



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS**

**ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA**

**A REFORMA TRABALHISTA: MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO OU UMA POLÍTICA PÚBLICA PERVERSA?**

**FORTALEZA**

**2024**

ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA

A REFORMA TRABALHISTA: MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
OU UMA POLÍTICA PÚBLICA PERVERSA?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Américo Leite  
Moreira.

**FORTALEZA**

**2024**

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- C87r Costa, Antônio Célio Martins Timbó.  
A reforma trabalhista : modernização das relações de trabalho ou uma política pública perversa? / Antônio Célio Martins Timbó Costa. – 2024.  
591 f. : il. color.
- Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Centro de Ciências Agrárias, Mestrado Profissional em Avaliação de Políticas Públicas, Fortaleza, 2024.  
Orientação: Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira.
1. Reforma trabalhista. 2. Precarização das relações de trabalho. 3. Sindicato. 4. Análise em profundidade. 5. Neoliberalismo. I. Título.

CDD 320.6

---

ANTÔNIO CÉLIO MARTINS TIMBÓ COSTA

A REFORMA TRABALHISTA: MODERNIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO  
OU UMA POLÍTICA PÚBLICA PERVERSA?

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre. Área de concentração: Avaliação de Políticas Públicas.

Aprovada em: 29/05/2024.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dr. Carlos Américo Leite Moreira (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Eduardo Girão Santiago  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dr. Júlio Ramon Teles da Ponte  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, que nos fortalece para seguir a cada novo dia.

À minha família que sempre me apoiou incondicionalmente, desde a mais tenra infância, em todos os meus projetos de estudo.

Ao orientador professor Carlos Américo Leite Moreira, pela simpatia, compreensão e incentivo constantes.

Aos colegas, por poderem partilhar algo raro nesse período de tantas formalidades: ser o mais simples, espontâneo e engraçado possível.

Aos professores pelo exemplo e incentivo.

Ao Chico, à Cacao e ao Mbappé pela eterna companhia e alegria, nos momentos de estresse e impasse.

Ao amigo Konrad Mota, pela compreensão e incentivo.

Ao Antônio José pela intermediação com os sindicatos para a realização das entrevistas.

Aos entrevistados, pela simpatia e disponibilidade de nos receber.

Ao Alexandre Bezerra pela ajuda na transcrição das entrevistas.

Ao Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região e a 8ª Vara do Trabalho de Fortaleza, pela sua sensibilidade aos meus pleitos.

*No interior da densa rede mundial de interdependência global, não podemos estar seguros de nossa inocência moral sempre que outros seres humanos sofram por falta de dignidade, miséria ou sofrimento. Não podemos declarar que não sabemos, nem ter certeza de que não haja nada que possamos mudar em nossa conduta para evitar, ou, pelo menos, aliviar a sorte dos sofredores. Talvez sejamos impotentes individualmente, mas poderíamos fazer algo juntos, e a “integração” é formada de e por indivíduos (Zygmunt Bauman).*

## RESUMO

A reforma da legislação trabalhista, corriqueiramente denominada reforma trabalhista foi apresentada à sociedade brasileira, pelo governo Temer, como uma panaceia para todos os males. Seria essencialmente um instrumento para conter o desemprego, que apresentava índices crescentes desde a crise econômica de 2015. Serviria também para modernizar as relações de trabalho que, segundo seus defensores, era arcaica, pois estava moldada ainda pelo arcabouço da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943. Os estudos acadêmicos sobre a reforma têm demonstrado, entretanto, que os seus propalados objetivos da reforma trabalhista não foram alcançados. Com efeito, não há dados que permitam concluir pela diminuição das taxas de desemprego. Ao contrário, o desemprego aumentou no período posterior à reforma trabalhista. A Reforma Trabalhista: Modernização das Relações de Trabalho ou uma Política Pública Perversa? O trabalho tem o seguinte objetivo geral: avaliar em profundidade a reforma trabalhista de 2017, na perspectiva das entidades sindicais. Seus objetivos específicos são os seguintes: (i) analisar quais seriam as características do chamado Estado do bem-estar social; (ii) apresentar as dificuldades na construção do Estado de bem-estar social no Brasil, sob a ótica do mundo do trabalho, apontando a reforma trabalhista como uma dessas dificuldades; (iii) realizar a análise de conteúdo da reforma trabalhista, sob ótica das entidades sindicais; (iv) analisar a trajetória institucional da reforma trabalhista, sob a ótica das entidades sindicais; (v) delimitar o espectro temporal e territorial da reforma trabalhista, sob a perspectiva das entidades sindicais; e (vi) analisar o contexto da reforma trabalhista, sob a ótica das entidades sindicais, situando a reforma dentro do ambiente de precarização das relações de trabalho, decorrência do neoliberalismo. Como problema de pesquisa aponta-se a seguinte questão: em que medida a reforma trabalhista compromete o funcionamento dos entes sindicais, no Estado do Ceará? O presente trabalho pretende justamente lançar parâmetros para a avaliação da reforma trabalhista, apresentando os normativos que o regulamentaram; levantando aspectos políticos, sociais e econômicos relacionados à sua implantação e, por fim, analisá-la a partir do seu conteúdo, da sua trajetória institucional, do seu espectro temporal e territorial e do seu contexto.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista; precarização das relações de trabalho; sindicato; análise em profundidade; neoliberalismo.

## ABSTRACT

The reform of labor legislation, commonly called labor reform, was presented to Brazilian society, by the Temer government, as a panacea for all ills. It would essentially be an instrument to contain unemployment, which has shown increasing rates since the 2015 economic crisis. It would also serve to modernize labor relations which, according to its defenders, were archaic, as they were still shaped by the framework of the Consolidation of Labor Laws (CLT), dated 1943. Academic studies on the reform have demonstrated, however, that its vaunted objectives of labor reform were not achieved. In fact, there is no data that allows us to conclude that unemployment rates have decreased. On the contrary, unemployment increased in the period after the labor reform. Labor Reform: Modernization of Labor Relations or a Perverse Public Policy? The work has the following general objective: to evaluate in depth the 2017 labor reform, from the perspective of trade unions. Its specific objectives are the following: (i) analyze what the characteristics of the so-called welfare state would be; (ii) present the difficulties in building the welfare state in Brazil, from the perspective of the world of work, pointing out labor reform as one of these difficulties; (iii) carry out a content analysis of the labor reform, from the perspective of trade unions; (iv) analyze the institutional trajectory of labor reform, from the perspective of trade unions; (v) delimit the temporal and territorial spectrum of labor reform, from the perspective of trade unions; and (vi) analyze the context of labor reform, from the perspective of trade unions, placing the reform within the environment of precarious labor relations, resulting from neoliberalism. As a research problem, the following question is raised: to what extent does the labor reform compromise the functioning of trade unions in the State of Ceará? This work intends precisely to launch parameters for the evaluation of labor reform, presenting its regulations; raising political, social and economic aspects related to its implementation and, finally, analyzing it based on its content, its institutional trajectory, its temporal and territorial spectrum and its context.

**Keywords:** labor reform; precariousness of work relationships; syndicate; in-depth analysis; neoliberalism.



## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Casos novos no ano de 2017 e no ano de 2018 .....	98
--	----

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – Tripé de desconstrução de direitos nos dispositivos da reforma trabalhista 59

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CF/1988	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CPC	Código de Processo Civil
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única de Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
IA	Inteligência Artificial
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MEI	Microempreendedor individual
MP	Medida Provisória
MPE	Micro e Pequenas Empresas
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RE	Recurso Extraordinário

SA	Sociedade Anônima
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>13</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1</b>	<b>Características do Estado do bem-estar social</b> .....	<b>20</b>
<b>2.2</b>	<b>Existiu um Estado do Bem-estar Social no Brasil?</b> .....	<b>25</b>
<b>2.3</b>	<b>A posição ambígua da elite nacional no processo de industrialização brasileira</b> .....	<b>30</b>
<b>2.4</b>	<b>Financeirização do capital</b> .....	<b>32</b>
<b>2.5</b>	<b>Vivendo num mundo sem trabalho</b> .....	<b>36</b>
<b>2.5.1</b>	<b>Toyotismo</b> .....	<b>44</b>
<b>3</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA: NO MEIO DO CAMINHO TINHA UMA PEDRA</b> .....	<b>47</b>
<b>3.1</b>	<b>Prevalência do negociado sobre o legislado</b> .....	<b>60</b>
<b>3.2</b>	<b>O trabalhador intermitente</b> .....	<b>63</b>
<b>3.3</b>	<b>O trabalhador autônomo</b> .....	<b>67</b>
<b>3.4</b>	<b>O trabalhador hipersuficiente</b> .....	<b>68</b>
<b>3.5</b>	<b>O trabalhador terceirizado</b> .....	<b>68</b>
<b>3.6</b>	<b>O trabalhador uberizado</b> .....	<b>78</b>
<b>3.7</b>	<b>O teletrabalhador</b> .....	<b>81</b>
<b>3.8</b>	<b>Formalidades rescisórias e multa do artigo 477 da CLT</b> .....	<b>85</b>
<b>3.9</b>	<b>Dispensa coletiva</b> .....	<b>87</b>
<b>3.10</b>	<b>Regime 12 por 36: considerações a partir da reforma trabalhista</b> .....	<b>88</b>
<b>4</b>	<b>REFORMA TRABALHISTA: UMA AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE</b> .....	<b>90</b>
<b>4.1</b>	<b>Políticas públicas</b> .....	<b>90</b>
<b>4.2</b>	<b>Análise de conteúdo da política</b> .....	<b>93</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Análise dos documentos</b> .....	<b>94</b>
<b>4.2.1.1</b>	<b>Parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados</b> .....	<b>94</b>
<b>4.2.1.2</b>	<b>Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal</b> .....	<b>106</b>
<b>4.2.1.3</b>	<b>Parecer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal</b> .....	<b>109</b>
<b>4.2.1.4</b>	<b>Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania</b> .....	<b>112</b>
<b>4.3</b>	<b>Trajectoria institucional da política</b> .....	<b>114</b>
<b>4.4</b>	<b>Espectro temporal e territorial da política</b> .....	<b>116</b>
<b>4.5</b>	<b>Análise de contexto da política</b> .....	<b>119</b>
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>123</b>
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>128</b>
	<b>ANEXOS</b> .....	<b>143</b>
	<b>ANEXO A – PROJETO DE LEI E JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>144</b>

<b>ANEXO B – PARECER DA COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS.....</b>	<b>154</b>
<b>ANEXO C – PARECER DA COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS DO SENADO FEDERAL.....</b>	<b>287</b>
<b>ANEXO D – PARECER DA COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS DO SENADO FEDERAL (VOTO EM SEPARADO).....</b>	<b>372</b>
<b>ANEXO E – PARECER DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA DO SENADO FEDERAL.....</b>	<b>423</b>
<b>ANEXO F – FORMULÁRIO DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS.....</b>	<b>463</b>
<b>ANEXO G – ENTREVISTA 01 - SINDICATO ESTADUAL.....</b>	<b>465</b>
<b>ANEXO H – ENTREVISTA 02 - SINDICATO ESTADUAL.....</b>	<b>504</b>
<b>ANEXO I – ENTREVISTA 03 – SINDICATO CAPITAL E REGIÃO METROPOLITANA.....</b>	<b>526</b>
<b>ANEXO J – ENTREVISTA 04 – SINDICATO CAPITAL E REGIÃO METROPOLITANA .....</b>	<b>549</b>
<b>ANEXO K – ENTREVISTA 05 – SINDICATO CAPITAL.....</b>	<b>568</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A reforma da legislação trabalhista, corriqueiramente denominada reforma trabalhista foi apresentada à sociedade brasileira, pelo governo Temer, como uma panaceia para todos os males. Seria essencialmente um instrumento para conter o desemprego, que apresentava índices crescentes desde a crise econômica de 2015. Serviria também para modernizar as relações de trabalho que, segundo seus defensores, era arcaica, pois estava moldada ainda pelo arcabouço da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), datada de 1943.

Os estudos acadêmicos sobre a reforma têm demonstrado, entretanto, que os seus propalados objetivos da reforma trabalhista não foram alcançados. Com efeito, não há dados que permitam concluir pela diminuição das taxas de desemprego. Ao contrário, o desemprego aumentou no período posterior à reforma trabalhista<sup>1</sup>. Daí o título da pesquisa, A Reforma Trabalhista: Modernização das Relações de Trabalho ou uma Política Pública Perversa.

Evidencia-se também que havia, subjacente ao discurso oficial, desejos inconfessáveis relacionados à submissão da classe trabalhadora ao capital e à fragilização das entidades sindicais, que se evidencia essencialmente com a supressão do chamado imposto sindical, principal fonte de financiamento dos entes sindicais.

Com efeito, o fim da contribuição sindical obrigatória trouxe um grande revés aos entes sindicais, demandando uma nova configuração, quer no que toca à fonte de financiamento dessas entidades, quer no que diz respeito ao funcionamento das mesmas, que se viram obrigadas a reduzir pessoal ou mesmo passar por processos de extinção ou fusão.

A revogação da norma que determinava que a rescisão contratual de contratos com mais de um ano de vigência fosse realizada junto às entidades sindicais deslegitimou os sindicatos como garantidores da aplicação da legislação trabalhista, desvinculando-os das necessidades dos trabalhadores. Ademais, eventuais descumprimentos da legislação não são mais objeto de lides trabalhistas, pois passam despercebidos pelo empregado. Nesse contexto, houve significativa redução do número de processos ajuizados junto à Justiça do Trabalho. Há mesmo quem fale abertamente no fim da Justiça do Trabalho.

A predominância do negociado sobre o legislado, um dos cânones da reforma, mostra que o patamar mínimo de direitos sociais, estabelecido pela legislação, pode ser reduzido em negociações que, muitas vezes, desprezam as lutas sociais de décadas, pautando-se na fragilidade dos entes sindicais e em ameaças de demissão.

Há que se dizer que a reforma trabalhista se insere num momento de refluxo das forças progressistas, que teve seu ápice com o impeachment de 2016, deixando espaço para o levante das forças conservadoras e neoliberais que até então permaneceram “domadas”

<sup>1</sup> “Os dados do mercado de trabalho formal que abarcam os trabalhadores com contratos regidos pela CLT indicam que a recuperação da atividade econômica sob o ponto de vista do mercado de trabalho não é uma realidade” (Trovão; Araújo, 2018, p. 18).

por governos de cunho popular.

Ela (a reforma trabalhista) se soma a outras reformas significativas do Estado do bem-estar social que vinha a se construir no Brasil quais sejam, a Emenda Constitucional do Teto de Gastos (Emenda Constitucional Nº 95, de 2016) — que limita por 20 anos os gastos públicos — e a Reforma da Previdência (Emenda Constitucional Nº 103, de 2019) que acabou por estabelecer critérios mais elevados para a fruição de benefícios previdenciários.

Lamenta-se que os entes sindicais (sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais) não tenham sido capazes de se opor à sanha reformista que tinha objetivo bem definido: diminuir o custo do trabalho, desestabilizando uma equação duramente ajustada ao longo de anos, que tem como referência a Constituição Federal de 1988.

Com efeito, a Carta Magna de 1988 teve como marco a construção de um novo pacto social, através do qual as classes historicamente excluídas seriam incluídas no processo de desenvolvimento nacional. Nesse sentido, além dos direitos civis e políticos, lhes foram deferidos direitos sociais, relacionados à educação, saúde, trabalho, moradia, lazer, seguridade social, entre outros (BRASIL, 1988, arts. 6º e 7º). Tratava-se de patamar superior ao alcançado pelas camadas populares em qualquer outro momento histórico.

O projeto neoliberal exigia, por outro lado, a eliminação do Capítulo sobre a “Ordem Social” da Constituição da República. O Estado Mínimo, hegemônico na agenda das instituições de fomento internacional, era incompatível com os valores do Estado de Bem-Estar recém-introduzidos pela Carta de 1988.

Com a reforma laboral, práticas trabalhistas condenáveis como a terceirização, que passou a vigorar tanto em atividades-fim quanto em atividades-meio e o trabalho autônomo (“pejotização”) foram revigoradas. Por outro lado, outros modelos de exploração capitalista foram lançados, como o trabalho intermitente e a prevalência do negociado sobre o legislado. Todo esse cenário abriu espaço para o rebaixamento das condições de trabalho da classe trabalhadora, aspecto reforçado com o trabalho através de plataformas digitais, também chamado trabalho uberizado.

Nessa quadra, o presente estudo pretende analisar os desdobramentos da reforma trabalhista no Brasil — considerando-a como política pública na área de emprego e renda — especificamente no âmbito das entidades sindicais.

O trabalho, na perspectiva metodológica, busca realizar uma avaliação da reforma trabalhista que considere a sua efetiva compreensão e não uma mera medida quantitativa da mesma, sendo esta última característica da proposta hegemônica, muitas vezes dominante no campo das políticas públicas<sup>2</sup>.

O trabalho tem, assim, o seguinte objetivo geral: avaliar em profundidade<sup>3</sup> a reforma

<sup>2</sup> “As diferentes abordagens podem ser agrupadas, basicamente, em duas propostas distintas: uma que entende avaliação como ‘medida’ e outra que privilegia o sentido de avaliação como ‘compreensão’. Identificar-se com uma ou outra concepção faz toda a diferença na condução da avaliação.” (Rodrigues, 2008, p. 11).

<sup>3</sup> “A avaliação em profundidade considera que avaliar políticas públicas trata-se de um processo de natureza



trabalhista de 2017, na perspectiva das entidades sindicais.

Seus objetivos específicos são os seguintes:

- (i) analisar quais seriam as características do chamado Estado do bem-estar social;
- (ii) apresentar as dificuldades na construção do Estado de bem-estar social no Brasil, sob a ótica do mundo do trabalho, apontando a reforma trabalhista como uma dessas dificuldades;
- (iii) realizar a análise de conteúdo da reforma trabalhista, sob ótica das entidades sindicais;
- (iv) analisar a trajetória institucional da reforma trabalhista, sob a ótica das entidades sindicais;
- (v) delimitar o espectro temporal e territorial da reforma trabalhista, sob a perspectiva das entidades sindicais; e
- (vi) analisar o contexto da reforma trabalhista, sob a ótica das entidades sindicais, situando a reforma dentro do ambiente de precarização das relações de trabalho, decorrência do neoliberalismo.

Como problema de pesquisa aponta-se a seguinte questão: em que medida a reforma trabalhista compromete o funcionamento dos entes sindicais, no Estado do Ceará?

O presente trabalho pretende justamente lançar parâmetros para a avaliação da reforma trabalhista, apresentando os normativos que a regularam; levantando aspectos políticos, sociais e econômicos relacionados à sua implantação e, por fim, analisá-la a partir do seu conteúdo, da sua trajetória institucional, do seu espectro temporal e territorial e do seu contexto<sup>4</sup>.

No que toca à **análise de conteúdo**, analisar-se essencialmente o texto da reforma, bem como os pareceres que fundamentaram sua aprovação no Congresso Nacional. Neste sentido, colacionou-se aos anexos do presente texto dois pareceres, um da Câmara e outro do Senado que analisam a matéria, justificando, sob o ponto de vista do Congresso Nacional, os motivos que embasam a reforma legislativa.

Já no que toca à **trajetória institucional da política**, analisar-se-á a aplicabilidade da reforma na realidade dos sindicatos, bem como junto à Justiça do Trabalho.

Quanto ao **espectro temporal e territorial da política**, cumprirá analisar como os sindicatos do Estado do Ceará estão enfrentando as mudanças advindas dos novos ditames legais, ao longo do período pós-reforma.

No que toca à **análise de contexto**, cumprirá situar a reforma trabalhista dentro do

---

sócio-político e cultural. Nesses termos, compreende que a avaliação é multidimensional e interdisciplinar na medida em que contempla várias dimensões (sociais, culturais, políticas, econômicas, territoriais) e atores sociais envolvidos nas políticas públicas, e realiza interfaces analíticas e metodológicas advindas de distintos campos disciplinares." (Gussi, 2019, p. 176).

<sup>4</sup> Eixos de análise das políticas públicas, na avaliação em profundidade: "1) conteúdo da política e/ou do programa, contemplando: formulação, bases conceituais e coerência interna; 2) trajetória institucional; 3) espectro temporal e territorial abarcado pela política/programa; e, 4) análise de contexto de formulação da política e/ou do programa" (Rodrigues, 2011, p. 57).

ambiente de precarização das relações de trabalho, decorrência do neoliberalismo. Dessa forma, analisar-se-á a conjuntura político, social e econômica que deu azo ao Golpe de 2016, abrindo espaço para uma série de reformas conservadoras, entre elas, a reforma trabalhista.

Diga-se que foram realizadas cinco entrevistas abertas com representantes de sindicatos com base estadual ou municipal. Os relatos dos entrevistados foram analisados juntamente com cada um dos aspectos fundantes da pesquisa (conteúdo, trajetória institucional, espectro territorial e temporal e contexto).

Desse modo, trata-se de uma abordagem qualitativa, utilizando-se de pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo, analisar-se-á a formação econômica brasileira, buscando-se dar luzes para o atual modelo de relações do trabalho existente no país.

O Brasil tem seu desenvolvimento socioeconômico atavicamente vinculado à escravidão africana que entendia o negro como indivíduo “sem alma”, podendo, assim, ser objeto da mais violenta espoliação e subjugação. Foi tal aspecto que permitiu o desenvolvimento colonial, aliando à monocultura latifundiária, especialmente no Nordeste, na exploração canavieira, e, posteriormente, no eixo Sul-Sudeste, na lavoura cafeeira. Esta última também marcada pela integração dos imigrantes que buscavam no Brasil obter a propriedade de terras, a qual se lhes seria deferida através do trabalho (Smith, 1993).

Sobre o tema, colha-se a lição de Freire (2003, p. 13):

A todo estudioso da formação patriarcal e da economia escravocrata do Brasil impõe-se o conhecimento do chamado “deep South”. As mesmas influências de técnica de produção e de trabalho — a monocultura e a escravidão — uniram-se naquela parte inglesa da América como nas Antilhas e na Jamaica, para produzir resultados sociais semelhantes aos que se verificam entre nós. Às vezes tão semelhantes que só varia o acessório: as diferenças de língua, de raça e de forma de religião.

A abolição da escravatura, ocorrida em 1888 não representou a inclusão dos escravos na vida socioeconômica nacional. Com efeito, os mesmos continuaram excluídos de qualquer cuidado por parte do poder público, vindo a compor a camada mais pobre da sociedade republicana que se instalava a partir de 1889.

Sobre as origens da exclusão social no processo sociopolítico brasileiro, cite-se:

[. . .] em se tratando do Brasil, as dificuldades da população em lidar com a democracia podem ser reflexos da histórica formação colonial e escravocrata do País e da imbricada construção política do regime democrático. Vale lembrar que, por muitos anos, os negros, os indígenas e as mulheres eram mantidos totalmente afastados dos assuntos políticos. Se focarmos, então, no histórico das políticas públicas no País, podemos chegar à conclusão de que estas foram quase sempre decididas de forma autoritária pelos poderes governamentais, com pouca ou quase nenhuma participação da sociedade civil (Soto *et al.*, 2010, p. 27).

Com efeito, no Brasil, durante muito tempo, as camadas populares estiveram ausentes dos eventos essenciais de nossa história, como, por exemplo, a instauração da República, evento que acabou, na lição de Vares (2011, p. 123): “[. . .] por endossar os interesses dos grupos economicamente favorecidos, não só reforçando certa estrutura social verticalizada, vigente desde o período colonial, mas também legitimando as desigualdades resultantes dessa estrutura”.

O autor complementa fazendo referência à Constituição Federal de 1988:

A defesa das liberdades individuais, inculcada em seus artigos, impediu que temas de interesse geral e que a própria cidadania tivessem centralidade na agenda política republicana. As discussões em torno dos problemas sociais e da participação política são praticamente abandonadas em detrimento dos interesses de pequenos grupos políticos. Em outras palavras, o povo viu-se alijado da participação nos processos decisórios, caracterizando o que alguns autores denominam de “liberalismo oligárquico” (Ibid., p. 124).

No mesmo sentido, colha-se a assertiva de Matos (2008, p. 1): “[. . .] se em algum momento muitos pensaram que a fundação da República poderia trazer soluções para os problemas na política do Império, em pouco tempo perceberam que a mudança de governo propiciou apenas uma simples troca das elites”.

No que toca à instituição de uma regulação social de caráter protetor no país, a mesma acompanhou o tardio processo de transformação do capital nacional:

O ímpeto inicial é encontrado na formação de uma mão de obra livre e barata, garantida tanto pela abolição quanto pelo processo migratório europeu, incentivado pela preferência pela mão de obra estrangeira com absorção remanescente da força de trabalho nacional em sua maioria formada por negros libertos, que eram socialmente rechaçados pelo estigma da sociedade escravocrata que os acompanhou (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 11).

Posteriormente, já no século XX, o Brasil adentrou no processo de industrialização pesada, tendo o país alcançado recordes de crescimento econômico. Entretanto, a desigualdade social permanecera como marca da sociedade brasileira, não tendo havido um processo de efetiva inclusão das massas trabalhadoras nos lucros decorrentes da industrialização, o que somente viera ocorrer, de forma tímida, na Segunda República.

Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

Não se nega que o governo Vargas, em largo tempo de seu período de atuação (entre 1930 e 1945), teve clara feição ditatorial. Porém, de todo modo, ele consistiu no primeiro governo brasileiro a realizar significativo processo de inclusão socioeconômica, política, institucional, cultural e jurídica de pessoas humanas, envolvendo os trabalhadores e trabalhadoras urbanos, quer no plano individual, quer no plano coletivo (excluídos, registre-se, nas cidades, a categoria doméstica urbana, os desempregados e os trabalhadores informais) (Delgado, 2023, p. 136).

Sobre o sindicalismo na Era Vargas (1930-1945) anote-se:

A área sindical seria também imediatamente objeto de normatização federal, por meio do Decreto n. 19.770, de 19 de março de 1931, que instituiu uma estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único (embora, inicialmente, ainda não obrigatório), submetido ao reconhecimento pelo Estado e compreendido como órgão colaborador deste. A Constituição de 1934 simplesmente estipulava que os “sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos conforme a lei” (art. 120). A prevalência do sindicato único (unicidade sindical) começa, na prática, com o estado de sítio de 1935 — que permite o Estado perseguir as lideranças sindicais alternativas ao sindicalismo oficial —, sendo seguido por novas regras jurídicas. Assim, despontam tanto a Carta de 1937 (embora esta não tivesse entrado em vigor) e, especialmente, o Decreto n. 1.402, de 5 de julho de 1939, regente da unicidade sindical. A esta altura já se tornara juridicamente explícito o que fora prática institucional de 1935: a inviabilidade de coexistência de qualquer outro sindicato com o sindicalismo oficial (Delgado, 2023, p. 137-138).

A Constituição Federal de 1988 teve como marco a construção de um novo pacto social, através do qual as classes historicamente excluídas seriam incluídas no processo de desenvolvimento nacional. Nesse sentido, além dos direitos civis e políticos, lhes foram deferidos direitos sociais, relacionados a educação, saúde, trabalho, seguridade social, entre outros (BRASIL, 1988, arts. 6º e 7º). Tratava-se de patamar superior ao alcançado pelas camadas populares em qualquer outro momento histórico.

A Carta de 1988 se inseriu no chamado Constitucionalismo Humanista e Social, o qual “[. . . ] institui o conceito cardeal de Estado Democrático de Direito [. . . ], fundado em um tripé conceitual distintivo, ou seja, a pessoa humana, com sua dignidade; a sociedade política democrática e inclusiva; a sociedade civil, também necessariamente democrática e inclusiva” (Delgado, 2023, p. 171).

Pode-se dizer que a nova ordem social tinha por objetivo, na esteira do que acontecerá na Europa do pós-guerra (1945-1975), a construção de um Estado do bem-estar social.

Sobre o tema, colha-se a doutrina de Fagnani (2019, p. 117):

Em meados de 1970, os reformistas brasileiros que lutavam pela redemocratização do País inspiraram-se, em grande medida, nos êxitos da chamada ‘Golden Age’ (1945-1975) obtidos, especialmente, pela socialdemocracia europeia, que representa etapa inédita de capitalismo regulado, quando foram criadas condições políticas e econômicas para esse funcionamento regulado do capitalismo. Nesse cenário, políticas econômicas visando ao pleno emprego e instituições do Estado de Bem-estar Social passaram a ser aceitas como instrumentos para lidar com disfunções decorrentes da economia de mercado.

Esse paradigma (o Estado do Bem-Estar Social) se opunha à noção de Estado mínimo, este caracterizado pela ausência do poder público nos assuntos fulcrais da sociedade. Tal omissão tinha como justificativa a necessidade de se prestigiar a chamada autonomia da vontade, conceito liberal segundo o qual o Estado deveria dar espaço para que a iniciativa privada capitaneasse o desenvolvimento econômico. Nesse modelo, realçava-se a importância dos direitos civis e políticos, em detrimento aos chamados direitos sociais.

Sobre a autonomia da vontade, anote-se:

O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada. A “liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado por meios não coercitivos. Postulava-se, assim, o primado da autonomia das vontades, sobre a qual se erigia a força obrigatória dos contratos privados. Na medida em que a “questão social” era formulada com base na concepção do acesso livre ao mercado, segundo a crença no mercado autorregulado como princípio fundante e organizador da sociedade, o trabalho e o trabalhador eram pensados a partir do Direito Civil, ou assistidos por meio da tutela, da filantropia e da beneficência privada. O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 10).

Doutra banda, o Estado do bem-estar social propõe uma presença mais atuante do poder público, como prestador de serviços públicos a preços módicos e garantidor da participação socioeconômico de todas as camadas sociais, especialmente das menos privilegiadas.

Sobre o tema, colha-se a doutrina de Delgado (2023, p. 171-172):

[. . .] o novo constitucionalismo aponta para a construção de um Estado do Bem-Estar Social no respectivo país, abandonando as experiências excludentes e ineficazes de império da ideologia liberalista (ou neoliberalista) e delas procurando proteger os seres humanos e as instituições. De fato, esse modelo de organização da sociedade política e da sociedade civil, inclusive da economia, dentro dos marcos do sistema capitalista — isto é, o Estado de Bem-estar Social ou Welfare State —, constitui aquele que melhor tem atendido, do ponto de vista histórico, concreto, prático, os parâmetros do Constitucionalismo Humanista e Social.

Esta dualidade e verdadeira disputa hegemônica entre o Estado do bem-estar social e o Estado mínimo marcou as lutas políticas no Brasil, nos últimos 30 anos, sendo cenário dos principais acontecimentos políticos e econômicos.

## 2.1 Características do Estado do bem-estar social

Analisando o tema, o sociólogo Marshall, referindo-se aos serviços sociais da Inglaterra, em obra clássica, pontua:

O Estado garante um mínimo de bens e serviços essenciais (tais como assistência médica, moradia, educação, ou uma renda nominal mínima (ou salário mínimo) a ser gasto em bens e serviços essenciais — como no caso da lei que dispõe sobre a aposentadoria por velhice, benefícios de seguro e salários-família. Qualquer pessoa capaz de ultrapassar o mínimo garantido por suas qualidades próprias está livre para fazê-lo. Tal sistema se assemelha, em sua aparência, a uma versão mais generosa da supressão de classes em sua forma original. Eleva o nível inferior, mas não limita automaticamente a superestrutura.

[. . .]

O que interessa é que haja um enriquecimento geral da substância concreta da vida civilizada, uma redução geral do risco e da insegurança, uma igualação entre os mais e menos favorecidos em todos os níveis — entre o sadio e o doente, o empregado e o desempregado, o velho e o ativo, o solteiro e o pai de uma família grande (Marshall, 1967, p. 93-94).

Ainda tratando das características do welfare state, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

Do ponto de vista mais substantivo das políticas envolvidas na noção do Welfare State, a tradição anglo-saxã em geral aponta, desde Beveridge, para aquelas direcionadas a: 1) garantia de renda (income maintenance); 2) saúde (health); 3) educação (education); e 4) habitação (housing). Considerando a seguridade social como o conjunto das ações referidas à previdência, à assistência social e à saúde (mesmo quando não vinculada a mecanismos contributivos), a OECD vem adotando uma definição de Welfare State que inclui, além da seguridade, as políticas estatais para a educação e a habitação (Aureliano; Draibe, 1989, p. 90).

Como se vê, os direitos sociais implementados pelo Estado do bem-estar social buscam dar um patamar mínimo para que todas as pessoas vivam com dignidade, gerando-se oportunidades para todos.

Com efeito, “Os Anos Dourados, no período do pós-guerra, podem ser caracterizados pela existência de pleno emprego, crescimento real dos salários e melhoria da distribuição de renda que possibilitaram a implementação e consolidação do Estado de Bem-Estar Social nas economias capitalistas desenvolvidas” (Trovão; Araújo, 2018, p. 5).

Cite-se que a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, já tratava do assunto, assegurando, em seu art. 25<sup>5</sup>, a todo ser humano um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família a fruição de bens básicos como, entre outros, a alimentação e a habitação (ONU, 1948).

No mesmo sentido, o Relatório do Grupo Consultivo presidido por Michelle Bachelet, constituído pela Organização Internacional do Trabalho, com a colaboração da Organização Mundial da Saúde, conceitua o que seria um Piso de Proteção Social, o qual:

[. . .] baseia-se na ideia de que todos devem se beneficiar de uma segurança de renda mínima, garantida através de transferências monetárias ou em espécie, tais como pensões para os idosos e pessoas portadoras de deficiência, benefícios para crianças, prestações de apoio à renda e/ou garantias de emprego e serviços para os desempregados e trabalhadores pobres. Em conjunto, as transferências monetárias e em espécie devem assegurar o acesso de todos aos bens e serviços essenciais, incluindo os cuidados básicos de saúde, nutrição adequada, educação, habitação, água e saneamento (GRUPO CONSULTIVO SOBRE O PISO DE PROTEÇÃO SOCIAL, 2011, p. 4).

Importante anotar que “[. . .] o welfare state revela típica conquista política, a começar pela superação da rigidez clássica do capitalismo liberal, que delimita o social pelo mercado. Só é cidadão, quem tem bens materiais, ou quem tem emprego formal.” (Demo, 1992, p. 283).

Demo (1992) ainda defende que, muito embora o Estado do bem-estar social se caracterize por uma maior presença do poder público junto às demandas dos cidadãos, não há que se falar em intervencionismo estatal. Isso porque o Estado intervém justamente para atender, através de serviços públicos legítimos, clamores da cidadania.

Interessante observar a centralidade que o Estado do bem-estar social deu ao indivíduo. Com efeito, o welfare state “[. . .] considera o indivíduo como ator, planejador, prestidigitador e diretor da cena de sua própria biografia, identidade, redes sociais, compromissos e convicções” (Beck, 2012, p. 31).

Ressalve-se que a noção de individualidade proposta por Beck se distancia da concepção do homem egoísta, narcísico e atomizado. Ao contrário, Beck concebe o indivíduo em relação dialética com o bem comum: “Talvez contra a sua vontade, o welfare state seja um arranjo experimental para o condicionamento dos modos de vida centrados no ego. Pode-se injetar o bem-comum nos corações das pessoas como uma vacina obrigatória.” (Beck, 2012, p. 30-31).

Interessante a conexão que Giddens (2006, p. 34) faz entre o Estado-providência e a noção de risco social:

[. . .] não devemos pensar apenas em termos de seguros privados ou comerciais. O Estado-providência, cuja evolução podemos seguir até à origem, às leis dos

<sup>5</sup> Declaração Universal dos Direitos Humanos, artigo 25: “Todo ser humano tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e à sua família saúde, bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis e direito à segurança em caso de desemprego, doença invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora de seu controle” (ONU, 1948, on-line).

pobres da Inglaterra de Isabel I, é, na sua essência, um sistema de gestão de risco. Destina-se a proteger as pessoas contra riscos que antes eram considerados dependentes da vontade dos deuses: doença, invalidez, perda do emprego e velhice.

Nesses termos, o Estado seria o garante último de todas as iniciativas referentes à Seguridade Social, considerando-a no espectro mais geral, proposto pela Constituição Federal<sup>6</sup>.

Essa afirmação é polêmica, tendo em vista que os adeptos do neoliberalismo defendem uma visão gerencial do Estado, o qual não deveria assumir encargos que não fossem objeto de contrapartida dos eventuais beneficiários. Essa visão, por certo, limita bastante a ação do Estado, em especial no que toca a temas relacionados à saúde e à assistência social, campos nos quais, ontologicamente, no Brasil, não há que se falar em contrapartida direta.

Lembre-se que o Estado do bem-estar social entrou em declínio na Europa — onde está seu berço — havendo, no mundo atual, inúmeros questionamentos acerca do seu cabimento. Apontam-se questões econômicas como as determinantes para esse declínio.

Sobre o tema, registre-se:

Condições de emprego imprevisíveis resultantes da competição de mercado eram então — e continuam sendo — a principal fonte de incerteza quanto ao futuro e da insegurança em relação à posição social e à autoestima que assaltavam os cidadãos. Foi basicamente contra essa incerteza que o Estado social procurou proteger seus súditos — tornando os empregos mais seguros e o futuro mais garantido. Pelas razões já discutidas, contudo, já não é o caso. O Estado contemporâneo já não pode cumprir a promessa do Estado social e seus políticos não a repetem mais. Em vez disso, seus programas prognosticam um apelo ainda mais precário e arriscado por um monte de malabarismos, ao passo que se tornam quase impossíveis os projetos de vida. Eles pedem aos eleitores que sejam mais “flexíveis” (ou seja, que se preparem para ter mais insegurança no futuro) e busquem individualmente suas próprias soluções individuais para problemas socialmente produzidos (Bauman, 2005, p. 113).

Com efeito, o modelo de desenvolvimento Keynesiano, responsável por levar prosperidade econômica aos países centrais, no período pós-segunda guerra mundial, entrou em declínio nos anos setenta, ensejando o questionamento, pelo poder público e pelo mercado, ávido por lucros crescentes, sobre o cabimento dos benefícios sociais deferidos aos cidadãos (Castells, 1999).

Reforçando a necessidade de restaurar os elementos básicos do Estado do bem-estar social, Mounk (2019, p. 258) pondera:

Uma das formas óbvias de reverter as tendências preocupantes das últimas décadas é reverter as políticas que as exacerbaram. Isto é, aumentar as alíquotas reais de imposto para quem ganha mais e para as empresas mais lucrativas. [...] Trata-se de investir em áreas — como infraestrutura, pesquisa e educação — em que o gasto público assegura um retorno positivo a longo prazo em vez de cortar

<sup>6</sup> Constituição Federal, art. 194, caput: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social” (BRASIL, 1988, on-line).



despesas em todas as áreas do orçamento. E é claro que isso significa propiciar a todos os cidadãos um sistema de saúde satisfatório.

Retomando a questão relativa ao Estado de bem-estar social no Brasil, cite-se que há opiniões no sentido de que jamais ocorrera, no país, um verdadeiro Estado-providência:

[. . .] parece claro o uso indevido do welfare state como categoria de análise de realidades do Terceiro Mundo, inclusive do Brasil, pela simples razão de que nunca existiu. Pode-se vislumbrar traços Incipientes de um Estado de Bem-Estar, sobretudo em minorias privilegiadas e que se apropriam de políticas sociais públicas qualitativas, ou a vigência de ideologias do bem-estar ligadas a noções do capitalismo (neo)liberal, ou a pretensão de ideários da social-democracia em certos partidos. Mas isto não faz a realidade (Demo, 1992, p. 284).

Essa também é a opinião de Furtado (2013, l. 6207), quando discorre sobre o desenvolvimento brasileiro:

Hoje o Brasil tem uma renda dez vezes superior à renda da época em que comecei a refletir sobre o nosso subdesenvolvimento. Nem por isso diminuíram as desigualdades sociais; nem por isso fomos bem-sucedidos no combate à pobreza e à miséria. Cabe, pois, a pergunta: o Brasil se desenvolveu? A resposta, infelizmente, é não. O Brasil cresceu. Modernizou-se. Mas o verdadeiro desenvolvimento só ocorre quando beneficia o conjunto da sociedade, o que não se viu no país.

Com efeito, a concentração de renda e a exclusão social têm sido características marcantes do desenvolvimento brasileiro. Tais fenômenos se apresentam em múltiplas facetas como a desigualdade de renda, de oportunidades, racial, regional, gênero e social. E estas desigualdades se refletem no acesso facilitado ou dificultado a políticas públicas de educação, saúde, moradia, transporte, lazer, entre outras (Schwarz, 2019).

Ainda sobre a concentração de renda, destaque-se:

A concentração de renda e o baixo nível de investimento são tão profundos que se destacam negativamente na comparação com os demais países mesmo quando o Brasil experimenta um período de melhora nos indicadores, como ocorreu no final dos anos 2000. Aquela pequena evolução, ressalte-se, dependeu de uma intervenção deliberada do Estado, tanto na distribuição de renda, quanto na promoção dos investimentos (como em outros períodos) (Filgueiras, 2019, p. 25).

Diga-se que as desigualdades sociais têm se acentuado desde o final do século passado, como pontua Piketty (2020, p. 11):

[. . .] desde os anos 1980-1990 vem sendo observado o aumento das desigualdades socioeconômicas em quase todas as regiões do mundo. Em alguns casos, ele assumiu proporções tais que tem sido cada vez mais difícil justificá-las em nome do interesse geral. Além disso, costuma haver um abismo imenso entre as declarações meritocráticas oficiais e as realidades enfrentadas pelas classes desfavorecidas em termos de acesso à educação e à riqueza. O discurso meritocrático e empreendedorista com frequência surge, para os vencedores do atual sistema econômico, como um expediente cômodo para justificar todo e qualquer nível de desigualdade sem sequer precisar examiná-las e para estigmatizar os perdedores por sua falta de mérito, virtude e diligência. Essa culpabilização dos mais pobres não existia, pelo menos não com essa amplitude, nos regimes desigualitários anteriores, que tendiam a acentuar a complementaridade funcional entre os diferentes grupos sociais.

Como se vê, o discurso do mérito e o clamor ao "empresendedorismo", oculta um aspecto essencial: nem todos estão talhados para tal perfil, justamente porque não tiveram

igualdade de oportunidades ou mesmo porque a perspectiva empreendedora não é um padrão que se adéque, por questões de personalidade e formação profissional, a todos na sociedade. Infelizmente, esses aspectos são ocultados e, cada dia mais, a mídia e outros atores sociais apresentam o mérito como um modelo único a ser seguido.

Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

[. . .] o aprofundamento da retórica do empreendedorismo se torna uma grande ironia. Quem tem recursos para (e deveria) ser, não é empreendedor. Os mais pobres, que sempre praticaram o empreendedorismo da sobrevivência com alta participação no mercado de trabalho (trabalho autônomo no Brasil constitui percentual muito mais alto do que nos países desenvolvidos), se defrontam agora com o que chamamos de neoempreendedorismo. O uso das tecnologias da informação para a gestão do trabalho engendra uma aparente democratização dos meios de produção (basta ter um computador, carro ou mesmo bicicleta) para a produção 'autônoma' de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma startup: agora, mais do que nunca, seu sucesso 'só depende de você'. Contudo, esses mercados são ultracentralizados, dominados por pouquíssimas empresas que empregam (compram os serviços de) quem e como elas querem, sem qualquer autonomia aos 'neoempreendedores'. Como antes, o 'empreendedorismo' dos trabalhadores não irá resolver o problema do desemprego, pois eles não têm os meios para tal, e continuará a ser uma estratégia de sobrevivência e/ou emprego assalariado disfarçado, precarizando o mercado de trabalho (Filgueiras, 2019, p. 47).

Sobre o tema, referindo-se à pesquisa de campo realizada em um bairro popular da cidade de Fortaleza, afirma Santiago (2008, p. 58-59):

Diante deste quadro, o que me parece oportuno é cotejar as características do trabalhador empreendedor, presentes nas políticas de apoio a pequenos produtores situados nos níveis da sobrevivência e da acumulação simples, com os requisitos das habilidades básicas, específicas e da gestão que estes trabalhadores deverão necessariamente dominar para que sejam eficazes as suas ações de empreendedores. Portanto, quando da realização da pesquisa efetuada com os microempresários da Granja Portugal, um dos resultados mostrou a insuficiência dessas habilidades.

Pois bem.

Infelizmente, o que tem ocorrido no Brasil é que, mal os direitos sociais foram estipulados e implementados — lembre-se dos inúmeros casos de descumprimento dos direitos sociais básicos — os mesmos vêm sofrendo uma verdadeira erosão nos últimos tempos, em um fenômeno que se repete em outros países (Lazzarin, 2020).

Por fim, há que se citar a existência de um processo sutil, mas bem engendrado, no qual o chamado "mercado" e os meios de comunicação de massa buscam apor ao Estado-nação o estigma de incompetente e oneroso, bem como impugnam a possibilidade de existência do welfare state. Isso acaba desvalorizando o papel do poder público.

Beck (1999, p. 17) explica os meandros desse processo capitaneado pelas empresas transnacionais (grifos no original):

[. . .] primeiro, elas podem exportar postos de trabalho que têm os menores custos e os menores impostos possíveis para a utilização da mão-de-obra; segundo, elas estão capacitadas (em função do amplo alcance dos meios técnicos de informação) para distribuir produtos e serviços nos mais diversos lugares, bem como para reparti-los nos mais diversos pontos do mundo, de tal maneira que

as etiquetas das firmas e a das nações acabam sempre por ser enganosas; terceiro, suas posições lhes permite criar confrontos entre Estados nacionais ou locais de produção e como isto realizar "pactos globais", tendo para si os menores impostos e as melhores condições de infraestrutura; podem ainda "punir" os Estados nacionais sempre que estes se tornarem "caros" ou "pouco propícios para investimentos"; e quarto, por fim, podem escolher de modo autônomo seus locais de investimento, produção, recolhimento de impostos e de sede na selva da produção global e confrontá-las uma a uma. Deste modo, os dirigentes podem viver e morar nos lugares mais belos e pagar impostos nos mais baratos.

Com efeito, a pecha de incompetente lançada ao poder público somada à falsa conclusão que se quer propagar acerca da impossibilidade da construção do Estado do bem-estar social deixa o caminho livre para os negócios das grandes corporações transnacionais.

## 2.2 Existiu um Estado do Bem-estar Social no Brasil?

No que toca ao desenvolvimento industrial brasileiro, é certo o entendimento de Pereira (1998, p. 33):

[. . .] o que necessitamos é de uma "teoria histórica do subdesenvolvimento". Esta teoria deverá partir da distinção entre o capital mercantil e o capital industrial, e procurar compreender porque no Brasil, como, aliás, em toda a América Latina, o capital mercantil permaneceu tão longamente dominante, dificultando a emergência do capital industrial.

