 anos e prevê que um funcionário que se recusa a ver a aplicação do acordo pode ser rescindido pelo empregador. Após uma revisão do texto em comissão, seria uma redundância (e não uma demissão por motivos pessoais, como inicialmente previsto pela versão original da legislação). Além disso, o trabalhador despedido na sequência de uma recusa irão beneficiar de um serviço personalizado, caminhos para o centro de emprego, que serão co-financiados pelo número dos empregados que estão sujeitos ao pacote de dia de trabalho e trabalhar mais de 35 horas por semana. Então, eles não funcionam muito e pôr em perigo a sua saúde e segurança, direito do trabalho introduziu obrigações de acompanhamento para o empregador. O referendum altera as regras sobre a validade dos acordos de empresa. Eles vão agora ser a maioria, isto é, assinado por sindicatos que representam pelo menos 50% dos funcionários. Mas o texto também prevê a possibilidade de criação de um referendo de negócio por demanda, representando menos de 30% das uniões empregados. O acordo será validado se aprovado pela metade dos votos expressos pelos empregados. Os sindicatos, mesmo a maioria, em 2016, se opunha a horas complementares, o pagamento de horas extras é aumentado em 25% para as primeiras 8 horas e 50% para o seguinte. Mas uma convenção coletiva pode proporcionar um aumento de apenas 10%, desde que nenhum objeto acordo ramo. O novo texto elimina a última condição. Em outras palavras, uma empresa estará livre para negociar um acordo para reduzir a remuneração dos bônus extras. Este acordo terá precedência sobre o acordo ramo se ele fornece um bônus de Le define com maior precisão os motivos que podem levar às demissões. As dificuldades econômicas da empresa pode, nomeadamente, ser caracterizada por um declínio nas encomendas ou vendas para um número de trimestres consecutivos, que varia dependendo do tamanho da empresa. Este número é definido como um trimestre de queda nas vendas ou encomendas para empresas com menos de 11 funcionários, dois quartos para as empresas que empregam entre 11 e 49 trabalhadores; três quartos para as empresas com 50 a 299 empregados; 4 trimestres para 300 trabalhadores ou mais. Com a Lei agora basta que a empresa cumpre estes requisitos empresas da legislação para a redundância é implementada. Vai ser difícil para um funcionário para desafiar a razão econômica para sua demissão quando esses critérios forem cumpridos. Esta definição mais precisa, com a introdução de novos critérios, também irá reduzir o poder de interpretação dos tribunais quanto às razões econômicas apresentadas pela empresa para justificar os licenciamentos, o empregado injustamente demitidos por seu empregador pode agir aos tribunais de Trabalho, a fim de obter uma indenização. Esses valores estão sujeitos a limitações e, portanto, podem ser livremente definido pelos juízes, que determinam caso a caso. A liberdade que é uma fonte de incerteza, especialmente para os empregadores para que é agora difícil de avaliar com antecedência o quanto eles vão pagar no final de um julgamento se os ataques de um funcionário. A fim de harmonizar as quantidades concedidas pelos tribunais, a lei estabelece limites máximos para os tribunais licenças industriais, que dependem de uma programação. Estes montantes máximos são determinados com base na antiguidade, no modelo de cálculo das indenizações por demissão licenciamento, é apenas indicativa para tribunais industriais, que, portanto, não têm obrigação de cumprir. A menos que o empregador eo empregado pedir conjuntamente sua aplicação juge.Vous pode consultar a tabela de compensação do tribunal industrial estabelecida pelo Decreto n ° 2016-1581 de 23 de Novembro 2016.Visite texto médico embaucheLe também remove a visita contratação sistemática médica para reorientar o sistema sobre os trabalhadores expostos a riscos específicos. Outros funcionários vão gastar mais tempo do que uma visita "informação e da prevenção" fornecido por um profissional de saúde (por exemplo, um enfermeiro) no momento da contratação. exames médicos periódicos, que são actualmente realizadas a cada dois anos, também será lei mais espaçados de trabalho temps.Garantie jeunesLa também generaliza a garantia para a juventude a todo o território. Este é um dispositivo para um jovem de 18 a 25 anos em situação de estol a ser acompanhado por uma missão local para encontrar um emprego enquanto recebe mensuelle.A assistência presentes arquivos de aplicativos garantia para a juventude está sujeita a uma selecção por um comité. O projeto de lei pretende alterar esta regra pela juventude garantir um direito aberto a todos os jovens que preencham os critérios do direito equipe attribution.Compte activitéLa também especifica o conteúdo da actividade conta pessoal futuro. Ele irá incluir tanto a conta de formação de pessoal (CPF), as dificuldades e uma conta de conta futuro do envolvimento do cidadão que vai beneficiar de horas de formação em caso de bénévolat.Droit voluntário ou a lei estabelece déconnexionLa também um direito de desligar para os empregados, especialmente aqueles no pacote de dia ou de teletrabalho. As regras de execução desse direito deve ser definido ao longo do texto électroniqueLe pagar entreprise.Bulletin também planeja permitir que o empregador a apresentar um declarações electrónicos a pagar aos empregados, eles ainda mantêm o direito a opor-se a pedir a remissão do seu holerite no papel. O texto inverte, portanto, a opção de regra, uma vez que, actualmente, é para o empregador a apresentar um pedido ao empregado a usar os payslip dématérialisé.Voir aussiLes alterações contratuais trabalhou razão da reclassificação e empregador-empregado disputas econômicas e licenciementLicenciement prud'hommes Strike: os direitos e deveres do salariéGrève transportes: falta ou atraso na travailCrédits Foto: © curtisneville - documento Fotolia.comCe intitulado "El Khomri Act (lei do trabalho) - o que vai mudar "da lei-Finance (droit-finances.commentcamarche.net) está sujeito a direitos de autor. Qualquer reprodução ou representação total ou parcial deste site por qualquer proce

1. Sociólogo, professor nos cursos de Direito desde 2001, Mestre em Ciências Jurídicas e Sociais pela Universidade Federal Fluminense (UFF) e Doutorando no Programa de Sociologia e Direito pela UFF. [↑](#footnote-ref-1)