O Brasil permaneceu, de fato, por muito tempo, associado ao capitalismo mercantil, o qual se apresentava rentável para a então elite agrário-mercantil e para o Estado (Ibid.).

Assim, somente em 1930, pode-se referir a um processo significativo de industrialização do país, tendo "A revolução industrial brasileira" sido "[. . .] realizada por imigrantes e seus descendentes e não pela oligarquia agrário-mercantil, muito menos pelo capital estrangeiro" (Ibid., p. 41).

Necessário recordar que, no período de 1930 a 1960, a industrialização brasileira teve forte aceleração, tendo adotado o modelo de substituição de importações. Esse dinamismo deve-se "[. . .] à crise por que passava o sistema capitalista internacional e a decadência política da burguesia mercantil" (Ibid., p. 41).

Nessa esteira, pode-se dizer que o Brasil passou a adotar, então, o capitalismo industrial como modo dominante de produção (Ibid.).

Diga-se que a industrialização, durante muito tempo, foi o foco do modelo de desenvolvimento brasileiro, não se dando importância à construção de um verdadeiro Estado do bem-estar Social. Bacelar (2003, p. 1-2) analisa essa conjuntura:

Essencialmente, o que caracterizava o Estado brasileiro nesse período (1920-1980) era seu caráter desenvolvimentista, conservador, centralizador e autoritário. Não era um Estado de Bem-Estar Social. O Estado era o promotor do desenvolvimento e não o transformador das relações da sociedade. Um Estado conservador que logrou promover transformações fantásticas sem alterar a estrutura de propriedade, por exemplo. Nessa fase, o grande objetivo do Estado brasileiro era consolidar o processo de industrialização. Desde o começo do

século, optou-se pela industrialização. A grande tarefa era consolidar esse processo e fazer do Brasil uma grande potência. Assim, o grande objetivo era de ordem econômica: construir uma potência intermediária no cenário mundial. O Estado desempenhava a função de promover a acumulação privada na esfera produtiva. O essencial das políticas públicas estava voltado para promover o crescimento econômico, acelerando o processo de industrialização, o que era pretendido pelo Estado brasileiro, sem a transformação das relações de propriedade na sociedade brasileira.

Vivia-se um processo de industrialização intensa, construído sob a ótica da dependência internacional, em especial dos ditames dos Estados Unidos e da intensa interferência de empresas transnacionais. Tudo com a complacência da burguesia nacional e dos governos, quer civis, quer militares (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017).

Há que se dizer que a industrialização capitalista recorreu historicamente a diferentes molduras institucionais para manejar as relações de trabalho e os conflitos dela decorrentes:

Ainda que antes de 1930 houvesse leis esparsas dirigidas ao trabalho, foi a partir daquela década que, de forma sistemática, foram adotados no Brasil diversos mecanismos públicos de regulação e proteção social do trabalho que a Justiça do Trabalho, prevista na Constituição de 1934, criada em 1939, implantada em 1941 e integrante do Poder Judiciário a partir de 1946, passou a ter o dever de concretizar e dar eficácia. A regulação consolidada em 1943 pela CLT, publicada no dia 1º de maio de 1943 para vigor a partir de novembro daquele ano, culminou com a Constituição de 1988, que elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 12).

Ainda no que toca à análise do estado brasileiro, Carvalho e Guerra (2015, p. 52) destacam o intrincado — as autoras usam a expressão “arriscado arranjo” — realizado pelos governos do presidente Lula<sup>7</sup>, o qual atendera tanto a interesses do capital, como das parcelas historicamente excluídas da sociedade:

Nesse exercício da estratégia cesarista de busca de equilíbrio entre interesses do capital e do trabalho, o governo Lula põe em marcha o modelo rentista-extrativista de acumulação, vigente na América Latina, associado a políticas de enfrentamento à pobreza. Utiliza o fundo público, prioritariamente, para beneficiar interesses do capital, mas, também para desenvolver amplos programas sociais de caráter distributivo, como Bolsa Família, Minha Casa, Minha Vida, que garantem a inserção de setores empobrecidos na cidadania do consumo.

No mesmo sentido, afirma Guilherme (2017, p. 2):

<sup>7</sup> Interessante situar a ascensão de Lula ao poder, em um contexto mundial pós-guerra fria, no qual se vive um processo de globalização e financeirização da economia que se entrecruza com o entendimento da prevalência dos Direitos Humanos. Sobre esse período sociopolítico, cite-se a doutrina de Carvalho e Guerra (2015, p. 45) (grifos no original): “[. . .] o século XXI, em sua primeira década e limiar da segunda, marca a construção de um novo ordenamento geopolítico na América Latina, configurado processos de busca de autonomia com relação às potências europeias e norte-americanas. Por certo, na primeira década dos anos 2000, o continente latino-americano vivencia um período de ascensão de governos progressistas, de diferentes matizes, sustentados em movimentos e organizações sociais de caráter emancipatório, permitindo referir-se, à época, a uma virada à esquerda. Pesquisadores denominam tais governos, em sua heterogeneidade, de governos pós-neoliberais, considerando que, movimentos sociais da base política de tais governos – alguns dos quais se transformaram em partidos políticos – emergiram e se constituíram, confrontando-se com as expressões do neoliberalismo, encarnado nas experiências latino-americanas de ajuste ao capitalismo financeirizado.”

Ao apostar em uma política de reformismo suficientemente fraco, o lulismo apoiou-se na arbitragem das classes beneficiadas pela política do “ganha-ganha”: ganha o trabalhador que ingressa no mercado de trabalho, consome e melhora sua qualidade de vida, ganha a burguesia que lucra comercialmente e vê o arrefecimento das lutas de classe e ganha o capital financeiro, que mantém o seu quinhão no orçamento para receber os juros da dívida pública.

Couto (2011, on-line) também destaca o novo momento social vivido com a ascensão de Lula da Silva ao poder, manifestando pensamento deveras otimista em relação ao futuro das políticas públicas introduzidas a partir de então:

Já as mudanças promovidas por Lula são atinentes à considerável inflexão que teve, durante seu governo, a distribuição de renda e o peso relativo das classes sociais. A redução da desigualdade social apontada por diversos estudiosos do tema, como Marcelo Neri, ocorreu sem o impacto redistributivo automático que o fim da alta inflação teve poucos anos antes, graças ao Plano Real de Fernando Henrique Cardoso. O que houve com Lula foi política pública de efeito diretamente redistributivo, transferindo riqueza dos setores mais aquinhoados aos menos afluentes. Isto decorreu não apenas da expansão e aprofundamento das políticas de transferência direta de renda aos mais pobres, como o Bolsa Família, mas da elevação real do salário mínimo e do aumento dos empregos formais. Criou-se um novo arco de interessados e, conseqüentemente, um novo regime de políticas públicas nesse campo, o que tornará difícil sua reversão por futuros governos, mesmo que do campo conservador.

Com efeito, a política de valorização do salário mínimo, somada a outras de caráter social, possibilitou um período de desenvolvimentismo com inclusão social, talvez comparável somente ao que ocorrera no período da industrialização brasileira, iniciado com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder<sup>8</sup>. Há que se lembrar que, na gestão de Getúlio Vargas, houvera a inclusão de parcela significativa da população no mundo do trabalho.

É essa a opinião do professor Francisco Luiz Lopreto, em entrevista dada ao portal de notícias AgênciaBrasil:

Para Lopreto, o PT introduziu uma nova forma de governo no país, chamada de “desenvolvimentista social”, um contraponto à política neoliberal adotada por Fernando Henrique Cardoso nos anos anteriores.

“Dentro desse desenvolvimentismo social a proposta básica é avançar e isso tem uma presença mais forte do Estado. O Estado não está só preocupado com uma presença de desenvolvimento, mas está mais inclusivo. A sociedade mais inclusiva do que foi a grande parte da história econômica do país. Nesse sentido, a grande questão desse desenvolvimentismo social é a melhoria da distribuição de renda”, avalia (Cristaldo, 2018, on-line).

No mesmo sentido, o professor Roberto Bocaccio Piscitelli, da Universidade de

<sup>8</sup> Sobre as semelhanças e diferenças entre Getúlio Vargas e Lula da Silva, colha-se o ensinamento de Couto (2011, on-line): “Reside aí uma das diferenças fundamentais entre Lula e Vargas, pois este era um representante das elites tradicionais - ainda que não de seu setor hegemônico, que era a elite cafeeira paulista. Mais do que (como Lula) culminar um processo de democratização social por meio do qual novos setores ascenderam a posições de destaque, Vargas antecipou-o e logrou controlá-lo, lançando as bases institucionais que permitiram administrar a emergência da burguesia industrial e a expansão da classe trabalhadora urbana. Vargas e Lula concretizaram de forma antagônica a máxima lampedusiana de ‘mudar para que nada mude’; enquanto Getúlio a seguiu ao pé da letra, Luis Inácio inverteu-a: ‘nada mudou para promover mudanças’. O ‘nada mudar’ refere-se ao caráter conservador de parte de seu arco de alianças, incorporando a posições governamentais segmentos centrais de nossas oligarquias regionais, como Sarney, Calheiros, Barbalho, entre outros.”

Brasília, aponta como o maior legado dos governos petistas (Lula e Dilma) a “[. . . ] a ascensão de classes promovidas pelas políticas dos governos petistas” (Ibid., on-line).

Ao que acrescenta:

O Brasil é um dos campeões da desigualdade no mundo e nesse período houve uma melhoria, apresentada pelo índice de Gini. Como houve um crescimento, mesmo que moderado da economia, não se pode dizer que alguém saiu perdendo. Houve uma redução e quase eliminação da pobreza. Do ponto de vista econômico, houve uma emergência de classes, rendas mais altas e melhoria de vida com acesso a bens de consumo [. . . ] (Ibid., on-line).

Sobre a ascensão das classes sociais economicamente desfavorecidas, o professor Lopreto afirma que, no período em que o Partido dos Trabalhadores governou o país, “[. . . ] 40 milhões de brasileiros ascenderam de classe”, ressaltando o rompimento da “[. . . ] reprodução da miséria do Brasil tradicional” como o maior legado desse período (Ibid., on-line).

Diga-se ainda que a industrialização brasileira se desenvolveu num contexto internacional de globalização da economia, no qual as empresas transnacionais passaram a ocupar importante papel, questionando inclusive o poder e a hegemonia dos Estados-nação.

Sobre a globalização, colha-se o seguinte entendimento:

Globalização significa a experiência cotidiana da ação sem fronteiras nas dimensões da economia da informação, da ecologia, da técnica, dos conflitos transculturais e da sociedade civil, e também o acolhimento de algo a um só tempo familiar mais que não se traduz em um conceito, que é de difícil compreensão mas que transforma o cotidiano com uma violência inegável e obrigando todos a se acomodarem à sua presença e a fornecer respostas. Dinheiro, tecnologia, mercadorias, informações e venenos ‘ultrapassam’ as fronteiras como se elas não existissem. Até mesmo objetos, pessoas e ideias que os governos gostariam de manter no exterior (drogas, imigrantes ilegais, críticas à violação dos direitos humanos) acabam por encontrar caminhos (Beck, 1999, p. 47).

Por isso, Celso Furtado cita o surgimento de um “capitalismo pós-nacional”, no qual o poderio econômico de uma Nação não fica limitado ao território nacional e às suas indústrias, deslocando-se transnacionalmente, através de suas empresas que possuem abrangência pelo globo (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017).

Sobre o tema, anote-se: “A estrutura das grandes ‘corporations’ é tamanha que podem escolher a bel-prazer e mudar rapidamente as sedes geográficas ou funcionais dos próprios fatores de produção, obtendo, assim, grandes vantagens e subtraindo-se às regras impostas pelos órgãos estatais” (Beck; Zolo, 2002, p. 15).

É necessário deixar claro que as empresas multinacionais interferem, de forma decisiva, no equilíbrio ambiental e do mercado de trabalho, muitas vezes com viés negativo, posto que levam ao limite a diminuição e a flexibilização dos direitos ambientais e trabalhistas, com o objetivo de auferir cada vez mais lucros nos países em que se alocam (Jorge; Benacchio, 2020).

Nesse sentido, não se trata:

[. . .] de mero acaso que a maior incidência de casos de lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (LER/ Dort) e de transtornos mentais ocorra simultaneamente à disseminação em escala global dos processos de reorganização do trabalho e da produção e, de maneira articulada, à expansão das diferentes formas de precarização do trabalho, entre elas a expansão da terceirização (Antunes; Praun, 2015, p. 423-424).

Dessa forma, nada mais natural que as empresas transnacionais sejam demandadas no sentido de recompor o ambiente que têm degradado, inclusive no que toca ao meio ambiente do trabalho que, conforme a Constituição Federal, compõe o meio ambiente geral.

Por oportuno, colha-se o conceito de meio ambiente do trabalho: “Realidade resultante da interação sistêmica de fatores naturais, técnicos e psicológicos ligados às condições de trabalho, à organização do trabalho e às relações interpessoais, que condiciona a segurança e a saúde física e mental do ser humano exposto a qualquer contexto laborativo” (Maranhão, 2018, p. 745).

O comprometimento com a realidade local é importante, posto que as transnacionais “[. . .] podem provocar diversas crises nas ordens econômicas nacionais e internacionais acaso atuem centradas apenas no lucro e nos próprios interesses sem preocupação com o desenvolvimento humano e o conjunto da sociedade” (Jorge; Benacchio, 2020, p. 74).

Está-se falando em verdade acerca de responsabilidade social, sendo certo que “[. . .] as empresas financeiras transnacionais não podem atuar no mercado global sem preocupação com a sociedade e as pessoas, pelo contrário, devem considerar esses valores enquanto limites de sua atuação” (Ibid., p. 75).

Diga-se que o conceito de capitalismo pós-nacional também perpassa a obra de Fernandes (2020a, p. 284), o qual se refere à emergência de um “imperialismo total”:

Ele não conhece fronteiras e não tem freios. Opera a partir de dentro e em todas as direções, enquistando-se nas economias, nas culturas e nas sociedades hospedeiras. A norma será: “o que é bom para a economia norte-americana é bom para o Brasil” (e assim por diante). Só que nunca se estabelecerão as diferenças entre a economia norte-americana (ou as outras economias capitalistas centrais) e a economia brasileira. Nessa situação, o industrialismo e a prosperidade capitalista virão finalmente, mas trazendo consigo uma forma de articulação econômica às nações capitalistas hegemônicas e ao mercado capitalista mundial que jamais poderá ser destruída, mantidas as atuais condições, dentro e através do capitalismo.

Os citados conceitos de “capitalismo pós-nacional” — Celso Furtado — e de “imperialismo total” — Florestan Fernandes — servem como pano de fundo para o entendimento do atual cenário nacional, como destacam Jurgenfeld e Rodrigues (2017, p. 65):

A partir das análises de Fernandes e de Furtado é possível apreender o significado e os efeitos do neoliberalismo no Brasil, que se desdobram em uma política macroeconômica que não tem os interesses da maioria da população brasileira como os mais importantes, mas o rentismo; um agudo processo de desindustrialização relativa; um aumento da sua vulnerabilidade externa; um crescimento exponencial do endividamento público, que alimenta o circuito financeiro do capital mundial; e a impossibilidade de que o Estado seja um agente que direcione os meios e os fins do desenvolvimento nacional.

A seguir, por oportuno, far-se-á uma breve análise da posição adotada pelas elites nacionais no processo de industrialização brasileiro.

### 2.3 A posição ambígua da elite nacional no processo de industrialização brasileira

Retomando a análise sobre a industrialização brasileira, faz-se Importante destacar o papel da burguesia nacional<sup>9</sup>, nesse contexto, a qual tomou reiteradamente uma posição ambivalente, manifestando uma perspectiva para o capital internacional e outra para a classe trabalhadora, tendo em relação a esta última uma posição imponente e implacável:

Se a classe dominante brasileira teve como característica intrínseca, por um lado, ser subserviente e impotente perante os interesses das empresas oligopolistas no país, por outro lado, foi imponente e implacável com grande parte da população que não fazia parte de seu circuito fechado, que fora eleita inimiga principal e que teve reduzido seu espaço de reivindicação e participação nos destinos da sociedade brasileira. A força das burguesias brasileiras vinha de sua fraqueza externa, da sua associação, por isso elas não podiam ser contra os interesses do capital internacional. Nesse sentido, essas burguesias não tinham como vacilar, não permitindo à classe trabalhadora sua ascensão nas decisões internas (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017, p. 69).

Importante anotar o caráter perpetuador de desigualdades econômicas francamente adotado pela burguesia nacional:

As burguesias brasileiras se caracterizavam por ser uma burguesia compósita. Elas se desenvolveram e se sedimentaram com o senhor de engenho, com o senhor de escravo, nunca se antagonizando. A lógica era se amalgamar. Na fase da industrialização pesada, evidenciou-se como uma burguesia daquele momento, mas sem abrir mão de seu passado, de seu ventre mercantil.

Para as classes 'altas' e 'médias', as grandes beneficiárias desse processo, formou-se um Estado disposto a barganhar para favorecer seus anseios, promover políticas de planejamento econômico com o falso argumento de beneficiar a população como um todo ou de levar o país a um capitalismo com certa autonomia. Como as burguesias não queriam abrir mão de seus privilégios, o Estado só pôde constituir-se enquanto um Estado autoritário, restrito e mantenedor desse tipo de status quo (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017, p. 69-70).

Fernandes (2020b, p. 215) mostra bem a essência da burguesia nacional:

A burguesia mostrou as verdadeiras entranhas, reagindo de maneira predominantemente reacionária e ultraconservadora, dentro da melhor tradição do mandonismo oligárquico (que nos sirva de exemplo o tratamento das greves operárias na década de 1910, em São Paulo, como puras "questões de polícia";

<sup>9</sup> Importante anotar o caráter perpetuador de desigualdades econômicas francamente adotado pela burguesia nacional:

"As burguesias brasileiras se caracterizavam por ser uma burguesia compósita. Elas se desenvolveram e se sedimentaram com o senhor de engenho, com o senhor de escravo, nunca se antagonizando. A lógica era se amalgamar. Na fase da industrialização pesada, evidenciou-se como uma burguesia daquele momento, mas sem abrir mão de seu passado, de seu ventre mercantil.

Para as classes 'altas' e 'médias', as grandes beneficiárias desse processo, formou-se um Estado disposto a barganhar para favorecer seus anseios, promover políticas de planejamento econômico com o falso argumento de beneficiar a população como um todo ou de levar o país a um capitalismo com certa autonomia. Como as burguesias não queriam abrir mão de seus privilégios, o Estado só pôde constituir-se enquanto um Estado autoritário, restrito e mantenedor desse tipo de status quo." (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017, p. 69-70).



ou, quase meio século depois, a repressão às aspirações democráticas das massas).

Essa burguesia foi a grande beneficiária da industrialização brasileira, razão pela qual o Estado que surge no processo de industrialização não promoveu a destituição de seus privilégios, sendo, portanto, “[. . .] um Estado autoritário, restrito e mantenedor desse tipo de status quo” (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017, p. 70).

Com efeito,

[. . .] a dominação burguesa se associava a procedimentos autocráticos, herdados do passado ou improvisados no presente, e era quase neutra para a formação e a difusão de procedimentos democráticos alternativos, que deveriam ser instituídos (na verdade, eles tinham existência legal ou formal, mas eram socialmente inoperantes) (Fernandes, 2020b, p. 216).

No contexto dos anos trinta do século passado, a industrialização brasileira tratou-se de um processo dependente de outras nações, a qual produzia bens para uma demanda sofisticada (para o público internacional ou para uma parcela limitada da população local), o que resultou em um sistema produtivo com baixa capacidade de geração de emprego, ou seja, foram limitados os benefícios da industrialização brasileira, especialmente, no que toca às classes populares (Jurgenfeld; Rodrigues, 2017).

Nessa quadra, é necessário entender que a burguesia nacional cidadina é legatária da burguesia rural, que teve como referência, no Brasil, a escravidão africana.

As consequências políticas e sociais dessas tiranias privadas, quando se transferem da esfera familiar e sexual para a esfera pública, são evidentes na relação dialética entre o mandonismo e autoritarismo das elites e o abandono e desprezo das massas. Essa dialética se manifesta em oposições concretas, como entre doutores e analfabetos, grupos e classes mais europeizadas e as massas ameríndia e africana, entre outras (Souza, 2017).

A industrialização seguiu um modelo político que resultou em um mercado de trabalho com baixa proteção social. Com efeito, nos anos 1940, foram instituídos o salário mínimo e a Consolidação das Leis do Trabalho, regulando o mercado e as relações de trabalho e permitindo a organização sindical, embora sob controle estatal. Entretanto, as leis trabalhistas, voltadas para o mercado não agrícola, não conseguiram oferecer proteção social efetiva, limitando o desenvolvimento das relações de trabalho, especialmente em um contexto dominado por atividades agropecuárias (Trovão; Araújo, 2018).

Em geral, não foram criados mecanismos que garantissem as conquistas dos trabalhadores ou a consolidação efetiva da regulação das relações de trabalho para todos os contratos. Além disso, o Estado brasileiro bloqueou autoritariamente a ação sindical, impedindo o desenvolvimento de uma negociação coletiva autônoma que pudesse promover a disseminação de direitos trabalhistas (Trovão; Araújo, 2018).

Somou-se a esta situação político-social a posição autoritária dos governos militares e a repressão às entidades sindicais, contexto que impediu uma efetiva regulação social do mundo do trabalho, o que foi agravado ainda pela excessiva disponibilidade de força de

trabalho (Ibid.).

Ainda sobre a “revolução industrial brasileira”, é necessário reconhecer que ela não se completou totalmente, sendo um processo ainda em desenvolvimento. Com efeito, “Não completamos a revolução industrial mecânica, para entrar na elétrica, e não completamos a elétrica para entrarmos plenamente, como hoje estamos, na revolução eletrônica” (Souza, 2017, p. 212).

Nessa perspectiva, torna-se difícil referir-se a um Estado do bem-estar social existente no Brasil.

A seguir, por oportuno, far-se-á um breve parêntese para se analisar o chamado rentismo ou financeirização do capital<sup>10</sup>.

## 2.4 Financeirização do capital

Importante ressaltar, nesse contexto, a questão do rentismo ou financeirização do capital. Com efeito, vive-se um momento em que o capitalismo se desmaterializa, não havendo maiores investimentos em parques produtivos, os quais demandavam inúmeros postos de trabalho, alavancando a economia local. Esses projetos exigiam compromissos de longo prazo e materializavam as promessas de desenvolvimento. Por outro lado, atualmente o capital tem se virtualizado, tornando-se volátil, de sorte que não tem localização geográfica específica, não assumindo compromissos locais e fluindo para onde sejam mais claras as perspectivas de lucro financeiro (Bosco, 2016).

Diga-se que a financeirização do capital entra em rota de colisão com os cânones da economia clássica:

Na economia tradicional, o capital tem uma forma concreta e visível. É integrado por terras, fábricas, máquinas para manufatura. Portanto, tem um peso e uma permanência territorial. Na Revolução Industrial, a presença do capital era simbolizada por chaminés que enchiam o céu de fumaça nas áreas mineiras; no século XIX, pelas massas trabalhadoras que saíam das fábricas no final do turno; no século XX, pelos arranha-céus das grandes holdings americanas. A fábrica é um local físico em que se estabelecem a continuidade de interesses e as condições existenciais favoráveis à formação da consciência de classe (Bauman; Bordoni, 2016, p. 171).

A financeirização do capital foi aspecto também destacado pela economista pernambucana Bacelar (2000, p. 5): “Há no mundo, atualmente, uma enorme possibilidade de geração de riqueza na esfera financeira, o que aliás sempre existiu no capitalismo, mas jamais com tamanha magnitude”.

Numa perspectiva marxista, Ponte (2015, p. 38-39):

[. . .] Marx percebeu que a esfera da produção representa tão somente um dos momentos-parte que compõem a engrenagem do metabolismo global do sistema do capital, em que a esfera da circulação se reveste, igualmente, de sua importância para a realização da mais-valia.

<sup>10</sup> Diga-se que o presente trabalho não aprofundará o processo de industrialização na sua fase nacional-desenvolvimentista (1946-1964) (Cruz, 2021).

Na forma do capital comercial, o capital aparece como relação entre pessoas que realizam trocas livremente. A relação social presente na produção entre capital e trabalho não se apresenta aqui de forma visível. Na forma de capital rentista, essas aparências se tornam ainda mais nebulosas. Aparentemente, o banqueiro, ao cobrar juros sobre o dinheiro emprestado, converte-se em uma espécie de usurpador do sistema metabólico do capital, uma vez que opera taxas nos empréstimos bancários dirigidos tanto aos detentores do capital produtivo como também aos demais segmentos sociais, em uma atividade improdutiva meramente especulativa. O capital rentista aparece, desta forma, como uma esfera autônoma, como um ente capaz de gerenciar os movimentos do dinheiro a um preço predeterminado.

Referindo-se ao que chama "empreendedorismo com papéis", Harvey (2008, p. 154) pontua:

Vem sendo dada uma tremenda ênfase, nos últimos anos, à descoberta de maneiras alternativas de obter lucros que não se restrinjam à produção pura e simples de bem e serviços. As técnicas variam da sofisticada "contabilidade criativa" à cuidadosa monitoração de mercados internacionais e condições políticas por multinacionais, de modo que possam tirar proveito das variações relativas dos valores das moedas ou das taxas de juro, chegando até à vigilância corporativa direta, seguida da apropriação dos ativos de corporações rivais ou mesmo sem nenhuma relação.

Sobre o tema, Trovão e Araújo (2018) citam, diante da crise de acumulação de capital ocorrente no campo produtivo, a ascendência de aspectos financeiros sobre outros ativos. Nesse contexto, restam valorizados ativos como moedas, ações, títulos, entre outros, em detrimento de plantas fabris.

Hoje, tanto o proletariado quanto os capitalistas enfrentam incertezas. O proletariado, agora "precariado", lida com a insegurança no emprego, enquanto os capitalistas não possuem mais estabilidade por meio dos meios de produção. Antigamente, a propriedade das máquinas distinguia patrões de trabalhadores, mas agora, investir em maquinário caro não é vantajoso devido à incerteza. Até mesmo os empreendedores enfrentam margens de incerteza quase incontroláveis. Investimentos de longo prazo na manufatura dependem mais de fatores externos, como a rápida obsolescência dos mercados e as flutuações econômicas, do que de coragem e liquidez. O Estado, preocupado com sua própria estabilidade política, não oferece mais a estabilidade econômica e o apoio financeiro que costumava garantir (Bauman; Bordoni, 2016).

Fala-se inclusive em "desmaterialização da moeda", que se dá em face "[. . .] das transferências eletrônicas, dos cheques (eles próprios já em franca diminuição de uso), dos cartões de crédito e débito e dos pagamentos via carteiras eletrônicas incorporadas aos telefones celulares modernos" (Colcher, 2019, p. 944-946).

Sobre o tema, colha-se a anotação de Harvey (2008, p. 152):

A estrutura deste sistema financeiro global alcançou tal grau de complexidade que ultrapassa a compreensão da maioria das pessoas. As fronteiras entre unções distintas como bancos, corretoras, serviços financeiros, financiamento habitacional, crédito ao consumidor etc. tornaram-se cada vez mais porosas, ao mesmo tempo que novos mercados futuros de mercadorias, de ações, de moedas ou de dívidas surgiram em toda parte, introduzindo o tempo futuro no tempo presente de maneiras estarrecedoras.

No mesmo sentido, Colcher (2019) refere-se a uma nova economia, a do conhecimento, baseada no poderio de marcas internacionais, pautando-se essencialmente em ativos intangíveis. Essa economia tem poucos ativos físicos, tendo sua lucratividade baseada na incessante capacidade de inovação.

Sobre o tema, colha-se a anotação de Harvey (2008, p. 151):

O acesso ao conhecimento técnico sempre teve importância na luta competitiva; mas, também aqui, podemos ver uma renovação de interesse e de ênfase, já que, num mundo de rápidas mudanças de gostos e necessidades e de sistemas de produção flexíveis (em oposição ao mundo relativamente estável do fordismo padronizado), o conhecimento da última técnica, do mais novo produto, da mais recente descoberta científica, implica a possibilidade de alcançar uma importante vantagem competitiva. O próprio saber se torna uma mercadoria-chave, a ser produzida e a ser vendida a quem pagar mais, sob condições que são elas mesmas cada vez mais organizadas em bases competitivas.

Vejam-se as consequências no mundo do trabalho:

No contexto de baixas taxas de crescimento e de domínio do ideário liberal nas principais economias capitalistas desenvolvidas, houve a expansão e a consolidação da chamada "economia do conhecimento". Fortemente associada ao setor terciário, essa economia passou a apresentar elevação da precarização e terceirização dos contratos de trabalho, com forte ampliação do trabalho por tempo parcial, redução da demanda por trabalho pouco qualificado e aumento da participação feminina nos mercados (Trovão; Araújo, 2018, p.8).

A desmaterialização se amplifica nos âmbitos administrativo e contábil, atingindo os empregos do setor terciário da economia, o qual tem passado a utilizar toda sorte de recursos telemáticos para atendimento de suas necessidades corporativas<sup>11</sup> (Gimenez; Santos, 2019).

Giddens (2006) também se refere ao que chama de dinheiro eletrônico, o qual somente existe no mundo virtual e pode ser transferido, em grandes cifras e percorrendo distâncias imensas, através do simples apertar de um botão.

O mais grave de tudo isso é que as economias podem se ver desestabilizadas por esses procedimentos instantâneos, em franca ofensa à capacidade de atuação dos Estados-nação como players internacionais.

Como salientam Carvalho e Guerra (2015), vive-se atualmente no capitalismo da liquidez e do risco. Infelizmente os riscos acabam recaindo sobre os mais pobres, posto que não têm meios para se precaver das mudanças constantes havidas no mercado (de trabalho, de consumo, de formação profissional, etc.). Desse modo, faz-se necessário dar aos mais carentes um mínimo de liquidez pecuniária, através de benefícios sociais, a fim de

<sup>11</sup> "Nas atividades administrativas e contábeis, os impactos têm sido profundos com os processos de digitalização, de desmaterialização, da utilização de softwares (padronizados ou não) de cálculos e gestão, com a utilização de redes internas às empresas (conectando as diversas unidades, fornecedores, distribuidores, parceiros e clientes) e a conexão com redes externas (para marketing, impostos, acesso a informações). Essas atividades também estão relacionadas aos processos automáticos de gravação e processamento de dados, da imitação e reconhecimento de voz (computadores nos *call centers*), substituindo as atividades tradicionais de *'back-office'*, e que têm apresentado um dos maiores impactos em termos de destruição de emprego no setor terciário."(Gimenez; Santos, 2019, p. 5).

que possam, na medida do possível, fazer frente ao complexo contexto socioeconômico em que se veem inseridos.

Sobre o assunto, destaque-se:

Empresários lutam por fatias crescentes da riqueza sem querer abrir mão de padrões nababescos de consumo; priorizam o rentismo e, mesmo quando investem produtivamente, tendem a focar em negócios pouco arrojados, de retorno garantido, ou, ao menos, em condições muito favoráveis de realização. Nas últimas décadas, essa debilidade na propensão a investir ficou evidente nos anos 1990, quando o aumento na concentração de renda não elevou investimentos, assim como quando das desonerações em favor das empresas (defendendo margens de lucro) nos últimos governos petistas. Os empresários tendem a ser reativos, dependendo dos gastos estatais, ou carregados por ciclo já iniciado de consumo (Filgueiras, 2019, p. 25).

Em verdade, “No Brasil, a financeirização acentua a baixa propensão a investir produtivamente que já caracteriza os empresários que por aqui operam, de modo que custos reduzidos pela reforma tendem, ainda mais, a ser canalizados para outros destinos que não a ampliação da produção” (Filgueiras, 2019, p. 27).

Sobre o tema, colha-se o seguinte aporte doutrinário:

[. . .] a participação das aplicações financeiras nos resultados das empresas chama atenção pela sua magnitude. Dados divulgados pela consultoria Economatica destacam que o setor financeiro foi o que mais ganhou em 2016: com 23 instituições, os bancos conseguiram lucrar R\$ 48.595 bilhões. E dos 20 maiores lucros, quatro empresas, inseridas nos setores de mineração, energia, papel e celulose, haviam apresentado resultado negativo em 2015, recuperando-se em 2016. Diante de um quadro de crise e reduzida capacidade de investimentos, as empresas apostam na rentabilidade, focalizando a redução de custos, especialmente do trabalho, por meio de demissões e reorganização nos processos produtivos. Uma empresa de capital americano admitiu que os bons resultados apresentados em 2016 não foram reflexo das receitas das vendas, mas da despedida de empregados, renegociação de contratos e adoção do *hOme Office* (Teixeira, 2019, p. 71-72).

Interessante observar que a desmaterialização tem caráter ubíquo, atingindo inúmeros campos, inclusive as comunicações, ocorrendo a “[. . .] transformação de produtos físicos tradicionais (jornais, revistas, fotografias, CDs, DVDs), que passam a ser substituídos por gravações em softwares, em imagens virtuais, serviços de transmissão”. Mas essa mudança vai além: “[. . .] avançam os processos de robotização da linguagem, de leitura labial realizadas de forma mais precisa do que o ser humano, traduções automáticas de textos e de línguas faladas, por meio de computadores e também dispositivos móveis” (Gimenez; Santos, 2019, p. 4-5).

A desmaterialização do capital também está bastaste relacionada com a desmaterialização do trabalho, que se deu em função da desativação da indústria pesada. Com efeito, percebe-se um processo de obsolescência das grandes fábricas, as quais contratavam uma grande quantidade de empregados. Isso seu dá devido às fases ulteriores da Revolução Industrial, capitaneadas por novas tecnologias, as quais implicaram a automatização da produção, com recursos que vão deste a miniaturização à inteligência artificial (Bauman; Bordoni, 2016).

Ainda sobre o tema, colha-se o pensamento de Enriquez (2006, p. 5):

O dinheiro deve criar dinheiro, de acordo com a necessidade, sem passar pela mercadoria, e assim criar novas riquezas, passando por cima das estratégias industriais que visam o desenvolvimento. Assiste-se a um aumento contínuo das desigualdades internas e externas, a um papel preponderante dos acionistas e dos titulares de fundos de pensão em relação àquele dos administradores e trabalhadores; à globalização das trocas que beneficiam essencialmente aos países ricos – que sabem como se proteger quando lhes parece necessário; aos avanços tecnológicos dos países já desenvolvidos (as outras nações se encontram em situação de dependência crescente, apesar das resistências), que se tornam instrumentos das grandes potências. A guerra econômica se intensifica a cada dia.

Na esteira da atuação das empresas transnacionais e contando com as inúmeras facilidades decorrentes do aparato tecnológico, o mercado de capitais tornou-se também mundial, extremamente volátil e ágil. Desse modo, vultuosas somas de dinheiro podem ser transferidas de um país para outro, de uma moeda para outra, com o objetivo de buscar o melhor rendimento possível (Souto, 2003).

Essa desmaterialização do capital está estreitamente vinculada às mudanças no mundo do trabalho que se vislumbra nos últimos tempos:

A subordinação crescente do capital produtivo à lógica das finanças é uma das características constitutivas do capitalismo deste último século. A globalização impõe uma intrincada rede de relações de poder e dominação que questiona o papel dos Estados e fragiliza as políticas de proteção social e de direitos. Diferentemente do que afirmam os defensores da reforma, o que sustentamos é que está em questão o desmonte da tela de proteção social construída sistematicamente a partir de 1930, em um processo que se deu pari passo ao da industrialização do país e que se complementou, numa trajetória não linear, com a Constituição Federal de 1988. Para demonstrar essa tese, é importante discutir o processo de constituição dos direitos em perspectiva histórica para, dessa forma, se desvendar os aspectos econômicos, políticos e ideológicos que fundamentam a reforma (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p.4).

A seguir, analisar-se-á o desafio de viver num mundo em que as opções de trabalho são cada vez mais difíceis.

## 2.5 Vivendo num mundo sem trabalho

O trabalho para a vida toda é uma utopia. Em seu livro *The Brave New World of Work* (sem tradução para o português), Ulrich Beck dedica um capítulo ao que chama de “Brasilianização do Oeste”. Através de tal termo, o autor busca referir à flexibilização do mercado de trabalho, que seria uma característica do Brasil e que, paulatinamente, estaria se espalhando nos países do Oeste Europeu — os quais, como se sabe, sempre foram apontados como nascedouro do Estado do bem-estar social (Beck, 2000).

Necessário lembrar que a flexibilização dos direitos do trabalhador “[. . .] enseja a precarização das relações de trabalho e as incertezas do amanhã, onde a ideia do pleno emprego passa a ser uma hipótese não mais possível, exigindo ideias baseadas em

outros paradigmas, na medida em que o século XXI não poderá ser pautado com base na sociedade industrial” (Lazzarin, 2020, p. 32).

Sobre a flexibilização do trabalho, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 233) pontuam:

Suposta saída para a crise do fordismo nos anos 1970, a flexibilização do trabalho foi adotada como um dos elementos centrais da reestruturação produtiva e das políticas neoliberais de alinhamento das sociedades urbano-industriais capitalistas ao processo de globalização. Num campo de forças sociais desfavorável ao trabalho pela hegemonia neoliberal, a globalização consolidou o binômio flexibilização/precarização e a perda da razão social do trabalho, com a reafirmação do lucro e da competitividade como estruturadores do mundo do trabalho a despeito do discurso e de programas de responsabilidade social.

Ulrich Beck, no citado livro, retomou tema já tratado, em artigo de 1997, onde pontuava que o capitalismo está prestes a abolir o emprego formal. Assim, o desemprego, mais do que nunca, é uma realidade que aflige a sociedade ocidental, impactando inclusive a construção democrática (Beck, 1997).

Com efeito, percebe-se a proliferação de subempregos os quais se apresentam como subproduto da evolução tecnológica e da globalização da economia. Em verdade, uma parcela crescente da população mundial, infelizmente, somente dispõe de trabalhos de natureza precarizada, os quais não lhe garante, a longo prazo, sua existência (Beck, 1997).

Sobre o tema, anote-se:

Desde o início dos anos 1990, o país segue (mesmo que variando o ritmo e a intensidade) as tendências internacionais de introduzir modalidades de contratação a termo sob o argumento de ajustar o mercado de trabalho à nova realidade econômica provocada pela globalização financeira. Sob tais condições, os contratos a termo, ou modalidades “atípicas”, deixam de ser uma opção para atividades e períodos excepcionais – que necessitavam ser especialmente justificadas – e passam a ser disponibilizadas aos empregadores como uma opção a mais de contrato. (Krein; Oliveira, 2019b, p. 88).

Infelizmente, os primeiros estudos sobre a reforma trabalhista têm demonstrado que ela “[. . .] aprofunda o processo de deterioração do mercado de trabalho e fragiliza as instituições públicas do trabalho, a exemplo da Justiça do Trabalho e das entidades sindicais” (Oliveira; Galvão; Campos, 2019, p. 670).

Sobre globalização e internacionalização do capital, Trovão e Araújo (2018, p. 3) destacam:

[. . .] a emergência de atores econômicos cuja operação se dá em escala global. Esses atores não têm apenas porte e tamanho, mas, também, recursos para tal, o que leva a um aumento das inter-relações entre os espaços econômicos com crescente difusão de padrões hegemônicos de produção, tecnologia, organização e consumo em um cenário de homogeneização desses padrões.

Nesse contexto, há permanente pressão pelo ajustamento das economias nacionais a um novo formato, com a adoção de novas flexíveis que propiciem maior liberdade às empresas. Com efeito, a internacionalização do capital serviu de incentivo para que as forças de mercado se infiltrassem nos países, possibilitando a desnacionalização das relações de emprego (Ramalho; Santos; Rodrigues, 2019).

Com a citada “desnacionalização” das relações de emprego, muitas vezes, vêm junto a flexibilização e a precarização dessas relações.

Nesse sentido, adverte Dejours (2006, p. 42):

O trabalho não diminui; ao contrário, aumenta, mas muda de local geográfico graças à divisão internacional do trabalho e dos riscos. Por fim, uma parte do trabalho, evidentemente não mensurável, é deslocada não mais para o Sul e sim para o interior, pelo recurso à terceirização, ao trabalho precário, aos biscates, ao trabalho não remunerado (estágio em empresas, aprendizado, horas extras à vontade etc.), ao trabalho ilegal (estabelecimentos clandestinos no setor de vestuário, terceirização em cascata na construção civil ou na manutenção de usinas nucleares, nas firmas de mudanças ou de limpeza etc.).

Nessa esteira, colha-se o escólio de Dejours (2006, p. 19) sobre o sofrimento causado pelo desemprego<sup>12</sup>, referindo-se à realidade europeia, o que, entretanto, é totalmente aplicável ao contexto brasileiro:

Indubitavelmente, quem perdeu o emprego, quem não consegue empregar-se (desempregado primário) ou reempregar-se (desempregado crônico) e passa pelo processo de dessocialização progressivo, sofre. É sabido que esse processo leva à doença mental ou física, pois ataca os alicerces da identidade. Hoje, todos partilham um sentimento de medo — por si, pelos próximos, pelos amigos ou pelos filhos — diante da ameaça de exclusão. Enfim, todo mundo sabe que a cada dia aumentam em toda a Europa o número de excluídos e os riscos de exclusão, e ninguém pode em sua consciência esconder-se atrás do véu demasiado transparente da ignorância que serve de desculpa.

Para o homem médio — enquanto os empregos de outrora migram para o exterior, na esteira das cadeias globais de valor, ou são tragados pelo advento tecnológico, com o fechamento de fábricas e a perda de influência crescente das entidades sindicais — “[...] o trabalho já não proporciona mais uma posição segura na sociedade” (Mounk, 2019, p. 254).

Ademais, o desemprego é uma realidade que bate à porta, principalmente das classes sociais menos favorecidas, atingindo especialmente os menos escolarizados. Com efeito, o risco de ocupar um posto de trabalho precarizado ou de ficar desempregado é maior para aquelas pessoas que ocupam os estratos sociais mais baixos e também para as pessoas menos qualificadas (Beck, 2011).

Sobre o tema, uma pesquisa do ManpowerGroup revelou que 81% das empresas no Brasil enfrentaram falta de mão de obra qualificada em 2022, acima da média global de 75%. A consultoria entrevistou 40 mil empregadores em 40 países, e 3 em cada 4 empresários relataram dificuldades em encontrar talentos. As empresas encontram dificuldades crescentes para preencher vagas, desde as mais simples até as que exigem maior preparo, devido ao avanço tecnológico que demanda alta competência humana. A qualificação da mão de obra envolve não apenas formação e execução, mas também

<sup>12</sup> “O desemprego [...] se expressa em situações muito distintas que vão desde a elevada quantidade de pessoas inativas até a predominância de altas taxas de desalento e de subutilização da força de trabalho. Tal heterogeneidade também é observada entre os ocupados cuja natureza da inserção passa a variar muito, tornando-se cada vez menos relevante o emprego típico do padrão fordista (emprego em tempo integral e com proteção social).” (Trovão; Araújo, 2018, p. 13).



comportamentos e habilidades humanas diferenciadas, as chamadas *soft skills* (Garcia, 2022).

Com efeito, a demanda por trabalhadores qualificados está aumentando, enquanto a procura por trabalhadores com baixa qualificação e sem experiência diminui, impactando jovens e mulheres. Outras mudanças no mercado de trabalho incluem jornadas flexíveis, maior exigência de polivalência e a expansão do trabalho autônomo, geralmente terceirizado (Trovão; Araújo, 2018).

Diga-se que a sociedade atual é pródiga na precarização de seus postos de trabalho: "A revolução tecnológica pode em breve excluir bilhões de humanos do mercado de trabalho e criar uma nova e enorme classe sem utilidade, levando a convulsões sociais e políticas com as quais nenhuma ideologia existente está preparada para lidar" (Harari, 2018, p. 27).

Em verdade, "No contexto atual, de crise estrutural do emprego, as políticas prevaletentes concorrem para penalizar o trabalho e favorecer o capital. Resta para as majorias o trabalho precário." (Krein; Oliveira, 2019a, p. 130).

Com efeito, "[. . .] sistemas alternativos de produção e de controle do trabalho abrem o caminho para a alta remuneração de habilidades técnicas gerenciais e de caráter empreendedor" (Harvey, 2008, p. 181).

Sandel (2020, p. 33) aponta esse desânimo com a nova realidade do mundo do trabalho:

Na nova ordem econômica, a noção de trabalho atrelada a uma carreira vitalícia acabou; o que importa agora é inovação, flexibilidade, empreendedorismo e uma constante disponibilidade para aprender novas habilidades. Mas, de acordo com essa consideração, vários trabalhadores demonstram sentirem-se ofendidos com a demanda de se reinventarem, enquanto o emprego que outrora tiveram é terceirizado para países de mão de obra barata ou é designado a robôs.

Esse rebaixamento da qualidade dos empregos e mesmo o crescimento vertiginoso do desemprego é facilmente detectável no Brasil, no período de 2016 a 2021, situação que se viu agravada pela pandemia. Com efeito, dados do IBGE indicam que o país, no trimestre encerrado em abril/2021, atingiu o recorde de 14,7% de taxa de desemprego, representando 14,8 milhões de desempregados, aos quais se deve somar 6 milhões de desalentados, que são aqueles que desistiram de buscar ocupação (Carranço, 2021; Nitahara, 2021).

Ademais, nos últimos anos, tem se aceitado amplamente a terceirização em atividades-fim da economia, bem como a ampla flexibilização de direitos laborais, com o advento da chamada Reforma Trabalhista, o que contribui para a precarização dos postos de trabalho e mesmo para a extinção de empregos.

Nesse sentido, anote-se:

[. . .] a reforma reafirma e radicaliza a liberalização da terceirização e do trabalho temporário, mesmo sendo pública a vasta produção científica que evidencia a relação entre terceirização e acidentalidade, inclusive para trabalhadores que realizam as mesmas atividades. Trata-se, também neste caso, de uma normatização sem qualquer guarida factual que a sustente, e que se assenta exclusivamente na capacidade de imposição dos interesses empresariais predatórios na atual conjuntura de ataque aos princípios democráticos (GT

Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 39).

No mesmo sentido, Coutinho (2017) aponta que a alegada intenção reformista tem por objetivo reduzir o custo do trabalho, mediante sua extrema precarização, em todas as dimensões possíveis, especialmente no que toca à jornada de trabalho. Esta passa a ser extenuante, intensa e intermitente, com rebaixamento da remuneração. Tudo em atendimento aos interesses do capital, o qual pugna pela ampliação de ganhos, considerando o trabalho humano como mera mercadoria.

Diga-se que as políticas flexibilizantes não cessaram com o fim do governo Temer, sendo, em verdade, renovadas no governo Bolsonaro. Este, Parlamentar do chamado “baixo clero”<sup>13</sup>, Bolsonaro sempre esteve relacionado a temas polêmicos, como a defesa do golpe militar de 1964, a apologia à tortura<sup>14</sup> e à liberação indiscriminada do uso de armas pela população civil.

Diga-se que as elites nacionais, acompanhadas de uma certa classe média, as quais se viram ameaçadas por Lula, Dilma e seu campo político, encontraram em Bolsonaro uma caixa de amplificação do seu pensamento retrógrado e pouco preocupado com a melhoria das condições de vida da população mais pobre. Tal viés ideológico já tinha encontrado anteriormente em Temer e nos apoiadores do impeachment de Dilma Rousseff seu ancoradouro inicial para a mudança de rumos da política nacional.

Sobre o tema, anote-se: “[. . .] vale ressaltar a dificuldade de aceitação, por parte de representantes das classes dominantes, da intromissão’ de populares nas decisões públicas, que quase sempre foram controladas por organizações partidárias das elites brasileiras” (Soto *et al.*, 2010, p. 28).

A extinção do Ministério do Trabalho e Emprego, com a sua incorporação ao Ministério da Economia, ocorrida no primeiro ano de governo de Bolsonaro reflete as prioridades de seu governo, pouco preocupado com o campo do trabalho humano. Há se dizer que a recriação do referido órgão, em 2021, não sinaliza uma alteração de rumo do governo, tendo servido apenas de “moeda de troca” num processo de acomodação da base de sustentação do governo (Cristaldo, 2021).

As políticas flexibilizantes citadas contemplariam dois aspectos fundantes: (i) a possibilidade de demitir-se trabalhadores sem maiores formalidades ou indenizações; e (ii) a redistribuição dos riscos do negócio, com o objetivo de catapultá-los para longe do

<sup>13</sup> “Baixo clero é a expressão criada no tempo do deputado Ulysses Guimarães, um dos líderes do processo de redemocratização do país, para definir o poder dos deputados de pouca expressão movidos principalmente por interesses paroquiais ou pessoais. Eles sempre foram uma força política expressiva, mas costumavam atuar nos porões do Legislativo, engordando com as migalhas das disputas entre as figuras mais renomadas que frequentam o noticiário.” (Costa, 2009, on-line).

<sup>14</sup> Bolsonaro, no voto que proferiu por ocasião da aprovação do *impeachment* de Dilma Rouseff, fez menção a Carlos Alberto Brilhante Ustra, conhecido torturador do regime militar, fato que levou a OAB do Rio de Janeiro a pedir sua cassação por apologia à tortura. Lembre-se que “Durante o regime militar, entre 1970 e 1974, Ustra foi o chefe do DOI-Codi do Exército de São Paulo, órgão de repressão política do governo militar. Ali, sob o comando do coronel, ao menos 50 pessoas foram assassinadas ou desapareceram e outras 500 foram torturadas, segundo a Comissão Nacional da Verdade.” (Barba; Wentzel, 2016, on-line).

empregador e da economia, devendo os mesmos ser suportados pelo indivíduo trabalhador (Beck, 2000).

Discorrendo especificamente sobre a reforma trabalhista, apontam-se as medidas encampadas pelo governo Temer:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas; 2. Flexibilização da jornada de trabalho; 3. Rebaixamento da remuneração; 4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho; 5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva; 6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 5-6).

Há que se registrar ainda a tentativa dos empreendimentos modernos de repassar os riscos do negócio para o trabalhador. Nesse sentido, o empregado depende do atingimento de metas que lhe são impostas, de bom desempenho em avaliações frequentes e mesmo da prospecção de novos negócios para receber salário melhor ou mesmo para continuar no emprego.

Também as despesas do negócio, como compra de equipamentos e pagamento de internet e conta de telefonia têm sido assumidas pelo trabalhador. Tudo em detrimento do princípio juslaboral da alteridade, segundo o qual os riscos do empreendimento devem ser suportados pelo empregador e jamais repassados ao empregado<sup>15</sup>. O teletrabalho e o trabalho em plataformas digitais são exemplos dessa tendência.

Nesse sentido, cite-se Gaia (2019, p. 189):

As transformações operadas na organização do trabalho levaram a modificação parcial da divisão tradicional anteriormente exposta, como forma de tornar mais competitivas as empresas. A eficiência do negócio passa pela redução dos custos envolvidos na produção, em vista a aumentar a realização da mais-valia. Uma das modificações praticadas foi a de estabelecer que o empregado fosse responsável pela aquisição de parte ou mesmo da totalidade das ferramentas necessárias à realização da atividade. A alteração não se restringe apenas ao ferramental necessário à produção. A aquisição dos meios de produção, sua conservação e manutenção foram transferidas gradativamente para a responsabilidade do trabalhador, como se observa, por exemplo, no teletrabalho.

Interessante observar a “virada discursiva” nas organizações que ocorreu (e ainda se busca implementar em alguns nichos), com o objetivo de tornar mais palatável ao trabalhador o processo de reestruturação produtiva. A mesma é um artifício discursivo, construído sob a lógica da manipulação, direta ou, na maioria das vezes, ideológica, na busca da superação do modelo clássico de emprego (mais protetivo). Tem, assim, como objetivo a adoção de um extenso cabedal de artifícios precarizantes, como a flexibilização dos direitos trabalhistas, a criação de falsas cooperativas de mão de obra, a pejetização de empregados e a uberização do trabalho (Figaro, 2008).

Sobre a reestruturação produtiva, Antunes e Praun (2015, p. 9) argumentam:

A implantação de programas de qualidade total, dos sistemas *jUst-in-time* e *kanban*, além da introdução de ganhos salariais vinculados à lucratividade e à produtividade

<sup>15</sup> A Consolidação das Leis do Trabalho, no caput de seu art. 2º, define como empregador “a empresa, individual ou coletiva, que assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço” (BRASIL, 1943, on-line).

(de que é exemplo o programa de participação nos lucros e resultados — PLR), sob uma pragmática que se adequava fortemente aos desígnios neoliberais, possibilitou a expansão intensificada da reestruturação produtiva, tendo como consequências a flexibilização, a informalidade e a profunda precarização das condições de trabalho e vida da classe trabalhadora brasileira.

No mesmo sentido, Harvey (2008, p. 257) acentua:

A transição para a acumulação flexível foi feita em partes por meio da rápida implantação de novas formas organizacionais e de novas tecnologias produtivas. Embora estas últimas possam ter se originado na busca da superioridade militar, sua aplicação teve muito que ver com a superação da rigidez do fordismo e com a aceleração do tempo de giro como solução para os graves problemas do fordismo-keynesianismo, que se tornaram uma crise aberta em 1973. A aceleração da produção foi alcançada por mudanças organizacionais da direção da desintegração vertical — subcontratação, transferência de sede etc. — que reverteram a tendência fordista de integração vertical e produziram um curso cada vez mais indireto na produção, mesmo diante da crescente centralização financeira. Outras mudanças organizacionais — tais como o sistema de entrega “just-in-time”, que reduz os estoques —, quando associadas com novas tecnologias de controle eletrônico, de produção em pequenos lotes etc., reduziram os tempos de giro em muitos setores da produção (eletrônica, máquinas-ferramenta, automóveis, construção, vestuário etc.). Para os trabalhadores, tudo isso implicou uma intensificação dos processos de trabalho e uma aceleração da desqualificação e requalificação necessárias ao atendimento de novas necessidades de trabalho.

Sustentam Krein e Oliveira (2019a, p. 145): “Com disseminação dos serviços por aplicativos, esses vêm se tornando casos emblemáticos de jornadas estendidas e flexíveis. Contudo, essa tendência de flexibilização atinge todos os segmentos de trabalhadores”.

No mesmo sentido, afirma Santiago (2008, p. 54-55):

O novo padrão de acumulação flexível acarretou profundas transformações no mercado de trabalho. É que a constante metamorfose do mercado, a acirrada competitividade e a redução das margens de lucro induzem os capitalistas a tirarem proveito do crescente excedente de mão-de-obra e da debilidade sindical, imprimindo regimes e contratos de trabalho mais flexíveis, traduzidos por aumento efetivo da jornada de trabalho anual para empregados regulares, pelo incremento do trabalho em tempo parcial ou temporário, pela subcontratação e por outras engenhosidades que buscam retirar direitos e conquistas dos trabalhadores, sob a alegação de o setor produtivo se tornar mais competitivo.

Nesse contexto, termos como colaborador, empreendedor, parceiro, equipe, participação, diálogo, aprendizado, missão, entre tantos outros, próprios do meio negocial, do marketing e mesmo da religião têm sido amplamente usados, no meio corporativo, para fazer referência aos empregados ou prestadores de labor. Busca-se manifestar valores que, na prática, não são vivenciados, configurando-se como verdadeiros “simulacros linguísticos”, utilizando-se do discurso para persuadir e controlar (Figaro, 2008).

Tal prática tenta impingir aos ditos “colaboradores” uma condição de autonomia e dinamicidade empresarial incompatível com a sua formação pessoal e profissional, com os recursos financeiros de que dispõem e com a própria vontade negocial que manifestam. Dessa maneira, quer pelo intuito manipulador ínsito dos mesmos, quer pela falta de clareza com que esses termos são utilizados, condena-se seu uso.

Nesse sentido, Dejours (2006, p. 65) denuncia o que chama de “eufemização do real” (grifos no original):

O discurso oficial sobre o trabalho e sua organização é pois construído sobretudo para servir a uma propaganda visando ao *exterior* da empresa: o mercado, a clientela etc. Na verdade, contudo, atualmente ele é também construído para servir a objetivos “internos”, da “cultura da empresa”, que preconizam o rigoroso ajustamento da produção e da organização do trabalho às exigências do mercado e da clientela, devendo, além disso, atestar a satisfação e a felicidade dos empregados que trabalham na empresa. No todo, a descrição ganha o lisonjeiro título de “valorização”, noção que teve um desenvolvimento considerável no discurso modernizado das organizações.

A eufemização do real do trabalho e do sofrimento de quem produz não tem nada de novo em si. Também a mentira comercial é bastante antiga. A novidade é a orientação das práticas discursivas de “valorização” para dentro da empresa, visando aos atores da organização. Em virtude mesmo das práticas discursivas adotadas pelos atores sociais, em particular pelas organizações sindicais, com relação à segurança, aos acidentes, às doenças profissionais, aos conflitos internos da empresa etc., parece pouco realista, ultimamente, tentar uma propaganda de tipo comercial voltada para os próprios empregados.

Em verdade, essa prática tem por objetivo ocultar desejos do sistema de produção capitalista, o qual objetiva produzir cada vez mais, com menos insumos. Desse modo, “Sob o discurso de excelência, melhoria contínua e empregados cooptados como ‘colaboradores’, as relações de trabalho são transformadas de forma a mascarar a dominação capitalista sobre o trabalho humano, ao passo que o intensificam cada vez mais” (Pereira *et al.*, 2020, p. 2).

Sobre o tema, faz-se relevante registrar a lição de Harvey (2008, p. 119):

A disciplina da força de trabalho para os propósitos de acumulação do capital — um processo a que vou me referir, de modo geral, como “controle do trabalho”— é uma questão muito complicada. Ela envolve, em primeiro lugar, alguma mistura de representação, familiarização, cooptação e cooperação, elementos que têm de ser organizados não somente no local de trabalho como na sociedade como um todo. A socialização do trabalhador nas condições de produção capitalista envolve controle social das capacidades físicas e mentais. A educação, o treinamento, a persuasão, a mobilização de certos sentimentos sociais (a ética do trabalho, a lealdade aos companheiros, o orgulho local ou nacional) e propensões psicológicas (a busca da identidade através do trabalho, a iniciativa individual ou a solidariedade social) desempenham um papel e estão claramente presentes na formação de ideologias dominantes cultivadas pelos meios de comunicação de massa, pelas instituições religiosas e educacionais, pelos vários setores do aparelho do Estado, e afirmadas pela simples articulação de sua experiência por parte dos que fazem o trabalho.

Ainda na análise das dificuldades do trabalhador, no contexto das inovações tecnológicas, há que se citar o advento da inteligência artificial, a qual ameaça os postos de trabalho de maneira jamais vista na história da humanidade, em especial, pela sua capacidade de operar em rede de informações.

Nesse sentido, cite-se Harari (2018, p. 30):

Como humanos são seres individuais, é difícil conectar um ao outro e se certificar de que estão todos atualizados. Em contraste, computadores não são indivíduos, e é fácil integrá-los numa rede flexível. Por isso estamos diante não da substituição de milhões de trabalhadores humanos individuais por milhões de

robôs e computadores individuais, mas, provavelmente, da substituição de humanos individuais por uma rede integrada. No que diz respeito à automação, portanto, é errado comparar as habilidades de um único motorista humano com as de um único carro autodirigido, ou as de um único médico humano com as de um único médico de IA. Em vez disso, deveríamos comparar as habilidades de uma coleção de indivíduos humanos com as habilidades de uma rede integrada.

Trata-se de tema bem mais complexo do que parece, posto que se estaria diante do fim da “sociedade do trabalho”, uma vez que o desemprego não decorreria somente “[. . .] de crises econômicas cíclicas; seria antes decorrente do sucesso do capitalismo tecnologicamente avançado”<sup>16</sup> (Beck, 2000, p. 2).

Há que se dizer, entretanto, que essa “disputa” somente é desfavorável porque está-se numa configuração de dominação do capital. Em verdade, esses recursos tecnológicos deveriam servir a todos, inclusive aos trabalhadores.

### 2.5.1 Toyotismo

O Toyotismo, muito embora seja herdeiro das práticas iniciadas por Taylor e Ford, se consolidou no período da revolução informacional, valendo-se dos novos aparatos tecnológicos disponíveis.

Cite-se que seu referencial é o Japão da década de 1960, tendo como idealizador Taiichi Ohno que “[. . .] passou a fazer mudanças na produção introduzindo técnicas que permitiam alterar rapidamente máquinas e flexibilizar os processos por meio de regras criteriosas” (Chiavenato, 2014, p. 78-79).

Dada a flexibilidade de sua concepção, bem como sua abordagem mais positiva em relação à condição do homem trabalhador, este paradigma de administração da produção acabou superando os modelos de administração da produção Taylorista e Fordista (Ibid.).

Dada a limitação do presente trabalho, faremos somente a enunciação das principais características do Toyotismo (grifos no original):

**Automatização:** realizada por meio de máquinas capazes de parar automaticamente quando surgem problemas. O trabalhador que fazia seu trabalho em uma única máquina começa a poder atuar em várias, ocasionando a redução do número de trabalhadores.

**Just-in-time:** toda demanda deve ser produzida após efetivada sua venda, a fim de manter um fluxo contínuo de produção. Para tanto, utilizam-se sistemas visuais de informação (kanban) para mostrar a quantidade de peças necessárias para o dia.

**Trabalho em equipe:** Consiste em agrupar os trabalhadores em equipes, sob a orientação de um líder que coordena e substitui qualquer deles quando ausente. Isso elimina “tempo morto” entre um trabalhador e outro, cabendo aos empregados descobrir os tempos mortos para eliminá-los. Busca uma “fábrica mínima”, ou seja, com efetivo mínimo de trabalhadores.

<sup>16</sup> Texto original: “The ‘job for life’ has disappeared. Thus, rising unemployment can no longer be explained in terms of cyclical economic crises; it is due rather to the successes of technologically advanced capitalism.”

**Administração por estresse:** o trabalho em equipe representa a pressão que cada trabalhador sofre para desempenhar sua função com qualidade, sob pena de ser rejeitado pelos participantes da equipe.

**Flexibilização da mão de obra:** cada trabalhador deve ser polivalente para assumir qualquer posto que seja necessário. Essa flexibilização requer qualificação das pessoas para garantir um índice zero de desperdício.

**Gestão participativa:** os trabalhadores são tratados como participantes ou parceiros da empresa e passam a responder pelo andamento da produção, ao mesmo tempo em que participam do processo de controle de qualidade. Isso estimula a meritocracia.

**Controle de qualidade:** o controle de qualidade passa a ser descentralizado e entregue à responsabilidade direta dos trabalhadores.

**Subcontratação ou terceirização:** tudo o que não for essencial pode e deve ser delegado a outras empresas que façam melhor e mais barato (Gounet, 1998; Chiavenato, 2014, p. 79-80).

Destaca-se, do elenco supra, uma abordagem mais centrada nos trabalhadores, realçando conceitos das ciências humanas e comportamentais, tais como: trabalho em equipe, gestão participativa, motivação, meritocracia, liderança e comprometimento.

Lamenta-se, entretanto, que a subcontratação e a terceirização já encontrassem abrigo no modelo Toyotista, dada a natureza precária dos postos de trabalho decorrentes desses instrumentos de gestão.

Critica-se também a total eliminação do chamado tempo livre entre uma tarefa e outra.

Sobre o tema, colha-se o ensinamento de Maior (2017) pontua que liminar o “tempo morto” para aumentar a eficiência do serviço pode fazer com que o trabalhador se identifique mais com a máquina e se torne submisso a ela, já que ela detém o conhecimento, o que pode causar danos físicos e mentais.

Gounet (1999, p. 8-9), no prefácio à edição brasileira de seu livro *Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel*, resume as críticas à organização Toyotista, a qual se centraria na exploração dos trabalhadores:

Intensificação do trabalho, o que sobrecarrega ao máximo cada operário: “Ele deve ser mais rápido, deve reduzir tempos mortos (durante os quais espera o veículo em seu lugar, e que lhe permitem respirar um pouco, diante do ritmo da linha de produção), deve cumprir novas tarefas, como o controle da qualidade ou a manutenção corrente das máquinas.”

Redução dos salários e degradação da proteção social aos trabalhadores: “Em uma fábrica terceirizada, as condições sociais são sempre piores que em uma grande unidade de produção, na qual os trabalhadores podem formar uma força organizada, capaz de extrair certas vantagens através da luta.”

Perda do sentimento de classe: “[. . .] o Toyotismo divide completamente os trabalhadores. Aloca-os em firmas menores. [. . .] mesmo no interior de uma fábrica de montagem os contratos de trabalho se tornam cada vez mais diferenciados. Alguns trabalhadores são temporários, outros têm um emprego de caráter permanente. Alguns são chefes de equipe, outros são simples membros. E todos estão divididos em times, a unidade que deve, ela própria, funcionar como uma pequena empresa. No interior desse time, de novo há divisão, pois os trabalhadores não querem ser acusados de responsáveis pela má performance do grupo. Daí que todo mundo fiscaliza todo mundo.”

O autor conclui, sob visão manifestamente marxista, declarando intenso pessimismo frente à evolução do capitalismo, pontuando que, à medida que a crise se intensifica, os empresários tentam recuperar os lucros perdidos com a queda das vendas às custas dos trabalhadores. Com o avanço do capitalismo, eles introduzem métodos sofisticados para aumentar a produtividade de cada trabalhador na criação de riqueza geral, ao mesmo tempo em que diminuem a capacidade de resistência coletiva dos operários (Gounet, 1999).

Infelizmente, não há como discordar dessa observação, sendo a Reforma Trabalhista de 2017, como se demonstrará, exemplo concreto dessa tendência.

Diga-se que o controle e submissão dos empregados visam a aumentar a produtividade e reduzir custos, utilizando o medo da perda do emprego, competitividade intensa, prazos inadequados e autoritarismo. Esses métodos, conhecidos como gestão por medo, estresse e injúria, desarticulam solidariedade e mobilização coletiva, degradam o ambiente organizacional e podem levar ao assédio moral entre os trabalhadores, causando sofrimento psicológico (Delgado; Dias, 2020).

A seguir, analisa-se o advento da reforma trabalhista.



### 3 REFORMA TRABALHISTA: NO MEIO DO CAMINHO TINHA UMA PEDRA

Necessário citar, no presente estudo, que a Reforma Trabalhista — alicerçada em falsas premissas, como se demonstrará — acabou por criar institutos laborais altamente condenáveis, como o do trabalho intermitente, o trabalho em tempo parcial, a prestação de labor por trabalhador autônomo de forma permanente, entre tantos outros<sup>17</sup>.

Diga-se que a reforma trabalhista foi apresentada para a população como uma política pública benéfica:

Do modo como é apresentada, a reforma trabalhista é uma política pública que mira a sobrevivência da maioria da população, que precisa de emprego para viver (ou depende de alguém que precisa). Como não têm recursos acumulados, nem podem produzir sozinhas, essas pessoas vão ao mercado vender sua força de trabalho. Contudo, elas dependem de que alguém (um contratante) compre essa mercadoria. A reforma se apresenta como ferramenta para aumentar a compra e melhorar as condições do negócio (com a formalização), portanto, visa promover a sobrevivência (digna) de trabalhadores e seus dependentes. Para tanto, a reforma declara visar o comportamento dos empregadores, para que eles contratem mais. Como tem sido praxe em todo o mundo, isso ocorreria por meio da “flexibilização” da legislação (Filgueiras, 2019, p. 19).

Sobre sua tramitação, destaque-se:

O projeto de lei de autoria do Poder Executivo foi encaminhado à Câmara dos Deputados em 23/12/2016, cujo despacho inicial, datado de 03/02/2017, sob a assinatura do presidente da Casa, deputado Rodrigo Maia, do Partido Democratas — DEM — determinou a constituição de Comissão Especial, tendo em vista a competência das Comissões de Seguridade Social e Família, Desenvolvimento Econômico, Indústria, Comércio e Serviços, Trabalho, de Administração e Serviço Público e Constituição e Justiça e Cidadania, soa a justificativa de atender o Regimento Interno da Câmara dos Deputados. O então deputado Rogério Marinho, do Partido da Social Democracia Brasileira - PSDB, foi designado relator (Gomes, 2023, p. 56).

Ela veio oferecer aos empregadores um amplo cardápio de artifícios legais para a

<sup>17</sup> “Os principais temas de que trata a reforma são os seguintes:

- 1) Acordos coletivos: o negociado prevalece sobre o legislado mesmo que menos benéfico para o trabalhador. Eles versam sobre temas como jornada de trabalho (podendo alcançar até 12 horas), plano de carreira, licença maternidade.
- 2) Jornada parcial: podem ser de até 30 horas semanais (antes apenas 25 horas) sem hora extra, ou de até 26 horas semanais com acréscimo de até seis horas extras.
- 3) Férias: podem ser parceladas em até três vezes (não inferior a cinco dias com uma delas sendo obrigatoriamente maior do que 14 dias).
- 4) Grávidas e lactantes: Podem trabalhar agora em locais insalubres, sendo afastadas somente a pedido médico.
- 5) Contribuição sindical: passa a não ser mais obrigatória.
- 6) Autônomos: as empresas podem contratar autônomos, ainda que se verifique uma relação de exclusividade, sem significar vínculo empregatício.
- 7) Trabalho em domicílio: não há controle de jornada, sendo a remuneração feita por tarefa.
- 8) Trabalho intermitente: contratos em que o trabalho não é contínuo passam a ser permitidos, sendo que a convocação do empregado pelo empregador deve ocorrer com três dias de antecedência e sua remuneração é feita por hora não inferior ao valor-hora referente ao salário mínimo.
- 9) Almoço: o tempo de almoço (antes de uma hora) passa a ser objeto de negociação entre empregador e empregado.
- 10) Ações na Justiça: se o trabalhador perder ações na Justiça do Trabalho ele deverá arcar com custos processuais e honorários do empregador.” (Trovão; Araújo, 2018, p. 17).

contratação de trabalhadores, o que acaba por rebaixar direitos da classe operária (Galvão *et al.*, 2019).

Sobre o tema, anote-se:

Tomemos o exemplo do MEI, modalidade de contratação que precede a reforma de 2017. Implementado em 2009 com o objetivo de ampliar o acesso dos informais a direitos sociais, especialmente o previdenciário, teve uma consequência adversa – o crescimento de relações de emprego disfarçadas (fraudes) e da individualização do acesso a direitos, o que pode contribuir para o enfraquecimento dos sindicatos (Galvão *et al.*, 2019, p. 257).

Trata-se, portanto, de “[. . .] um debate fundamental sobre a forma de apresentação de interesses e as possibilidades de bem-estar na sociedade em que vivemos” (Filgueiras, 2019, p. 20).

Tal reforma, veio juntar-se ao teto de gastos, introduzido pela Emenda Constitucional nº 95, e à Reforma da Previdência, todas na contramão do Estado Social estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (Rossi, 2019).

Sobre o teto de gastos, colha-se a doutrina de Teixeira (2019, p. 66-67):

Com o objetivo de ampliar o superávit primário sem alterar as formas de arrecadação federal e reduzir as despesas públicas foi aprovada em dezembro de 2016 a Emenda Constitucional – EC95, com isso, abre-se caminho para redução do tamanho do Estado e da própria capacidade de arrecadação em um futuro próximo. A medida limita a ampliação dos gastos federais, pelos próximos 20 anos, à correção da inflação pelo ano anterior, enquanto o PIB se elevará não só pela inflação, mas também pelo crescimento real. Sendo assim, a cada ano, as despesas federais avançarão menos do que o PIB, garantindo assim uma queda da despesa em relação ao Produto. Esse esforço fiscal tem como motivação a necessidade de atender as exigências do capital financeiro e do rentismo que impõe ao atual governo equilíbrio nas contas públicas para seguir pagando os juros da dívida pública. Dada a composição dos gastos públicos federais, é possível afirmar que só existe possibilidade de cortar esse montante dos gastos se um conjunto de medidas de caráter regressivo, em combinação, forem adotadas, dentre elas a reforma trabalhista e previdenciária.

Já sobre a reforma da previdência social, Krein e Oliveira (2019a, p. 153): “[. . .] a tendência é de dificuldades adicionais para o pleno funcionamento da previdência social, pois, por um lado, as pessoas tendem a contar com maiores obstáculos para os benefícios da seguridade social, visto que em maior número não conseguirão cumprir os requisitos exigidos, especialmente de tempo de contribuição.”

Em verdade,

[. . .] um conjunto de medidas estruturais é adotado com o objetivo de criar um ambiente institucional favorável para o capital produtivo e para o rentismo, assegurando aos primeiros a possibilidade de reduzir custos por meio da reforma trabalhista e da ampliação da terceirização, e garantindo aos últimos a rentabilidade via redução dos gastos públicos e da reforma da previdência (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 7).

Sobre a reforma trabalhista, colha-se a doutrina de Trovão e Araújo (2018, p. 22):

A reforma trabalhista apenas aprofundou a tendência de substituição de empregos mais bem remunerados por empregos de baixa renda. Após sua implementação, o que se percebe é um acirramento da trajetória negativa de destruição de postos de trabalho nas faixas medianas de rendimento e uma elevação da criação de

postos de trabalho de baixa renda, indicando um efeito de substituição perverso em termos de perfil do emprego gerado.

Interessante observar que a reação contra o novo pacto social estabelecido pela Constituição de 1988 surgiu no bojo de sua própria elaboração, conforme lição de Fagnani (2019, p. 119):

A reação contra o pacto social de 1988 começou antes mesmo de a Constituição ser promulgada. Esse ímpeto foi revigorado a partir de 1990 quando o governo brasileiro fez opção tardia pelo neoliberalismo. Assim, no plano internacional, quando incorporamos alguns dos valores do paradigma do Estado de Bem-estar, ele estava na contramão do movimento global marcado pela hegemonia da agenda neoliberal no contexto do capitalismo dominado pelas finanças.

O projeto neoliberal exigia a eliminação do Capítulo sobre a "Ordem Social" da Constituição da República. O Estado Mínimo, hegemônico na agenda das instituições de fomento internacional, era incompatível com os valores do Estado de Bem-Estar recém-introduzidos pela Carta de 1988: Seguro Social versus Seguridade Social; focalização versus universalização; assistencialismo versus direitos; privatização versus prestação estatal direta dos serviços; desregulação e contratação flexível versus direitos trabalhistas e sindicais.

Sobre o tema, destacam Trovão e Araújo (2018, p. 6):

É na década de 80, em meio ao fortalecimento da visão liberal/conservadora que via no Welfare State os entraves para a retomada do crescimento econômico nas economias desenvolvidas, que a retórica da redução dos custos associados ao trabalho e a defesa da expansão da flexibilização do mercado de trabalho também ganharam impulso. O discurso era de que a retomada do dinamismo econômico e consequente redução das taxas de desemprego dependeriam da flexibilização do mercado de trabalho. Observa-se, também, que nessa época houve uma consolidação e uma ampliação do processo de redução dos gastos públicos com impactos sobre os gastos sociais.

Comentando a reforma trabalhista no Brasil, Braga (2018) aponta que a liberdade que tem o empregador de demitir um empregado e depois recontratá-lo, seja através da terceirização, do trabalho intermitente ou mesmo da "pejotização" é altamente perversa para a classe trabalhadora, pois resulta na diminuição dos patamares salariais, no aumento das jornadas e na deterioração das condições de trabalho. Esse cenário, segundo o autor, é extremamente complexo e desafiador para os trabalhadores, os quais têm que se articular para que essa realidade não se espraie, visto seu caráter devastador para a classe trabalhadora.

Sobre o conceito de classe trabalhadora, colha-se a doutrina de Antunes (2013, p. 202) (grifos no original):

Uma noção ampliada de classe trabalhadora deve incluir, também, todos aqueles e aquelas que vendem sua força de trabalho em troca de salário, incorporando, além do proletariado industrial, dos assalariados do setor de serviços, também o proletariado rural, que vende sua força de trabalho para o capital. Incorpora o proletariado precarizado, o subproletariado moderno, *part time*, o novo proletariado dos *McDonalds*, os trabalhadores terceirizados e precarizados, os trabalhadores *assalariados* da chamada "economia informal", que muitas vezes são indiretamente subordinados ao capital, além dos trabalhadores desempregados, expulsos do processo produtivo e do mercado de trabalho pela reestruturação do capital e que hipertrofiaram o exército industrial de reserva na fase de expansão do *desemprego estrutural*.

Pois bem.

Ainda sobre a reforma, pontifica o GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP (2017) que sua lógica é a redução de custos. Dessa forma, teve ampla adesão dos setores patronais. Assim, pretende permitir aos patrões obter competitividade em atividades de baixa produtividade. Tem como alvo prioritário os direitos dos trabalhadores e instituições como a Justiça do Trabalho, a qual tem como mister dar concretude aos direitos sociais da classe trabalhadora em suas decisões.

Registre-se ainda a debilidade dos entes sindicais<sup>18</sup> — em parte advinda da revogação da contribuição sindical obrigatória, forjada no seio da Reforma Trabalhista — acentuando um processo, já em andamento, de ausência de reconhecimento dos trabalhadores como classe social<sup>19</sup>:

Indústrias querem contratar com base no mérito, e não de acordo com o nível de desemprego, assim como querem despedir absentistas ou pessoas improdutivas. Ao contrário do que ocorreu nos anos anteriores, nos quais havia um sentido vigoroso de solidariedade social apoiado por sindicatos fortes, a ideia de liberalização do mercado de trabalho está se tornando mais aceita pela opinião pública, culminando com a regularização de contratos de trabalho de curto prazo e de emprego temporário ou de prazo fixo, o início oficialmente legalizado (não o cultural, que já ocorrera) da precariedade no emprego (Bauman; Bordoni, 2016, p. 114).

Esse processo parece esmaecer o conceito de classe social, falando-se inclusive em *individUalisatiOn Of class* que seria um processo de:

“Individualização de classe”, em que as pessoas passaram a ver as identidades de classe não em termos de consciência coletiva de classe, mas através das lentes particulares através das quais eles veem suas próprias vidas. Esse argumento é consistente com a visão agora amplamente aceita de que uma “nova política de classe” está emergindo, na qual a classe trabalhadora e grupos desfavorecidos não se mobilizam ativamente por meio da participação política, desistindo e tornando-se desengajados<sup>20</sup> (Mijis; Savage, 2020, p. 4-5).

<sup>18</sup> Sobre o enfraquecimento das entidades sindicais, no âmbito internacional, colha-se a ponderação de Dejours (2006, p. 37): “Se hoje a principal fonte de injustiça e de sofrimento na sociedade francesa é o desemprego, o grande palco do sofrimento é certamente o do trabalho, tanto para os que dele se acham excluídos quanto para os que nele permanecem. Portanto, as organizações sindicais estão na linha de frente. Muitos analistas consideram que a atonia das reações à escalada da adversidade social se deve à fragilidade crescente das organizações sindicais. Essa análise, embora justa, é incompleta. Afinal, a fragilidade dos sindicatos é causa ou consequência?”.

<sup>19</sup> Sobre o tema, anote-se: “As perspectivas de solidariedade entre desempregados, terceirizados e todos aqueles que vivem do trabalho precisam ser resgatadas – reduzindo as barreiras entre sujeitos coletivos que atuam em defesa dos direitos sociais – para afirmar uma razão social do trabalho. Estas perspectivas passam pela necessidade de se reduzir jornadas de trabalho, sem prejuízo do salário para começarmos a trilhar dois caminhos na reconstrução do tecido social: a) desnaturalizar o recurso antissocial à hora extra e/ou às jornadas de trabalho prolongadas que levam ao adoecimento, respeitando biorritmos; b) enfrentar o empobrecimento e o desemprego – forma extrema de precarização, de negação social do indivíduo, forte geradora de adoecimento mental.” (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 244).

<sup>20</sup> Texto original: “Savage called this process the ‘individualisation of class’, in which people came to see class identities not in collective class conscious terms, but through the particular lens through which they viewed their own lives.<sup>15</sup> This argument is consistent with the now widely held view that a ‘new politics of class’ is emerging in which the working class and underprivileged groups do not actively mobilise through political participation, but drop out and become disengaged.”

Reforça-se que a nova legislação trabalhista, no Brasil, contribuiu para desestabilizar o tenuous equilíbrio do mundo sindical, ao extinguir o chamado imposto sindical, sem apresentar nenhum meio alternativo de financiamento para as entidades associativas dos trabalhadores:

Dados do então Ministério do Trabalho mostram que a queda do valor do imposto sindical destinado às Centrais Sindicais foi próxima de 86% em 2018. Segundo Luís Ribeiro, técnico da área de negociação coletiva do Dieese, a estimativa é de que os sindicatos tenham perdido até 80% na arrecadação (Galvão *et al.*, 2019, p. 260).

É necessário reconhecer que “Esse debate já estava colocado antes da reforma, pois havia uma percepção de que o sindicalismo perdeu força na sociedade, e sua efetividade, na ação coletiva, já estava enfraquecida, especialmente em função das mudanças estruturais do mundo do trabalho” (Galvão *et al.*, 2019, p. 266).

Pois bem.

Acaba havendo uma alteração significativa da própria segmentação sindical, posto que as atividades mais tradicionais do ponto de vista do mundo sindical entram em queda. Por outro lado, houve crescimento da sindicalização no setor de serviços que apresenta histórica fragilidade sindical (Galvão *et al.*, 2019).

Nesse cenário, tem havido uma verdadeira reorganização das entidades sindicais, que passa pelo corte de pessoal, reestruturação interna das entidades, criação de estruturas compartilhadas e mesmo fechamento ou fusão de entidades sindicais (Galvão *et al.*, 2019).

Com efeito,

[. . .] uma vez aprovada a reforma, os sindicatos buscaram enfrentá-la por meio de mudanças organizativas, como fusão de sindicatos; e financeiras, como corte de despesas (o que inclui demissão de pessoal e fechamento de entidades) e busca de outras fontes de financiamento por meio da negociação coletiva, como a taxa negocial e/ou outras formas de taxação previstas em acordos coletivos (Galvão, 2019, p. 204).

Nesse contexto, Beck (1997, p. 42) faz referência ao que chama de “mito dos custos”, aspecto subjacente às iniciativas estatais de reforma no mundo do trabalho: “[. . .] só precisamos baixar drasticamente os custos salariais para que o problema do desemprego se desmanche no ar”.

No mesmo sentido: “A desvalorização da força de trabalho sempre foi a resposta instintiva dos capitalistas à queda dos lucros” (Harvey, 2008, p. 179).

Trata-se, entretanto, de uma visão turva da realidade. Infelizmente, o que se percebe é que um número crescente de pessoas assume, inclusive de forma militante, a concepção que somente uma radical redução dos custos do trabalho, inclusive com redução de direitos, entre eles o salário, ocasionaria a redução do desemprego<sup>21</sup>. Nesse contexto, surge toda

<sup>21</sup> “A origem dessa relação remete à teoria econômica neoclássica e suas atualizações, que pressupõem que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros. Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos aumentaria a poupança da economia, elevando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.” (Filgueiras, 2019, p. 20-21).

uma sorte de ideias flexibilizantes e precarizadoras. Sempre com mira o exemplo dos EUA, apresentado, entretanto, de forma destorcida (Beck, 1997).

Em verdade, o que ocorre é que “[. . .] em momentos de crise a relação de forças no capitalismo pende para o lado dos proprietários do capital, locus onde essas idéias têm maior peso” (Trovão; Araújo, 2018, p. 2).

Nesse sentido, argumenta Coutinho (2017) que a reforma tem como ponto fulcral a redução dos direitos sociais dos trabalhadores, tendo como contrapartida o aumento substancial do poder deferido aos donos do capital, inclusive os proprietários das empresas de terceirização.

Como se sabe, viveu-se no país uma crise econômica iniciada em 2015, à qual se somou uma crise política. Nesse cenário, “A consequência foi a aprovação parlamentar de uma reforma trabalhista que buscou flexibilizar as relações de trabalho sob a justificativa da modernização da legislação” (Trovão; Araújo, 2018, p. 2).

Com efeito, “O mantra da ‘reforma trabalhista’ geralmente emerge em momentos de fortes instabilidades políticas e institucionais. Trata-se de uma história que se perpetua e se reinventa na atual conjuntura, que coloca em xeque a democracia e a luta dos trabalhadores por direitos” (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 8).

Sobre a crise de 2015, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

Desde a inflexão de 2015, o debate público brasileiro tem sido dominado pelo discurso e pela prática da austeridade econômica, que pode ser definida como uma política de ajuste da economia fundada na redução dos gastos públicos e no papel do Estado em suas funções de gerador do crescimento econômico e promotor do bem-estar social. Para um setor da sociedade, em contextos de crise econômica e aumento da dívida pública, a austeridade é apresentada como a saída necessária e constitui a base da defesa de reformas estruturais que visam reformular a atuação do Estado. É com essa visão que tem sido conduzida a política econômica desde 2016 (Teixeira, 2019, p. 66).

A crise de 2015 trouxe consigo uma abrangente mudança no percurso do mundo do trabalho, tendo o processo de formalização do emprego sido substituído pela informalidade (Krein; Oliveira, 2019b).

Diga-se que o contexto internacional também foi determinante para o enfraquecimento do movimento sindical:

A trajetória do sindicalismo também foi afetada por um contexto internacional desfavorável ao trabalho e à ação coletiva, causado tanto pela reestruturação das empresas e pelas mudanças nos processos produtivos quanto pela hegemonia neoliberal e as suas políticas de desconstrução de direitos. Ou seja, as dificuldades internas também estão relacionadas às transformações mais profundas nos contornos do capitalismo contemporâneo (Galvão *et al.*, 2019, p. 255-256).

É necessário referir que, em verdade, “A Reforma Trabalhista expressa a estratégia empresarial de ajustar seus lucros preferencialmente pela via da redução dos custos com o trabalho” (Oliveira; Galvão; Campos, 2019, p. 672).

No mesmo sentido, pontua o GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP (2017, p. 7):

[. . .] a atual proposta de desmonte de direitos é uma forma de desestruturar a vida social e de promover condições que favorecem somente um ator na sociedade: os empregadores. Com isso, os trabalhadores estarão submetidos às inseguranças do mercado e à precarização do trabalho. Além disso, a reforma inibe as perspectivas de futuro de boa parte da classe trabalhadora, que terá poucas perspectivas de se aposentar e de desenvolver uma trajetória profissional.

Ela foi forjada nas entranhas do Golpe de 2016, apontando para uma significativa alteração na correlação de forças da sociedade, que passaram a pender para uma perspectiva conservadora e neoliberal, produzindo o maior revés social da história do país<sup>22</sup>. Infelizmente, a reação da organização sindical brasileira foi muito aquém da gravidade das mudanças que estavam sendo levadas a efeito e que ao final restaram implantadas (Oliveira; Galvão; Campos, 2019).

Sobre o tema, pontuam Moreira e Carvalho (2020, p. 318): “Na cena brasileira, emerge um Golpe com configurações contemporâneas, arquitetado pelas elites, em conluio com o Legislativo, o Judiciário e a Mídia. Indiscutivelmente, o chamado Golpe de 16 foi decisivo para afirmar o domínio das direitas que se imbricam em meio às bases doutrinárias do neoliberalismo, ao fundamentalismo religioso e ao conservadorismo.”

Sobre o período anterior a 2015, colha-se a doutrina de Galvão *et al.* (2019, p. 254):

O período de 2004-2014 se caracterizou pela melhoria dos indicadores macroeconômicos e do mercado de trabalho, com redução do desemprego e da informalidade, reajustes salariais superiores à inflação e valorização do salário mínimo. No plano negocial, houve uma crescente participação de representantes sindicais nas instituições estatais, o que colocou novas questões para o debate sobre a capacidade de ação sindical. Partindo de referenciais e indicadores distintos, vários autores convergiram no reconhecimento do crescimento de um maior ativismo na negociação coletiva e na conflituosidade nas relações de trabalho.

Ainda sobre o fim da chamada “sociedade do trabalho”, faz-se necessário observar que o trabalho digno é um dos pressupostos da democracia:

Na Europa e nos EUA, a democracia veio ao Mundo como “democracia do trabalho” — no sentido de que ela se fundamenta na participação no trabalho remunerado. O cidadão precisava ganhar, assim ou assado, o seu dinheiro, para insuflar vida aos direitos de liberdade política. O trabalho remunerado sempre fundamentou não só a existência privada, mas também a existência política. Por isso, não estão

<sup>22</sup> Sobre o tema, pontua Gomes (2023, p. 49-50):

“A mídia tradicional incutiu nesse conjunto a revolta contra atos suspeitos de corrupção, os quais eram noticiados constantemente através da divulgação recorrente da Operação Lava Jato, enfatizando as investigações contra políticos ligados ao Partido dos Trabalhadores - PT. Esse cenário favoreceu a massificação dos protestos contra o governo da ex-presidenta Dilma Vana Rousseff e o distanciamento da base social que a reconduziu ao Planalto com o intuito de implementar as medidas de austeridade. É também nesse cenário que esses setores retomam as manifestações, surgindo, pois, organizações financiadas pela elite interessada na destituição de um governo popular se utilizando de medidas antipopulares praticada sob pressão da mesma classe econômica financiadora dos manifestos. As principais organizações das manifestações ocorridas no ano de 2015 — Vem pra Rua, Movimento Brasil Livre (MBL) e Revoltados Online — defendiam pautas nitidamente contrárias à classe trabalhadora, como flexibilização da legislação trabalhista e cortes de gastos públicos, e, conforme Tatagiba (2018), contaram com o apoio financeiro e logístico de organizações poderosas, como a Federação das Indústrias de São Paulo (FIESP), a mídia hegemônica, as redes religiosas evangélicas, a Maçonaria, Força Sindical e trabalhadores autônomos;”

em jogo “apenas” milhões de desempregados. Também não está em jogo apenas o Estado de Bem-Estar Social, ou o impedimento da pobreza ou a possibilitação da justiça. Todos nós estamos em jogo. A liberdade política e a democracia estão em jogo na Europa (Beck, 1997, p. 46).

Com efeito, somente com condições dignas de vida, as quais decorrem indubitavelmente de condições dignas de trabalho, os cidadãos terão suporte material para exigir a melhoria de seus recursos socioeconômicos. A dignidade material é, assim, um pressuposto para a democracia. Desse modo, a participação cidadã requer a satisfação de aspectos essenciais relacionados à segurança material, como ter um emprego, uma residência e mesmo segurança alimentar, o que no Brasil, são considerados direitos sociais, inclusive no Texto Constitucional. Não há democracia, assim, sem a satisfação desses direitos básicos. Ademais, a precariedade material dá espaço para ideologias e regimes pautados no totalitarismo (Ibid.).

Vive-se um contexto:

[ . . . ] marcado por um agravamento da dependência em meio às políticas de austeridade, que privilegiam radicalmente o mercado, em detrimento dos direitos conquistados nas lutas democráticas e reconhecidos na Constituição Cidadã de 1988. Trata-se de um ciclo de ajuste autoritário e conservador, em meio às demarcações formais da democracia representativa, na República Brasileira. Vivencia-se, no Brasil do Presente, uma época de atentados permanentes aos valores e às instituições democráticas, com claras expressões fascistas (Moreira; Carvalho, 2020, p. 318).

Parece que esse contexto não é vislumbrado por destacados economistas e gestores públicos, para os quais o livre mercado como único e legítimo regulador da economia, em detrimento de postulados de justiça social. Existe, em verdade, inúmeras escolas econômicas que tratam desse viés.

Para Beck (1997, p. 46) esses teóricos fazem ouvidos moucos diante da História:

Devemos lembrar insistentemente dos novos democratas pseudoliberais ou dos novos liberais pseudodemocratas, surdos diante dos ensinamentos da História de que o fundamentalismo do mercado, ao qual eles prestam reverência, é uma forma de analfabetismo democrático. Justamente esse mercado não tem em si mesmo a sua justificação. Essa formação econômica só pode sobreviver no vaivém da segurança material, dos direitos sociais e da democracia. Quem aposta apenas no mercado destrói, juntamente com a economia, também essa formação econômica.

Presencia-se a fissura de três aspectos fundantes da sociedade do trabalho, construída no período pós-Segunda Guerra Mundial: o capitalismo, o Estado do bem-estar social e a democracia. Com efeito, o capitalismo tem se voltado, no presente momento histórico, somente ao lucro, excluindo os trabalhadores, o bem-estar social e a democracia. Estaria, assim, perdendo sua legitimidade social (Beck, 2000).

Sobre o tema, colha-se a seguinte doutrina (tradução nossa):

O capitalismo global está muito mais preocupado com a expansão das relações de mercado do que com o estabelecimento da democracia, da educação primária ou de oportunidades sociais para os menos afortunados. A globalização dos mercados, vista em si, representa uma perspectiva inadequada para resolver o problema da prosperidade econômica. É necessário ir além das prioridades



produzidas pelo próprio capitalismo global<sup>23</sup>(Sen, 2010, p. 112).

Para Beck (2000, p. 4), o neoliberalismo evidenciaria um “analfabetismo democrático”, posto que:

[. . .] o mercado não encontra justificação em si mesmo. Ele é uma forma econômica viável apenas em interação com a segurança material, os direitos sociais e a democracia e, portanto, com o Estado Democrático. Apostar tudo no mercado livre significa destruir, juntamente com a democracia, todo esse modelo econômico [o capitalismo]<sup>24</sup>.

Isso porque o capitalismo não teria, em princípio, adversários. Em verdade, o próprio capitalismo, com fins meramente lucrativos e especulativos, seria seu próprio algoz<sup>25</sup> (Beck, 2000).

Dado que o pleno emprego é uma realidade do passado longínquo da Europa Ocidental, a grande questão que se coloca para o mundo do trabalho é a seguinte: como preservar a democracia em sociedades onde o desemprego grassa e a precarização do trabalho encontra novos e sutis contornos (Beck, 2000).

Com efeito, “A precarização passou a ser um atributo central do trabalho contemporâneo e das novas relações de trabalho, apresentando múltiplas faces e dimensões” (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 230).

Ainda sobre o tema, anote-se:

[. . .] a precarização é um processo multidimensional que altera a vida dentro e fora do trabalho. Nas empresas se expressa em formas de organização pautadas no *jUst in time*, na gestão pelo medo, nas práticas participativas forçadas, na imposição sutil de autoaceleração, na multifuncionalidade, dentre outros métodos voltados ao controle maximizado. São processos de dominação que mesclam insegurança, incerteza, sujeição, competição, proliferação da desconfiança e do individualismo, sequestro do tempo e da subjetividade. São afetadas as demais dimensões da vida social, laços familiares e intergeracionais. A desestabilização e a vulnerabilidade sociais conduzem à desvalorização simbólica, com a corrosão do sistema de valores, da autoimagem e das representações da inserção de cada um na estrutura social (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 231).

Como exemplo desse tipo de trabalho indigno ou “precarizado” podemos citar: trabalho subordinado sem assinatura de CTPS e pagamento de direitos trabalhistas respectivos; trabalho em plataformas digitais; trabalho em condições análogas à de escravo; trabalho insalubre, degradante ou penoso; trabalho infantil; trabalho sob assédio moral ou sexual; trabalho intermitente; entre outros<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Texto original: “El capitalismo global está mucho más preocupado por la expansión de las relaciones de mercado que por el establecimiento de la democracia, la educación elemental o las oportunidades sociales de los menos favorecidos. La globalización de los mercados, vista en sí misma, supone una perspectiva inadecuada para abordar el problema de la prosperidad económica; es necesario ir más allá de las prioridades que produce el propio capitalismo global visto desde esta perspectiva.”

<sup>24</sup> Texto original: “The neoliberal utopia is a kind of democratic illiteracy. For the market is not its own justification; it is an economic form viable only in interplay with material security, social rights and democracy, and hence with the democratic state. To gamble everything on the free market is to destroy, along with democracy, that whole economic mode.”

<sup>25</sup> Texto original: “The only powerful opponent of capitalism is profit-only capitalism itself”.

<sup>26</sup> Sobre o tema, destaque-se: “Além de incentivar o uso de modalidades precárias de contratação pela introdução de dispositivos que podem dar proteção legal ao contratante (como a aparência de formalidade),

Nesse sentido, cite-se Antunes (2018, p. 173):

Quanto mais avança o receituário imposto pelo capital financeiro, mais se esparrama essa pragmática letal para o trabalho. Consequência: proliferam, em todos os cantos, as mais diversas formas de trabalho terceirizado, *part time*, desprovidas de direitos ou "pejotizadas". A precarização do trabalho se expressa ainda na disseminação das falsas cooperativas, no apelo ao voluntariado, assim como no incentivo ao empreendedorismo – uma espécie de empregador e assalariado de si próprio. Em comum nesse conjunto de formas assumidas pelo trabalho, pode-se observar a erosão de empregos associada à corrosão de direitos do trabalho. Desse modo, a terceirização, que no passado era exceção (existente principalmente nos setores de limpeza, segurança e transporte de trabalhadores), vem se tornando regra.

Explique-se que a precarização do trabalho ocorre quanto não são observados os direitos sociais mínimos estabelecidos pela Constituição Federal. Nesse sentido, Delgado (2004, 1.288) pontifica acerca da existência de direitos de indisponibilidade absoluta, "imantados por uma tutela de interesse público", por se:

[. . .] constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88).

Assim, o trabalho precarizado não corresponde ao parâmetro de Trabalho Decente, que é aquele que garante um patamar mínimo civilizatório de direitos ao trabalhador, consoante o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal, que traça os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Sobre o trabalho precarizado, anote-se:

A desestabilização no mundo do trabalho, desde a década de 1980, deu-se com demissões em massa, que reduziram drasticamente os segmentos mais estáveis de trabalhadores, ao lado da expansão de uma multiplicidade de estatutos de assalariamento – explícitos ou não – nas grandes empresas, compondo uma rede de trabalho precário. Muitos demitidos foram reintegrados sob variadas formas de terceirização e outros tipos de precarização dos vínculos contratuais, a exemplo dos contratos temporários, dos contratos em tempo parcial – configurando situações de trabalho frágeis em relação ao seu estatuto anterior. Outros permaneceram no desemprego de longa duração (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 231).

Registre-se que o conceito de trabalho decente está em estreita sintonia com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado brasileiro (Constituição da República Federativa do Brasil, art. 1º, inciso III). O conceito busca delimitar a tutela dos direitos mínimos do homem-trabalhador, colocando-o a salvo do descuido e da exploração ilimitada por parte dos tomadores de seus serviços. Conceder patamar inferior a este piso mínimo implica sujeitar o trabalhador a condições de trabalho que estão abaixo do necessário para que seja preservada sua dignidade.

---

a Reforma também estimula a ilegalidade, seja com o assalariamento disfarçado, seja com o emprego explicitamente informal, dentre outras razões, por restringir o acesso dos trabalhadores à Justiça. Não parece coincidência a forte queda do número de ações trabalhistas que pedem o reconhecimento do vínculo empregatício desde a vigência da reforma, a despeito da ampliação do emprego sem carteira assinada." (Filgueiras, 2019, p. 44).

Sobre a defesa intransigente desse patamar mínimo, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 244) alertam:

Elementos como a legislação do trabalho vigente, que está sob ameaça, precisam ser preservados e cumpridos. Direitos sociais que defendam a vida são inegociáveis. É necessário resgatar a dignidade no trabalho e sua função social, impedindo a terceirização – ilícita, ilegal e antissocial – através das cooperativas fraudulentas, o assalariamento disfarçado em prestação de serviços regulares, com pessoalidade e subordinação ao contratante, as empresas do “eu sozinho”, dentre outras.

Como salientado nessa pesquisa, esse patamar civilizatório mínimo vem sofrendo constantes agressões das elites nacionais, em iniciativas como a reforma trabalhista, a reforma previdenciária e outras legislações de caráter retrógrado que estão sendo debatidas no Congresso Nacional. Como exemplo flagrante, os sindicatos foram amplamente atingidos, tendo sido revogada a sua fonte básica de financiamento, o chamado imposto sindical<sup>27</sup>.

Nunca é demais lembrar: “Em face das altas taxas de desemprego, precarização das relações laborais, do fenômeno da automação e da robotização, ficam à margem uma parcela muito grande da população que não consegue se inserir nessa nova fase do capitalismo” (Lazzarin, 2020, p. 96).

Sobre o tema, Beck (2000, p. 5) apresenta uma visão otimista: “O que se mostra como um colapso final deve, em vez disso, ser convertido para um período fundador de novas ideias e modelos, o qual abrirá o caminho para o Estado, a economia e a sociedade do século XXI”<sup>28</sup>. Acolhe-se e ratifica-se a expectativa do pensador alemão.

Referindo-se ao momento presente, Castells (1999, p. 39-40) faz uma excelente síntese do sistema capitalista, enfocando o desfazimento do Estado do bem-estar social.

O próprio capitalismo passa por um processo de profunda reestruturação caracterizado por maior flexibilidade de gerenciamento; descentralização das empresas e sua organização em redes tanto internamente quanto em suas relações com outras empresas; considerável fortalecimento do papel do capital vis-à-vis o trabalho, com o declínio concomitante da influência dos movimentos de trabalhadores; individualização e diversificação cada vez maior das relações de trabalho; incorporação maciça das mulheres na força de trabalho remunerada, geralmente em condições discriminatórias; intervenção estatal para desregular os mercados de forma seletiva e desfazer o estado do bem-estar social com diferentes intensidades e orientações, dependendo da natureza das forças e instituições políticas de cada sociedade; aumento da concorrência econômica

<sup>27</sup> Sobre o tema, destaque-se: “Três alterações verificadas a partir de 2017 estão minando as fontes tradicionais de financiamento do sindicalismo: 1) o STF definiu que a entidade sindical não pode cobrar a contribuição assistencial de trabalhadores não sindicalizados. A votação do tema se deu na véspera do carnaval de 2017, quando a reforma ainda estava em tramitação no Congresso; 2) a reforma tornou facultativa a contribuição sindical obrigatória e a constitucionalidade dessa medida foi referendada pelo STF em 2018; 3) a MP 873/19 editada pelo governo Bolsonaro na véspera do carnaval de 2019, obriga o trabalhador a autorizar, individualmente e por escrito, o desconto de qualquer contribuição ao seu respectivo sindicato. Também proíbe o desconto em folha de pagamento e sugere que a cobrança seja feita por boleto bancário. É uma alteração que afeta todas as formas de financiamento, inclusive, a mensalidade associativa.” (Galvão *et al.*, 2019, p. 260).

<sup>28</sup> Texto original: “What appears as a final collapse must instead be converted into a founding period for new ideas and models, a period that will open the way to the state, economy and society of the twentyfirst century”.

global em um contexto de progressiva diferenciação dos cenários geográficos e culturais para a acumulação e a gestão de capital.

Referindo-se ao Estado do bem-estar social no Brasil e as reformas levadas a efeito nos últimos anos, colha-se a assertiva de Rossi (2019, on-line):

Nós definimos, no Brasil, a construção do Estado de bem-estar social, mas não definimos muito bem como financiá-la. Então, o gasto social aumentou ao longo do tempo, independentemente do governo, e a arrecadação foi aumentada de uma forma ruim, com impostos muito ruins, sobre a produção, sobre serviços. Isso explica por que o governo dá com uma mão e tira com a outra por meio dos impostos. As reformas que estão sendo feitas demonstram que o governo continua a tirar com uma das mãos, com os impostos que não foram mexidos e não há perspectivas de uma reforma tributária progressiva, mas para de dar com a outra mão, que é a mão do gasto social. Isso num país onde o grau de desigualdade é enorme.

Por fim, há que se referir que a reforma é bastante ampla e se baseia em um tripé: a flexibilização do tempo de trabalho e das formas de contratação do trabalhador; a fragilização dos sindicatos e das instituições públicas; e a individualização dos riscos, adotando a lógica da empregabilidade e responsabilização do trabalhador pelos riscos do mundo do trabalho (Krein; Colombi, 2019).

O quadro seguinte é bastante ilustrativo das mudanças impingidas pela reforma:

Tabela 1 – Tripé de desconstrução de direitos nos dispositivos da reforma trabalhista

Objetivo	Mudanças
Flexibilidade das modalidades de contratação, da jornada de trabalho e da remuneração	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liberalização da terceirização</li> <li>• Ampliação do contrato temporário</li> <li>• Ampliação do contrato parcial</li> <li>• Contrato intermitente</li> <li>• Teletrabalho</li> <li>• Estímulo à contratação como autônomo e pessoa jurídica</li> <li>• Redução dos gastos com a demissão</li> <li>• Banco de horas</li> <li>• Compensação individual</li> <li>• Extensão para todos os setores da jornada 12x36</li> <li>• Redução do horário de almoço</li> <li>• Não pagamento das horas <i>in itinere</i></li> <li>• Não pagamento de horas extras no <i>hOme Office</i></li> <li>• Remuneração variável</li> <li>• Redução de salários por meio de negociação coletiva</li> <li>• Pagamento como não salário</li> <li>• Descaracterização do salário</li> <li>• Parcelamento dos pagamentos</li> </ul>
Fragilização das instituições públicas e da organização sindical	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevalência do negociado sobre o legislado</li> <li>• Negociação individual sobrepõe-se à lei e aos contratos coletivos (com renda superior a U\$ 3.000)</li> <li>• Regulamentação da representação sindical do local de trabalho</li> <li>• Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva</li> <li>• Descentralização dos espaços de definição das regras</li> <li>• Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato</li> <li>• Mecanismo de solução privada de conflitos</li> <li>• Negociação direta da demissão</li> <li>• Custos das perícias judiciais ao que propõe a ação</li> <li>• Limites ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) para formular jurisprudências</li> <li>• Fragilização da fiscalização</li> </ul>
Individualização dos riscos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Permissão que mulheres grávidas ou lactantes trabalhem em ambientes insalubres</li> <li>• Formas de contratação mais precárias</li> <li>• Instabilidade da remuneração e da jornada de trabalho</li> <li>• Limpeza uniforme</li> <li>• Fim do auxílio sindical na homologação</li> <li>• Individualização da negociação</li> <li>• Negociação direta da demissão</li> <li>• Fragilização da fiscalização</li> </ul>

Krein (2019)

A seguir, analisar-se-á os institutos mais importantes introduzidos pela reforma.

### 3.1 Prevalência do negociado sobre o legislado

O Direito Coletivo do Trabalho, tal como ocorre com o Direito Individual, é informado por princípios que orientam tanto a negociação coletiva quanto a estrutura sindical. Dentre os primeiros, ganha destaque o princípio do limite da negociação coletiva — também denominado, por Delgado (2008), princípio da adequação setorial negociada —, em especial diante do conteúdo dos arts. 611-A e 611-B da CLT, introduzidos pela Lei 13.467, de 2017.

O caput do art. 611-A<sup>29</sup>, da CLT, elenca rol exemplificativo de direitos que podem ser flexibilizados pela negociação coletiva, enquanto o art. 611-B<sup>30</sup> estabelece os direitos que

<sup>29</sup> “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.” (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>30</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

não são suscetíveis de supressão ou redução via negociação coletiva.

Nesse contexto,

[. . .] há itens que passam a poder ser negociados em acordos e convenções coletivas em bases diferentes do previsto em lei, tais como a negociação individual da compensação de horas de trabalho, jornada de trabalho em turnos de 12 x 36 horas, o parcelamento das férias em 3 períodos, a redução do tempo de intervalo intrajornada e a restrição do pagamento das horas *in itinere* (Scherer, 2019, p. 189).

A matéria — limites da negociação coletiva e, em consequência, a validade do negociado sobre o legislado — sempre foi alvo de intensos debates, máxime diante do entendimento, albergado por segmento expressivo da doutrina e da jurisprudência, de que os direitos elencados no art. 7º, da Constituição Federal, ostentam a natureza de fundamentais e, como tal, não podem ser objeto de redução ou eliminação, em consonância com o que dispõe o art. 60, § 4º, da Carta Magna (cláusulas pétreas), o que ademais foi sufragado pelo art. 611-B antes mencionado, que reproduz grande parte dos direitos dos trabalhadores previstos na Constituição Federal.

Mesmo anteriormente à vigência da Lei 13.467, de 2017, entendia-se que cláusulas flexibilizadoras de direitos de indisponibilidade apenas relativa, tais como aquelas relativas à jornada de trabalho e critérios de pagamento de remuneração variável, são lícitas, em face do contido no art. 7º XXVI, da Constituição Federal<sup>31</sup>. Com efeito, tratando-se de direitos disponíveis, viável se torna a negociação coletiva, admitida inclusive para redução salarial, consoante se vê do disposto no inciso VI, do art. 7º, da Constituição Federal<sup>32</sup>.

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX - aposentadoria;

XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - 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;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo" (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>31</sup> "XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;" (BRASIL, 1988, on-line).

<sup>32</sup> "VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;" (BRASIL, 1988, on-line).

Com efeito, tratando-se de convenção coletiva de trabalho, firmada por sindicato profissional e patronal, ou de acordo coletivo de trabalho, entabulado pela empresa e pelo sindicato profissional, parte-se do pressuposto de que as partes comparecem à negociação em condições de igualdade, sem que se possa falar em polo hipossuficiente ou coação econômica, a macular a vontade.

Assim, não se mostrava razoável, no contexto anterior à reforma trabalhista, supor que pudesse o representante da categoria profissional, cuja combatividade em prol dos interesses dos trabalhadores de seu segmento é presumida, ajustar cláusula com eventual redução de determinado direito, sem a correspondente compensação, mercê de introdução de outras regras que beneficiem o empregado.

Destaca-se, nesse sentido, decisão proferida pelo STF em tema de repercussão geral (RE 590.415), no qual se reconheceu que “No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual” (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2015, on-line).

Entretanto, tal entendimento merece ser revisado, posto que “[. . .] ao fragilizar os sindicatos e os mecanismos de proteção ao trabalhador, a Reforma os deixa em condições muito mais desfavoráveis frente ao poder empresarial na determinação dos salários, ajustando-os aos ciclos econômicos” (Krein; Oliveira, 2019a, p. 133).

Há que se destacar que a liberdade para criação de normas jurídicas pelos atores coletivos não é ilimitada, devendo respeitar as parcelas de indisponibilidade absoluta, de que são exemplos o registro da Carteira de Trabalho e as normas de segurança e medicina do trabalho.

Indispensável, ainda, que sejam examinados com atenção as cláusulas dos instrumentos normativos submetidos à apreciação judicial, de modo a impedir situações manifestamente lesivas a direitos fundamentais dos trabalhadores, em especial quando constatar que a presumida simetria de poder entre os entes acordantes, por circunstâncias específicas do caso concreto, não se faz presente.

Isso porque, “Em um contexto marcado pela ofensiva neoliberal, de um lado, e por um mercado de trabalho desfavorável, de outro, é possível que grande parte dos sindicatos negocie acordos rebaixados, consagrando assim a perda de direitos definidos em lei” (Galvão, 2019, p. 204).

Sobre a possibilidade da Justiça do Trabalho analisar cláusulas de negociação coletiva, destaque-se:

A lei funciona como um parâmetro necessário, como um patamar mínimo que a Constituição garante para as relações e os conflitos de trabalho, como o faz para outros tipos de relações e conflitos sociais. Sem a referência desse patamar legal mínimo, nas relações entre partes tão claramente distintas na correlação de forças, pode vir a se instaurar um cenário de injustiça, de desigualdade e até de caos nas situações de negociação. Sem poder recorrer à Justiça nos casos



de exacerbação dos conflitos, ambas as partes ficariam a descoberto diante de posições extremadas do opositor (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 15).

Nem se diga que não poderá o magistrado trabalhista proclamar a nulidade incidental de cláusula lesiva, em face do contido no art. 8º, § 3º, da CLT<sup>33</sup>, pois é manifesta a incompatibilidade deste dispositivo com o direito fundamental previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal<sup>34</sup>, que consagra o direito à tutela jurisdicional adequada e efetiva.

### 3.2 O trabalhador intermitente

Com a alteração dos artigos 443 e 452-A<sup>35</sup> da CLT pela Lei 13.467, de 2017, foi introduzida no ordenamento pátrio uma nova modalidade de contratação do empregado, o contrato de trabalho intermitente.

Conforme o parágrafo 3º do art. 443 da CLT, na redação dada pela reforma trabalhista:

<sup>33</sup> “§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva” (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>34</sup> “[. . .] a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito” (BRASIL, 1988, on-line).

<sup>35</sup> “452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

I - remuneração;

II - férias proporcionais com acréscimo de um terço;

III - décimo terceiro salário proporcional;

IV - repouso semanal remunerado; e

V - adicionais legais.

7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.” (BRASIL, 1943, on-line).

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 1943, on-line).

A novidade foi apresentada pelo legislador como um estímulo à negociação coletiva, combatendo a informalidade<sup>36</sup> e atendendo às demandas empresariais modernas, com vistas a atividades que não necessitam da manutenção de um número certo de empregados por tempo indeterminado e considerando que existem atividades que necessitam de mão de obra apenas em determinados horários ou períodos descontínuos.

Entretanto, é patente, nesse tipo de contratação, a preponderância dos interesses do empregador frente aos do empregado, o qual fica alijado do convívio com os demais trabalhadores, sujeitando-se às necessidades do patrão, o que os afasta de seu reconhecimento como categoria profissional e classe social.

Sobre o tema, destaque-se:

As transformações na dinâmica econômica e social indicam uma profunda reconfiguração da classe trabalhadora, com a perda de importância relativa dos setores em que o sindicalismo historicamente mostrou maior capacidade de organização e ação coletiva e crescimento de ocupações mais precárias. Embora a precariedade não seja exatamente uma novidade no mercado de trabalho brasileiro, dada a histórica informalidade e a ausência de proteção legal que o caracterizam, a proliferação de contratos atípicos amplia a vulnerabilidade dos trabalhadores e dificulta a ação sindical, já que esses trabalhadores são dificilmente representados pelos sindicatos (Galvão *et al.*, 2019, p. 255).

Diga-se que é notório o impacto de tal situação na auto-estima do empregado, sendo certo que “[. . .] este sentimento de falta de pertencimento a algo mais firme mostra-se perverso, trazendo consigo uma alta instabilidade de sentimentos ao trabalhador não mais sujeito a um vínculo de emprego contínuo” (Barbosa Júnior, 2019, p. 45).

Isso se soma a toda uma condição social perversa: “A instabilidade é o mote generalizado; instabilidade na vida profissional, pessoal e familiar” (Fonseca, 2013, p. 144).

Nesse sentido: “Consolida-se no imaginário social a noção de descartabilidade das pessoas, de naturalidade da insegurança e da competição de todos contra todos, ancorada na fragilização dos vínculos, nas rupturas de trajetórias profissionais, na perda da

<sup>36</sup> Sobre a expressão informalidade: “[. . .] a denominação mais apropriada não é informalidade, mas ilegalidade, pois se trata de ocupados que, por diferentes razões, estão exercendo atividade profissional fora do marco legal existente no Brasil. O número expressivo – e em crescimento – desse contingente de ocupados evidencia que a opção por atuar na informalidade/ilegalidade é uma estratégia utilizada pelos agentes econômicos, que se acentuou no contexto da crise, marcada pela fragilização das instituições públicas responsáveis pela observação dos direitos laborais, o que estimula o desrespeito às normas. As mudanças trazidas com a Reforma – especialmente as que implicam maiores dificuldades de acesso, pelos trabalhadores, à Justiça do Trabalho, a eliminação da obrigatoriedade da mediação sindical nas homologações das despedidas e a fragilização do sistema de fiscalização do trabalho –, estão até o momento, conforme indicam os dados, estimulando a informalidade, e não a inclusão dos ocupados na estrutura legal vigente no país.” (Krein; Oliveira, 2019b, p. 110-111).

perspectiva de carreira” (Franco; Druck; Seligmann-Silva, 2010, p. 232).

O contrato de trabalho intermitente trata-se de um contrato obrigatoriamente escrito e subordinado, não exclusivo, sem predeterminação de prazo e sem continuidade. É caracterizado pela alternância de períodos trabalhados e períodos não trabalhados, devendo especificar o valor do salário-hora ou salário-dia, nunca inferior à correspondente proporcionalidade com o salário mínimo<sup>37</sup>. O contrato também deve especificar o local da prestação de labor e o prazo de pagamento da remuneração.

Apesar da alardeada intenção legislativa, que anunciara essa nova forma de contratação, inclusive, como uma vantagem para o empregado, vez que ele teria a faculdade de recusar o chamado, o fato é que essa inovação legal rompe com um dos princípios primordiais do Direito do Trabalho<sup>38</sup>, o princípio da continuidade da relação de emprego. Desse modo, expõe o trabalhador à incerteza da existência ou não de trabalho e, portanto, à incerteza da possibilidade de prover a sua subsistência e a de sua família, pois não sabe quando terá ou não remuneração.

Nesse sentido, colha-se a assertiva do GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP (2017, p. 34):

O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores just in time”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia.

Decerto, existem situações que comportam esse tipo de contratação, ante a sazonalidade da atividade, mas cada caso concreto deve ser analisado com bastante cautela, a fim de evitar distorções do novo instituto e uma maior precarização do trabalho, posto que “[. . .] os contratos nessa modalidade não significam garantia de trabalho nem de renda” (Krein; Oliveira, 2019b, p. 89).

O pressuposto, portanto, para validade do contrato intermitente é a exploração de determinadas atividades descontínuas, não se podendo olvidar a já conhecida figura do contrato a tempo parcial (art. 58-A da CLT<sup>39</sup>), que atende às hipóteses de atividades

<sup>37</sup> Importante citar que a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso IV, elenca entre os direitos dos trabalhadores, urbanos e rurais “salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim” (BRASIL, 1988, on-line).

<sup>38</sup> Sobre o Direito do Trabalho, colha-se a seguinte anotação doutrinária: “Inegavelmente, o Direito do Trabalho, consagrador de direitos sociais conquistados pela luta dos trabalhadores, é evidente intruso na sociedade capitalista, porque comprime a essência do regime do lucro, limitando sobremaneira parte de sua veia liberal, não sendo outro o motivo de sua constante e furiosa perseguição, como ocorre atualmente por intermédio das “reformas” trabalhistas promovidas pelo Supremo Tribunal Federal e pelo governo Temer. Também pode ser temporariamente útil à burguesia, sempre que for utilizado como contemplação ou freio às transformações revolucionárias de classe, embora maduras as respectivas condições para tanto.” (Coutinho, 2017, on-line).

<sup>39</sup> “Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não

contínuas, que demandem o labor por menos horas por dia ou semana.

Em outras palavras, a intermitência na prestação de serviços pelo empregado só se justifica e confere validade a essa forma de contratação quando há a intermitência também da atividade econômica, como ocorre, por exemplo, nas hipóteses de empresas que realizam festas e eventos.

Sobre as atividades que maior contratam trabalhadores intermitentes, confira-se: “A maior parte dessa forma de contratação, que permite a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, de modo a atender a demandas específicas, está concentrada no setor de comércio, hotéis, entidades recreativas e culturais, além da construção civil e transporte e logística” (Galvão *et al.*, 2019, p. 264).

Pressupõe-se, dessa forma, que haja imprevisibilidade do momento em que a mão de obra será necessária, o que não ocorre no caso de bares e restaurantes, por exemplo, em que o acréscimo de movimento nos finais de semana é totalmente previsível.

É de se salientar que o indivíduo contratado nessa modalidade é um empregado, pelo que lhe devem ser garantidos os mesmos direitos usufruídos pelos demais trabalhadores ocupantes da mesma função, observada, é claro, a proporcionalidade do tempo à disposição do empregador.

Em relação aos direitos mensuráveis pelo tempo de prestação de serviços, como férias e décimo terceiro salário, a garantia deles depende de cálculos aritméticos, o que facilita a sua aplicação, embora ainda surjam dúvidas sobre como calcular essa proporcionalidade, se por hora ou por dia.

O maior problema surge em relação a benefícios que não mensurados de acordo com o tempo de prestação de serviços, como o plano de saúde, ainda mais se considerado que o empregado contratado de forma intermitente pode se vincular a diversos empregadores.

Enfim, tratam-se de situações que demandarão soluções provavelmente tão inovadoras quanto o novo instituto jurídico em comento, mas sempre com vistas à justa e

---

exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação.” (BRASIL, 1943, on-line).

integral contraprestação pela exploração da mão de obra do empregado.

### 3.3 O trabalhador autônomo

O novo art. 442-B da CLT passa a tratar do trabalho autônomo nos seguintes termos: "A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação" (BRASIL, 1943, on-line).

Assim, a alteração legislativa levada a efeito através da reforma trabalhista, acabou por legitimar o que se tem chamado de "pejotização", fenômeno através do qual são contratados verdadeiros empregados, sob a forma de pessoas jurídicas prestadoras de serviços.

Sobre o tema, colha-se a assertiva do GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP (2017, p. 39):

[. . .] a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Trabalhadores que hoje são contratados pela CLT têm diante de si a perspectiva da demissão e de sua transformação em trabalhadores autônomos.

Desse modo,

[. . .] o trabalho dito autônomo distancia-se do conceito original construído pelas legislações e doutrinas trabalhistas e previdenciárias. O que verifica-se efetivamente é um processo de autonomização – no sentido de tornar-se autônomo – com todas as características típicas definidas pela CLT como relação de emprego, realizada a critério exclusivo da empresa. Fez-se letra morta o art. 7º da Constituição. Tornou-se facultativa a CLT (Farias; Nogueira, 2024, p. 195).

Com efeito, a Consolidação das Leis do Trabalho ficará facultativa, posto que o empregador poderá optar por contratar o empregado com as formalidades do vínculo de emprego, com os direitos decorrentes, ou através de mero contrato de prestação de serviços, no qual direitos como férias, 13º, aviso prévio, FGTS, multa rescisória, horas extraordinárias, entre outros, não são cabíveis.

Há que se registrar ainda a dificuldade para acessar direitos de natureza previdenciária:

A lógica de desconstruir ou mitigar o sistema de direitos e de proteção social tende a expor o trabalhador a uma condição de maior vulnerabilidade, seja ao submetê-lo a uma dinâmica de intensificação da concorrência do mercado, fazendo-o aceitar ocupações e condições de trabalho mais precárias e até sem direitos, como o caso do trabalho supostamente autônomo; seja ao dificultar o acesso ao sistema de seguridade por meio de uma aposentadoria digna, do atendimento pelo sistema de saúde pública, do acesso aos benefícios em razão de afastamento involuntário do mercado de trabalho ou pelo direito ao seguro desemprego. Some-se a isso a fragilização das instituições públicas responsáveis por garantir a efetividade dos direitos e da proteção social (Krein; Oliveira, 2019a, p. 129).

Com efeito, o trabalhador "autônomo subordinado" enfrenta dificuldades inúmeras,

desde a abertura da sua empresa, sua manutenção, com custos relativos a impostos e contador, até a fruição de direitos de índole trabalhista como férias e horas extraordinárias e mesmo relativos à seguridade social, como auxílio-doença, seguro-desemprego e aposentadoria.

### 3.4 O trabalhador hipersuficiente

A Lei 13.467, de 2017, introduziu no artigo 444<sup>40</sup> da CLT um parágrafo único contemplando uma categoria diferenciada de trabalhador, com ampla liberdade de pactuação no âmbito individual, com autonomia de negociação superior à do sindicato profissional.

Os critérios definidos pelo legislador para o enquadramento nesse novo tipo de empregado referem-se à sua escolaridade — ser portador de diploma de nível superior — e ao seu nível salarial — percepção de contraprestação financeira em valor igual ou superior ao dobro do teto dos benefícios do Regime Geral da Previdência.

O dispositivo em estudo envolve a questão da autonomia privada e de seus limites no âmbito da relação de emprego, já que introduzido pelo legislador como uma exceção à garantia de prevalência do regramento mínimo, fixado em lei ou negociado pelo sindicato da categoria profissional, sobre o contrato individual de trabalho.

Sobre a autonomia privada, destaque-se:

[. . .] a tela de proteção social é reduzida substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre das vontades iguais. Assiste-se, desse modo, à reedição do que se consolidara no século XIX: a autonomia das vontades individuais passa a ser preponderante, ampliando-se as margens de liberdade de contratação e, por decorrência, o poder de mando dos empregadores. Por outro lado, são colocados obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 12).

Surgiu, assim, uma nova categoria de trabalhadores empregados, que a doutrina vem designando como hipersuficientes, em contraposição à característica até então atribuída a todos os trabalhadores empregados – hipossuficiência, que é justamente a falta de recursos dos trabalhadores, se comparados com o empresariado.

### 3.5 O trabalhador terceirizado

A terceirização é uma forma de contratação em que uma empresa principal subcontrata outra, vindo esta a ocupar uma condição subordinada na definição do que e

<sup>40</sup> "Art. 444. As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social." (BRASIL, 1943, on-line).

como produzir um bem ou serviço (Krein; Oliveira, 2019b, p. 104).

Sobre o tema, anote-se:

Apesar dos limites formais definidos pelas interpretações judiciais – especialmente pela Súmula 331/1993 do TST —, a terceirização avançou fortemente a partir dos anos 1990. Partindo de uma metodologia em que identifica os setores “tipicamente terceirizáveis”, estudo do Dieese/CUT (2014) estimou, com base nos dados da RAIS, a existência de 12,5 milhões de terceirizados com vínculos formais em 2013, representando 26,8% dos trabalhadores com carteira assinada do país naquele ano. Utilizando uma metodologia similar à do Dieese, pesquisa do CESIT realizada em 2006 e atualizada para 2014 (CESIT, 2015) mostra o crescimento expressivo no número de trabalhadores envolvidos nas atividades “terceirizáveis” entre 1994 e 2014, em que sua proporção passou de 5,6% para 25% do total de empregos formais. (Krein; Oliveira, 2019b, p. 104-105).

Os novos preceitos da legislação trabalhista, insertos pela Lei Nº 13.429, de 2017 (BRASIL, 2021), em especial, a possibilidade de terceirização em atividades-fim<sup>41</sup>, tendem, infelizmente, a agravar o cenário dos trabalhadores terceirizados no país, acentuando a exploração sobre uma classe de trabalhadores, no caso, os terceirizados.

Sobre o tema, colha-se a doutrina contundente de Lira (2021, p. 320):

[. . .] a dita revolução pós-industrial, com a necessidade de produção em massa, objetiva, cada vez mais, abolir o trabalho humano em prol das novas tecnologias, da automação, da robótica etc., e se isso não for possível ou viável, promove-se a substituição dos empregados por terceirizados, as novas “maquinas humanas”, sujeitas a políticas de controle mais severas, como a substituição e descarte, mais fácil que uma máquina convencional.

A possibilidade de terceirização irrestrita em atividades-fim restou pacificada no julgamento do STF, nos autos das ações da ADPF 324 e do RE 958.252 (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019b).

Na oportunidade, o STF fixara sobre o tema a seguinte tese de repercussão geral: “É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da contratante”.

Sobre este importante julgamento, anote-se:

Durante o julgamento, restaram polarizadas duas teses: a tese derrotada, lastreada em estudos científicos do campo do Direito Constitucional do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Economia do Trabalho no sentido de afirmar a proteção social ao trabalho e limitar a terceirização como mecanismo jurídico para

<sup>41</sup> Foi inserido na legislação, especificamente na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a qual originariamente tratava do contrato temporário, o seguinte preceito (Art. 9, § 3º): “O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços” (BRASIL, 1974, on-line). Analisando a matéria, o Supremo Tribunal Federal, apreciando conjuntamente a ADPF 324 e o RE 958.252, firmou as seguintes teses:

“ADPF 324: 1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.” (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019a, on-line).

“Tema 725 - RE 958.252: É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante” (BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2019b).

evitar a precarização que esta engendra, num conteúdo argumentativo que afirma o caráter social da Constituição de 1988; e a tese vencedora, propaladora da “modernização da economia”, da liberdade de contratação e da promessa de criação de empregos, capitaneada pela maximização das liberdades de iniciativa extraídas do art. 5º, II, da Constituição de 1988 (princípio da legalidade). Os defensores da corrente vencedora entendem que os efeitos precarizantes levantados pelos demais julgadores seriam externalidades, e não contingências, do processo de terceirização, devendo ser reprimidos os efeitos nocivos, porém não a terceirização em si (Dutra, 2019, p. 164).

Tal decisão pôs fim há anos de discussões doutrinárias e jurisprudenciais sobre a matéria, lamentando-se ter prevalecido a tese que menos privilegia os trabalhadores.

Sobre o tema, destaque-se:

Essas decisões, além de uma série de outras decisões do STF em matéria trabalhista (terceirização na administração pública, competência para decisões sobre contribuições previdenciárias, suspensão da Súmula do TST sobre ultratividade das negociações coletivas, entre outras) compõem o cenário de fragilização do pensamento jurídico voltado aos direitos sociais que ali minimamente se desenvolvia” (Dutra, 2019, p. 163).

Em verdade, muito embora não houvesse legislação tratando especificamente do tema, ficara consolidado, há muito, na jurisprudência trabalhista, a impossibilidade de terceirizar tais atividades. Nesse sentido, foi publicada a Súmula Nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho<sup>42</sup>.

Em face de tais decisões, parece ser razoável prever o aumento de tal tipo de labor, o que, por certo, precariza, os postos de trabalho. Com efeito, o trabalhador terceirizado tende a ganhar bem menos que o trabalhador efetivo e está muito mais sujeito a situações de insegurança jurídica e pessoal<sup>43</sup>.

<sup>42</sup> “SUM-331 CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.” (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, on-line).

<sup>43</sup> Sobre o tema, anote-se: “Dados apresentados pela Federação Única dos Petroleiros (FUP), filiada à CUT, mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. O crescimento dos trabalhadores terceirizados na empresa de energia elétrica Eletrobras também é alarmante: em 2011 havia 8.248 terceirizados e no ano seguinte esse contingente de trabalhadores subiu para 12.815, significando um aumento de 55%, ao mesmo tempo em que o número de empregados cresceu apenas 13%.” (Antunes; Praun, 2015, p. 422).



Nesse sentido, propõe uma perspectiva de caráter social, na análise da terceirização:

A terceirização é um fenômeno muito objetivo, por meio do qual o capitalismo se livra dos 'excessos' dos gastos direcionados à força de trabalho, portanto, é uma das medidas estratégicas de reestruturação do capital. Ela indica claramente o alargamento da subproletarização da classe trabalhadora e, no oposto, a concentração de renda nas mãos do capital, cada vez mais internacionalizado e financeirizado. [. . .] Além das questões mais diretamente vinculadas ao trabalho e seu ambiente, a terceirização promove o alargamento dos índices de vulnerabilidade social. Por exemplo, o retorno do trabalho infantil e do adolescente, o rebaixamento salarial, a piora nas condições de trabalho, a extensão da jornada e a maior propensão aos acidentes de trabalho. Na terceirização reside a fonte geradora para muitos outros problemas sociais, como a prostituição e o aumento da precariedade social e da miséria humana. Existem, evidentemente, exceções. Mas, no geral, na base piramidal das relações sociais de trabalho, os terceirizados são aqueles que não têm segurança, seja porque trabalham em péssimas condições, seja porque as empresas terceiras abrem e fecham com muita facilidade, dificultando qualquer garantia trabalhista e perspectiva funcional.

Há, no modelo de terceirização, uma verdadeira fragmentação do corpo laboral, com a perda, por parte do trabalhador, do sentimento de pertença organizacional: o empregado está vinculado a determinada empresa, mas presta serviços à outra, que, sem maiores formalidades, pode dispensá-lo a qualquer momento<sup>44</sup>.

O trabalhador não se sente membro de qualquer das entidades (empresa de terceirização e empresa tomadora de mão de obra), interferindo em sua autoestima e sentimento de realização pessoal, gerando frustração<sup>45</sup>.

Diga-se que a precarização não atinge somente os trabalhadores terceirizados, afetando também os efetivos:

Em outras palavras, a precariedade não atinge somente os trabalhadores precários. Ela tem grandes conseqüências para a vivência e a conduta dos que trabalham. Afinal, são seus empregos que se precarizam pelo recurso possível aos empregos

<sup>44</sup> Sobre os primórdios da terceirização no Brasil, colha-se a doutrina Lira (2021, p. 319): "[. . .] desde a década de 70, época em que foi editada a Lei do contrato temporário, o tema da terceirização da mão de obra ganhou vulto nas páginas das revistas e periódicos de Direito do Trabalho, sempre na busca de incutir essa prática como uma figura necessária para a otimização/qualificação das atividades e com a falsa promessa de geração de novos empregos. Com a devida vênia, engana-se quem enxerga que o objetivo principal é apenas a redução do custo da produção, é muito mais do que isso. A terceirização gera conseqüências de várias ordens: econômica, trabalhista, sindical, fiscal, previdenciária, ambiental, social etc., de modo que a sua adoção irrestrita reflete direta e indiretamente em toda a sociedade."

<sup>45</sup> Sobre a terceirização, no contexto europeu, Dejours (2006, p. 92-93): "seja na construção civil, seja na manutenção de usinas nucleares e químicas, seja nas firmas de limpeza: a terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma 'reserva' de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego, o que os obriga a correr de uma empresa para outra, de um canteiro de obras para outro, instalando-se em locais provisórios, em acampamentos nas imediações da empresa, em *trailers* etc. Por estarem sempre se deslocando de um extremo ao outro do país, às vezes por toda a Europa, certos trabalhadores não podem mais voltar para casa e não têm mais períodos de folga, nem férias, nem limitação dos horários de trabalho. . . até que uma estafa, uma doença ou um acidente os impossibilite de todo de obter um emprego. Alguns deles tentam adaptar-se levando consigo toda a família num *trailer*. A maioria enfrenta crises familiares que provocam o rompimento ou o divórcio. Essa vida, que lembra a dos operários do século XIX, conduz inevitavelmente a práticas de sociabilidade fora das normas: recurso ao álcool e sobretudo às drogas, que mitigam provisoriamente o desespero e o infortúnio. A prostituição vem inevitavelmente acompanhar o desregramento dos costumes. A AIDS se propaga nesse meio como em nenhum outro, e a AIDS amedronta, cinde as populações, introduz a desconfiança e a segregação, a "guetização", às portas mesmo da empresa."

precários para substituí-los, bem como às demissões pelo mínimo deslize (quase não há mais absenteísmo, os operadores continuam a trabalhar mesmo estando doentes, enquanto tenham condições para tanto) (Dejours, 2006, p. 50-51).

Resta muito difícil implantar, em qualquer empresa de terceirização, o postulado sugerido por Goudzwaard (2019, p. 344): “[. . .] o envolvimento do pessoal deve ir além do mero fornecimento de mão de obra. Os empregados devem ser corresponsáveis pela efetiva tomada de decisões. O aumento da responsabilidade das empresas deve ser traduzido numa maior corresponsabilidade por parte dos membros da comunidade de trabalho concreto.”

Nessa esteira, existe um esfacelamento da organização sindical. Os sindicatos profissionais perdem o núcleo organizacional do empreendimento como cenário central de sua atuação. Ora, não existe mais congregação dos trabalhadores na empresa, posto que, sob o modelo de terceirização, os empregados da empresa de terceirização se espriam por inúmeros empreendimentos tomadores de serviços.

Sobre o tema, pontuam Antunes e Praun (2015, p. 431):

[. . .] a terceirização aumenta ainda mais a fragmentação, a heterogeneização e a divisão intraclasses trabalhadora, ampliando a concorrência entre os que trabalham no mesmo espaço produtivo. Impõe, dessa forma, uma pulverização dos sindicatos, fazendo com que não raro, em uma mesma empresa, os trabalhadores dos diferentes setores terceirizados (como limpeza, vigilância, alimentação, manutenção etc.) tenham representação sindical diferenciada, fragmentando ainda mais suas possibilidades de organização, união, solidariedade e resistência de classe.

Desse modo, os entes sindicais perdem seu protagonismo no que toca à exigência de melhores condições de trabalho e respeito a parâmetros mínimos de saúde e segurança do trabalho.

Nesse sentido, Franco, Druck e Seligmann-Silva (2010, p. 232-233) argumentam que:

O binômio terceirização/precarização, ao minar a identidade individual e coletiva, conduz à fragilização dos agentes sociais. São os efeitos propriamente políticos da terceirização que pulveriza e enfraquece os sindicatos, ameaçando sua representatividade pela divisão crescente das categorias profissionais, cada uma com o seu sindicato, com atuações competitivas entre si. Esta fragilização política conduz tanto à discriminação dos terceirizados pela empresa contratante – com espaços demarcados e áreas proibidas – quanto à discriminação entre os próprios trabalhadores – do núcleo “estável” e terceirizados. Ademais, ao minimizar as possibilidades de enfrentamento das condições degradantes, a precarização da organização coletiva aumenta tanto a vulnerabilidade social quanto a individual. A insegurança e a desproteção, vivenciados por todos e por cada trabalhador/a, produzem reações e desdobramentos de diferentes tipos – inclusive transtornos psíquicos.

Com efeito, a terceirização se insere no contexto da precarização das relações de trabalho, tendo apresentado como características intrínsecas a intensificação do trabalho, o acúmulo de funções, o excesso de labor (prestação de horas extraordinárias, inclusive sem a respectiva paga), a duplicidade de comando (empregador e tomador de serviços, causando conflitos organizacionais), a possibilidade de demissão premente, a ausência de treinamento e requalificação para o trabalho e a presença de riscos ambientais e

psicossociais (MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL, 2001).

Para Dejours (2006), existe uma dominação dos gestores sobre os trabalhadores que ocorre pela ameaça de precarização das relações de trabalho, razão pela qual os trabalhadores vivem constantemente com medo. Trata-se de um medo permanente que ocasiona condutas de obediência e submissão. Ademais, traz como consequência a quebra das relações de solidariedade entre os empregados. E pior: “desliga” aquele que sofre o medo cotidiano da situação daqueles que estão excluídos do mercado de trabalho, no caso os desempregados. Desse modo, o medo ocasiona uma separação subjetiva entre os que estão trabalham e os que não trabalham.

Reforçando a precarização das condições de trabalho, advindas da terceirização indiscriminada, Antunes e Praun (2015, p. 423) argumentam:

Em contraposição ao discurso empresarial que justifica a terceirização como parte da “modernização” das empresas na era da globalização, visando maior “especialização” das atividades produtivas, as pesquisas atestam que as empresas terceirizam também para a transferir os riscos para os trabalhadores, desobrigando-se de cumprir e seguir as exigências da legislação e dos direitos trabalhistas, que se tornam de responsabilidade das empresas de terceirização. Assim, a terceirização tornou-se um dos elementos centrais do atual processo de precarização do trabalho no Brasil, constituindo-se num fenômeno presente praticamente em todos os ramos, setores e espaços do trabalho, pois é uma prática de gestão/organização/controle da força de trabalho que discrimina, ao mesmo tempo em que flexibiliza os contratos, eximindo-se da proteção trabalhista.

Dejours (2006) cita quatro efeitos essenciais da precarização do trabalho:

- (i) a intensificação do trabalho, causando sofrimento nos trabalhadores;
- (ii) a neutralização da mobilização coletiva contra os agentes tidos como agressores da subjetividade dos trabalhadores: a violência institucionalizada, a dominação e a alienação no trabalho;
- (iii) as estratégias defensivas da cegueira, da surdez e do silêncio. Para resistir, o trabalhador não toma conhecimento do sofrimento e da injustiça que o circundam; e
- (iv) o individualismo, que leva o trabalhador a pensar somente em si, especialmente nas condições adversas que terá que enfrentar, se for demitido.

Sobre o individualismo, colha-se a seguinte doutrina:

Há, nas organizações de trabalho deste novo século, um decréscimo da coesão, e uma propensão ao isolamento social e emocional, assim como perda do sentido de comunidade, redução no comprometimento, e dificuldades no estabelecimento de vínculos com a organização. Humildade, tolerância e aceitação da diversidade são expressões que, embora muitas vezes repetidas, não fazem sentido legítimo para muitos. Com frequência, os valores que estão em seus fundamentos não correspondem à realidade vivida pelas pessoas” (Zanelli; Kanan, 2019, p. 24).

No mesmo sentido, Vasconcelos e Faria (2008) pontuam que, muito embora as corporações utilizem o discurso da importância do trabalho em equipe, as mesmas estimulam a prevalência do valor individual, em detrimento do coletivo, apontando o modelo ideal de trabalhador: o empregado autônomo, focado no lucro e no seu interesse pessoal.

Esse modelo acaba impactando a subjetividade dos indivíduos, que passam a viver cada vez mais isolados, tendo que recorrer, muitas vezes, a drogas para acordar, dormir, sentir-se alegre<sup>46</sup>.

Analisando o impacto do individualismo nas organizações dos trabalhadores, Antunes e Praun (2015, p. 416):

Convém destacar que parte dessas instâncias que favoreciam a existência desse sentimento de coletividade, de pertencimento, manifestava-se na capacidade de mobilização coletiva e na presença de entidades sindicais politicamente fortalecidas, o que sem dúvida também contribuía no sentido do amparo aos trabalhadores frente ao sofrimento vivenciado dentro e fora do local de trabalho. A ofensiva do capital sobre o trabalho, ao submetê-lo à lógica destrutiva do capital, promovendo a individualização e o isolamento é, nesse sentido, uma ação que busca cotidianamente desmontar sua manifestação de classe historicamente antagônica aos interesses da ordem capitalista.

Pois bem.

Além dos fatores acima relacionados, é grande a quantidade de trabalhadores terceirizados que, uma vez demitidos, descobrem que não foram respeitados direitos básicos relativos ao seu contrato de trabalho, como, por exemplo, o recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS.

O trabalhador faz tal descoberta da pior forma, posto que os citados descumprimentos se somam ao não pagamento das verbas rescisórias, as quais, muitas vezes, somente lhe são creditadas após árduo processo judicial, onde a tomadora de serviços busca, de todos os meios, se eximir de qualquer responsabilidade perante seu antigo prestador de serviços.

Diga-se que a redação do art. 5º-A, § 3º, da Lei Nº 6.019, de 1974 (dada pela Lei Nº 13.429, de 2017), espancou qualquer dúvida sobre o tema: "A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em

<sup>46</sup> Ainda sobre o individualismo, anote-se: "Conseqüências ao nível coletivo: dissolução do vínculo social, exclusão ou 'desvinculação social' (R. Castel, 1995), competição exacerbada, pilhagem do planeta, enfraquecimento dos movimentos sociais, diminuição das lutas sindicais, e, por outro lado, importância crescente das empresas, que querem ser 'as instituições divinas', e de suas conseqüências ao nível individual: os indivíduos devem se integrar, ou melhor, se identificar às organizações das quais fazem parte, idealizá-las, colocando os valores organizacionais – seu próprio ideal do ego – no lugar dos seus próprios valores, transformar-se em instrumentos submissos, dóceis mesmo, e sobretudo acreditar, se lhe disserem e se eles se sentirem responsáveis enquanto sujeitos, que estão a caminho da autonomia. É a psicologização dos problemas que se coloca em prática. Uma instituição e uma organização não são menos organizadas ou geridas dentro dessa concepção. Se elas fracassam, é sempre ao indivíduo que a responsabilidade é imputada. Assim, os indivíduos estão sempre em situação de prova, em estado de estresse, sentem queimaduras internas, tomam excitantes ou tranqüilizantes para dar conta da situação, para ter bom desempenho, para mostrar sua 'excelência' (entramos numa civilização de *dOpping*); e, quando esses indivíduos não são mais úteis, eles são descartados apesar de todos os esforços despendidos. O homem tem, cada vez mais, a solidão como companheira. Ele pode se transformar em alguém 'inútil ao mundo', para retomar uma velha expressão da Idade Média, um excluído definitivo, sem esperança de um dia voltar a ser 'incluído'. No século XIX, as pessoas que formavam o 'exército de reserva do capital' eram excluídas temporariamente do processo produtivo, mas sabiam que um dia poderiam voltar a fazer parte do grupo de incluídos, o que não é o caso atualmente. Para dizer algo sobre o futuro, que parece bem sombrio a esse respeito, as novas tecnologias favorecem a eliminação de milhares de pessoas no mercado de trabalho." (Enriquez, 2006, p. 5-6).

que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 1974, on-line).

Infelizmente parece haver uma certa insensibilidade dos donos do capital, os quais têm priorizado o lucro, olvidando-se de questões relacionadas à qualidade dos postos de trabalho colocados à disposição do mercado. Evidencia-se, em verdade, um verdadeiro “absenteísmo moral” (Landier, 2008 apud Chanlat, 2010, p. 145), ou, nas palavras de Santos (2001, p. 20), uma verdadeira “perversidade sistêmica”, fruto da competitividade desenfreada que marca a globalização econômica.

Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

A grande maioria dos estudos mostra que ela [a terceirização] é sinônimo de flexibilização associada a precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços, quase sempre em prejuízo dos trabalhadores. Ao concorrer para fragmentar as relações de trabalho (segmentando os trabalhadores entre terceirizados e contratados diretos) e para tornar menos claras, para com os trabalhadores, as responsabilidades dos empregadores (entre empresas contratantes e subcontratadas), a terceirização fragiliza a capacidade de organização e negociação dos trabalhadores. Trata-se de um componente importante de um quadro mais geral de crescente insegurança e precariedade nas relações de trabalho [...] (Krein; Oliveira, 2019b, p. 108).

Diga-se que a “A flexibilização dos postos de trabalho (como capacidade de realizar diferentes tarefas, maleabilidade de horários e de mudanças, inclusive geográficas) representa a ‘captação subjetiva’ do trabalhador — tão característica dos modelos organizacionais atuais” (Jacques, 2013, p. 244).

No mesmo sentido, Antunes e Praun (2015, p. 423) pontuam: “As mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram na constituição de um exército de trabalhadores mutilados, lesionados, adoecidos física e mentalmente, muitos deles incapacitados de forma definitiva para o trabalho”.

Ocorre, infelizmente, a ausência de um debate público aprofundamento dos entes produtivos e do poder público, inclusive do poder judiciário, acerca dos impactos deletérios, a longo prazo, da terceirização sobre a economia nacional e transnacional.

Com efeito, a terceirização indiscriminada pode diminuir significativamente os níveis de renda de toda a sociedade e, conseqüentemente, seus padrões de consumo, fazendo com que, em última análise, os lucros do setor produtivo sejam diminuídos. Ademais, pode ensejar a acumulação de riquezas nas mãos de poucas pessoas, contribuindo para a desigualdade social do país que, como se sabe, já é imensa.

Nesse sentido, é necessário que os empreendimentos produtivos “pensem duas vezes” antes de terceirizar seus serviços indiscriminadamente, haja vista a ausência de clareza acerca dos custos de transação que estão embutidos nesse tipo de trespasse, não havendo estudos conclusivos que digam da sua vantagem econômica a longo prazo (Chanlat, 2010, p. 146).

A terceirização acarreta ainda severas repercussões na saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, posto que se torna mais difícil a consecução de programas relacionados à saúde e segurança do trabalhador. Esses passam a ser geridos de diferentes centros (empresa de terceirização e empresa tomadora de serviços). Assim, a multiplicidade de centros de comando, ao invés de gerar um maior cuidado com a saúde e segurança do trabalhador, ocasiona descuido e indefinição de competências.

Sobre o tema, colha-se a doutrina de Lira (2021, p. 330-331) que entende que a terceirização:

[. . .] representa um grave risco aos ambientes de trabalho e às relações humanas, restando claro que a livre-iniciativa praticada sem limites éticos e jurídicos afeta diretamente os valores sociais do trabalho, distorcendo a função social da propriedade na medida em que produz riqueza sem responsabilidade social, deixando para o Estado e para a sociedade um passivo responsável por diversas mazelas, como o aumento da desigualdade social e o aumento da pobreza.

Nesse compasso, é curial referir que “[. . .] grande parte das empresas terceirizadas são micro ou empresas de pequeno porte, que sequer dispõem de conhecimentos e de recursos financeiros para garantir ambientes livres de acidentes e doenças” (Lira, 2021, p. 324).

Estatísticas, oriundas da Fiscalização do Trabalho, demonstram que o risco de um empregado terceirizado sofrer acidente do trabalho fatal é, pelo menos, cinco vezes maior que aquele que ocorre nos outros tipos de contratação laboral<sup>47</sup> (Fayet Júnior, 2020).

Nesse contexto, é necessário lembrar que o tomador de serviços também responde, inclusive criminalmente, por eventuais danos ocorridos ao trabalhador terceirizado em face de agravos decorrentes do meio ambiente laboral.

Sobre o tema, colha-se a doutrina de Oliveira (2021, p. 37):

Convém lembrar que a responsabilidade penal de todos os envolvidos pode ocorrer, o que recomenda mais cautela no ato de contratação de prestadores de serviço. A simples transferência da execução dos serviços não desobriga o contratante, especialmente quando o “terceirizado” não dispõe de habilitação técnica e capacidade operacional para desempenhar as tarefas; daí a necessidade da constante vigilância e acompanhamento por parte do beneficiário final dos serviços.

<sup>47</sup> Sobre o tema, o DIEESE apresenta interessante estudo no setor elétrico, o qual, após apresentar inúmeros dados conclui:

“[. . .] em 2008, a taxa de mortalidade da força de trabalho do setor elétrico foi de 32,9 mortes por grupo de 100 mil trabalhadores. Nesse ano, a análise segmentada da força de trabalho revela taxa de mortalidade 3,21 vezes superior entre os trabalhadores terceirizados em relação ao verificado para o quadro próprio. A taxa ficou em 47,5 para os terceirizados contra 14,8 para os trabalhadores do quadro próprio das empresas.

Nos três anos analisados, os dados demonstram taxas de mortalidade substancialmente mais elevadas para o segmento terceirizado, com variação entre 3,21 a 4,55 vezes a do segmento próprio.

[. . .]

Entre as conclusões do estudo destacam-se o nível de terceirização do setor elétrico, na casa dos 58,3% da força de trabalho, e o resultado obtido com a apuração das taxas de mortalidade por acidente de trabalho, que se mostraram substancialmente mais elevadas entre os terceirizados do que as apuradas para o segmento próprio. O resultado permitiu concluir que existe maior risco de morte associado ao segmento terceirizado da força de trabalho.” (DIEESE, 2010, p. 14; 16).

Sobre o tema, a Lei Nº 6.019, de 1974 (com a redação dada pela Lei 13.467, de 2017), passou a dispor, em seu art. 5º-A, § 3º, sobre empresas de prestação de serviços, deixando claro que “É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato” (BRASIL, 1974, on-line).

Tem-se entendido, dessa forma, que a empresa tomadora de serviços, nos contratos de terceirização, é responsável pela higidez do local onde o serviço é prestado, sendo também responsável por eventuais condições que ensejarem o acidente do trabalho ou a doença ocupacional do empregado terceirizado (Garcia, 2021).

Nesse sentido, interessante observar os novos dispositivos encartados na legislação em comento, os quais garantem o mínimo de tutela à saúde e segurança dos trabalhadores terceirizados, posto que os equipara aos trabalhadores da empresa contratante:

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:

I - relativas a:

- a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
- b) direito de utilizar os serviços de transporte;
- c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
- d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço (BRASIL, 1974, on-line).

Sobre o tema, é bastante interessante o exemplo citado por Lira (2021, p. 324), o qual evidencia os riscos da terceirização indiscriminada:

Em Sumaré interior de SP, uma montadora de veículos terceirizou as atividades de logística, mantendo os trabalhadores no mesmo local de trabalho, lado a lado dos trabalhadores contratados da fábrica. Referido arranjo implicou o reenquadramento dos trabalhadores do setor metalúrgico para o sindicato dos autônomos do comércio, ou seja, categoria que não guarda nenhuma afinidade com o setor fabril, saltando aos olhos o risco de precarização.

Assim, não se pode encarar a terceirização como somente a transferência de responsabilidades para a empresa de terceirização, sendo certo que remanescem responsabilidades para a empresa terceirizante, máxime no que toca à higidez do meio ambiente do trabalho. Em verdade, a empresa de terceirização e a empresa terceirizada, ambas, solidariamente, devem envidar esforços no sentido de oferecer um meio ambiente laboral hígido para os trabalhadores terceirizados<sup>48</sup>.

<sup>48</sup> Atentos a esse aspecto, Magistrados do Trabalho do Brasil, em reunião nacional, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, fizeram aprovar o seguinte enunciado: “**TERCEIRIZAÇÃO: MEIO AMBIENTE DO TRABALHO.** A responsabilidade solidária do contratante quanto à elaboração e implementação do programa de prevenção de riscos ambientais, de acordo com o disposto na norma regulamentadora 9 (NR-9), independe da qualidade do vínculo de trabalho dos obreiros, decorrendo

Nessa trilha, cite-se o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho (grifos no original):

**AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ CPTM. LEI Nº 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS E MATERIAIS. ACIDENTE DE TRABALHO. MORTE DO EMPREGADO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. TRANSCENDÊNCIA ECONÔMICA CONSTATADA.** Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso da empresa, os valores fixados no artigo 496, § 3º, do CPC, conforme seu âmbito de atuação. No caso, o Tribunal Regional manteve o valor de R\$ 500.000,00, arbitrado à condenação pela sentença. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência. Quanto à responsabilidade da empresa tomadora, não há como eximir o tomador de serviços do dever de proporcionar ao trabalhador as condições de higiene, saúde e segurança no trabalho, em virtude do Princípio da Prevenção ao Dano, pela manutenção de meio ambiente seguro, exteriorizado, no âmbito do Direito do Trabalho, na literalidade do artigo 7º, XXII, da Carta Magna, segundo o qual é direito dos trabalhadores, urbanos e rurais, dentre outros, “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene segurança”. Reforça essa diretriz a obrigação constitucional de se garantir um ambiente de trabalho seguro, nos termos do artigo 200 da Constituição da República, a confirmar a incidência de responsabilidade solidária por danos decorrentes de acidente de trabalho, nas hipóteses de terceirização de serviços. Esse posicionamento ainda se coaduna com a Convenção nº 155 da OIT, cujo artigo 16 estabelece que “deverá exigir-se dos empregadores que, na medida em que seja razoável e factível, garantam que os lugares de trabalho, a maquinaria, o equipamento e as operações e processos que estejam sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores.” Nesse contexto, verificada a existência dos pressupostos à reparação, eventual indenização por danos morais ou materiais, de cunho eminentemente civilista, enseja responsabilidade solidária dos reclamados, e não apenas subsidiária. Agravo de instrumento conhecido e não provido (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2021, on-line).

Por fim, calha citar a lúcida anotação de Lira (2021, p. 322): “[. . .] a pulverização de atividades terceirizadas revela vários tropeços éticos e jurídicos, principalmente pela possibilidade de deslocar pessoas de categorias, de empresas e até mesmo de relegá-las à informalidade, com o conseqüente aumento da pobreza, da desigualdade social e de acidentes e doenças do trabalho”.

### 3.6 O trabalhador uberizado

A precarização das relações de trabalho citadas no tópico anterior foram a porta de entrada do que estava por vir: o trabalho nas plataformas de compartilhamento, o que, como se verá, serviu para vulnerar ainda mais as relações do trabalhador frente ao capital.

Em regra, as hipóteses de economia colaborativa (uberizada ou 4.0) têm-se materializado no setor de serviços. Com efeito, há relatos de experiências no setor de transporte (Uber, 99 pop, Indriver), entregas rápidas (Rappi, Uber eats, James, Deliveroo),

---

da simples presença de trabalhadores no local, visto que o meio ambiente e as questões de saúde e segurança no trabalho englobam todos os trabalhadores cujas atividades laborais sejam prestadas em favor do mesmo tomador, de forma isonômica, sem qualquer distinção, independentemente do vínculo laboral.” (ANAMATRA, 2018, p. 17).



serviços de diarista, serviços de manutenção de residências, serviços de aluguel de imóveis (Airbnb), entre outros.

Necessário se faz admitir que a economia de compartilhamento traz benefícios aos consumidores e aos empresários envolvidos. Analisando o tema, discorre Andrade e Dantas (2017, p. 81):

[. . .] destaca-se que a tecnologia garante comodidade e segurança aos usuários das plataformas digitais.

Contudo, o principal motivo para o sucesso deste novo modelo de prestação de serviços é o fato de que o uso de plataformas digitais barateia os custos. Uberizar significa retirar os intermediários e conectar, por meio da tecnologia, as pessoas que prestam serviços e aquelas que pretendem fazer o uso deles, permitindo que o consumidor final pague menos pelo serviço utilizado. Contudo, não é apenas pela exclusão do intermediário que os preços oferecidos aos consumidores são menores. Também é preciso considerar que os serviços oferecidos por plataformas digitais, em regra, não estão sujeitos à mesma carga tributária, tampouco seguem as mesmas normas de segurança, leis de defesa do consumidor e direitos trabalhistas que os modelos tradicionais de prestação de serviços anteriormente existentes.

Como se vê, na economia de compartilhamento, os custos do negócio são reduzidos tendo em vista a menor incidência de carga tributária, bem como em face da inobservância de normas de segurança do trabalho, normas consumeristas, normas concorrenciais (no caso do Uber, equiparar-se-iam aos taxistas?) e normas relativas a direitos trabalhistas dos empregados.

Tratando especificamente das vantagens ofertadas pelo aplicativo Uber, colha-se a doutrina de Alves (2019, p. 101):

Não se pode negar que a chegada da empresa transformou o mercado de transporte, trazendo maior qualidade e excelência a um setor bastante problemático em diversas partes do globo. Vantagens essas perceptíveis no plano individual. O consumidor tem à sua disposição um meio de transporte mais barato e eficiente se comparado ao tradicional serviço de táxi. Todavia, as desvantagens são sentidas no âmbito social (coletivo) e parecem bem mais expressivas.

Necessário destacar que o labor através de plataformas digitais retira do capitalista a clássica propriedade dos meios de produção, o que tem caracterizado historicamente às relações de trabalho humano.

Com efeito, a propriedade do veículo passa a ser do condutor, o qual também suporta custos relacionados a combustível, manutenção e depreciação do automóvel. O mesmo se diga em relação ao telefone celular e à rede de telefonia e de dados. A empresa limita-se a exigir que o veículo se apresente em perfeitas condições de uso, sob a constante ameaça de descredenciamento do "usuário".

Ora, o fato de o trabalhador também ser possuidor dos meios de produção acarreta a transferência de parte dos custos do negócio, os quais historicamente sempre foram suportados pelo dono do negócio, ao trabalhador, em franca ofensa ao princípio juslaboral da Alteridade.

Tal fato foi anotado com percuciência por Gaia (2019, p. 57), o qual pontifica, a partir de análise de cunho marxista sobre o tema:

O modelo de trabalho por aplicativos representa uma mudança desse modelo clássico de produção, a partir do reconhecimento por parte do detentor do capital de que poder-se-ia extrair a mais-valia ainda que o trabalhador possuísse os meios de produção. O trabalho por meio de aplicativos adotou formas de contratação envolvendo prestadores de serviços autônomos ou mesmo de modelos jurídicos mais sofisticados, como é o exemplo do trabalho cooperado, ou mesmo de terceirização de sua atividade.

É percebido que o trabalho por aplicativos, como é o caso do trabalho por meio da plataforma UBER, gerou uma transformação do processo de produção e de valorização do capital, onde o empresário transferiu ao executor das tarefas significativa parte dos riscos do empreendimento econômico. O motorista que labora por meio de aplicativos é o responsável tanto pela aquisição e manutenção do veículo utilizado na atividade, quanto pelos demais custos envolvidos para a execução da atividade produtiva. Tudo isso demonstra a reinvenção da ótica produtiva do capital.

Interessante observar que, no caso do Uber, o fato de o negócio ser viabilizado pela detenção do motorista de parte dos meios de produção é apresentado para o mesmo como vantagem competitiva. Diga-se: o negócio é apresentado para o motorista como se ele fosse o proprietário do mesmo, aquele que está capitaneando a atividade de prestação de serviços. Entretanto, esse discurso serve para encobrir mecanismos de exploração do trabalhador.

Importante citar que a prestação de serviços de transporte através de aplicativos fora regulada, no Brasil, através da Lei Nº 13.640, de 20 de março de 2018<sup>49</sup>. Tal diploma legislativo, fez conceituar: "transporte remunerado privado individual de passageiros" como sendo o "serviço remunerado de transporte de passageiros, não aberto ao público, para a realização de viagens individualizadas ou compartilhadas solicitadas exclusivamente por usuários previamente cadastrados em aplicativos ou outras plataformas de comunicação de rede" (BRASIL, 2018, on-line).

De se destacar que a referida Lei assevera competir aos Municípios regulamentar e fiscalizar o citado serviço de transporte remunerado individual de passageiros. Tal legislação apontara que os Municípios, no procedimento de regulamentação e fiscalização, desta atividade, deverão observar, entre outras, a seguinte diretriz: "exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea "h" do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991" (Art. 11-A).

Dessa forma, a legislação aplicável ao Uber acabou, sutilmente, por reconhecer os motoristas como trabalhadores autônomos, afastando dos mesmos os direitos sociais trabalhistas consagrados pelo art. 7º da Constituição Federal<sup>50</sup>.

<sup>49</sup> "Altera a Lei Nº 12.587, de 3 de janeiro de 2012, para regulamentar o transporte remunerado privado individual de passageiros" (BRASIL, 2018, on-line).

<sup>50</sup> Sobre o tema, destaque-se: "Partindo da hipótese, completamente irreal, de que as novas empresas de entrega só fossem viáveis sem direito do trabalho, vamos voltar ao século XIX para manter essas empresas? Trabalhadores virarão chapas, sem nem sequer uma diária garantida (como era na construção civil), mas apenas um serviço. Qual o limite disso? Trabalho infantil? Trabalhar por comida? A sociedade fica mais rica e quem trabalha mais degradado? E, o que é ainda mais dramático, a ampliação desse padrão miserável de ocupação sequer tem reduzido o desemprego de fato." (Filgueiras, 2019, p. 46).

Prevaleceu, por certo, a lógica da empresa a qual, a todo momento, se refere aos trabalhadores como “donos do seu negócio”, “empreendedores” e termos afins, tentando deixar em relevo a sua ausência de responsabilidade por eventuais prejuízos sofridos pelos chamados “colaboradores”.

Sobre o tema, destaque-se: O modelo gerencialista e a legitimação do lucro como resultado desenvolvem uma nova representação do mundo em que a única forma de autorrealização está centrada na lógica da produtividade. Assim, multiplicam-se os empreendedores de si mesmos, empresariando a própria vida e dando origem ao conceito de Indivíduo S.A. O conceito é perfeito para definir a situação vivida por motoristas de aplicativo, os (pseudo)empresários que não dispõem de qualquer liberdade e vivem da venda de sua força de trabalho. Sob essa lógica de gestor de si, o indivíduo entende-se como empresa, que deve ser valorizada e atualizada. A vida humana torna-se capital que precisa ser produtivo para ser valorizada (Farias; Nogueira, 2024, p. 195).

Tal lógica também tenta eximir a Uber e empresas congêneres do reconhecimento de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, cite-se Abílio (2017, p. 22):

Há muito tempo o trabalhador foi, no discurso do mercado, transformado em “colaborador”. A uberização parece consolidar esta perspectiva, que, em realidade, é mais uma forma de obscurecer a exploração e tornar ainda mais precária a condição do trabalhador. Empresas como a Uber se afirmam como mediadoras entre consumidores e estes trabalhadores que se tornam ofertadores de serviços. Só falta lembrar que nesta mediação elas definem os ganhos do trabalhador, definem e detêm os instrumentos de avaliação sobre o seu trabalho, criam regras e formas de estímulo ao trabalho que se confundem e operam como controles da produtividade do trabalhador.

Ao mesmo tempo em que se livra do vínculo empregatício, a uberização mantém, de formas um tanto evidentes, o controle, gerenciamento e fiscalização sobre o trabalho. Trata-se então da consolidação da transformação do trabalhador em um nanoempreendedor de si próprio. E da empresa como uma simples provedora dos meios de trabalho.

Tal comportamento, por certo, torna esse tipo de trabalho ainda mais aviltante, posto que, se antes a exploração do trabalhador era escondida atrás da relação de emprego, agora está vestida como a roupagem do empreendedorismo, aumentando ainda mais a desigualdade social, pois cresce a alienação do trabalho (Samuel, 2019).

### **3.7 O teletrabalhador**

Importante registrar que, desde 2011, a CLT prescreve, em seu art. 6º, parágrafo único, que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 1943, on-line).

Considera-se que tal dispositivo tenha sido seminal da regulação do teletrabalho no Brasil, servindo, ademais, para normatizar as relações trabalhistas que se dão através de plataformas digitais, a que já se fez referência.

Entretanto, a regulação de forma abrangente do teletrabalho somente veio no bojo

da Reforma Trabalhista de 2017. Nesse sentido, foi incluído no Texto Consolidado o capítulo II-A, o qual trata especificamente do teletrabalho (BRASIL, 1943, on-line).

Há muitas críticas a se fazer em relação à regulação dada pela reforma. Concentrar-se-á, dada a natureza do trabalho, nos aspectos que se entende fundamentais.

Diga-se, nos termos do § 1º do art. 75-C da CLT, que a alteração da modalidade de prestação de labor de presencial para remoto depende de ajuste individual com o trabalhador<sup>51</sup>. Critica-se a ausência de intervenção sindical no referido pacto, tendo em vista à submissão do trabalhador ao empregador, dada sua condição de subordinação.

Nessa mesma linha, é altamente criticável a hipótese do § 2º do art. 75-C, o qual dispõe que a alteração do regime de trabalho remoto para trabalho presencial poderá ser realizada unilateralmente por determinação do empregador, garantindo-se prazo de transição para o empregado de 15 dias<sup>52</sup>.

Ora, a norma, tal como foi talhada pode servir como punição velada ao empregado que, por algum motivo, tenha se comportado de forma a desagradar os interesses patronais. Cita-se, como exemplo, o trabalhador que participara de movimento paredista.

Noutro giro, ao ser revertido para o trabalho presencial, altera-se toda a dinâmica da vida do empregado, inclusive com reflexos familiares e sociais.

Por esses motivos, entende-se que a alteração somente poderia se dar com a expressa concordância do trabalhador, sugerindo-se inclusive a interveniência do ente sindical que poderia aferir a higidez da manifestação de vontade.

Há que se criticar ainda o fato da legislação, em seu art. 75-D, ter deixado o tema referente a equipamentos e despesas relativos ao teletrabalho para serem resolvidos mediante contrato individual escrito<sup>53</sup>.

Como se sabe, nesse tipo de ajuste acaba prevalecendo a vontade do empregador, o que, na prática, transfere ao trabalhador os custos com aquisição e manutenção dos equipamentos necessários à prestação do labor telepresencial. Registre-se que o dispositivo não trata somente do mobiliário e equipamentos tecnológicos, encampando também as despesas necessárias à realização do labor, tais como energia elétrica, telefone e internet.

Diga-se que esse dispositivo vai contra décadas de história do Direito do Trabalho, o qual, com base no princípio da Alteridade, tem entendido que o empregador deve suportar as despesas do empreendimento.

Sobre o tema, o Ministério Público do Trabalho, através de sua Procuradoria Geral

<sup>51</sup> CLT, art. 75-C, § 1º: "Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual" (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>52</sup> CLT, art. 75-C, § 2º: "Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual" (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>53</sup> CLT, art. 75-D, *capUt*: "As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito" (BRASIL, 1943, on-line).

emitiu a já citada Nota Técnica 17/2020, a qual recomenda empresas, sindicatos e órgãos da administração pública, entre outras coisas, o seguinte 2020:

3. OBSERVAR os parâmetros da ergonomia, seja quanto às condições físicas ou cognitivas de trabalho (por exemplo, mobiliário e equipamentos de trabalho, postura física, conexão à rede, design das plataformas de trabalho on-line), quanto à organização do trabalho (o conteúdo das tarefas, as exigências de tempo, ritmo da atividade), e quanto às relações interpessoais no ambiente de trabalho (formatação das reuniões, transmissão das tarefas a ser executadas, feedback dos trabalhos executados), oferecendo ou reembolsando os bens necessários ao atendimento dos referidos parâmetros, nos termos da lei, bem como limitações, procedimentos e determinações dos Órgãos de Controle, tais como Tribunais de Contas no caso da Administração Pública (BRASIL, 2020a, on-line).

Com a referida recomendação, deixa-se claro que eventuais adoecimentos ou acidentes de trabalho decorrentes da utilização de equipamentos inadequados poderão recair sobre o empregador, nos termos do que preceitua o art. 7º, XXVIII<sup>54</sup>, da Constituição Federal (BRASIL, 1998).

A propósito, o México, em dezembro de 2020, aprovou lei determinando que as empresas assumam despesas referentes à energia elétrica e internet do teletrabalhador. A mesma lei preceitua que "As empresas são obrigadas a entregar e manter os equipamentos necessários ao teletrabalho, como computadores, cadeiras ergonômicas e impressoras, entre outros (Operamundi, 2020, on-line).

Diga-se, a título informativo, que o teletrabalho tem sido utilizado já há algum tempo no Poder Judiciário Federal, apresentando bons resultados. A Justiça do Trabalho é pioneira, tendo implementado tal prática, a título experimental, desde fevereiro de 2012, através da Resolução Administrativa Nº 1.499 (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2020).

Nesse compasso, faz-se importante citar a existência de norma específica sobre o tema, no âmbito do Poder Judiciário Federal. Trata-se da Resolução do Conselho Nacional de Justiça - CNJ de Nº 227<sup>55</sup>, de 2016, a qual fora revisada pela Resolução Nº 298, de 2019 (BRASIL, 2016). Diga-se ainda que o tema é regulado em diversos entes da federação, quer da Administração Direta, quer da Administração Indireta, sendo prática usual (Bridi *et al.*, 2020).

Sobre o tema, entende-se, na esteira do pensamento de Felipe (2018), inexplicável o fato do setor público exigir dos trabalhadores que fazem teletrabalho produtividade superior àquela que apresentam no trabalho presencial, posto não haver fundamento legal para tal exigência. Ademais, a transferência para tais trabalhadores de todos os ônus relativos à configuração física do ambiente de trabalho (mobiliário e equipamentos), bem como o pagamento das despesas de telefone, internet, entre outras, não parece ser razoável.

Com efeito, a Resolução do CNJ citada assevera, em seu art. 6º, § 2º, que "A meta

<sup>54</sup> "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa" (BRASIL, 1988, on-line).

<sup>55</sup> "Regulamenta o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário e dá outras providências" (BRASIL, 2016, on-line).

de desempenho estipulada aos servidores em regime de teletrabalho será superior à dos servidores que executam mesma atividade nas dependências do órgão, sem comprometer a proporcionalidade e a razoabilidade, e sem embaraçar o direito ao tempo livre” (BRASIL, 2016, on-line).

Ora, não se encontra justificativa plausível para a cobrança de produtividade superior àquela que se verifica no trabalho presencial. Tal exigência pode inclusive desmotivar os trabalhadores que pretendem realizar trabalho remoto.

Critica-se ainda o fato de todas as despesas advindas do trabalho telepresencial recaírem sobre o servidor público. Tal ajuste pode inclusive, como já ressaltado, acarretar comprometimentos da saúde do trabalhador, tendo em vista a possibilidade de utilização de equipamentos não ergonômicos para a realização do trabalho.

Diga-se ainda que, segundo informações do Ministério da Economia, o teletrabalho no serviço público federal gerou uma economia ao erário de R\$ 1 bilhão, nos cinco primeiros meses de adoção. A economia se refere, entre outros, às seguintes despesas: diárias, passagens, despesas com locomoção, energia elétrica, cópias de documentos, serviços de comunicação, serviços de água e esgoto e auxílio para servidores. A título ilustrativo, cite-se que foram economizados R\$ 9,732 milhões em serviços de cópias e reprodução de documentos (Martelo, 2020).

Registre-se que a maior crítica à regulação brasileira reside no fato dos teletrabalhadores terem sido expressamente excluídos das normas referentes à duração do labor. Com efeito, os teletrabalhadores, no bojo da reforma trabalhista, foram incluídos no art. 62 da CLT, sendo assim excluídos do capítulo da CLT relativo à jornada de trabalho<sup>56</sup>.

Ora, não há como comparar o teletrabalhador com as demais hipóteses do art. 62, em seus incisos I e II, tendo em vista que a lógica que prevalece, em tais casos, é a de impossibilidade fática de controle da jornada de trabalho.

Entretanto, no caso do teletrabalhador, justamente por conta dos meios telemáticos que mediam o seu trabalho, é absolutamente plausível que haja a contabilização das horas prestadas, com o pagamento das horas extraordinárias decorrentes.

Nesse sentido, colha-se entendimento articulado em trabalho de pesquisa sobre a temática:

No que tange a jornada de trabalho entendemos haver duas possibilidades. Se o trabalho remoto não exigir horário específico para o desempenho ou as tarefas atribuídas ao empregado puderem ser realizadas quando lhe convier, sem controle do empregador quanto a jornada, não há, juridicamente, o dever de pagar horas extras, em razão da autonomia atribuída ao teletrabalhador. Por sua vez, se há horário específico para o desempenho da função e/ou fiscalização do empregador quanto a execução do trabalho, haverá incidência de horas extras,

<sup>56</sup> CLT, art. 62: “Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; III - os empregados em regime de teletrabalho” (BRASIL, 1943, on-line).

pois o empregado estará subordinado ao controle de jornada (Bomfim; Rocha, 2020, p. 13).

Questiona-se inclusive se a redação do novel art. 62, III, da CLT seria consentânea com o art. 7º, XIV, da Constituição Federal, o qual estabelece jornada de trabalho não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais (BRASIL, 1998).

Por fim, não se pode deixar de citar que, na data de 17/12/2020, foi proposto Projeto de Lei, o qual recebeu vários aportes de inúmeros juízes do trabalho, estudiosos do tema, o qual propõe a alteração legislativa da CLT, no que toca ao teletrabalho, de modo a “modernizar” — no sentido de proteger o teletrabalhador — a legislação atual, ajustando-a a parâmetros internacionais.

Trata-se do Projeto de Lei Nº 5581, de 2020 (BRASIL, 2020b), o qual encampa, entre outros, os seguintes pontos: saúde física e mental do teletrabalhador; gestão do teletrabalho; acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais; responsabilidade civil no caso de danos pessoais do teletrabalhador; privacidade e segurança das informações; educação e treinamento; ética digital e inspeção do trabalho; teletrabalho realizado por pessoas com deficiência; e vítimas de violência doméstica e familiar.

Por curiosidade, cite-se que o projeto altera o citado art. 62, III, da CLT, apresentando a possibilidade de o teletrabalhador receber horas extraordinárias.

### 3.8 Formalidades rescisórias e multa do artigo 477 da CLT

A reforma trabalhista alterou a redação do artigo 477 da CLT<sup>57</sup>, modificando, de

<sup>57</sup> “Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

[...]

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

[...]

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

[...]

8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

[...]

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no caput deste

forma substancial, as formalidades rescisórias.

Dentro da lógica de excluir a participação do sindicato da vida dos trabalhadores e “dar maior liberdade” às partes na relação de emprego, a reforma acabou com a obrigatoriedade de assistência sindical ou do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) nas rescisões de contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de serviço.

Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

A possibilidade de que a homologação não seja realizada na entidade sindical e as demissões por acordo mútuo fortalecem a fraude, já que o trabalhador não terá a quem recorrer para verificar se está tendo acesso a todos os seus direitos. São as próprias empresas que passam a realizar as homologações, seja por meio de sua área de recursos humano ou por empresas especializadas em gestão de desligamentos e processos de homologação. O fim das homologações no sindicato é uma das principais causas da queda acentuada dos processos na Justiça do Trabalho. A isso soma-se o receio do trabalhador de arcar com os custos processuais em caso de perda da ação (Galvão *et al.*, 2019, p. 265).

No mesmo sentido, pontifica Scherer (2019, p. 190-191):

Outro ponto da reforma que vai contra uma legislação trabalhista moderna, favorável ao compliance e à redução da informalidade, é o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato. Com isso, há um claro favorecimento à burla de direitos trabalhistas, já que o trabalhador, sozinho, frequentemente não está preparado para verificar a correção do pagamento das verbas rescisórias. Com isso, caem as chances de sucesso na busca de reparação junto à Justiça do Trabalho. Empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar de situações como essa.

Registre-se que “A reforma prevê a possibilidade de os contratos de trabalho serem extintos por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão reduzidas as verbas rescisórias: aviso prévio indenizado pela metade e indenização sobre 80% do saldo do FGTS, sem ingresso no seguro-desemprego”<sup>58</sup> (Galvão *et al.*, 2019, p. 265).

A reforma unificou ainda os prazos para pagamento das verbas rescisórias, não importando mais se ocorreu aviso prévio trabalhado ou indenizado. Assim, a partir de 11/11/2017 o empregador terá dez dias para quitar a rescisão de seu empregado.

Outra modificação substancial diz respeito às hipóteses de incidência da multa prevista no § 8º desse artigo. A discussão sobre se o ato de rescisão seria complexo ou não restou pacificada pela nova redação do § 6º do referido artigo. A partir da reforma trabalhista incide a multa pelo atraso não só pelo não pagamento dentro do prazo de dez dias do término do contrato, como também pela não entrega da comunicação da extinção contratual no referido prazo.

Por fim, a reforma simplificou os procedimentos para acesso ao saque do FGTS e habilitação ao seguro-desemprego ao estabelecer no § 10 que basta a anotação de baixa

artigo tenha sido realizada.” (BRASIL, 1943, on-line).

<sup>58</sup> “Outra mudança que já traz impactos mensuráveis é o chamado desligamento por acordo mútuo, que permite uma economia de 20% da multa do saldo do FGTS e metade do aviso prévio indenizado. Com base nos salários de desligamento e no tempo de vínculo dos desligados (CAGED), até maio de 2019, as empresas deixaram de pagar mais de 562,1 milhões (desconsideramos reajustes nas contas). Ademais, podem ter economizado com aviso prévio na dispensa dessas pessoas mais 281 milhões.” (Filgueiras, 2019, p. 32).



na CTPS para que o autor possa se habilitar aos dois procedimentos citados, desde que o empregador tenha comunicado a dispensa aos órgãos competentes.

Percebe-se que a reforma procurou simplificar os procedimentos para a rescisão. Entretanto, por outro lado, deixou o trabalhador sujeito a fraudes e sem a conferência dos seus direitos pelo seu órgão de classe.

### 3.9 Dispensa coletiva

A dispensa coletiva, como bem define Mannrich (2000, p. 555) é a “[. . .] ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores”.

Com a reforma trabalhista, o art. 477-A passou a vigorar com o seguinte texto: “as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação” (BRASIL, 1943, on-line).

O novo regramento legal:

[. . .] elimina a necessidade de autorização prévia ou de celebração coletiva nas dispensas, sejam elas individuais ou coletivas, com o objetivo de não conceder nenhuma vantagem adicional na rescisão, principalmente em situações de dispensa coletiva motivada por mudanças de caráter tecnológico ou mesmo quando tratar-se de deslocamento ou fechamento de unidades produtivas ou comerciais (GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017, p. 40).

Como se sabe, anteriormente à edição da lei da reforma trabalhista, não havia menção ao tema da dispensa coletiva na CLT, sendo que, em 10/08/2009, quando do julgamento do ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, relatado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, a Seção de Dissídios Coletivos do TST, adotou a tese de que a negociação coletiva é imprescindível para a efetivação da dispensa em massa de trabalhadores, tendo em vista os deletérios efeitos sociais e econômicos decorrentes da dispensa coletiva.

Cite-se o seguinte trecho da ementa do acórdão:

Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que — a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores —, observados os fundamentos supra.

Assim, a jurisprudência do TST passou a exigir um procedimento para a realização da dispensa em massa, algo que os empregadores sempre consideraram ilegal e mesmo absurdo.

Não há dúvida que a finalidade do dispositivo introduzido no art. 477-A da CLT foi a de pôr fim à tímida exigência imposta pela jurisprudência trabalhista, a qual, no entanto, foi resultado da correta interpretação de normas constitucionais.

Entende-se que, no caso de ocorrência de dispensa coletiva, deve continuar a ser exigida a comunicação prévia ao sindicato, bem como a realização de negociação coletiva sobre seus impactos, buscando-se a redução de seus efeitos nocivos ou mesmo de reversão de parte das dispensas.

Entendimento contrário implicaria violação ao artigo 7º, I, da CF, segundo o qual a relação de emprego deve ser protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização complementar, entre outros direitos.

### **3.10 Regime 12 por 36: considerações a partir da reforma trabalhista**

Como se sabe, o regime de trabalho de 12 por 36 é aquele em que o empregado labora por doze horas, descansando nas trinta e seis horas subsequentes.

Muito embora tal regime não tivesse regulação no Texto Consolidado, o mesmo tinha ampla aceitação em todo o país, sendo utilizado notadamente em serviços de vigilância e para os profissionais da área de saúde.

O referido regime foi objeto de intensos debates jurisprudenciais, tendo o Tribunal Superior do Trabalho editado Súmula sobre o tema, a qual se cita dada a sua pertinência. Confira-se a dicção da Súmula nº 444 daquela Corte (grifos no original):

**SUM-444 JORNADA DE TRABALHO. NORMA COLETIVA. LEI. ESCALA DE 12 POR 36. VALIDADE.**

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas (BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023, on-line).

Pois bem, o citado verbete sumular preceitua o caráter excepcional deste regime, assegurando algumas garantias básicas aos trabalhadores submetidos ao mesmo: (i) o estabelecimento mediante lei, acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho; e (ii) o pagamento de remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

A reforma trabalhista alterou o texto da CLT para discorrer especificamente sobre o tema, inserindo o art. 59-A, o qual preceitua o seguinte:

Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no **caput** deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação (BRASIL, 1943, on-line).

Como se vê, a nova legislação é mais gravosa para o trabalhador, pois permite, inicialmente, que os intervalos para repouso ou alimentação sejam “observados ou indenizados”.

Assim, a não concessão do intervalo intrajornada, desde que o mesmo seja indenizado, não constitui ilícito administrativo, tendo, ao contrário, respaldo na lei.

Ademais, o dispositivo legal não consagrou a remuneração em dobro referente ao trabalho em feriados, excluindo estes trabalhadores da incidência do art. 70 da CLT, o qual veda “o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos” (BRASIL, 1943, on-line).

Também não foi assegurado aos submetidos ao regime em comento às regras referentes à prorrogação do trabalho noturno.

Desse modo, a nova legislação teve caráter francamente desfavorável ao trabalhador.

Sobre a repercussão da norma no trabalho da mulher:

Ressalta-se que a legislação já possibilitava a implementação de vários desses temas, por exemplo, o banco de horas, a redução dos intervalos intrajornada, a jornada 12x36 e a ultratividade, embora em alguns casos, como o da jornada 12x36, isso se destinasse a categorias específicas. As mulheres estão entre as mais afetadas por essas regras, pois como ainda cabe a elas a responsabilidade pelos cuidados familiares, elas terão mais dificuldade em se ajustar ao aumento do poder da empresa para manejar o tempo de trabalho de acordo com a dinâmica do negócio. Aliás, essas novas regras e lógicas de contratação diminuem a separação entre o tempo do trabalho e do não trabalho, dado que as mulheres e os homens serão exigidos em tempo integral (Galvão *et al.*, 2019, p. 263).

No capítulo seguinte iniciar-se-á a análise em profundidade da reforma trabalhista. Muitos temas analisados no presente capítulo serão retomados.

## 4 REFORMA TRABALHISTA: UMA AVALIAÇÃO EM PROFUNDIDADE

### 4.1 Políticas públicas

Discorrer sobre políticas públicas é compreender como os governos traduzem seus propósitos em ações que tragam mudanças na sociedade. Essas ações, após formuladas, transformam-se em planos, programas, projetos e pesquisas que serão desenvolvidos e aplicados em diversas áreas para a melhoria do corpo social.

Sobre o tema, afirma que política pública é a soma das atividades dos governos que influenciam diretamente na sociedade. Secchi (2012, p. 2), por sua vez, define políticas públicas como um plano que direciona o enfrentamento de um problema: “Uma política pública é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público: uma política é uma orientação à atividade ou a passividade de alguém; as atividades ou passividades decorrentes dessa orientação também fazem parte da política pública”.

Secchi (2012) afirma ainda que uma política pública possui dois elementos fundamentais para a resolução de um problema compreendido como relevante para o bem coletivo, são eles: a intencionalidade pública e a resposta a um problema público. Com efeito, quanto se tem a intenção de solucionar um problema público, busca-se elaborar uma política que busque dar uma resposta à sociedade.

Nesse contexto, é necessário compreender que o termo política pública possui um alto grau de generalização, razão pela qual sua definição se forma a partir de instrumentos variados. Assim, políticas públicas tomam forma de programas públicos, projetos, leis, campanhas publicitárias, esclarecimentos públicos, inovações tecnológicas e organizacionais, subsídios governamentais, rotinas administrativas, decisões judiciais, coordenação de ações de uma rede de autores, gasto público direto, contratos formais e informais, entre outros (Secchi, 2012). Todo esse conjunto de instrumentos dá forma ao termo “política pública”, sejam eles tomados individualmente ou considerados em conjunto.

A operacionalização das políticas públicas pode ocorrer em diversas áreas, como por exemplo: saúde, educação, segurança, gestão, meio ambiente, saneamento, habitação, emprego e renda, previdência social, planejamento urbano, justiça e cidadania, economia, assistência social, relações internacionais, cultura, esporte; ciência, tecnologia e inovação; infraestrutura e transporte.

Citaram-se apenas alguns exemplos de áreas de políticas públicas, sendo que, dentro dessas áreas, existem temas específicos que demandam políticas específicas:

[. . .] o conceito de política pública é transversal a diversas áreas ou setores de intervenção pública. No entanto, essa lista não é exaustiva. As áreas de políticas públicas são muitas, e dentro delas existem temas específicos (issues), que também demandam políticas específicas. Um exemplo disso seria um programa de cadastro bovino para ajudar no combate à febre aftosa, que é a operacionalização de uma política específica dentro de uma política agrícola mais genérica (Secchi, 2012, p. 12).

Todas as áreas aludidas tornam o conceito de política pública ainda mais amplo, pois, além de atuar em uma área específica, a mesma política pública poderá atuar em várias outras áreas através de ações que atendam a demandas de diferentes grupos sociais.

Ainda sobre o tema, assevera que as políticas públicas configuram um conjunto de decisões e não uma decisão ou ação isolada e que poderá ser uma política pública estatal quando o Estado é o principal atuante e política privada de interesse público, tendo como objetivo principal enfrentar um problema da sociedade.

Pode-se, então, conceituar política pública como o campo do conhecimento que busca, ao mesmo tempo, “colocar o governo em ação” e/ou analisar essa ação (variável independente). A formulação de políticas públicas se constitui no estágio em que os governos democráticos traduzem seus propósitos e plataformas eleitorais em programas e ações que produzirão resultados ou mudanças no mundo real (Souza, 2007).

Diga-se que o campo de políticas públicas vem se destacando ao longo dos últimos anos no Brasil. Isso é observado no aumento do número de publicações relacionadas a esse tema bem como na procura por grupos de trabalho sobre a matéria e até mesmo no aumento no número de cursos de graduação e pós-graduação em políticas públicas.

Segundo Souza (2007), pensar em políticas públicas no Brasil é refletir sobre o Estado partindo de uma reflexão orientada por uma perspectiva generalista, centrada mais no papel do Estado do que nas questões que caracterizam a gestão do governo.

Diga-se que, comparado ao cenário internacional, o Brasil teve um grande atraso na institucionalização da área de políticas públicas. Com efeito,

O reconhecimento do polo da política, no caso brasileiro, foi estimulado pelos desafios pós-democratização e pelas questões derivadas das transformações do Estado e do público no país. A descentralização pós-1988 trouxe consigo enormes desafios de formulação e de gestão de políticas públicas em âmbito local, desafios estes que acabaram se refletindo na agenda de pesquisa e de estudos no campo da administração pública (Farah, 2013, p. 32).

Com a democratização, que tem como marco a promulgação da Constituição da República de 1988, os governos brasileiros começaram a buscar soluções para os problemas em diversas áreas como saúde, educação, meio ambiente, dentre outras, razão pela qual o campo de políticas públicas obteve significativo desenvolvimento.

Sobre o tema, colacione-se:

[. . .] vejo como um ponto extremamente positivo, o fato de no Brasil estarmos ainda dando os primeiros passos na formulação de propostas teórico-metodológicas para a área, de dentro das instituições científicas, permite que o façamos de forma aberta, ou seja, sem nos aferrarmos a modelos prontos, que tendem a ser inculcados, na esfera administrativa, via agências de financiamento internacionais (Rodrigues, 2011, p. 70).

Entretanto, tais políticas, bem como suas perspectivas avaliações<sup>59</sup>, pautavam-se

<sup>59</sup> Sobre o tema, destaque-se: “As diferentes abordagens podem ser agrupadas, basicamente, em duas propostas distintas: uma que entende avaliação como “medida” e outra que privilegia o sentido de avaliação como “compreensão”. Identificar-se com uma ou outra concepção faz toda a diferença na condução da avaliação” (Rodrigues, 2016, p. 11).

num modelo tradicional, geralmente destinado a dar respostas aos entes de fomento internacional.

Sobre o tema, colha-se o seguinte entendimento:

[. . .] essa agenda política circunscreve-se um modelo de avaliação de programas, projetos e políticas, sobretudo governamentais, baseados em critérios pré-definidos de eficiência, eficácia e efetividade dos mesmos. Quase sempre reduzidas à dimensão econômica, essas avaliações têm por intuito demonstrar o sucesso ou fracasso das políticas a partir da construção de indicadores, notadamente estatísticos, que revelam a otimização da relação custo-benefício, previamente calculada, em relação ao investimento realizado na execução de programas, projetos e políticas.

Trata-se, antes, de imputar um modelo de avaliação de cunho técnico-formal, entendido como um modelo único e universal de avaliação, que traz em si uma proposição epistemológica funcional e positivista, desconsiderando os sujeitos sociais, envolvidos nas políticas, bem como os contextos sócio-políticos e culturais nacionais, regionais e locais onde essas políticas realizam-se, e as contradições neles inerentes (Gussi, 2017, p. 4).

A avaliação em profundidade é um importante instrumento no contexto da avaliação de políticas públicas. Sobre o tema, colha-se a lição de Gussi (2019, p. 176):

A avaliação em profundidade considera que avaliar políticas públicas trata-se de um processo de natureza sócio-político e cultural. Nesses termos, compreende que a avaliação é multidimensional e interdisciplinar na medida em que contempla várias dimensões (sociais, culturais, políticas, econômicas, territoriais) e atores sociais envolvidos nas políticas públicas, e realiza interfaces analíticas e metodológicas advindas de distintos campos disciplinares.

Diga-se que “Essa perspectiva de avaliação vem produzindo um conhecimento específico no contexto do debate epistêmico-política sobre a avaliação, contrapondo-se às avaliações de caráter técnico-formais e positivistas, em que predominam a produção de indicadores econômicos e quantitativos” (Gussi, 2019, p. 180).

Registre-se que “[. . .] a perspectiva que se abre, com intensidade, neste contexto do Brasil do Presente, é trabalhar a Avaliação de Políticas Públicas como espaço de resistências, contra-hegemônico e, mesmo antissistêmico e descolonial” (Moreira; Carvalho, 2020, p. 320).

A avaliação em profundidade, de elevado matiz experiencial<sup>60</sup>, se apresenta em quatro vertentes analíticas:

Os quatro eixos analíticos apresentados: **1) conteúdo da política e/ou do programa, contemplando:** formulação, bases conceituais e coerência interna; **2) trajetória institucional;** **3) espectro temporal e territorial abarcado pela**

<sup>60</sup> Sobre o tema, destaque-se: “O modelo experiencial, apresentado por Lejano (2012), é uma proposta inovadora porque fornece novos referenciais teórico-metodológicos capazes de integrar as perspectivas quantitativas e qualitativas de análise, de forma a alcançar um nível mais profundo de compreensão de questões não resolvidas pelos métodos tradicionais. Polêmica, porque o autor coloca em questão os modelos positivistas de análise que há décadas orientam os estudos na área de políticas públicas, afirmando e mostrando os limites de seu poder explicativo. O argumento central do autor é que os métodos clássicos – que partem de uma lógica linear, calcada em testes de hipóteses –, centrados na mensuração do objeto de estudo, constroem a aprendizagem e o entendimento a um modo predeterminado que impede a compreensão da política na forma como ela realmente ocorre e é vivida, experienciada, ele diz, por uma multiplicidade de atores.” (Rodrigues, 2016, p. 104-105).

**política/programa; e, 4) análise de contexto de formulação da política e/ou do programa** são os norteadores desta proposta de avaliação em profundidade (Rodrigues, 2016, p. 108) (grifos nossos).

A seguir, analisar-se-á cada um dos eixos situando os procedimentos de pesquisa no eixo respectivo. Diga-se que foram realizadas cinco entrevistas abertas<sup>61</sup> com dirigentes de cinco sindicatos com base quer na capital e região metropolitana, quer no Estado do Ceará. Todas as entrevistas foram gravadas e degravadas (degravação em anexo). O formulário das entrevistas consta no Anexo F do presente trabalho.

## 4.2 Análise de conteúdo da política

Sobre a análise de conteúdo da política, colha-se o entendimento de Rodrigues (2008, p. 11) (grifos no original):

### 1. Análise de conteúdo do programa com atenção a três aspectos:

formulação: objetivos, critérios, dinâmica de implantação, acompanhamento e avaliação;

bases conceituais: paradigmas orientadores e as concepções e valores que os informam, bem como os conceitos e noções centrais que sustentam essas políticas;

coerência interna: não-contradição entre as bases conceituais que informam o programa, a formulação de sua implementação e os itens priorizados para seu acompanhamento, monitoramento e avaliação.

Esses três aspectos dizem respeito à análise do material institucional sob forma de leis, portarias, documentos internos, projetos, relatórios, atas de reuniões, fichas de acompanhamento, dados estatísticos e outros.

Analisar-se-á, neste tópico, essencialmente o texto da reforma, bem como os pareceres que fundamentaram sua aprovação no Congresso Nacional. Neste sentido, colacionou-se aos anexos do presente texto quatro pareceres, um da Câmara e três do Senado que analisam a matéria, justificando, sob o ponto de vista do Congresso Nacional, os motivos que embasam a reforma legislativa.

Como se verá, os referidos textos estão permeados da ideologia do capital, o que será descortinado na análise de conteúdo que se pretende realizar. Percebe-se também a prevalência de uma abordagem gerencialista, a qual prima pelo protagonismo do mercado, em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Sobre o tema, destaque-se: "O paradigma gerencialista, no contexto da reforma do Estado, representa, em síntese, a subordinação do Estado à racionalidade instrumental do mercado, sua lógica produtivista e de mensuração exclusivamente econômica da relação custos/benefícios" (Rodrigues, 2016, p. 15).

<sup>61</sup> Sobre o tema, anote-se: "Uma entrevista aberta e aprofundada de qualidade é aquela que resulta em informações e reflexões novas, na maioria das vezes sequer imaginadas pelo pesquisador. A riqueza dessa modalidade de entrevista é que ela fornece ao pesquisador os elementos importantes para a análise pelo cotejamento das idéias, informações e reflexões, também elas interpretações, tecidas pelos próprios entrevistados." (Rodrigues, 2011, p. 57).

Ressalve-se o parecer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal, que se trata de Voto em Separado, justificando os motivos para o não prosseguimento do projeto. O mesmo é analisado na seção 4.2.1.3 abaixo.

No que toca à análise de conteúdo, foi feita aos entrevistados a seguinte pergunta: “Qual (is) norma (s) da Reforma mais impactou (aram) o sindicato?”.

#### 4.2.1 Análise dos documentos

Nessa seção, serão analisados os principais pareceres do Congresso Nacional que fundamentaram a aprovação da reforma trabalhista.

##### 4.2.1.1 Parecer da Comissão Especial da Câmara dos Deputados

Passa-se à análise da tramitação do Projeto de Lei Nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016, o qual deu ensejo à aprovação da Lei Nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Diga-se que foi criada uma comissão especial no Câmara dos Deputados, encarregada de avaliar a proposta. A referida comissão teve como presidente o deputado Daniel Vilela e como relator o deputado Rogério Marinho.

Primeiramente, chama a atenção o tempo exíguo de tramitação do projeto. Com efeito, foram aproximadamente sete meses de percurso legislativo, ao longo do qual houvera dois recessos parlamentares. Isso somente demonstra o intento de aproveitar o momento político favorável para investir na desconfiguração das relações de trabalho no Brasil.

Nesse sentido, anote-se a observação de Beltramelli Neto (2017, p. 185):

A tramitação da reforma trabalhista, em si, é a maior evidência de seu profundo *deficit* democrático. Isso porque não se trata de mera alteração legislativa, mas de completa modificação dos paradigmas de regulamentação das relações de trabalho, levada a efeito sem amplo conhecimento e debate pela população brasileira, impedida por um açodado processo legislativo. Cumpre notar que o projeto em análise não foi, de fato, levado ao debate público, porquanto as audiências públicas, seminários e reuniões havidas no interregno de dois meses tiveram por base um texto que veio a ser descartado por um substitutivo que altera por completo as bases da proposta, subvertendo-a.

De se destacar que projeto de lei foi encaminhado pelo então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira de Oliveira, atualmente deputado pelo Partido Republicanos. Segundo sua justificativa inicial, o projeto de lei tinha por objetivos:

[. . .] aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei nº 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, on-line).

Nessa esteira, a justificativa do projeto de lei se gaba de estar valorizando a negociação sindical: “Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta,



de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2016, on-line).

Como já relatado na fundamentação teórica desta pesquisa, a reforma acabou por desvirtuar a negociação coletiva, ao fazer a vontade do patrão se impor à dos empregados, posto que estes se viram fragilizados, tendo em vista a supressão das suas fontes de financiamento.

Como dito, na Câmara dos Deputados, fora criada uma comissão especial destinada a proferir parecer referente ao projeto de lei. O citado parecer constitui o Anexo B do presente trabalho, que se passa a analisar agora.

O parecer citado comete uma impropriedade ao afirmar: “Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 17).

Ora, não é verdade que a legislação trabalhista tenha permanecido inalterada ao longo dos anos. Uma simples consulta ao texto da CLT revela a existência de dezenas de leis promulgadas quer na ditadura, quer no período democrático. Citem-se algumas leis modificadoras do texto original, somente a título de exemplo: Decreto-lei Nº 9.666, de 1946; Lei Nº 4.589, 1964; Decreto-lei Nº 229, de 1967; Lei Nº 7.855, de 1989; Lei Nº 8.966, de 1994; Lei Nº 10.243, de 2001; entre cerca de 50 leis que alteraram o texto consolidado<sup>62</sup>.

<sup>62</sup> “Mais recentemente, a CLT foi revisitada nos governos dos presidentes Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff pelas seguintes normas:

- . LEI Nº 9.016, DE 30 DE MARÇO DE 1995, que deliberou sobre férias anuais.
- . LEI Nº 9.528, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997, que atualizou dispositivos relativos a pagamento e aposentadoria.
- . LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998, que dispôs sobre o contrato de trabalho por prazo determinado.
- . LEI Nº 9.658, DE 5 DE JUNHO DE 1998, que tratou da prescrição de créditos trabalhistas.
- . LEI Nº 9.756, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1998, que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito dos tribunais.
- . LEI Nº 9.957, DE 12 DE JANEIRO DE 2000, que instituiu o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista.
- . LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000, que tratou das Comissões de Conciliação Prévia e da execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.
- . LEI Nº 10.035, DE 25 DE OUTUBRO DE 2000, que estabeleceu procedimentos, no âmbito da Justiça do Trabalho, de execução das contribuições devidas à Previdência Social.
- . LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000, que fez novas regulamentações dos contratos de aprendizagem.
- . LEI Nº 10.537, DE 27 DE AGOSTO DE 2002, que tratou sobre custas e emolumentos da Justiça do Trabalho.
- . LEI Nº 10.243, DE 19 DE JUNHO DE 2001, que dispôs, entre outros, sobre horas in itinere.
- . MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001, que trouxe inovações sobre o trabalho a tempo parcial e a suspensão do contrato de trabalho.
- . LEI Nº 10.270, DE 29 DE AGOSTO DE 2001, que proibiu anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- . LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002, que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.
- . LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005, que atualizou dispositivos relativos à contrato de aprendizagem.

Ademais, as Normas Regulamentadoras têm sido sistematicamente atualizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, promovendo a contínua adequação da legislação.

O parecer insiste na tese da autonomia da vontade, já abordada:

O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 17).

Com efeito, a autonomia da vontade é um conceito liberal, segundo o qual os negociantes deveriam ter liberdade para contratar conforme seus interesses individuais. Entretanto, este conceito parte do pressuposto de que as vontades seriam livres e iguais, o que não ocorre nos contratos de trabalho que têm, como pressuposto, a hipossuficiência do empregado frente ao empregador.

O parecer prossegue, repetindo a cantilena relativa à modernização da legislação trabalhista: "Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos." (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 18).

Entretanto, não deixa claro que modernização propõe. Insere os trabalhadores em plataformas digitais nas conquistas sociais da CLT? Defere novos direitos trabalhistas para os teletrabalhadores? Propõe novos direitos que tutelem o trabalho da mulher<sup>63</sup>? Traz propostas que reduzam os riscos psicossociais relacionados ao trabalho? Infelizmente a

- . LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008, que reconheceu formalmente as centrais sindicais.
- . LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008, que tratou novamente sobre contrato de aprendizagem.
- . LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006, que dispôs sobre acordo e convenção coletiva para micro e pequenas empresas (MPE).
- . LEI Nº 11.495, DE 22 DE JUNHO DE 2007, que dispôs sobre o depósito prévio em ação rescisória.
- . LEI Nº 12.275, DE 29 DE JUNHO DE 2010, que trouxe atualizações de Direito Processual do Trabalho.
- . LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011, que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.
- . LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012, que tratou sobre a profissão de motorista.
- . LEI Nº 12.740, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2012, que atualizou a definição de atividades perigosas.
- . LEI Nº 12.873, DE 24 DE OUTUBRO DE 2013, que fez atualizações sobre licença-maternidade da adotante.
- . LEI Nº 12.997, DE 18 DE JUNHO DE 2014, que tratou sobre a profissão de motociclista.
- . LEI Nº 13.015, DE 21 DE JULHO DE 2014, que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.
- . LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015, que estabeleceu novas regras para o regime de trabalho dos motoristas.
- . LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015 a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) que alterou o contrato do aprendiz com deficiência.
- . LEI Nº 13.420, DE 13 DE MARÇO DE 2017, que criou incentivos para a formação técnico-profissional de jovens no setor de esportes." (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 26-28).

<sup>63</sup> Sobre o trabalho da mulher, anote-se: "A nova lei traz artigos que revogam ou alteram aspectos importantes da CLT que protegem as mulheres, tais como: (i) permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre; (ii) pausas para amamentação; (iii) salário igual para trabalho de igual valor. Esses aspectos foram remetidos para a livre negociação, abrindo espaço para pressões patronais sobre as trabalhadoras, que são coagidas a se submeter para preservar seu emprego" (Galvão *et al.*, 2019, p. 266).

reforma não aborda nenhum dos referidos temas.

Nesse sentido, anota Coutinho (2017, on-line): “Não há, em todo o projeto, nenhuma ampliação de direitos à classe trabalhadora senão o aumento exacerbado do poder da burguesia, para a definição das cláusulas dos contratos individuais ou coletivos de trabalho”.

Sobre os compromissos subjacentes a reforma, é interessante observar o seguinte trecho do parecer:

O compromisso que firmamos, ao aceitar esta tarefa, não foi com empresas, com grupos econômicos, com entidades laborais, sindicatos ou com qualquer outro setor. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 18).

Ora, em verdade, como já analisado, a reforma essencialmente vem reforçar o mito dos custos, segundo o qual a redução dos custos do trabalho implica a diminuição do desemprego, o que é, em verdade, uma falácia.

Por outro lado, é notório que a reforma trabalhista toma partido dos donos do poder econômico, ao passo que, em relação aos desalentados e subempregados, somente lhes apresenta como alternativa a precarização das relações de trabalho, através da criação de figuras como o trabalhador intermitente e o trabalhador “pejotizado”.

Importante referir que o parecer em análise tem elevado caráter político-ideológico: “A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 19).

O parecer prossegue ressaltando a igualdade entre as partes (empregado e empregador) ao pontuar: “[...] estamos propondo que o instituto da sucumbência recíproca seja aplicado na justiça do trabalho” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 25).

Em síntese, a proposta era que o empregado, uma vez havendo perdido a demanda trabalhista, viesse a pagar os honorários advocatícios da parte contrária. Tal medida, por certo, faria com que os trabalhadores hesitassem em propor ações na Justiça do Trabalho.

A referida proposta foi efetivamente convertida no caput do art. 791-A da CLT, o qual preceitua: “Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa” (BRASIL, 1943, on-line).

Ora, a citada norma é clara nos seus objetivos: visa a diminuir o número de ações propostas pelo trabalhador, posto que o mesmo, como dito, no caso de improcedência dos seus pedidos, teria que pagar os honorários do advogado da parte contrária.

A figura abaixo expressa a significativa diminuição no número de processos após a

aprovação da reforma (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2018):

**Figura 1 – Casos novos no ano de 2017 e no ano de 2018**



Tribunal Superior do Trabalho

Felizmente, o Supremo Tribunal Federal, em outubro de 2021 (04 anos após a aprovação da norma), derrubou o dispositivo que exigia o pagamento de honorários advocatícios pelo trabalhador (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2021).

Referindo-se à prevalência do negociado sobre o legislado o parecer pontua: “Um dos pilares do projeto encaminhado para apreciação por esta Casa Legislativa é a possibilidade de que a negociação coletiva realizada por entidades representativas de trabalhadores e empregadores possa prevalecer sobre normas legais, em respeito à autonomia coletiva da vontade” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 26).

Em verdade, a prevalência do negociado sobre o legislado demonstra que o patamar mínimo de direitos sociais, estabelecido pela legislação, pode ser reduzido em negociações que, muitas vezes, desprezam as lutas sociais de décadas. Ademais, estas negociações têm se pautado na fragilidade dos entes sindicais — máxime devido à revogação da contribuição sindical obrigatória —, e em ameaças de demissão.

O parecer da comissão especial segue afirmando que se faz necessário “[. . . ] fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 26).

Tal assertiva se choca com a precarização da atuação sindical advinda da extinção da contribuição sindical obrigatória.

Sobre o tema, o relatório em análise afirma: “[. . .] temos a convicção de que a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira” (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 28).

Entretanto, na perspectiva das entidades sindicais entrevistadas para a elaboração do presente trabalho, a extinção da contribuição sindical obrigatória foi o aspecto da reforma trabalhista que mais impactou a sua atuação.

Nessa esteira, o ENTREVISTADO 01 (2024, p. 11) informa que a extinção da contribuição sindical obrigatória foi o aspecto da reforma que mais impactou sua organização interna, ocasionando inclusive a demissão da única empregada do estabelecimento: “E logo quando veio a reforma do trabalhista, com a questão do imposto sindical, a gente achou por bem, porque não tinha mais previsão de entrada de recursos, a gente achou por bem demitir, desligar essa funcionária”.

Já o ENTREVISTADO 02 (2024, p. 2), questionado sobre a norma da reforma trabalhista que mais impactara o sindicato respondeu: “[. . .] não obrigatoriedade do custeio das entidades sindicais, sobretudo quando trata-se de entidades menores, pequenas, que não tem um número de associado que possa manter o custeio das despesas mensais”.

No mesmo sentido, o ENTREVISTADO 03 (2024, p. 9) narra a drástica redução do quadro de empregados do sindicato: “O nosso sindicato tinha 80 funcionários. Hoje nós temos 24 funcionários.”

Nos mesmos moldes, o ENTREVISTADO 04 (2024) citou a extinção da contribuição sindical obrigatória como o aspecto da reforma que mais impactou sua atuação sindical.

Essa também é a narrativa do ENTREVISTADA 05 (2024, p. 3) (em negrito a pergunta do entrevistador):

**Eu queria saber qual a norma da reforma trabalhista que mais impactou a atuação do sindicato?**

Pronto, essa reforma que teve, por último, a reforma trabalhista, que tirou o direito dos trabalhadores a contribuir sem precisar de autorização, que é o imposto sindical, que era o meio como os sindicatos se mantinham, se mantinham mais. [. . .]

Mas, enfim, com essa lei que teve aí, essa reforma que teve, a reforma desse não desconto do imposto sindical, a gente quase que fecha as portas.

Inclusive, sindicatos menores tiveram que fechar as portas, né?

Nós tínhamos aqui dois funcionários que tivemos que botar pra fora, porque não tinha como pagar.

Assim, a pesquisa de campo realizada reforçou a seguinte anotação doutrinária:

Apesar da fragilidade de dados e da ausência de pesquisas mais sistemáticas, observações participantes e discussões com dirigentes e profissionais que atuam em entidades sindicais nos permitem indicar algumas tendências:

1. Esvaziamento das estruturas físicas e corte de pessoal nas centrais sindicais: a CUT reduziu a sua folha de pagamento em 40% e está se desfazendo de sua sede Central, e a CTB despediu a grande maioria de seus contratados. A UGT

fechou a sede própria e se abrigou na sede do Sindicato dos Comerciários de São Paulo, e a NCST reduziu drasticamente suas atividades coletivas.

2. O fechamento de entidades sindicais, especialmente as dependentes do imposto sindical. Em muitos casos, fecha-se a sede, e a entidade continua formalmente aberta, mas sem estrutura e capacidade de organizar ação coletiva. Há situações também em que os sindicatos se unificam ou são incorporados por outros.

3. Reestruturação interna das entidades, com o fechamento de subsedes, secretarias, diminuição da infraestrutura, despedidas de empregados, redução das assessorias, mudanças para espaços mais baratos etc. Essa reorganização se deve, também, à queda expressiva das homologações. Em algumas entidades, a queda foi de mais de 90%, impactando o número de funcionários e de ações trabalhistas, pois o sindicato não faz mais a conferência da rescisão contratual.

4. Propostas de criação de estruturas solidárias e compartilhadas em que várias entidades convivem no mesmo espaço físico. Mas, por enquanto, a reforma está provocando um movimento mais defensivo de adaptação à nova realidade financeira das entidades do que movimentos de construção de novas formas de organização criativas e solidárias. No plano do debate, novas ideias têm surgido: a combinação de uma ação mais tradicional no campo das relações de trabalho como uma forma de organização mais horizontalizada e capaz de abarcar o conjunto dos trabalhadores, inclusive os que não estão representados pela estrutura atual, tais como os trabalhadores de plataforma digital, os informais, os autônomos disfarçados e proletarizados, os terceirizados etc. Também há propostas de organização sindical por macrossetor, na perspectiva de organizar os trabalhadores por cadeia de produção global, estruturas solidárias reunindo vários sindicatos etc." (Galvão *et al.*, 2019, p. 261-262).

Pois bem.

A análise do parecer faz concluir que a reforma somente não foi mais gravosa para o trabalhador, posto que muitos temas da mesma são disciplinados na Constituição Federal, não podendo ser objeto de alteração por lei ordinária. Com efeito, o art. 7º da Constituição Federal consagra uma série de direitos, tais como salário-mínimo, FGTS, décimo terceiro salário, férias anuais, licença à gestante e licença paternidade, entre outros<sup>64</sup>. Tais direitos,

<sup>64</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;
- VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)
- XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

por terem assento constitucional não poderiam ser objeto de vulneração pelo legislador ordinário.

Nesse sentido, houve mesmo proposição que objetivava alterar o prazo prescricional, a qual não recebeu guarida, nos seguintes termos: "A **Emenda 619** propõe a alteração do art. 11 da CLT para reduzir o prazo prescricional. A prescrição trabalhista, todavia, está disciplinada no texto constitucional, não podendo ser objeto de mudança por lei ordinária." (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 31) (grifos no original).

O parecer pontua a presença de retrocessos sociais na reforma trabalhista, deixando isso bem claro para o leitor:

O TST pacificou entendimento de que o tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho integra a sua jornada de trabalho, incluindo nessa hipótese até mesmo o tempo gasto no transporte que o empregador concedia por sua liberalidade aos seus empregados. Decidiu, ainda, o Tribunal que, uma vez que esse tempo é computado na jornada de trabalho, o que extrapolar a jornada legal deve ser considerado como hora extra, sobre ela incidindo o adicional.

A nossa intenção é a de estabelecer que esse tempo, chamado de hora in itinere,

- 
- XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
  - XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
  - XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal;
  - XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
  - XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
  - XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;
  - XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
  - XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
  - XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
  - XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
  - XXIV - aposentadoria;
  - XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;
  - XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
  - XXVII - proteção em face da automação, na forma da lei;
  - XXVIII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
  - XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
  - XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;
  - XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;
  - XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;
  - XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
  - XXXIV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social." (BRASIL, 1988, on-line).

por não ser tempo à disposição do empregador, não integrará a jornada de trabalho. Essa medida, inclusive, mostrou-se prejudicial ao empregado ao longo do tempo, pois fez com que os empregadores suprimissem esse benefício aos seus empregados (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 37-38).

Infelizmente a ideia engendrada acabou por suprimir as horas *in itinere*, muito importantes no meio rural, passando a lei a prever, em seu art. 58, § 2º o seguinte: "O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador" (BRASIL, 1943, on-line).

O parecer da Comissão Especial permitiu ainda a precarização do trabalho em condições insalubres, sob o pretexto de desburocratizar a legislação. Confira-se:

Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8ª a 12ª hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 40).

Como se vê, a proposta inicial pretendia a implantação da jornada de trabalho de 12 horas de trabalho por 36 de folga sem autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, não fazendo ademais referência a necessidade de negociação coletiva. Acabou prevalecendo a redação do art. 59-A da CLT, o qual já fora analisado no tópico 3.10 do presente trabalho.

No que toca à regulação do teletrabalho, o parecer deixa claro a sua intenção de excluir o teletrabalhador do regime de horas extraordinárias.

Confira-se: "Na elaboração do Substitutivo, o primeiro cuidado foi o de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III ao art. 62 da Consolidação" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 43-44).

Ora, como já se pontuou, não há como comparar o teletrabalhador com as demais hipóteses do art. 62, em seus incisos I e II<sup>65</sup>, tendo em vista que a lógica que prevalece, em tais casos, é a de impossibilidade fática de controle da jornada de trabalho. No caso do teletrabalhador, justamente por conta dos meios telemáticos que mediam o seu trabalho, é absolutamente plausível que haja a contabilização das horas prestadas, com o pagamento das horas extraordinárias decorrentes.

Diga-se que o teletrabalhador, ausente do regime de jornada de trabalho, fica submetido às exigências do patronato, em detrimento do seu horário de repouso, o que pode gerar estresse e mesmo violação à sua vida privada.

<sup>65</sup> CLT, art. 62: Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: I - os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados; II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial; III - os empregados em regime de teletrabalho" (BRASIL, 1943, on-line).



O parecer deixa claro ainda que a prevalência do negociado sobre o legislado poderia inclusive atingir direitos dos jovens aprendizes, muitos dos quais, através do contrato de aprendizagem, obtém seu primeiro emprego. Confira-se:

[..] estamos propondo a inclusão de um § 3º no art. 429 da CLT para permitir que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho possam excluir determinadas funções da base de cálculo do percentual da cota de aprendizagem. Assim, as categorias discutirão a aplicação da regra em conformidade com a realidade de cada uma delas" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 48).

Por sorte, a alteração legislativa não foi levada a efeito.

Referindo-se ao trabalhador intermitente, figura criada pela reforma, o parecer assinala sua pretensão de "[..] modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 49).

Em contraponto a tal afirmativa, colha-se o entendimento doutrinário de Santos (2018, p. 42):

A reforma trabalhista, divulgada como forma de modernização da legislação trabalhista, é, em seu sentido mais profundo, anti-moderna, pois tenta reverter o polo gravitacional dos direitos sociais e: a) exacerba o individualismo ao mesmo tempo em que diminui ou elimina mecanismos de participação coletiva; b) naturaliza o trabalho extraordinário, reconhecendo ser normal e esperado que se ultrapassem os limites de duração do contrato; c) despersionaliza o empregador, principalmente por meio da Lei 13429/2017; d) reduz a proteção sobre o salário.

No mesmo sentido: "A Reforma se insere neste contexto, indicando às pessoas que a única forma de integrar o mercado de trabalho é participando de uma concorrência predatória em que as ofertas são escassas, as formas de proteção rareiam e a remuneração é insuficiente" (Krein; Oliveira, 2019a, p. 130).

O parecer afirma ainda que o contrato temporário teria impacto na geração de empregos, podendo ainda ajudar na obtenção do primeiro emprego, especialmente para estudantes (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017).

Entretanto, como já analisado, no item 3.2, o trabalho intermitente é a inovação da reforma trabalhista que mais precariza as relações de trabalho no Brasil. Isso porque rompe o princípio da continuidade da relação de emprego, expondo o trabalhador à incerteza da existência ou não de trabalho e, portanto, à incerteza da possibilidade de prover a sua subsistência e a de sua família, pois não sabe quando terá ou não remuneração.

No que toca à criação de emprego, não há dados que comprovem que o contrato de trabalho temporário tenha contribuído para gerar novos empregos.

Já se referindo ao trabalhador hipersuficiente, o parecer faz anotar:

A nossa intenção é a de permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva, previstos no art. 611-A deste Substitutivo (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 51-52).

Ora, através desse instituto, a proteção do trabalhador é reduzida, dando-se azo à prevalência da autonomia da vontade, princípio muito questionável na esfera dos direitos

sociais.

No que toca ao art. 457 do substitutivo, o parecer anota:

A nossa intenção com a mudança proposta ao art. 457 é a de permitir que o empregador possa premiar o seu funcionário sem que isso seja considerado salário. É o caso, por exemplo, de reclamações comumente ajuizadas em que se requer a incorporação ao salário de um prêmio por vendas – uma viagem ou determinado objeto (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 53).

Diga-se que a dita “premiação” é, em verdade, uma estratégia utilizada pelo empregador para permitir o pagamento de salário de forma não contabilizada, ou seja, sem que incidam sobre o mesmo encargos previdenciários ou fiscais. Desse modo, o parecer acaba chancelado a fraude nas relações de trabalho.

Referindo-se ao art. 477 da CLT, o parecer apresenta uma vantagem para o trabalhador, no caso, a ausência de homologação da rescisão contratual pela entidade sindical. Veja-se:

Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 55).

Não parece ser esta a posição dos entrevistados, na nossa pesquisa de campo. Com efeito, o Entrevistado 01 relata que os trabalhadores ficam à mercê de seus empregadores por ocasião da rescisão contratual, podendo haver injustiças. Confira-se:

[. . .] impactou porque no meio da homologação, como era no sindicato, o sindicato tinha essa possibilidade de fazer a verificação se estava sendo cumprido os direitos dos trabalhadores.

Como alguns trabalhadores tinham direito à insalubridade, alguns técnicos, e quando minha na rescisão não falava nada sobre. Hora extras. . .

Tudo isso a gente fazia a verificação, questão de férias vencidas, e hoje o trabalhador não tem esse conhecimento e não consegue, por si só, combater ou questionar aquele empregador que está fazendo a rescisão das suas contas (ENTREVISTADO 01, 2024, p. 07).

No art. 477-A o parecer justifica a alteração nos seguintes termos:

A inclusão do art. 477-A tem por escopo assegurar a igualdade no tratamento entre os empregados quanto aos direitos oriundos da rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de dispensa: individual, plúrima ou coletiva. Isso porque algumas decisões judiciais vinham tratando desigualmente os empregados nos processos de dispensa coletiva, ante a obrigatoriedade de a negociação coletiva prever vantagens adicionais na rescisão (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 55-56).

Como já assinalado no item 3.9 deste trabalho, entende-se, mesmo após a aprovação legislativa em análise, que, no caso de dispensa coletiva, deve continuar a ser exigida a comunicação prévia ao sindicato profissional, bem como a realização de negociação coletiva sobre seus impactos, buscando-se a redução de seus efeitos nocivos ou mesmo de reversão de parte das dispensas.

Diga-se ainda que o parecer em apreço deixa claro sua intenção em relação à Justiça do Trabalho: “Como já tivemos oportunidade de mencionar, temos como um dos

objetivos pretendidos com esta Reforma reduzir o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade aos procedimentos de homologação dos acordos extrajudiciais" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 57).

Sobre o patronato e a Justiça do Trabalho, colha-se o entendimento doutrinário de Arouca (2019, p. 198):

E a Justiça do Trabalho acabou por se tornar um obstáculo para os empregadores menos afeiçoados à justiça social. A imprensa reacionária, os doutrinadores e analistas simpatizantes do patronato passaram a acusar não só a ameaça de uma "República Sindical", mas também suposta "indústria de reclamação trabalhista". Tornou-se comum a ofensa injusta: "o trabalhador recebe, dá quitação e depois vai reclamar". Reclamar, naturalmente, o que não lhe foi pago.

Pois bem.

A reforma propôs assim, a inclusão do art. 507-A da CLT, o qual previa a arbitragem como "método alternativo ao Poder Judiciário" (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 57).

Infelizmente, o preceito restou aprovado, conforme regra do atual art. 507-A da CLT: "Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996" (BRASIL, 1943, on-line).

O preceito insiste na autonomia da vontade, de questionável aplicação no Direito do Trabalho, diminuindo a proteção do trabalhador.

O parecer chancela ademais a criação do representante dos trabalhadores junto às empresas, justificando da seguinte forma:

[. . .] essa regulamentação do art. 11 [da Constituição Federal] pode prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho, reduzindo os conflitos e diminuindo o número de ações judiciais para reclamações de direitos. De fato, é de se imaginar que uma pessoa que tenha credibilidade junto aos demais trabalhadores contribuirá para reduzir os desentendimentos internos da empresa (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 58).

Ocorre que o parecer, em nenhum momento faz referência ao sindicato no processo de escolha do citado representante. Em verdade, acaba sendo uma supressão do poder do sindicato, o qual passa a ser desconsiderado nas negociações da empresa junto a seus trabalhadores.

O parecer, outrossim, ao analisar o art. 702, acusa os tribunais do trabalho de ativismo judicial:

São inúmeras as decisões contidas em enunciados de jurisprudência do TST que interpretam além do que prevê a lei, ou até mesmo contra a lei, em muitos casos, das quais podemos suscitar como exemplos o pagamento integral do intervalo intrajornada gozado apenas parcialmente (Súmula nº 437), a já citada ultratividade das normas coletivas (Súmula nº 277), a estabilidade provisória de empregada gestante em contrato de trabalho por tempo determinado (Súmula nº 244), pagamento em dobro das férias fracionadas irregularmente e cumulação

dos adicionais de insalubridade e de periculosidade (Precedentes do TST), entre tantos outros (BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017, p. 66).

O art. 702 acabou sendo aprovado impondo aos tribunais do trabalho critérios para aprovação de súmulas no que toca à matéria trabalhista.

Desse modo, a reforma tentou “engessar” o entendimento de magistrados do trabalho, os quais, muitas vezes, nos casos concretos que analisam, buscam igualar a discrepância que existem nas relações capital-trabalho.

#### 4.2.1.2 Parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal

Passa-se agora à análise do Parecer (SF) Nº 34, de 2017, da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal, a qual teve como presidente o cearense senador Tasso Jereissati e como relator o senador Ricardo Ferraço. Diga-se que, no Senado Federal, o projeto passou a denominar-se PLC Nº 38, de 2017.

O parecer em epígrafe exalta a prevalência do negociado sobre o legislado, utilizando termo totalmente contraditório: “flexibilização com proteção”. Veja-se:

[. . .] a proposição em tela tem como um de seus eixos centrais a prevalência do negociado sobre o legislado, com uma série de salvaguardas para contemplar a desigualdade de poder negocial entre empregador e empregados. Talvez a principal proteção se faz ao privilegiar justamente a negociação coletiva. Trata-se de uma reforma pautada pelo imperativo da flexibilização com proteção (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 5).

Como se vê, mais uma vez, dá-se elevada ênfase ao princípio da autonomia da vontade, numa situação de enfraquecimento dos sindicatos tendo em vista a extinção da contribuição sindical obrigatória.

O parecer em apreço é bastante taxativo no que diz respeito à propositura de ações judiciais pelos trabalhadores: “Não há e não poderia haver na proposta qualquer dispositivo contrário ao sagrado direito constitucional de acesso à Justiça, especialmente por parte dos mais pobres” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 10).

Ora, conforme analisado, o próprio Supremo Tribunal Federal considerou inconstitucional o art. 791-A tendo em vista que o mesmo dificultava o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Assim, o dispositivo em comento olvida-se de aspecto evidente da reforma que é obstar a propositura de novas ações judiciais.

O parecer tenta sensibilizar os leitores, mas peca ao colocar a culpa da existência de “desalentados” no mercado de trabalho. Confira-se:

Essas eram pessoas até então invisíveis, muito embora vivam situações críticas. Estes são os trabalhadores “desalentados”, aqueles que estão dispostos a aceitar um emprego, mas não procuraram um no mês de referência das pesquisas amostrais. São um símbolo do fracasso do funcionamento do nosso mercado de trabalho, porque de certa forma são tão desempregados que nem mais desempregados são considerados. E eles são mais de 6 milhões (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 12).

Ora, a existência de desalentados não é consequência da legislação trabalhista. Sua

existência tem razões mais profundas ligadas à falta de investimento públicos e privados, à financeirização do capital, já analisada, a falta de qualificação da mão de obra, etc. Nessa esteira, o parecer não aponta qualquer estudo que correlacione o número de desalentados à rigidez da legislação trabalhista.

O mais condenável é que a reforma apontou como solução para essas pessoas, os desalentados, bem como para os informais, o contrato de trabalho intermitente. Este, conforme já analisado, expõe o trabalhador à incerteza da existência ou não de trabalho e, portanto, à incerteza da possibilidade de prover a sua subsistência e a de sua família, pois não sabe quando terá ou não remuneração.

O texto prossegue dizendo que:

**Esta é uma reforma para toda a sociedade.** Para manter as conquistas e direitos daqueles que possuem emprego formal, e para os demais, os 55 milhões que vivem em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, que não são representados por grupos de interesse, que não sensibilizam os defensores do populismo judicial ou de normas arcaicas das leis trabalhistas (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 13) (grifos no original).

Conforme já analisado na fundamentação teórica, a afirmativa de que a reforma trabalhista é benéfica à toda sociedade não corresponde à verdade. Com efeito, a reforma foi engendrada para diminuir os custos relacionados ao trabalho, precarizando modalidades de contratação e fragilizando a classe trabalhadora. Desse modo, é mais correto afirmar que “Esta é uma reforma para os patrões”, para os donos dos meios de produção, numa concepção marxista.

Há que se criticar também a utilização, no parecer, da expressão “populismo judicial” em referência, por certo, à Justiça do Trabalho. Nada mais injusto, posto que a mesma, no desempenho de sua atribuição constitucional, faz o nobre trabalho de, caso a caso, aplicando a legislação pertinente, equilibrar as relações entre capital e trabalho.

O trecho citado faz referência ainda a “normas arcaicas”, dando a entender que o texto da CLT ainda é o mesmo de 1943. Conforme já exposto, entretanto, houvera inúmeras alterações legislativas ao longo do tempo, as quais serviram para atualizar o texto da lei, sendo indevido falar em arcaísmo da legislação.

O parecer prossegue, acentuando em negrito: [. . . ] **um mercado de trabalho que funcione é a melhor política social**” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 17).

Ora, que funcione para quem? Para o patronato? Ou para os excluídos, os desalentados, os informais?

O texto segue concitando os senadores a se preocuparem com a produtividade: “[. . . ] é fundamental observar que o crescimento da produtividade deve ser uma agenda deste Congresso Nacional voltada a um destinatário principal: o trabalhador” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 17).

Mais uma vez o texto coloca sobre o trabalhador uma responsabilidade que não é sua: a preocupação com a produtividade. Tal tema é essencialmente uma questão relacionada a investimentos do setor público e privado, especialmente no que toca à inovação. Não

decorre necessariamente das relações de trabalho e não está relacionada à mudança na legislação trabalhista.

Diga-se que a produtividade está também vinculada à questão educacional. Nessa perspectiva, assiste razão à Mounk (2019, p. 267-268) que, no contexto da discussão sobre produtividade, assevera:

No pós-guerra, a alfabetização universal, a grande expansão do ensino médio e o número crescente de universitários prepararam a mão de obra em economias avançadas para a transição da manufatura para o setor de serviços. Agora, uma série igualmente ambiciosa de reformas educacionais é necessária para preparar os cidadãos da era digital para o mercado de trabalho que vão encontrar.

Infelizmente, parece que o Brasil está apático diante dos desafios que lhe são impostos nessa área.

O parecer deixa claro que a reforma trabalhista se insere num conjunto de reformas de cunho neoliberal: “Já demos alguns passos nesse sentido aprovando a Emenda Constitucional nº 95, do Novo Regime Fiscal, e daremos outros se aprovarmos as reformas da Previdência, a tributária e outras reformas microeconômicas (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 22).

Como já dito, todas estas reformas estão na contramão do Estado Social estabelecido pela Constituição Federal de 1988 (Rossi, 2019).

O relatório abre uma seção denominada “populismo judicial”, na qual alega:

Senhoras Senadoras e Senhores Senadores, já falamos diversas vezes neste relatório sobre o problema do populismo, do ativismo judicial. Ele se caracteriza pela infame invasão das competências do Congresso Nacional; pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos; e por decisões impensadas que em seu conjunto acabam por prejudicar o trabalhador (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 54).

Como se vê, mais uma vez o relator se volta contra a Justiça do Trabalho, acusando seus juízes de populistas e ativistas. Como já referido trata-se de uma leviandade, posto que os juízes têm a nobre missão de aplicar a legislação ao caso concreto, equilibrando as relações entre capital e trabalho.

No que toca à terceirização o parecer pontua: “Discordamos dos argumentos elencados por tais emendas. Já há muito tempo deveríamos ter desistido de fazer a **impraticável distinção entre atividade-meio e atividade-fim** de uma empresa para fins de permissão de terceirização, aliás, algo que só existe no Brasil” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017c, p. 63) (grifos no original).

Desse modo, o parecer sugere a possibilidade de terceirização indistinta em todas as funções das empresas.

Como já dito no item deste trabalho, a terceirização indiscriminada pode diminuir significativamente os níveis de renda de toda a sociedade e, conseqüentemente, seus padrões de consumo, fazendo com que, em última análise, os lucros do setor produtivo sejam diminuídos. Ademais, pode ensejar a acumulação de riquezas nas mãos de poucas pessoas, contribuindo para a desigualdade social do país que, como se sabe, já é imensa.

#### 4.2.1.3 Parecer da Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal

Passa-se agora à análise do Parecer (SF) Nº 29, de 2017, da Comissão de Assuntos Sociais, a qual teve como presidente a senadora Marta Suplicy e como relator o senador Paulo Paim.

Interessante observar que a Comissão de Assuntos Sociais do Senado Federal rejeitou o parecer do relator original, senador Ricardo Ferraço, tendo acolhido um parecer alternativo, da autoria do senador Paulo Paim. Veja-se:

[. . .] a Comissão de Assuntos Sociais rejeita o Relatório do Senador Ricardo Ferraço, por 10 votos NÃO e 09 votos SIM.

Nos termos do artigo 128 do Regimento Interno do Senado Federal, vencido o Relator, foi designado, para lhe suceder, o Senador Paulo Paim, autor do Voto em Separado pela rejeição do Projeto. A Comissão de Assuntos Sociais aprova o Voto em Separado do Senador Paulo Paim, Relator do vencido, que passa a constituir Parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017, on-line).

Dessa forma, o parecer que se passa a analisar é, em verdade, um contraponto aos entendimentos externados nos demais pareceres já analisados.

Pois bem.

Fazendo alusão às conquistas sociais oriundas da Constituição Federal de 1988, o parecer deixa clara sua crítica à reforma trabalhista:

Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 4).

Interessante observar a visão totalmente díspar do relator em relação ao mesmo projeto, ressaltando a erosão de direitos dos trabalhadores. Nesse sentido, o relator prossegue atestando o risco de precarização das relações de trabalho, acaso a reforma fosse aprovada:

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 4).

Nessa esteira, o senador Paulo Paim deixa claro o discurso falacioso acerca da modernização das relações de trabalho: “[. . .] uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 6).

Interessante a crítica que o parecer faz ao teletrabalho, bem consentânea com as críticas lançadas no item 3.7 deste trabalho:

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 7).

Com efeito, a reforma exclui os teletrabalhadores do regime de horas extraordinárias. Por outro lado, não deixa claro a responsabilidade do empregador pela higidez do meio ambiente do trabalho que, no caso, seria a própria casa do teletrabalhador.

No que toca ao trabalho intermitente, o parecer anota:

Essa modalidade de contrato — também conhecida como “jornada zero hora” — é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 8).

Com efeito, como já repisado, o contrato intermitente expõe o trabalhador à incerteza da existência ou não de trabalho e, portanto, à incerteza da possibilidade de prover a sua subsistência e a de sua família, pois não sabe quando terá ou não remuneração.

O parecer complementa, dizendo das perdas que os trabalhadores intermitentes enfrentam: “Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 11).

No mesmo sentido, Maior e Souto (2017, on-line) asseveram: “A lei, no entanto, não se destina a situações especiais, podendo, pois, ser aplicada para qualquer atividade. É a institucionalização do ‘bico’ e, portanto, da precarização. Gera para os trabalhadores uma situação de plena insegurança, não lhes garantindo, sequer, o recebimento do salário mínimo.”

Quanto à revogação da norma que obrigava que a rescisão contratual dos trabalhadores com contratos de trabalho com mais de um ano se realizasse junto à entidade sindical, o parecer anota: “O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 16).

Quanto à jornada de 12 horas de trabalho, por 36 horas de folga, o parecer anota: “Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 19).



Como já assinalado no item 3.1 deste trabalho, a nova legislação é mais gravosa para o trabalhador, pelos seguintes motivos:

1. permite que os intervalos para repouso ou alimentação sejam “observados ou indenizados”. Assim, a não concessão do intervalo intrajornada, desde que o mesmo seja indenizado, não constitui ilícito administrativo, tendo, ao contrário, respaldo na lei.
2. não consagra a remuneração em dobro referente ao trabalho em feriados, excluindo estes trabalhadores da incidência do art. 70 da CLT, o qual veda “o trabalho em dias feriados nacionais e feriados religiosos” (BRASIL, 1943, on-line); e
3. não foi assegurado aos submetidos ao regime em comento às regras referentes à prorrogação do trabalho noturno.

No que toca à contribuição sindical, o parecer pontua: “Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 27).

Ora, a extinção da contribuição sindical foi aspecto destacado por todos os entrevistados no presente trabalho, os quais apontaram, unanimemente, seu aspecto danoso para atuação sindical.

Sobre o tema “negociado sobre o legislado” o parecer em estudo pontua:

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 30).

O parecer prossegue avaliando, corretamente, a fragilidade dos sindicatos perante às empresas:

[. . .] considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 35).

Há que se dizer que a reforma, também do ponto de vista simbólico, acabou dificultando negociações coletivas benéficas ao trabalhador, ao dar poder demasiado ao empregador.

O texto do parecer segue afirmando um aspecto que já foi analisado neste trabalho: o fato da reforma trabalhista ter contribuído para a precarização das relações de trabalho.

Confira-se:

São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 44).

No que toca à geração de empregos e à produtividade, o parecer perfilha entendimento diametralmente oposto aos pareceres anteriores: “A desregulamentação do

mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação.” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 44).

E mais:

Outros estudos têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade e no emprego. Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra as dispensas imotivadas, e a produtividade (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017b, p. 45).

Como visto, o relatório foi um verdadeiro contraponto ao pensamento hegemônico predominante no Congresso Nacional<sup>66</sup>. Nos anexos do presente trabalho há a lista de votação da comissão. Todos que votaram NÃO propiciaram a rejeição do relatório do senador Ricardo Ferraço e a aprovação do Voto em Separado do senador Paulo Paim.

#### 4.2.1.4 Parecer da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

Passa-se agora à análise do Parecer (SF) Nº 67, de 2017, da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, a qual teve como presidente o senador Edison Lobão e como relator o senador Romero Jucá.

O parecer em análise vai no mesmo sentido da necessidade da modernização das leis trabalhistas: “A atualização das leis trabalhistas demonstra-se ser uma necessidade premente a ser efetivada na sociedade brasileira, harmonizando os preceitos legais com a realidade fática vivida pelos milhões de brasileiros que laboram nesse país” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 21).

Como já reiterado nessa peça, a legislação trabalhista não permaneceu inerte de 1943 (ano de aprovação da CLT) a 2017 (ano de aprovação da reforma trabalhista). Ao contrário foram publicadas mais de 50 leis que alteraram o texto celetista. Também as Normas Regulamentadoras têm feito o papel de modernizar a legislação.

O parecer prossegue realçando a prevalência da autonomia da vontade, nos seguintes termos: “[. . .] inexistente, no âmbito coletivo, a disparidade de forças entre empregadores e tomadores de serviços” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 23).

Como já analisado nesse trabalho, não se pode partir desse pressuposto tendo em vista que os empregadores têm em seu poder os meios de produção, podendo sempre ameaçar de demissão se seus interesses não forem atendidos, máxime num contexto de fragilização dos entes sindicais, decorrente da extinção da contribuição sindical obrigatória.

<sup>66</sup> Sobre o tema, anote-se: “A perspectiva contra-hegemônica busca reforçar interesses que se contrapõem aos dominantes, nesta civilização do capital. Assim, fundamenta-se na afirmação de direitos e na defesa da democracia. Logo, consubstancia um potencial antissistêmico, ou seja, um potencial de enfrentamento do sistema do capital, tensionando com a lógica capitalista, nesta versão ultraliberal, dominante no mundo, no final desta segunda década do século XXI, materializada no Brasil do Presente.” (Moreira; Carvalho, 2020, p. 317).

No que toca à supressão da legislação da homologação sindical dos trabalhadores com mais de um ano de contrato de trabalho, o parecer anota:

Quanto à ausência de chancela sindical para a dispensa imotivada de empregado com mais de um ano na empresa, não há, mais uma vez, nenhum prejuízo, de fato, aos interesses em jogo, ou seja, nem os do sindicato, nem os dos trabalhadores.

Os trabalhadores estão protegidos porque, como antes, fica mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 23).

Ora, o trabalhador, quando de sua demissão, vive um momento emocional difícil, não tendo, muitas vezes, equilíbrio para protestar pelo pagamento de verbas eventualmente não adimplidas. Assim, a norma foi claramente prejudicial à classe trabalhadora.

Em verdade, o parecer em estudo aponta um mundo de vantagens para o trabalhador, o que, conforme já analisado, não era uma realidade: “Nota-se, portanto, que a sua disciplina pelo PLC nº 38, de 2017: a) reduz a carga mensal de trabalho do obreiro; b) permite que o sindicato atue na defesa dos interesses dos trabalhadores; e c) desburocratiza as relações laborais, inexistindo, assim, qualquer prejuízo aos trabalhadores brasileiros e qualquer violação ao texto constitucional” (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 27).

No que toca à supressão da contribuição sindical obrigatória, o parecer pontua:

[. . .] a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, na forma do PLC nº 38, de 2017, não encontra óbice constitucional. Ademais, temos que esse é um primeiro passo rumo à reforma sindical de que tanto se ressentia o Brasil, para que possamos ter entidades realmente representativas dos interesses de seus representados (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 29).

Percebe-se a total insensibilidade do parecer com a situação dos sindicatos, os quais tinham na contribuição sindical obrigatória sua principal fonte de custeio. Nem mesmo uma regra de transição fora engendrada.

No que toca às normas relativas ao Direito Processual do Trabalho, afirma o parecer em comento:

[. . .] o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que, mediante mero atestado de pobreza, se solicita (e muitas vezes se concede) a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir. Com essa medida, afastam-se os litigantes que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam (BRASIL. SENADO FEDERAL, 2017a, p. 30).

Ora, conforme já analisado, um dos objetivos da reforma foi obstar o ingresso de ações judiciais, tendo havido uma significativa diminuição das lides propostas perante o poder judiciário trabalhista.

Ainda sobre o tema, colha-se o entendimento doutrinário de Arouca (2019, p. 198-199):

Não foi proibição absoluta mas indireta diante da ameaça contida na lei de punição mediante pagamento de custas processuais, honorários de perito e de advogado, mesmo quando a ação fosse julgada parcialmente procedente e o empregado contasse com o favor legal da justiça gratuita. As maldades

começaram pela exigência de deduzir desde logo pedidos em seus valores líquidos. Salta a evidência a impropriedade, Como é curial o empregado simples não possui documentação de sua jornada e o excesso de horas trabalhadas, os comprovantes de pagamento quase sempre não são guardados, de modo que não tem como apurar sua evolução salarial, dias e horas trabalhadas, folgas negadas, difícil saber se o empregador efetuou corretamente os depósitos em conta do FGTS, incluindo sua incidência sobre horas extraordinárias, adicional noturno e raramente conhece em sua extensão o conteúdo das convenções coletivas de trabalho.

A seguir, realizar-se-á a análise da trajetória da política.

### 4.3 Trajetória institucional da política

Sobre a trajetória institucional da política, destaque-se:

O terceiro componente desta proposta avaliativa, o acompanhamento da trajetória da política, é considerado um dos mais importantes para o entendimento sobre como, localmente, no ato da implementação de ações concernentes a políticas gestadas em esferas superiores, as diretrizes são compreendidas e reinterpretadas; principalmente quando, em razão dos processos de descentralização, é fornecida autonomia às esferas regionais e locais. Por meio desta análise é possível perceber descompassos entre as concepções presentes na formulação da política e aquelas acionadas quando da sua implementação; bem como detectar mudanças ocorridas durante o trajeto da política pelas vias institucionais (Rodrigues, 2016, p. 109).

No caso da reforma trabalhista cumprirá analisar a aplicabilidade da reforma na realidade dos sindicatos, bem como junto à Justiça do Trabalho.

Sobre o tema nos alerta a doutrina:

A redução do número de homologações das rescisões contratuais pode ser contabilizada como um impacto direto da Reforma, que fragilizou a capacidade das entidades sindicais de acompanharem o cumprimento dos direitos trabalhistas. A queda das homologações afeta a principal demanda reclamatória trabalhista, qual seja, a cobrança de verbas rescisórias. Desse modo, observa-se, também, uma expressiva queda nas ações trabalhistas, apresentada por 59% dos entrevistados, o que coincide com os dados da Justiça do Trabalho (o Tribunal Superior do Trabalho informou uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da Reforma). Esse dado está relacionado às custas de sucumbência, mas não significa que o sindicato tenha deixado de representar os trabalhadores de sua base junto à Justiça. Nota-se, antes, uma tendência de mudança na forma de acionar a Justiça, mediante a substituição de ações individuais por ações coletivas (Oliveira; Galvão; Campos, 2019, p. 682).

Sobre o tema, faz-se importante anotar ainda:

Os próprios autores das iniciativas que culminaram na queda do número de processos (por inibição do acesso à justiça ou por fomento das formas extrajudiciais de solução de conflitos), colhendo os resultados em diminuição do volume de ações da justiça do trabalho, utilizam esse resultado para questionar se os custos com pessoal e estrutura da justiça laboral se justificariam, em face do baixo número de ações (Dutra, 2019, p. 177).

Dejours (2006, p. 96) analisa o tema de uma forma bem ácida (grifos no original):  
*"A sociedade civil não é informada diretamente a respeito da prática banalisada do mal na*

*empresa*. O apagamento dos vestígios impede que se movam ações na justiça e que se instruem processos capazes de ter alguma repercussão na imprensa.”

No que toca à trajetória institucional da política, foram feitas aos entrevistados as seguintes perguntas: (i) Houve alteração no número de homologações de rescisões contratuais perante o sindicato? (ii) Você entende que essa alteração legislativa (homologações) impactou a atuação do sindicato junto aos trabalhadores? Como? (iii) Houve mudança no que toca ao número de ações patrocinadas pelo sindicato junto à Justiça do Trabalho?

Sobre o fim da homologação das rescisões de trabalhadores com mais de um ano de contrato de trabalho, junto aos sindicatos, faz-se importante citar:

Outro ponto da reforma que vai contra uma legislação trabalhista moderna, favorável ao *compliance* e à redução da informalidade, é o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato. Com isso, há um claro favorecimento à burla de direitos trabalhistas, já que o trabalhador, sozinho, frequentemente não está preparado para verificar a correção do pagamento das verbas rescisórias. Com isso, caem as chances de sucesso na busca de reparação junto à Justiça do Trabalho. Empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar de situações como essa (Scherer, 2019, p. 190-191) (grifos no original).

Nesse sentido, o ENTREVISTADO 01 (2024, p. 7) narra que, quando as homologações se davam no ente sindical, “[. . .] o sindicato tinha essa possibilidade de fazer a verificação se estava sendo cumprido os direitos dos trabalhadores”.

Tal opinião é compartilhada pelo ENTREVISTADO 02 (2024, p. 5-6): “Fica muito claro que a falta de obrigação da homologação do termo rescisório no sindicato acarretou para os empregados uma insegurança no tocante as verbas que ele deveria receber”

No que toca ao número de homologações realizadas junto ao sindicato, o ENTREVISTADO 03 (2024, p. 4) demonstra a profunda alteração: “Em relação a sua pergunta, os números por si só, já dizem, nós tínhamos em média 200 homologações dia no sindicato. Hoje nós temos em média entre 3 e 5 homologações no sindicato.”

O ENTREVISTADO 04 (2024) narra inclusive que seu sindicato teve que demitir as homologadoras, num número total de oito demissões. Diz ainda que a ausência de homologação afeta inclusive psicologicamente o trabalhador, que não conta com o apoio de ninguém em momento tão delicado de sua vida profissional, no caso, sua demissão.

A ENTREVISTADA 05 (2024) narra que o sindicato teve que demitir a única homologadora que tinha por questões financeiras e também porque não havia mais homologações a serem realizadas.

Diga-se que muito embora não haja obrigatoriedade da homologação, alguns empregadores, por motivos de segurança jurídica, procuram os sindicatos.

No que toca à propositura de ações junto à Justiça do Trabalho, destaque-se:

A redução do número de homologações das rescisões contratuais é um impacto direto da reforma, fragilizando a capacidade das entidades sindicais de acompanhar o cumprimento ou não dos direitos trabalhistas. A queda das homologações afeta a principal demanda das reclamações trabalhistas, qual seja,

a cobrança de verbas rescisórias. Desse modo, observa-se também uma expressiva queda nas ações trabalhistas, mencionada por 59% dos entrevistados, o que coincide com os dados da Justiça do Trabalho (o Tribunal Superior do Trabalho informou uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da reforma) (Galvão, 2019, p. 214).

Questionado sobre a propositura de ações judiciais pelos trabalhadores, após a reforma trabalhista, o ENTREVISTADO 01 (2024, p. 7) afirma:

Logo no início, quando ficou aquela questão, se o trabalhador perdesse a causa, ele teria que pagar isso aí gerou muito medo, muito receio do trabalhador. Logo de início, os trabalhadores ficavam com bastante receio de entrar. Era necessário que a gente explicasse ali a situação que era necessária, mas tinham bastante receio.

Depois que foi derrubado esse entendimento, que manteria a justiça gratuita, ainda conseguimos convencer alguns trabalhadores a entrar, mas, mesmo assim, a gente tem receio não só pela questão de ter que pagar a causa, mas também o receio daquela velha história. Vai ficar meu nome, vai ficar lá, pela Justiça, e o próximo empregador não vai me contratar porque eu tenho processo contra a empresa.

No mesmo sentido, o ENTREVISTADO 02 (2024, p. 6) pontua:

O que tem acontecido é que, em razão da não mais obrigatoriedade da homologação, esses trabalhadores não têm a percepção que os seus direitos foram, de certo modo, violados e eles não têm aquele conhecimento de que há necessidade de buscar na justiça do trabalho, via sindicato ou via por um advogado da conveniência dele.

O ENTREVISTADO 03 (2024, p. 6) entende que muito embora tenha sido utilizado como fundamentação para a reforma o “desafogamento” da Justiça do Trabalho, em essência, a reforma pretendeu “[. ] atacar a Justiça do Trabalho”.

O ENTREVISTADO 04 (2024, p. 10) narra a total diminuição de ações propostas junto à Justiça do Trabalho: “No período da reforma, antes da inconstitucionalidade que o Supremo disse que tinha, antes, quase zero o número de ações judiciais”.

Como se vê, em nível local, repetiram-se as agruras enfrentadas nos demais cantos do país, com a total diminuição do número de homologações junto aos sindicatos profissionais e a respectiva diminuição das ações judiciais propostas junto à Justiça do Trabalho.

#### 4.4 Espectro temporal e territorial da política

Sobre o espectro temporal e territorial da política, colha-se o seguinte entendimento doutrinário:

[. . .] diz respeito ao percurso de uma política pelas vias institucionais e espaços socioculturais, ao longo do tempo de sua implementação, está intimamente articulado ao da trajetória institucional da política. Este último trata dos deslocamentos de uma política por espaços políticos, econômicos e socioculturais distintos, uma vez que comporta, não apenas do ponto de vista macro estrutural, o trânsito pelas esferas federal, estadual e municipal, mas a apreensão e efetivação da política em contextos distintos; sujeita, portanto, a uma variada gama de apropriações e interferências – conforme os interesses, jogos de poder e

forças políticas locais –, podendo levar a resultados distintos, bem como revelar inadequações na forma como a mesma foi pensada, formulada e implantada, em razão de particularidades que dizem respeito à dimensão sociocultural local e/ou regional (Rodrigues, 2016, p. 110).

No caso da reforma trabalhista, cumprirá analisar como os sindicatos do Estado do Ceará estão enfrentando as mudanças advindas dos novos ditames legais.

Sobre o tema, calha citar a observação de Santos (2018, p. 48):

Divulgada como meio de solução de males que não possui condições de corrigir ou que não procurou sanar, a reforma trabalhista produz em muitos espíritos algo que supera e até mesmo contraria seu texto: a sensação de que as condições de trabalho poder ser fixadas de forma absoluta e unilateral pelo empregador, a despeito da Constituição e das leis.

Sobre a negociação coletiva, calha citar:

Segundo estudo do Dieese (2019), as negociações salariais no primeiro semestre de 2019 apresentaram resultados desfavoráveis aos trabalhadores, configurando-se os piores resultados da série histórica iniciada em 1996. Por exemplo, em maio de 2019, 72% das negociações previram um reajuste abaixo da inflação. Em junho de 2019, 52% situaram-se nesse patamar. Os resultados ocorrem em um contexto em que a inflação se situa abaixo da meta proposta pelo Banco Central. É mais um indicador de que a prevalência do negociado sobre o legislado, inscrita na Reforma, combinado com outras medidas que enfraqueceram os sindicatos, contribui para precarizar as condições de trabalho e ajuda a explicar a crescente desigualdade [. . .] (Krein; Oliveira, 2019a, p. 135).

No que toca ao espectro temporal e territorial da política, foram feitas aos entrevistados as seguintes perguntas: (i) Houve mudanças no que nota às negociações coletivas entabuladas? (ii) Como a revogação do imposto sindical impactou a atuação do sindicato? (iii) Quais os mecanismos de sustentação financeira do sindicato?

Sobre revogação da contribuição sindical obrigatória, tal tema foi abordado no item 4.2.1.1, posto que tal norma foi apontada como aquela que mais impactou a organização dos entes sindicais.

Pois bem.

No que toca às negociações coletivas, o ENTREVISTADO 01 (2024, p. 08) destaca as dificuldades depois da reforma trabalhista:

Para a gente, mais uma vez tocando na questão da categoria diferenciada, a gente sempre teve dificuldade em relação à negociação.

Mas pós-reforma, percebeu-se uma maior dificuldade ainda.

É como se o empregador, o patronal, ele achasse que não tinha mais nenhuma obrigação de negociar.

No mesmo sentido, o ENTREVISTADO 02 (2024, p. 7) pontua (em negrito a fala do entrevistador):

**Você acha que a reforma trouxe mais resistência para os empregadores em relação à negociação coletiva?**

Perfeitamente, nós aqui enquanto sindicato podemos perceber que após a reforma trabalhista os empregadores tiveram um semblante diferenciado no sentido de ter mais de ter mais vez, de ter mais, de estarem certo, de que eles poderiam fazer a coisa do jeito que eles achavam, que eram inobservado, muitas vezes, o que diz a legislação.

A fala do ENTREVISTADO 03 (2024, p. 7-8) segue a mesma senda (em negrito a fala do entrevistador):

**E nas negociações coletivas, você percebe uma mudança no que toca o patronato depois da reforma? Foi mais fácil negociar? Foi mais difícil? Ou tudo permaneceu no mesmo?**

A reforma trabalhista no que toca às negociações, ela mudou radicalmente.

Porque antes da reforma, o patronal ficava um pouco restrito.

A nossas pautas eram mais atendidas.

O que a gente reivindicava não deixava de ser discutido.

Era muito mais fácil o atendimento antes da reforma do que agora.

Eles, logo na implementação da reforma, o patronal, achava que, não, eu estou protegido pela reforma, eu não tenho obrigação de negociar, então eu não quero negociar.

É tanto que nós tivemos trabalho para negociar.

A primeira convenção, após a reforma, nós passamos quatro meses.

E com o fim da ultratividade, aquilo que estava garantido na convenção como vale-alimentação e por questões de ética eu não vou citar, mas muitas empresas deixaram no período de quatro meses de pagar aos trabalhadores o vale-alimentação, uma coisa básica e necessária.

O ENTREVISTADO 04 (2024) relata que as dificuldades de negociação foram tão grandes que o sindicato passou dois anos sem conseguir fechar convenção coletiva por recalcitrância do sindicato patronal.

A ENTREVISTADA 05 (2024, p. 7) diz que as negociações coletivas trazem poucas mudanças e que se tratam de “mudanças para piorar”, citando a ausência de liberação de diretores sindicais.

Dos relatos foi interessante observar um aspecto psicológico. Após a reforma trabalhista, os patrões se apresentavam nas mesas de negociação como os vencedores da “batalha” referente à reforma.

Deste modo não estavam dispostos a assentir em qualquer cláusula apresentada pelos sindicatos profissionais, nem mesmo naquelas que já tinham sido aprovadas em anos anteriores.

Assim, a fragilização dos sindicatos, analisada na parte teórica, foi comprovada pela pesquisa de campo.

Sobre os mecanismos de sustentação financeira, em regra, os sindicatos atualmente têm como fonte de recursos a mensalidade dos sócios filiados e uma taxa decorrente das negociações coletivas (taxa negocial ou taxa assistencial).

Todos os sindicatos dizem que esses mecanismos não suprem o déficit gerado com o fim da contribuição sindical obrigatória (ENTREVISTADO 01, 2024; ENTREVISTADO 02, 2024; ENTREVISTADO 03, 2024; ENTREVISTADO 04, 2024; ENTREVISTADA 05, 2024).

Sobre o tema, anote-se:

Os dados apontam para uma redução significativa do peso do imposto sindical e sua substituição pela mensalidade e pela taxa negocial, considerada mais democrática e controlável pelo sindicato, já que seu valor é definido em assembleia e a direção pode acompanhar diretamente seu repasse. A primeira, porém, requer a ampliação do quadro de associados. A segunda, depende da inclusão em



acordos e convenções coletivas mediante a aprovação da assembleia (Galvão, 2019, p. 216).

Já o ENTREVISTADO 03 (2024) diz que foi montada nas dependências do sindicato uma clínica médico-odontológica, a qual se teve a oportunidade de visitar. Tal clínica, em parceria com a iniciativa privada, dá ao sindicato a receita mensal de R\$ 65.000,00 (sessenta e cinco mil Reais). Diga-se que as consultas são gratuitas para todos os trabalhadores da base territorial do sindicato. Já os dependentes pagam valores módicos.

Nesse sentido, anote-se:

[. . .] parece claro que a sobrevivência dos sindicatos está ameaçada por razões de ordem financeira. A queda na arrecadação decorrente do fim da obrigatoriedade do imposto foi de grande magnitude, situação agravada pela desestruturação do mercado de trabalho (desemprego, queda da renda e informalidade) e pela crise econômica. Essas perdas, porém, não decretam o fim dos sindicatos. As dificuldades e a crise podem, paradoxalmente, oferecer novas possibilidades para o sindicalismo se reinventar (Galvão, 2019, p. 222).

A seguir, far-se-á a análise de contexto da política.

#### 4.5 Análise de contexto da política

No que toca à análise de contexto da política pública, destaque-se:

Quanto à análise de contexto da formulação da política, esta perspectiva prioriza o levantamento de dados sobre o momento político e as condições socioeconômicas, com atenção às articulações entre as esferas local, regional, nacional, internacional, e mesmo transnacional, quando é o caso. Ganha destaque, nesse eixo analítico, a apreensão do modelo político/econômico vigente no país e a articulação da política ou programa a outras políticas e/ou programas. Ou seja, considerar a política ou programa como parte de um conjunto de ações que expressa, de forma mais abrangente, um modo de conceber a política, em seu sentido mais amplo, contemplando o econômico, o social, o cultural e a definição dos caminhos para o país. Assim, a afirmação subjacente a esta proposição é que: para compreender a dinâmica de políticas implementadas em diferentes momentos históricos, concebidas a partir de modelos político-econômico-sociais específicos, é relevante perceber como são acionados elementos de ordem simbólica – étnicos e identitários; valores morais, cívicos e éticos; ideias e símbolos articulados a ideologias do progresso e da modernização, dentre outros (Rodrigues, 2016, p. 109).

Cumprirá, neste tópico situar a reforma trabalhista dentro do contexto de precarização das relações de trabalho, decorrência do neoliberalismo. Dessa forma, analisar-se-á a conjuntura político, social e econômica que deu azo ao Golpe de 2016, abrindo espaço para uma série de reformas conservadoras.

No que toca à análise de contexto, foram feitas aos entrevistados as seguintes perguntas: (i) A reforma torna mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores de sua base? (ii) Que transformações no mundo do trabalho impactam na vida dos trabalhadores de sua base? (iii) Existe alguma iniciativa no que toca à formação sindical?

Pois bem.

Sobre o neoliberalismo, pontuam Moreira e Carvalho (2020, p. 318-319):

De forma incontestada, as crises marcam o contexto brasileiro com novas configurações de um “Estado que ajusta e ajusta-se” aos interesses do capital, perpassado por um reacionarismo fincado em uma radicalização de ideologias conservadoras e a um clima de ódio aos defensores dos Direitos Humanos, aos democratas e, particularmente, às esquerdas. As Políticas Públicas na contemporaneidade brasileira encarnam esse cenário de crises, de radicalização de políticas de ajuste articuladas a uma explosão do conservadorismo, que bem se revelam no racismo, na misoginia, no machismo, na LGBTfobia, nos ataques frontais aos povos indígenas, às comunidades quilombolas e nas mais diferentes formas de intolerância e violência.

Há que se lembrar, do Golpe de 2016, fator essencial para o entendimento da Reforma Trabalhista. Por oportuno, colha-se a doutrina de Fernandes *et al.* (2022, p. 3-4), o qual faz referência ao clima política no período que sucedeu o impeachment de Dilma Rousseff:

O que vem logo após, com a posse do Vice-Presidente Temer, é o espelho retrovisor: a imposição de um modelo neoliberal arcaico e obsoleto, conduzido por lideranças do centrão, com uma gestão marcada por escândalos que quase levaram ao afastamento de Temer do cargo. O período entre o impeachment de Dilma Rousseff e a gestão Temer foi marcado pelo aumento da desconfiança na política e nos políticos, e também na ampliação de uma certa visão negativa em relação aos partidos políticos. Isso possibilitou um ambiente para que um candidato antissistema, mesmo sendo um político tradicional, se credenciasse para governar o país. Foi assim que Jair Bolsonaro foi eleito presidente.

Ainda sobre o quadro político que permeou a aprovação da reforma trabalhista Coutinho (2017, on-line) assevera (grifos no original):

Os atuais detentores do poder político no Brasil, depois do êxito do golpe travestido de processo legítimo de destituição presidencial, querem cumprir os compromissos com os seus apoiadores rentistas nacionais e internacionais, esvaziando o conteúdo progressista da CLT e liquidando, ainda, a previdência pública, tudo no mais breve tempo possível.

[...]

Por conseguinte, a denominada “reforma” trabalhista do governo Temer materializada por intermédio do Projeto de Lei n. 6.787/2016 (Câmara dos Deputados), ora tramitando no Senado Federal como PLC n. 38/2017, cuida-se de típico **código de direito material e processual de proteção ao capital**, a ponto de nos fazer lembrar o tempo das leis europeias fundamentais para a estruturação do capitalismo em sua fase de acumulação primitiva, normas as quais foram editadas antes do século XIX com o fito de autorizar a máxima exploração da classe trabalhadora e a sua consequente punição, do ponto de vista coletivo ou individual, na hipótese de qualquer levante operário.

Sobre a destituição de Dilma do poder, Guilherme (2017, p. 13) pontua:

[. . .] Dilma contrariou uma quantidade grande de interesses rentistas, do empresariado nacional, de importadores, do sempre desconfiado agronegócio e da classe média. Cada setor sentia-se prejudicado de uma forma e aderiram ao engodo da narrativa anti-intervencionista, de acusações de incompetência administrativa e política e, além é claro, das denúncias de corrupção.

O sentimento que emergiu das entrevistas realizadas, em uníssono, é que houve, de fato, um golpe contra a Presidenta Dilma. Nesse sentido, colha-se o depoimento do ENTREVISTADO 04 (2024, p. 16): “O que fizeram com a Dilma foi um golpe”.

O ENTREVISTADO 04 (2024) prossegue realçando do clima desfavorável para os trabalhadores com o governo Temer e, posteriormente, com o governo Bolsonaro.

Ao que arremata:

Olha, a reforma trabalhista foi, na realidade, um golpe muito grande contra a classe trabalhadora.

Não tenho outra palavra para dizer, foi um golpe muito grande.

Contra os sindicatos, porque quem organiza a classe ficou sem as condições financeiras de organizar a classe (ENTREVISTADO 04, 2024, p. 17).

Esse relato demonstra bem a situação de indignação e descrença que viveu a estrutura sindical brasileira por ocasião da destituição de Dilma e da alçada ao poder de líderes de cunho conservador.

Ainda na análise de contexto, o ENTREVISTADO 01 (2024) refere que a tecnologia impacta na vida dos trabalhadores, haja vista que suprime muitas vezes postos de trabalho.

O ENTREVISTADO 02 (2024) também faz referência ao uso da tecnologia, mencionando a implementação do trabalho remoto.

O ENTREVISTADO 03 (2024, p. 17) demonstra preocupação com a inovação tecnológica, dizendo que o comerciário “[...] tem uma preocupação muito grande, no tocante à sua pergunta com a indústria 4.0. Essa veio para substituir, essa veio para inovar.”

O ENTREVISTADO 04 (2024, p. 14) diz que a tecnologia impacta a vida dos trabalhadores, mas que “Os trabalhadores vão se adequando à tecnologia”.

Como se vê, percebe-se que a tecnologia ameaça postos de trabalho e que os trabalhadores da maioria das categorias entrevistadas não estão preparados para a chegada das mudanças tecnológicas, o que pode gerar desemprego e precarização das relações de trabalho.

Ainda na análise de contexto, indagado sobre formação sindical, o ENTREVISTADO 01 (2024, p. 26) narra: “[. . .] a gente procura, em todo o evento, a gente falar um pouco das ações do sindicato, demonstrar que o trabalhador precisa, sim, do sindicato, que o sindicato não é só a diretoria, mas são toda a base, que precisa desse fortalecimento”.

Sobre o mesmo tema, o ENTREVISTADO 02 (2024, p. 17) relata:

Com relação às perspectivas de formação sindical nesse segmento, nós enquanto sindicato temos uma dificuldade de formar novos dirigentes sindicais pela falta de uma estrutura, inclusive a partir das federações, que não oferta cursos, treinamento, para que possamos encaminhar os nossos trabalhadores para um curso de formação sindical.

O ENTREVISTADO 03 (2024, p. 20) narra da seguinte forma suas iniciativas de formação sindical:

Na parte da formação, aí a secretaria de formação, a secretaria de mulheres, a secretaria de gênero, a de cultura, esporte e lazer, é um conjunto que vai responder o que você me perguntou.

Na formação, se você sair dessa sala e entrar na secretaria de formação, você vai encontrar aí vários monitores, vários computadores, onde tem curso de informática para qualificar o trabalhador e o seu dependente.

Além disso, a gente tem a questão da semana do CIPAT, o curso de cipeiro, que a gente também prepara o trabalhador.

Na questão da Secretaria de Mulheres, nós fazemos encontros, encontros com as companheiras mulheres, fazemos debates, palestras, na questão emocional, na questão da psicologia, a gente tem na questão do gênero vários encontros que a gente fala da questão das doenças ocupacionais e fala também das campanhas de prevenção que o sindicato nunca deixa passar em branco.

Outubro rosa, o novembro azul, certo?

Tem várias campanhas que a gente faz.

O ENTREVISTADO 04 (2024) relata a realização de dois ou três seminários com os integrantes das CIPAs, posto que os mesmos detêm estabilidade. Relata que quando os empregados sem estabilidade começam a acompanhar mais de perto as atividades dos sindicatos, os mesmos são demitidos.

Muito embora ainda sejam tímidas as iniciativas relacionadas à formação sindical, percebe-se que os sindicatos colocam esse tema em pauta, tentando atingir a formação nos eventos que realizam.

## 5 CONCLUSÃO

Conforme pontua Hayek (2022, p. 119) “A democracia é, em essência, um meio, um instrumento utilitário para salvaguardar a paz interna e a liberdade individual. E, como tal, não é, de modo algum, perfeita ou infalível.

Infelizmente, a reforma trabalhista se apresentou como um revés na nossa democracia, posto que uma classe social — as elites econômicas representantes do capital — se sobrepuseram sobre a classe trabalhadora. Tudo com o objetivo de diminuir os custos do trabalho, com foco no chamado mito dos custos, segundo o qual, a diminuição do valor do trabalho implicaria a redução do desemprego.

Tal pensamento se choca com o constructo do Estado do bem-estar social o qual pretende dar um patamar mínimo civilizatório para que as pessoas vivam com dignidade. Diga-se que a caracterização do Estado do bem-estar social era um dos objetivos específicos da pesquisa, o qual se considera satisfatoriamente atingido.

O trabalho destaca ainda as dificuldades vivenciadas na construção do Estado de bem-estar social no Brasil, sob a ótica do mundo do trabalho, deixando claro que, por tempo significativo, um grande contingente de pessoas, oriundas das classes populares, permaneceu excluído do emprego formal.

Infelizmente, ao contrário do alardeado pelos idealizadores da reforma trabalhista, a mesma não propiciou a mudança da realidade no mundo do trabalho, tendo em vista que albergou postos de trabalho precarizados, como o trabalho autônomo, o intermitente, o terceirizado, o uberizado, entre outros.

Com efeito, o trabalho precarizado não corresponde ao parâmetro de “trabalho decente”, que é aquele que garante um patamar mínimo civilizatório de direitos ao trabalhador, consoante o que dispõe o artigo 7º da Constituição Federal, que traça os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais do país.

Registre-se que o conceito de trabalho decente está em estreita sintonia com o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, um dos fundamentos do Estado brasileiro (CRFB, art. 1º, inciso III). O conceito busca delimitar a tutela dos direitos mínimos do homem-trabalhador, colocando-o a salvo do descuido e da exploração ilimitada por parte dos tomadores de seus serviços.

Como demonstrado na pesquisa, esse patamar civilizatório mínimo vem sofrendo constantes agressões das elites nacionais, em iniciativas como a reforma trabalhista, a reforma previdenciária, o teto de gastos e outras legislações de caráter retrógrado que estão sendo debatidas no Congresso Nacional.

Diga-se ainda, no que toca à criação de emprego, que não há dados que comprovem que a reforma trabalhista tenha contribuído para gerar novos postos de trabalho.

No que toca à avaliação em profundidade da reforma, chama a atenção o tempo exíguo de tramitação do projeto. Com efeito, foram aproximadamente sete meses de

percurso legislativo, ao longo do qual houvera dois recessos parlamentares. Isso somente demonstra o intento de aproveitar o momento político favorável para investir na desconfiguração das relações de trabalho no Brasil.

**No que toca à análise de conteúdo** há que se destacar o caráter falacioso da maioria dos documentos que fundamentaram a aprovação da reforma trabalhista. De fato, os mesmos perfilharam entendimento segundo o qual a autonomia da vontade deveria prevalecer nas relações de trabalho, trata-se do chamado “negociado sobre o legislado”.

Diga-se que a autonomia da vontade é um conceito liberal, segundo o qual os negociantes deveriam ter liberdade para contratar conforme seus interesses individuais. Entretanto, este conceito parte do pressuposto de que as vontades seriam sempre livres e iguais, o que não ocorre nos contratos de trabalho que têm, como pressuposto, a hipossuficiência do empregado frente ao empregador.

Em verdade, a prevalência do negociado sobre o legislado demonstra que o patamar mínimo de direitos sociais, estabelecido pela legislação, pode ser reduzido em negociações que, muitas vezes, desprezam as lutas sociais de décadas. Ademais, estas negociações têm se pautado na fragilidade dos entes sindicais — máxime devido à revogação da contribuição sindical obrigatória —, e em ameaças de demissão.

Há que se dizer que a reforma trabalhista, também do ponto de vista simbólico, acabou dificultando negociações coletivas benéficas ao trabalhador, ao dar poder demasiado ao empregador.

No que toca à propalada modernização das relações de trabalho, não é verdade que a legislação trabalhista tenha permanecido inalterada ao longo dos anos. Uma simples consulta ao texto da CLT revela a existência de dezenas de leis promulgadas, quer na ditadura militar, quer no período democrático, perfazendo cerca de 50 leis que alteraram o texto consolidado.

Ademais, as Normas Regulamentadoras têm sido sistematicamente atualizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego, promovendo a contínua adequação da legislação.

Ainda no que toca à análise de conteúdo, é notório que a reforma trabalhista toma partido dos donos do poder econômico. Por outro lado, em relação aos desalentados e subempregados, somente lhes apresenta como alternativa a precarização das relações de trabalho, através da criação de figuras como o trabalho intermitente e o trabalho “pejotizado”.

Ressalte-se, conforme analisado neste trabalho, que o trabalho intermitente é a inovação da reforma trabalhista que mais precariza as relações de trabalho no Brasil. Isso porque rompe o princípio da continuidade da relação de emprego, expondo o trabalhador à incerteza da existência ou não de trabalho e, portanto, à incerteza da possibilidade de prover a sua subsistência e a de sua família, pois não sabe quando terá ou não remuneração.

Interessante pontuar que a reforma trabalhista coloca sobre o trabalhador uma responsabilidade que não é sua: a preocupação com a produtividade. Tal tema é essencialmente uma questão relacionada a investimentos do setor público e privado,

especialmente no que toca à inovação. Não decorre necessariamente das relações de trabalho e não está relacionada à mudança na legislação trabalhista.

Diga-se que os documentos analisados (pareceres do Congresso Nacional) se voltam contra a Justiça do Trabalho, acusando seus juízes de populistas e ativistas. Como já referido, trata-se de uma leviandade, posto que os juízes têm a nobre missão de aplicar a legislação ao caso concreto, equilibrando as relações entre capital e trabalho.

A reforma sugere ainda a possibilidade de terceirização indistinta em todas as funções das empresas, independentemente de tratar-se de atividade-meio ou atividade fim. Ora, como analisado, a terceirização indiscriminada pode diminuir significativamente os níveis de renda de toda a sociedade e, conseqüentemente, seus padrões de consumo, fazendo com que, em última análise, os lucros do setor produtivo sejam diminuídos. Ademais, pode ensejar a acumulação de riquezas nas mãos de poucas pessoas, contribuindo para a desigualdade social do país que, como se sabe, já é imensa.

Ressalte-se ainda que a reforma excluiu o teletrabalhador do regime de horas extraordinárias, ficando o empregado submetido às exigências do patronato, em detrimento do seu horário de repouso, o que pode gerar estresse e mesmo violação à sua vida privada.

A análise de conteúdo da reforma faz concluir que a reforma somente não foi mais gravosa para o trabalhador, posto que muitos temas da mesma são disciplinados na Constituição Federal, em seu art. 7º, não podendo ser objeto de alteração por lei ordinária.

Ressalte-se que a novidade da tramitação da reforma está no Parecer (SF) Nº 29, de 2017, da Comissão de Assuntos Sociais da Câmara dos Deputados, a qual teve como presidente a senadora Marta Suplicy e como relator o senador Paulo Paim. Tal comissão rejeitou o parecer do relator original, senador Ricardo Ferraço, tendo acolhido um parecer alternativo, da autoria do senador Paulo Paim.

O referido parecer deixou claro a precarização das relações de trabalho introduzida pela reforma trabalhista, servindo de verdadeiro contraponto ao pensamento hegemônico presente no Congresso Nacional, o qual infelizmente acabou por prevalecer.

Ainda na análise de conteúdo, chamou atenção a revogação da contribuição sindical obrigatória, o chamado imposto sindical.

Em verdade, na perspectiva das entidades sindicais entrevistadas para a elaboração do presente trabalho, a extinção da contribuição sindical obrigatória foi o aspecto da reforma trabalhista que mais impactou a sua atuação. Nesse sentido, foram apresentados relatos das dificuldades pela ausência de recursos financeiros, inclusive no que toca ao pagamento dos empregados das entidades.

Entende-se, diante das considerações entabuladas, que a avaliação de conteúdo restou realizada com êxito.

**No que toca à trajetória institucional da política**, repetiram-se, no meio sindical local, as agruras enfrentadas nos demais cantos do país, com a total diminuição do número de homologações de rescisão contratual junto aos sindicatos profissionais. Com isso,

também houve a respectiva diminuição das ações judiciais propostas junto à Justiça do Trabalho.

Sobre o tema, há que se lembrar que a reforma trabalhista extinguiu a norma que determinava que, nos contratos de trabalho com mais de um ano de vigência, a rescisão contratual deveria ser realizada junto ao sindicato profissional.

Ora, o trabalhador, quando de sua demissão, vive um momento emocional difícil, não tendo, muitas vezes, equilíbrio para protestar pelo pagamento de verbas eventualmente não adimplidas. Assim, a norma foi claramente prejudicial à classe trabalhadora.

A diminuição das ações junto à Justiça do Trabalho decorreu da ausência de homologações junto às entidades sindicais e também do medo dos empregados de que, uma vez perdendo a ação proposta, devessem pagar custas e honorários advocatícios, mesmo se beneficiários da gratuidade da justiça. Todas essas inovações estavam plasmadas no texto da reforma trabalhista.

Diante do exposto, entende-se que a trajetória institucional da política fora adequadamente analisada.

**No que toca ao espectro temporal e territorial da reforma trabalhista**, foi interessante observar um aspecto psicológico, revelado pelas entrevistas de campo. Após a reforma trabalhista, os patrões se apresentavam nas mesas de negociação como os vencedores da “batalha” referente à reforma.

Deste modo, não estavam dispostos a assentir em qualquer cláusula apresentada pelos sindicatos profissionais, nem mesmo naquelas que já tinham sido aprovadas em anos anteriores. Assim, a fragilização dos sindicatos restou evidenciada, tanto na pesquisa teórica, quando na pesquisa de campo.

Sobre os mecanismos de sustentação financeira, em regra, os sindicatos profissionais atualmente têm como fonte de recursos a mensalidade dos sócios filiados, com elevada inadimplência, e uma taxa decorrente das negociações coletivas (taxa negocial ou taxa assistencial). Todos os sindicatos dizem que esses mecanismos não suprem o déficit gerado com o fim da contribuição sindical obrigatória.

Desse modo, entende-se que a pesquisa conseguiu analisar a contento o espectro temporal e territorial da política.

**No que toca à análise de contexto**, o sentimento que emergiu das leituras feitas e das entrevistas realizadas é que houve, de fato, um golpe contra a Presidenta Dilma. Esse cenário gerou indignação e descrença dos líderes sindicais, por ocasião da destituição de Dilma e da alçada ao poder de líderes de cunho conservador.

Ainda na análise de contexto, percebe-se que a tecnologia ameaça postos de trabalho e que os trabalhadores da maioria das categorias analisadas não estão preparados para a chegada das mudanças tecnológicas, o que pode gerar desemprego e precarização das relações de trabalho.

Também na análise de contexto, muito embora ainda sejam tímidas as iniciativas



relacionadas à formação sindical, percebe-se que os sindicatos colocam esse tema em pauta, tentando atingir a formação nos eventos que realizam.

Entende-se, diante das considerações entabuladas, que a avaliação de contexto restou realizada com êxito.

Um aspecto que chamou a atenção do pesquisador foi o fato de que as discussões emergentes no campo, todas elas haviam sido exploradas, de alguma forma, na fundamentação teórica do trabalho. Isso leva a crer que a fundamentação teórica tenha sido bem realizada e que o pesquisador estava bem sintonizado com as questões relativas ao mundo do trabalho, especificamente no que toca à organização sindical.

Diante dessas considerações, acredita-se ter conseguido atingir o objetivo pretendido: analisar em profundidade a reforma trabalhista, sob o enfoque das entidades sindicais.

Diga-se que não se ficou preso ao escrito ou às aparências, buscando-se, na conjuntura econômica, social e política, aprofundar as diversas visões postas pelos atores sociais, evidenciando-se aquela que mais fazia sentido. Tudo sob a perspectiva da dignidade da pessoa humana, fundamento da República.

Nesse contexto, a resposta ao problema de pesquisa resta evidente: a reforma trabalhista não teve como objetivo a modernização das relações de trabalho. Isso serviu apenas de mote midiático e falacioso para granjear adeptos e, de certa forma, camuflar o que estava por vir.

E o que estava por vir restou evidente na pesquisa: precarização das relações de trabalho e esfacelamento das entidades sindicais. Com efeito, não há dúvidas de que a reforma trabalhista foi o maior golpe sofrido pela classe trabalhadora na história do país.

Inspirando-se em Hannah Arendt, *Dejours* (2006, p. 21) pontua que “[. . .] a psicodinâmica do trabalho sugere que a adesão ao discurso economicista seria uma manifestação do processo de ‘banalização do mal’”.

Infelizmente, a reforma trabalhista demonstrou como lideranças comprometidas com os donos do capital, partindo de pressupostos meramente econômicos, podem submeter toda sua população a uma política pública perversa, no caso, a reforma trabalhista.

Espera-se que a história demonstre que essa reforma tenha sido apenas “[. . .] uma pedra no meio do caminho” (Andrade, 2020, on-line) da classe trabalhadora.

## REFERÊNCIAS

- ABÍLIO, L. C. **Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia**: Entrevista concedida a Ricardo Machado. Revista do Instituto Humanitárias Unisinos. São Leopoldo, RS: [s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/6826-uberizacao-traz-ao-debate-a-relacao-entre-precariozacao-do-trabalho-e-tecnologia>. Acesso em: 11 de abr. de 2024. Citado na página 81.
- ALVES, E. T. **Parassubordinação e uberização do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Citado na página 79.
- ANAMATRA. Enunciados aprovados na 2ª jornada de direito material e processual do trabalho. **ANAMATRA**, Brasília, 2018. Disponível em: [https://drive.google.com/file/d/1oZL9\\_JohYjNIInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view](https://drive.google.com/file/d/1oZL9_JohYjNIInVvehEzYDp-bl0fcF6i6/view). Acesso em: 17 out. de 2021. Citado na página 78.
- ANDRADE, C. D. de. **Meio do caminho de e por Carlos Drummond de Andrade, edição Moacir Silveira**. 2020. Canal do aplicativo YouTube. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=t5z8mqsxWrM>. Acesso em: 26 de jan. de 2022. Citado na página 127.
- ANDRADE, D. R. de; DANTAS, R. L. Uber: a oportunidade dos sonhos ou o pesadelo do direito do trabalho. In: FARIA, F. N. (org.). **Direito do trabalho e direito processual do trabalho**: estudos avançados. São Paulo, SP: LTr, 2017. p. 79 – 86. Citado na página 79.
- ANTUNES, R. Algumas teses (e ideias) sobre os sentidos do trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 201 – 208. Citado na página 49.
- ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo, SP: Boitempo, 2018. Citado na página 56.
- ANTUNES, R.; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Soc. Soc.**, São Paulo, n. 123, p. 407 – 427, jul./set. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ssoc/a/cbc3JDzDvxTqK6SDTQzJLP/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado 7 vezes nas páginas 29, 41, 70, 72, 73, 74 e 75.
- AROUCA, J. C. **Organização sindical no Brasil**: passado - presente - futuro(?). São Paulo, SP: LTr, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 105 e 113.
- AURELIANO, L.; DRAIBE, S. M. A especificidade do “welfare state” brasileiro. In: CEPAL (org.). **A política social em tempo de crise**: articulação institucional e descentralização. Brasília: [s.n.], 1989. v. 3, cap. 3, p. 85 – 178. Citado na página 20.
- BACELAR, T. As Políticas Públicas no Brasil: heranças, tendências e desafios. In: SANTOS JÚNIOR, O. A. dos (org.). **Políticas Públicas e Gestão**. Rio de Janeiro: FASE, 2003. (Programa interdisciplinar de capacitação de conselheiros municipais). Citado na página 25.

BACELAR, T. As políticas públicas no Brasil. In: BACELAR, T. (Ed.). **Ensaio sobre o desenvolvimento brasileiro**: heranças e urgências (parte 3). 1. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2000. Citado na página 32.

BARBA, M. D.; WENTZEL, M. Discurso de Bolsonaro deixa ativistas 'estarecidos' e leva OAB a pedir sua cassação. **BBC Brasil**, São Paulo, abr. 2016. Disponível em: [https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/04/160415\\_bolsonaro\\_ongs\\_oab\\_mdb](https://www.bbc.com/portuguese/noticias/2016/04/160415_bolsonaro_ongs_oab_mdb). Acesso em: 21 de mai. de 2022. Citado na página 40.

BARBOSA JÚNIOR, F. de A. **Gig Economy e contrato de emprego**: aplicabilidade da legislação trabalhista aos vínculos de trabalho da nova economia. São Paulo, SP: LTr, 2019. Citado na página 64.

BAUMAN, Z. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005. Citado na página 22.

BAUMAN, Z.; BORDONI, C. **Estado de Crise**. 1. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2016. Citado 4 vezes nas páginas 32, 33, 35 e 50.

BECK, U. A reinvenção da política: rumo a uma teoria da modernidade reflexiva. In: BECK, U.; GIDDENS, A.; LASH, S. (Ed.). **Modernização reflexiva**: política, tradição e estética na ordem social moderna. 2. ed. São Paulo: Unesp, 2012. cap. I, p. 11 – 87. Citado na página 21.

BECK, U. Capitalismo sem trabalho. **Ensaio FEE**, Porto Alegre, v. 18, n. 1, p. 41 – 55, 1997. Citado 4 vezes nas páginas 37, 51, 52 e 54.

BECK, U. **O que é Globalização? Equívocos do globalismo**: respostas à globalização. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Citado 2 vezes nas páginas 24 e 28.

BECK, U. **Sociedade de risco**: Rumo a uma outra modernidade. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011. Citado na página 38.

BECK, U. **The brave new world of work**. Cambridge: Polity Press, 2000. Citado 6 vezes nas páginas 36, 41, 44, 54, 55 e 57.

BECK, U.; ZOLO, D. A sociedade global do risco - Um diálogo entre Danilo Zolo e Ulrich Beck. **Prim@ Facie, Revista do PPGCJ, UFPB**, João Pessoa, v. 1, n. 1, p. 18 – 39, 2002. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/primafacie/article/view/4245>. Acesso em: 17 de jul. de 2020. Citado na página 28.

BELTRAMELLI NETO, S. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho: notas críticas sobre jornada e outros dispositivos alusivos ao meio ambiente laboral. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 51, p. 183 – 202, 2017. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125458/2017\\_beltramelli\\_netosilvio\\_reforma\\_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125458/2017_beltramelli_netosilvio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 16 de maio de 2024. Citado na página 94.

BOMFIM, Y. R. de S. A.; ROCHA, P. L. M. F. Os desafios na implementação e continuidade do teletrabalho pós pandemia, do Covid-19, no Brasil. **Revista Eletrônica OAB/RJ**, Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/?artigo=os-desafios-na-implementacao-e-continuidade-do-teletrabalho-pos-pandemia-do-covid-19-no-brasil>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 85.

BOSCO, E. **Sociedade de risco**: introdução à sociologia cosmopolita de Ulrich Beck. 1. ed. São Paulo: Annablume, 2016. Citado na página 32.

BRAGA, R. **Reforma trabalhista**: menor autonomia do trabalhador sobre o tempo social, maior concentração de renda e desigualdade social. Entrevista especial com Ruy Braga. São Leopoldo-RS: Instituto Humanitárias Unisinos, 2018. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/578329-reforma-trabalhista-menor-autonomia-do-trabalhador-sobre-o-tempo-social-maior-concentracao-de-renda-e-desigualdade-social-entrevista-especial-com-ruy-braga>. Acesso em: 8 de fev. de 2022. Citado na página 49.

BRASIL. Constituição Federal do Brasil de 05 de outubro de 1988. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 21 de maio de 2022. Citado 8 vezes nas páginas 14, 18, 22, 61, 63, 65, 83 e 101.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1998. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 6 de jul. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 83 e 85.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 13 de dez. de 2020. Citado 18 vezes nas páginas 41, 60, 61, 63, 64, 66, 67, 68, 81, 82, 84, 86, 87, 89, 97, 102, 105 e 111.

BRASIL. LEI Nº 13.640, de 26 de março de 2018. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13640.htm). Acesso em: 08 de maio de 2024. Citado na página 80.

BRASIL. Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Brasília, 2021. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm#art1). Acesso em: 20 de ago. de 2021. Citado na página 69.

BRASIL. Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos**, Brasília, 1974. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019compilado.htm). Acesso em: 20 de ago. de 2021. Citado 3 vezes nas páginas 69, 75 e 77.

BRASIL. Nota Técnica 17/2020 do GT Nacional Covid-19 do GT Nanotecnologia/2020. **Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho para a proteção da saúde e demais direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores em trabalho remoto ou home office**, Brasília, 2020a. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-n-17-sobre-trabalho-remoto-gt-covid-19-e-gt-nanotecnologia-2.pdf>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 83.

BRASIL. Projeto de Lei Nº 5.581, de 2020, apresentado pelo Deputado Rodrigo Agostinho (PSB/SP). **Dispõe sobre o teletrabalho, realizado fora das dependências do empregador, e altera disposições da Consolidação das Leis do Trabalho**

(CLT), Brasília, 2020b. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2267606>. Acesso em: 18 de dez. de 2020. Citado na página 85.

BRASIL. Resolução Nº 227, de 15 de junho de 2016, do Conselho Nacional de Justiça. **Poder Judiciário. Conselho Nacional de Justiça**, Brasília, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/files/compilado163915202007275f1f033339780.pdf>. Acesso em: 17 de dez. de 2020. Citado 2 vezes nas páginas 83 e 84.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Parecer da Comissão Especial do Projeto de Lei Nº 6.787, de 2016. **Câmara dos Deputados**, Brasília, DF, 2017. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=SBT+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016). Acesso em: 13 de maio de 2024. Citado 11 vezes nas páginas 95, 96, 97, 98, 99, 101, 102, 103, 104, 105 e 106.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. Projeto de Lei. **Câmara dos Deputados**, 2016. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL%206787/2016). Acesso em: 12 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 94 e 95.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Parecer (SF) Nº 29, de 2017: parecer da Comissão Constituição, Justiça e Cidadania. **Senado Federal**, Brasília, DF, p. 1 – 39, jun. 2017a. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5375790&ts=1635963676835&disposition=inline>. Acesso em: 15 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 112 e 113.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Parecer (SF) Nº 29, de 2017: parecer da Comissão de Assuntos Sociais. **Senado Federal**, Brasília, DF, jun. 2017b. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5349695&ts=1635963621352&disposition=inline>. Acesso em: 14 de maio de 2024. Citado 4 vezes nas páginas 109, 110, 111 e 112.

BRASIL. SENADO FEDERAL. Parecer (SF) Nº 34, de 2017: parecer da Comissão de Assuntos Econômicos do Senado Federal. **Senado Federal**, Brasília, DF, jun. 2017c. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=5326353&ts=1635963612273&disposition=inline>. Acesso em: 12 de maio de 2024. Citado 4 vezes nas páginas 96, 106, 107 e 108.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017**. 2017. On-line. Disponível em: [https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049#tramitacao\\_9948608](https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049#tramitacao_9948608). Acesso em: 14 de maio de 2024. Citado na página 109.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. ADPF 324 / DF - DISTRITO FEDERAL. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2019a. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410185/false>. Acesso em: 14 de out. de 2021. Citado na página 69.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 958252 / MG - MINAS GERAIS. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 2019b. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur410691/false>. Acesso em: 14 de out. de 2021. Citado na página 69.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário 590.415 Santa Catarina. **Supremo Tribunal Federal**, 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=306937669&ext=.pdf>. Acesso em: 15 de abr. 2024. Citado na página 62.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. PROCESSO Nº TST-AIRR - 104200-43.2008.5.02.0084. **Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, 2021. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaDocumento/acordao.do?anoProcInt=2019&numProcInt=37702&dtaPublicacaoStr=03/09/2021%2007:00:00&nia=7693868>. Acesso em: 1º de nov. de 2021. Citado na página 78.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]**. Brasília: Coordenação de Serviços Gráficos - CSG/SEG/TJDFT, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/livro-de-sumulas-ojs-e-pns>. Acesso em: 1º de abr. de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 70 e 88.

BRIDI, M. A. *et al.* **O trabalho remoto/home-office no contexto da pandemia COVID-19**. 2020. On-line. Disponível em: [https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos\\_2020/ARTIGO\\_REMIR.pdf](https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/ARTIGO_REMIR.pdf). Acesso em: 13 de dez. de 2020. Citado na página 83.

CARRANÇA, T. Mesmo após crise gerada por pandemia, Brasil terá 10 milhões de desempregados, dizem economistas. **BBC News Brasil**, São Paulo, julho 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-57937692>. Acesso em: 17 de ago. de 2021. Citado na página 39.

CARVALHO, A. M. P. de; GUERRA, E. C. O Brasil no século XXI nos circuitos da crise do capital: o modelo brasileiro de ajuste no foco da crítica. **Revista de Políticas Públicas**, São Luís, v. 19, n. 1, p. 41 – 60, jan./jun. 2015. Citado 2 vezes nas páginas 26 e 34.

CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 6. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Citado 2 vezes nas páginas 22 e 57.

CHANLAT, J. **Gestão empresarial: uma perspectiva antropológica**. São Paulo: Cengage Learning, 2010. (Coleção Debates em Administração). Citado na página 75.

CHIAVENATO, I. **Introdução a teoria geral da administração**. 9. ed. Barueri: Editora Manole, 2014. Citado 2 vezes nas páginas 44 e 45.

COLCHER, R. **A globalização e a transformação digital: promessas e desafios de um novo mundo em construção**. 1. ed. São Paulo: Scortecci, 2019. Edição do Kindle. Citado 2 vezes nas páginas 33 e 34.

COSTA, L. M. O poder do 'baixo clero'. **Observatório da imprensa**, n. 1188, fev. 2009. Disponível em: <https://www.observatoriodaimprensa.com.br/imprensa-em-questao/o-poder-do-baixo-clero/>. Acesso em: 21 de maio de 2022. Citado na página 40.

COUTINHO, G. **“Reforma” trabalhista em tempo de golpes e golpismos conta a classe trabalhadora**. 2017. On-line. Disponível em: [https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora#\\_ftn1](https://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora#_ftn1). Acesso em: 16 de maio de 2024. Citado 5 vezes nas páginas 40, 52, 65, 97 e 120.



Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 4, p. 155 – 178. Citado 2 vezes nas páginas 70 e 114.

ENRIQUEZ, E. O homem do século XXI: sujeito autônomo ou indivíduo descartável. **RAE-eletrônica**, v. 5, n. 1, jan./jun. 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/raeel/a/Rq474m7CnFTX4KQsNcskF3j/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1º de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 36 e 74.

ENTREVISTADA 05. **Entrevista concedida para o autor sobre a reforma trabalhista**. Fortaleza, CE: [s.n.], 2024. Citado 3 vezes nas páginas 99, 115 e 118.

ENTREVISTADO 01. **Entrevista concedida para o autor sobre a reforma trabalhista**. Fortaleza, CE: [s.n.], 2024. Citado 7 vezes nas páginas 99, 104, 115, 116, 117, 118 e 121.

ENTREVISTADO 02. **Entrevista concedida para o autor sobre a reforma trabalhista**. Fortaleza, CE: [s.n.], 2024. Citado 6 vezes nas páginas 99, 115, 116, 117, 118 e 121.

ENTREVISTADO 03. **Entrevista concedida para o autor sobre a reforma trabalhista**. Fortaleza, CE: [s.n.], 2024. Citado 6 vezes nas páginas 99, 115, 116, 118, 119 e 121.

ENTREVISTADO 04. **Entrevista concedida para o autor sobre a reforma trabalhista**. Fortaleza, CE: [s.n.], 2024. Citado 7 vezes nas páginas 99, 115, 116, 118, 120, 121 e 122.

FAGNANI, E. **Previdência**: o debate desonesto. São Paulo: Editora Contracorrente, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 19 e 49.

FARAH, M. F. S. A contribuição da Administração Pública para a constituição do campo de estudos de políticas públicas. In: MARQUES, E.; FARIA, C. A. P. A. (org.). **Política pública como campo multidisciplinar**. São Paulo-Rio de Janeiro: Unesp-Fiocruz, 2013. Citado na página 91.

FARIAS, R. S. C.; NOGUEIRA, B. M. D. Trabalhador de aplicativo como autônomo: nem emprego formal nem trabalho avulso, uma nova categoria profissional (art. 3º do PL 12/2014). In: LIMA, F. G. M. de (org.). **Motoristas de empresas de aplicativos**: estudos da proposta de regulamentação do governo. Fortaleza, CE: Universidade Federal do Ceará, 2024. p. 187 – 200. Citado 2 vezes nas páginas 67 e 81.

FAYET JÚNIOR, N. **Dos acidentes de trabalho**: (sociedade de) risco, proteção dos trabalhadores e direito criminal. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2020. Citado na página 76.

FELIPPE, G. de C. **A internet e as novas tecnologias na relação de trabalho**: teletrabalho/home office e a jornada de trabalho. 2018. 121 p. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) — Pontifícia Universidade Católica. Disponível em: [https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id\\_trabalho=7636553](https://sucupira.capes.gov.br/sucupira/public/consultas/coleta/trabalhoConclusao/viewTrabalhoConclusao.jsf?popup=true&id_trabalho=7636553). Acesso em: 12 de dez. de 2020. Citado na página 83.

FERNANDES, A. S. A. *et al.* Entre a estabilidade (1995-2014) e a escolha pelos riscos de ruptura democrática: O Brasil na era do bolsonarismo. **Administração Pública e Gestão Social**, Universidade Federal de Viçosa, Brasil, v. 14, n. 2, abr.-jun. 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/apgs/article/view/14114>. Acesso em: 22 de maio de 2022. Citado na página 120.



FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaio de interpretação sociológica. Edição do kindle. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020a. Citado na página 29.

FERNANDES, F. **A revolução burguesa no Brasil**: ensaios de interpretação sociológica. Curitiba, PR: Kottter Editorial, 2020b. Citado 2 vezes nas páginas 30 e 31.

FIGARO, R. O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. **Organicom**, n. 9, p. 90 – 100, jul./dez. 2008. Disponível em: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjRi-Piu6nzAhUFrpUCHXFPAPoQFnoEACAcQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revistas.usp.br%2Forganicom%2Farticle%2Fdownload%2F138986%2F134334%2F270059&usg=AOvVaw0FZ3KrkGz-vbCHC8CKB5Az>. Acesso em: 1º de out. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 41 e 42.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 1, p. 13 – 52. Citado 9 vezes nas páginas 23, 24, 35, 47, 48, 51, 56, 80 e 86.

FONSECA, R. T. M. da. Saúde mental para e pelo trabalho. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 137 – 156. Citado na página 64.

FRANCO, T.; DRUCK, G.; SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, SP, p. 229 – 248, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/TsQX3zBC8wDt99FryT9nnj/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 03 de maio de 2024. Citado 7 vezes nas páginas 37, 50, 55, 56, 57, 65 e 72.

FREIRE, G. **Casa-grande & senzala**: formação da família brasileira sob o regime da economia patriarcal. 48. ed. Recife: Global Editora, 2003. Citado na página 17.

FURTADO, C. Metamorfoses no capitalismo. In: D'AGUIAR, R. F. (org.). **Essencial Celso Furtado**. Edição do kindle. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2013. Citado na página 23.

GAIA, F. S. **Uberização do trabalho**: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019. Citado 2 vezes nas páginas 41 e 79.

GALVÃO, A. Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1. ed. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 7, p. 199 – 223. Citado 4 vezes nas páginas 51, 62, 116 e 119.

GALVÃO, A. *et al.* Reforma Trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 253 – 269, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30691>. Acesso em: 28 de mar. 2024. Citado 11 vezes nas páginas 48, 51, 52, 53, 57, 64, 66, 86, 89, 96 e 100.

GARCIA, A. Escassez de mão de obra qualificada no Brasil atingiu 81% em 2022, diz pesquisa. **CNN Brasil**, jun. 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/>

escassez-de-mao-de-obra-qualificada-no-brasil-atingiu-81-em-2022-diz-pesquisa/. Acesso em: 18 de jun. de 2024. Citado na página 39.

GARCIA, G. F. B. **Acidentes do trabalho: doenças ocupacionais e nexos técnico epidemiológico**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2021. Citado na página 77.

GIDDENS, A. **O mundo na era da globalização**. 6. ed. Lisboa: Editorial Presença, 2006. Citado 2 vezes nas páginas 21 e 34.

GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. Indústria 4.0, manufatura avançada e seus impactos sobre o trabalho. **Texto para Discussão**, Unicamp - Instituto de Economia, Campinas, n. 371, nov. 2019. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/TD/TD371.pdf>. Acesso em: 31 de out. de 2021. Citado 2 vezes nas páginas 34 e 35.

GOMES, A. J. de S. **O impacto da Lei 13.467/2017 na organização dos trabalhadores: um estudo de caso nas esferas público e privada**. São Paulo, SP: Dialética, 2023. Citado 2 vezes nas páginas 47 e 53.

GOUDZWAARD, B. **Capitalismo e progresso: um diagnóstico da sociedade ocidental**. Edição do kindle. Viçosa, MG: Editora Ultimato, 2019. (Ciência e fé cristã). Citado na página 72.

GOUNET, T. **El toyotismo o el incremento de la explotación**. 1998. On-line. Disponível em: <http://archivo.juventudes.org/textos/Thomas%20Gounet/El%20toyotismo%20o%20el%20incremento%20de%20la%20explotacion.pdf>. Acesso em: 10 de jan. de 2020. Citado na página 45.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo: na civilização do automóvel**. 1. ed. São Paulo: Boitempo editorial, 1999. Citado 2 vezes nas páginas 45 e 46.

GRUPO CONSULTIVO SOBRE O PISO DE PROTEÇÃO SOCIAL. **Piso de proteção social para uma globalização equitativa e inclusiva: Relatório do grupo consultivo presidido por Michelle Bachelet, constituído pela OIT com a colaboração da OMS**. Genebra, 2011. Citado na página 21.

GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas, 2017. Disponível em: [https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf#advanced-search/from=darikrein%40gmail.com&to=magdabia%40terra.com.br&subset=all&has=cita%C3%A7%C3%A3o&within=1d&sizeoperator=s\\_sl&sizeunit=s\\_smb&query=from%3A\(darikrein%40gmail.com\)+to%3A\(magdabia%40terra.com.br\)+cita%C3%A7%C3%A3o/\\_blank](https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf#advanced-search/from=darikrein%40gmail.com&to=magdabia%40terra.com.br&subset=all&has=cita%C3%A7%C3%A3o&within=1d&sizeoperator=s_sl&sizeunit=s_smb&query=from%3A(darikrein%40gmail.com)+to%3A(magdabia%40terra.com.br)+cita%C3%A7%C3%A3o/_blank). Acesso em: 31 de maio de 2024. Citado 14 vezes nas páginas 18, 19, 26, 36, 40, 41, 48, 50, 52, 63, 65, 67, 68 e 87.

GUILHERME, C. A. De Dilma a Temer: da crise do lulismo ao golpe do pemedebismo. In: **XXIX Simpósio de História Nacional**. Brasília, DF: [s.n.], 2017. Disponível em: [https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548953102\\_29692c9b4c6734d58df74ccc6580d509.pdf](https://anpuh.org.br/uploads/anais-simposios/pdf/2019-01/1548953102_29692c9b4c6734d58df74ccc6580d509.pdf). Acesso em: 16 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 26 e 120.

GUSSI, A. F. Avaliação de políticas públicas entre modelo hegemônicos e perspectivas epistemológicas emergentes. In: **VIII Jornada Internacional de Políticas Públicas**. São Luís: Universidade Federal do Maranhão, 2017. p. 1 –

12. Disponível em: <http://www.joinpp.ufma.br/jornadas/joinpp2017/pdfs/mesas/perspectivascontrahegemonicasnocampodaavaliacaodepoliticaspUBLICAS.pdf>. Acesso em: 08 de abr. de 2024. Citado na página 92.

GUSSI, A. F. Outras epistemologias e metodologias: a experiência do Mestrado de Avaliação de Políticas Públicas. **Aval**, UFC, Fortaleza, v. 2, n. 16, p. 169 – 183, jul./dez. 2019. Citado 2 vezes nas páginas 15 e 92.

HARARI, Y. N. **21 lições para o século 21**. Rio de Janeiro: Companhia das Letras, 2018. Citado 2 vezes nas páginas 39 e 43.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna**. 17. ed. São Paulo, SP: Edições Loyola, 2008. Citado 6 vezes nas páginas 33, 34, 39, 42, 43 e 51.

HAYEK, F. A. **O caminho da servidão**: [recurso eletrônico]. 2. ed. São Paulo, SP: LVM Editora, 2022. Citado na página 123.

JACQUES, M. da G. Acidentes e doenças ocupacionais: implicações psíquicas. In: FERREIRA, J. J.; PENIDO, L. de O. (coord.). **Saúde mental no trabalho**: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do estado de Goiás. Goiânia, GO: Cir Gráfica, 2013. p. 239 – 247. Citado na página 75.

JORGE, A. G. L.; BENACCHIO, M. A responsabilidade das empresas financeiras transnacionais na concessão de crédito a empresas com atividades violadoras dos direitos humanos. In: JORGE, A. G. L.; SILVA, G. A. C. da; MACIEL, R. M. (org.). **Direito empresarial**: estruturas e regulação. 1. ed. São Paulo: UNINOVE, 2020. v. 3, cap. 4, p. 69 – 88. Citado 2 vezes nas páginas 28 e 29.

JURGENFELD, V. F.; RODRIGUES, C. H. L. Florestan Fernandes e Celso Furtado: aspectos históricos-estruturais para a interpretação da crise contemporânea no Brasil. **Revista Pesquisa & Debate**, São Paulo, v. 28, n. 1 (51), p. 63 – 85, jul. 2017. Citado 5 vezes nas páginas 26, 28, 29, 30 e 31.

KREIN, J. D.; COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. **Educ. Soc.**, Campinas, SP, v. 40, p. 1 – 18, dez. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjjvTHTXK4wYqszk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 de maio de 2024. Citado na página 58.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019a. cap. 4, p. 127 – 154. Citado 7 vezes nas páginas 39, 42, 48, 62, 67, 103 e 117.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019b. cap. 3, p. 81 – 126. Citado 6 vezes nas páginas 37, 52, 64, 65, 69 e 75.

LANDIER, H. **Evaluer le climat social de votre entreprise**. Paris: Eyrolles, 2008. Citado na página 75.

LAZZARIN, S. K. **A (in)segurança social em tempos de pandemia**: a renda básica universal como possível solução ao precariado e à crescente desigualdade social no Brasil. [S.l.]: Edição do Kindle, 2020. Citado 3 vezes nas páginas 24, 37 e 57.

LIRA, R. J. de. Os efeitos deletérios da terceirização no meio ambiente do trabalho. In: FELICIANO, G. G.; MELO, R. S. de (org.). **Meio ambiente do trabalho em tempos de pandemia**. Campinas, SP: Lacier Editora, 2021. p. 318 – 332. Citado 5 vezes nas páginas 69, 71, 76, 77 e 78.

MAIOR, J. L. S. Impactos da tecnologia no mundo do trabalho, no direito e na vida do juiz. In: LEME, A. C. R. P.; RODRIGUES, B. A.; CHAVES JÚNIOR, J. E. de R. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2017. p. 44 – 55. Citado na página 45.

MAIOR, J. L. S.; SOUTO, V. **Os 201 ataques da “reforma” aos trabalhadores**. 2017. On-line. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>. Acesso em: 16 de maio de 2024. Citado na página 110.

MANNRICH, N. **Dispensa coletiva**: Da liberdade contratual à responsabilidade social. 1. ed. São Paulo: LTr, 2000. Citado na página 87.

MARANHÃO, N. Meio ambiente do trabalho (meio ambiente laboral ou labor-ambiente). In: MENDES, R. (org.). **Dicionário de saúde e segurança do trabalhador**: conceitos, definições, história, cultura. Novo Hamburgo (RS): Proteção Publicações Ltda., 2018. p. 745 – 746. Citado na página 29.

MARSHALL, T. H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967. Citado na página 20.

MARTELO, A. Home office no serviço público gerou economia de R\$ 1 bilhão em 5 meses, diz governo federal. **G1**, Brasília, setembro 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2020/09/25/home-office-no-servico-publico-gerou-economia-de-r-1-bilhao-em-5-meses-diz-governo.ghtml>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 84.

MATOS, J. S. A revolução de 1930, os intelectuais e as críticas ao personalismo: heranças da tradição do pensamento político brasileiro. In: ANAIS. CD-ROM, 2008, São Paulo. **XIX Encontro Regional de História: Poder, violência e exclusão**. anpuh/sp. São Paulo, 2008. Citado na página 18.

MIJS, J. J. B.; SAVAGE, M. Meritocracy, Elitism and Inequality. **The Political Quarterly**, v. 91, n. 2, p. 397 – 404, abril-junho 2020. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1467-923X.12828>. Acesso em: 4 de set. de 2021. Citado na página 50.

MINISTÉRIO DA SAÚDE; ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE NO BRASIL. **Doenças relacionadas ao trabalho**: manual de procedimentos para os serviços de saúde. Brasília: Ministério da Saúde do Brasil, 2001. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas\\_relacionadas\\_trabalho\\_manual\\_procedimentos.pdf](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/doencas_relacionadas_trabalho_manual_procedimentos.pdf). Acesso em: 4 de set. de 2021. Citado na página 73.

MOREIRA, C. A. L.; CARVALHO, A. M. P. de. À guisa de introdução: a multidisciplinaridade como exigência contemporânea (posfácio). In: CARDOSO DANIELLE MAIA CRUZ, G. M. L. B. Gil Célio de C. (org.). **Avaliação de Políticas Públicas: Perspectivas contra-hegemônicas no século xxi /i** jornada cearense de pós-graduação e pesquisa em avaliação de políticas públicas. Fortaleza, CE: Imprensa Universitária, 2020. p. 314 – 330. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/55933>. Acesso em: 06 de abr. de 2024. Citado 5 vezes nas páginas 53, 54, 92, 112 e 119.

MOUNK, Y. **O povo contra a democracia**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. Citado 3 vezes nas páginas 22, 38 e 108.

NITAHARA, A. Desemprego mantém recorde de 14,7%, diz IBGE. **AgênciaBrasil**, Rio de Janeiro, junho 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2021-06/desemprego-mantem-recorde-de-147-diz-ibge>. Acesso em: 17 de ago. de 2021. Citado na página 39.

OLIVEIRA, R. V. de; GALVÃO, A.; CAMPOS, A. Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações. **Caderno do CEAS: Revista Crítica de Humanidades**, Salvador, n. 248, p. 668 – 689, set./dez. 2019. Citado 4 vezes nas páginas 37, 52, 53 e 114.

OLIVEIRA, S. G. de. O dia nacional em memória das vítimas de acidentes do trabalho e o imperativo da prevenção. In: SOUZA, A. A. de M. *et al.* (coord.). **Grandes acidentes do trabalho no Brasil: repercussões jurídicas e abordagem multidisciplinar**. Belo Horizonte: RTM, 2021. cap. 1, p. 15 – 41. Citado na página 76.

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos: adotada e proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (resolução 217 A III) em 10 de dezembro 1948. **Porta UNICEF**, Brasília, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 21 de dez. de 2021. Citado na página 21.

OPERAMUNDI, R. México aprova lei para que empresas paguem luz e internet de trabalhador em home office. **Operamundi**, dez. 2020. Disponível em: <https://operamundi.uol.com.br/permalink/67779>. Acesso em: 19 de dez. de 2020. Citado na página 83.

PEREIRA, A. C. L. *et al.* Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista brasileira de Saúde Ocupacional**, p. 1 – 9, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/Yj4VrBQcQ3tgQgHcnnGkC6F/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 de maio de 2024. Citado na página 43.

PEREIRA, L. B. **Economia brasileira: uma introdução crítica**. 3. ed. São Paulo: Editora 34, 1998. Citado na página 25.

PIKETTY, T. **Capital e ideologia**: Edição do Kindle. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora Intrínseca Ltda., 2020. Citado na página 23.

PONTE, J. R. T. da. A crise sistêmica do capital: uma interpretação marxiana. **Informe Econômico**, Universidade Federal do Piauí, Teresina, PI, p. 1 – 13, jun. 2015. Disponível em: <https://periodicos.ufpi.br/index.php/ie/article/view/1711/1524>. Acesso em: 19 de maio de 2024. Citado na página 32.

RAMALHO, J. R.; SANTOS, R. S. P. dos; RODRIGUES, I. J. Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresas transnacionais. **Caderno CrH**, Salvador, BA, v. 32, n. 86, p. 343 – 359, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/WshQjd6mPYtgvZRwxSxvwGK/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 08 de maio de 2024. Citado na página 37.

RODRIGUES, L. C. Análises de conteúdo e trajetórias institucionais na avaliação de políticas públicas sociais: perspectivas, limites e desafios. **CAOS – Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, n. 16, p. 55 – 73, mar. 2011. Citado 3 vezes nas páginas 15, 91 e 93.

RODRIGUES, L. C. Método experiencial e avaliação em profundidade: novas perspectivas em políticas públicas. **Desenvolvimento em debate**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 1, p. 103 – 115, 2016. Disponível em: [https://inctpped.ie.ufrj.br/desenvolvimentoemdebate/pdf/dd\\_v\\_4\\_1\\_Lea-Carvalho.pdf](https://inctpped.ie.ufrj.br/desenvolvimentoemdebate/pdf/dd_v_4_1_Lea-Carvalho.pdf). Acesso em: 06 de abr. de 2024. Citado 6 vezes nas páginas 91, 92, 93, 114, 117 e 119.

RODRIGUES, L. C. Propostas para uma avaliação em profundidade de políticas públicas sociais. **Revista Avaliação de Políticas Públicas**, UFC, Fortaleza, p. 7 – 15, jan./jun. 2008. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/22510>. Acesso em: 04 de jul. de 2022. Citado 2 vezes nas páginas 14 e 93.

ROSSI, P. **As três irmãs do apocalipse social contra o estado de bem-estar**: Entrevista especial com Pedro Rossi. São Leopoldo-RS: Instituto Humanitárias Unisinos, 2019. Disponível em: <https://www.ihu.unisinos.br/588743-as-tres-irmas-do-apocalipse-social-contra-o-estado-de-bem-estar-entrevista-especial-com-pedro-rossi?fbclid=IwAR2faa>. Acesso em: 8 de fev. de 2022. Citado 3 vezes nas páginas 48, 58 e 108.

SAMUEL, P. A. C. Breve análise sobre a uberização da relação de trabalho dos motoristas por aplicativo. **Revista Fórum**, Belo Horizonte, MG, n. 429, p. 45 – 59, set. 2019. Citado na página 81.

SANDEL, M. **A tirania do mérito**: o que aconteceu com o bem comum. Rio de Janeiro: Civilização brasileira, 2020. Citado na página 39.

SANTIAGO, E. G. **Eduardo Girão Santiago**: ação econômica dos empreendedores de pequeno porte. Fortaleza, CE: Banco do Nordeste, 2008. Citado 2 vezes nas páginas 24 e 42.

SANTOS, J. A. dos. Reforma trabalhista e proteção à saúde do trabalhador. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 64, p. 38 – 49, dez. 2017/jan. 2018 2018. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/124654>. Acesso em: 16 de maio de 2024. Citado 2 vezes nas páginas 103 e 117.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 6. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001. Citado na página 75.

SCHERER, C. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. 1. ed. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 6, p. 179 – 198. Citado 3 vezes nas páginas 61, 86 e 115.

SCHWARZ, L. M. Desigualdade social. In: SCHWARZ, L. M. (Ed.). **Sobre o autoritarismo brasileiro**. São Paulo: Companhia das Letras, 2019. cap. 5, p. 101 – 123. Citado na página 23.

SECCHI, L. Políticas Públicas: percebendo as políticas públicas. **Percebendo as políticas públicas**, Florianópolis, p. 2 – 12, set. 2012. Citado na página 90.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2010. Citado na página 55.

SMITH, R. Terra e trabalho na formação regional do Nordeste. In: SMITH, R. (Ed.). **Reestruturação do espaço urbano e regional no Brasil**. São Paulo: Hucitec\_ANPUR, 1993. p. 109 – 119. Citado na página 17.

SOTO, C. *et al.* Políticas públicas de cultura: os mecanismos de participação social. In: RUBIM, A. A. C. (org.). **Políticas culturais no governo Lula**. Salvador: EDUFBA, 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/juiz/Desktop/Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas\\_LulaBolsonaro/Politicass-culturais\\_governo\\_Lula.pdf](file:///C:/Users/juiz/Desktop/Pol%C3%ADticas%20P%C3%BAblicas_LulaBolsonaro/Politicass-culturais_governo_Lula.pdf). Acesso em: 22 de maio de 2022. Citado 2 vezes nas páginas 17 e 40.

SOUTO, D. F. **Saúde no trabalho**: uma revolução em andamento. Rio de Janeiro: Senac Nacional. Publicado em parceria com o Sesc Nacional, 2003. Citado na página 36.

SOUZA, C. Estado da arte da pesquisa em políticas públicas. In: HOCHMAN, G.; ARRETCHE, M.; MARQUES, E. (org.). **Políticas públicas no Brasil**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2007. Citado na página 91.

SOUZA, J. **A elite do atraso**: da escravidão à Lava Jato. Rio de Janeiro: Leya, 2017. Citado 2 vezes nas páginas 31 e 32.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF derruba normas da Reforma Trabalhista que restringiam acesso gratuito à Justiça do Trabalho. **STF**, Brasília, DF, out. 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=475159&ori=1>. Acesso em: 13 de maio de 2024. Citado na página 98.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. de; FILGUEIRAS, V. A. (org.). **Reforma trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. cap. 2, p. 53 – 80. Citado 3 vezes nas páginas 35, 48 e 52.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos. **TST**, Brasília, DF, 2018. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/primeiro-ano-da-reforma-trabalhista-efeitos>. Acesso em: 13 de maio de 2024. Citado na página 98.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Teletrabalho**: O trabalho de onde você estiver. Brasília, 2020. Citado na página 83.

TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira após a reforma de 2017. **Research, Society and Development**, v. 7, n. 12, p. 01 – 24, 2018. Citado 12 vezes nas páginas 13, 20, 31, 33, 34, 37, 38, 39, 47, 48, 49 e 52.

VARES, S. F. de. A dominação na República Velha: uma análise sobre os fundamentos políticos do sistema oligárquico e os impactos da Revolução de 1930. **História: Debates e Tendências**, Passo Fundo-RS, v. 11, n. 1, p. 121 – 139, jan./jun. 2011. Citado na página 17.

VASCONCELOS, A. de; FARIA, J. H. de. Saúde mental no trabalho: contradições e limites. **Psicologia & Sociedade**, p. 453 – 464, dez. 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/6X46nvFMKpmcLKv7HnYx76R/>. Acesso em: 1º de maio de 2024. Citado na página 73.

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam**. 2. ed. Lages, SC: EDUNIPLAC, 2019. Citado na página 73.



## **Anexos**

**ANEXO A – PROJETO DE LEI E JUSTIFICATIVA**

PROJETO DE LEI

Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.

**O CONGRESSO NACIONAL** decreta:

Art. 1º O Anexo ao Decreto-Lei nº-5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 ficará sujeito a multa no valor de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o **caput**, o valor final da multa aplicada será de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o **caput** constitui exceção à dupla visita.” (NR)

“Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 1.000,00 (mil reais) por empregado prejudicado.” (NR)

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....

§ 3º As horas suplementares à jornada de trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de cinquenta por cento sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas-extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

\*D76BA913\*

D76BA913

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subseqüente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de trabalho a tempo parcial serão regidas pelo disposto no art. 130.” (NR)

“Art. 523-A. É assegurada a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho, observados os seguintes critérios:

I - um representante dos empregados poderá ser escolhido quando a empresa possuir mais de duzentos empregados, conforme disposto no art. 11 da Constituição;

II - a eleição deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, o qual deverá ser afixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura, independentemente de filiação sindical, garantido o voto secreto, sendo eleito o empregado mais votado daquela empresa, cuja posse ocorrerá após a conclusão da apuração do escrutínio, que será lavrada em ata e arquivada na empresa e no sindicato representativo da categoria; e

III - o mandato terá duração de dois anos, permitida uma reeleição, vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro de sua candidatura até seis meses após o final do mandato.

§ 1º O representante dos trabalhadores no local de trabalho terá as seguintes prerrogativas e competências:

I - a garantia de participação na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho;  
e

II- o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, no curso do contrato de trabalho, e de verbas rescisórias.

§ 2º As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão conter cláusulas para ampliar o número de representantes de empregados previsto no **caput** até o limite de cinco representantes de empregados por estabelecimento.” (NR)

“Art. 611-A. A convenção ou o acordo coletivo de trabalho tem força de lei quando dispuser sobre:

I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho;

II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais;

\*D76BA913\*

III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas;

IV - horas **in itinere**;

V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos;

VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria;

VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

VIII - plano de cargos e salários;

IX - regulamento empresarial;

X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento;

XI - trabalho remoto;

XII - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado; e

XIII - registro de jornada de trabalho.

§ 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

§ 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Reguladoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro.

§ 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do **caput** do art. 7º da Constituição, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)

“Art. 634. ....

§ 1º .....

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo.” (NR)

\*D76BA913\*

D76BA913

“Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título são contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e com inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos que se vencerem em sábado, domingo ou dia feriado terminarão no primeiro dia útil seguinte.

§ 2º Os prazos podem ser prorrogados nas seguintes hipóteses:

I - quando o juiz ou o tribunal entender como necessário; ou

II - por motivo de força maior, devidamente comprovada.” (NR)

alterações:  
Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes

“Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a empresa de trabalho temporário ou diretamente a empresa tomadora de serviço ou cliente, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços.

§ 1º Configura-se como acréscimo extraordinário de serviços, entre outros, aquele motivado por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços.

§ 2º A contratação de trabalhador temporário para substituir empregado em afastamento previdenciário se dará pelo prazo do afastamento do trabalhador permanente da empresa tomadora de serviço ou cliente, limitado à data em que venha a ocorrer a concessão da aposentadoria por invalidez de que trata o art. 475 do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.” (NR)

“Art. 10. O contrato de trabalho temporário referente a um mesmo empregado poderá ter duração de até cento e vinte dias.

§ 1º O contrato de trabalho temporário poderá ser prorrogado uma vez, desde que a prorrogação seja efetuada no mesmo contrato e não exceda o período inicialmente estipulado.

§ 2º Encerrado o contrato de trabalho temporário, é vedada à empresa tomadora de serviços ou cliente a celebração de novo contrato de trabalho temporário com o mesmo trabalhador, seja de maneira direta, seja por meio de empresa de trabalho temporário, pelo período de cento e vinte dias ou pelo prazo estipulado no contrato, se inferior a cento e vinte dias.

§ 3º Na hipótese de o prazo do contrato temporário estipulado no caput ser ultrapassado, o período excedente do contrato passará a vigorar sem determinação de prazo.” (NR)

“Art. 11. O contrato de trabalho temporário deverá ser obrigatoriamente redigido por escrito e devidamente registrado na Carteira de Trabalho e Previdência Social, nos termos do art. 41 da CLT.

\*D76BA913\*

D76BA913

§ 1º Será nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva que proíba a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

§ 2º A ausência de contrato escrito consiste em irregularidade administrativa, passível de multa de até vinte por cento do valor previsto para o contrato, cuja base de cálculo será exclusivamente o valor do salário básico contratado.” (NR)

“Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os mesmos direitos previstos na CLT relativos aos contratados por prazo determinado.

§ 1º É garantida ao trabalhador temporário a remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente, calculada à base horária.

§ 2º A empresa tomadora ou cliente fica obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição.” (NR)

“Art. 14. As empresas de trabalho temporário ficam obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional do Seguro Social - INSS, recolhimentos de Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e Negativa de Débitos junto à Receita Federal do Brasil, sob pena de retenção dos valores devidos no contrato com a empresa de mão de obra temporária.” (NR)

“Art. 18-A. Aplicam-se também à contratação temporária prevista nesta Lei as disposições sobre trabalho em regime de tempo parcial previstas no art. 58-A, **caput** e § 1º, da CLT.” (NR)

“Art. 18-B. O disposto nesta Lei não se aplica aos empregados domésticos.” (NR)

“Art. 19. Compete à Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e os seus trabalhadores e entre estes e os seus contratantes, quando da contratação direta do trabalho temporário pelo empregador.

Parágrafo único. A empresa tomadora dos serviços, quando o interessado realizar a contratação por meio de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados:

I - os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº- 5.452, de 1º-de maio de 1943:

Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) o § 4º do art. 59;
- b) o art. 130-A;
- c) o § 2º do art. 134; e
- d) o § 3º do art. 143;
- e) o parágrafo único do art. 634; e
- f) o parágrafo único do art. 775; e

\*D76BA913\*

D76BA913

II - o da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974:

- a) o parágrafo único do art. 11; e
- b) as alíneas “a” a “h” do **caput** do art. 12.

Art. 4º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília,

**\*D76BA913\***

D76BA913



EM nº 00036/2016 MTB

Brasília, 22 de Dezembro de 2016

Excelentíssimo Senhor Presidente da República,

1. Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário.
2. O Brasil vem desde a redemocratização em 1985 evoluindo no diálogo social entre trabalhadores e empregadores. A Constituição Federal de 1988 é um marco nesse processo, ao reconhecer no inciso XXVI do art. 7º as convenções e acordos coletivos de trabalho. O amadurecimento das relações entre capital e trabalho vem se dando com as sucessivas negociações coletivas que ocorrem no ambiente das empresas a cada data-base, ou fora dela. Categorias de trabalhadores como bancários, metalúrgicos e petroleiros, dentre outras, prescindem há muito tempo da atuação do Estado, para promover-lhes o entendimento com as empresas. Contudo, esses pactos laborais vem tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vem, reiteradamente, revendo pactos laborais firmado entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho.
3. A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que *"no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual."* Prossegue o Ministro em seu voto destacando que *"embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo", como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc. Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas."*

\*  
D76BA913  
\*

D76BA913

4. Essas discussões demonstram a importância da medida ora proposta, de valorização da negociação coletiva, que vem no sentido de garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores.
5. Outra medida ora proposta, que visa prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho no país, é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal. Esse dispositivo constitucional assegura a eleição de um representante dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a missão de promover o entendimento direto com a direção da empresa. O representante dos trabalhadores no local de trabalho deverá atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, inclusive os referente ao pagamento de verbas trabalhistas periódicas e rescisórias, bem como participar na mesa de negociação do acordo coletivo de trabalho com a empresa.
6. A experiência européia demonstra a importância da representação laboral na empresa. Países como Alemanha, Espanha, Suécia, França, Portugal e Reino Unido possuem há vários anos as chamadas comissões de empresa ou de fábrica. A maturidade das relações de trabalho em alguns países europeus propicia um ambiente colaborativo entre trabalhador e empresa, resultando na melhoria do nível de produtividade da empresa.
7. No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.
8. A regulamentação do art. 11 da Constituição da República tornará possível o aprimoramento as relações de trabalho no país, ao instituir no ambiente da empresa um agente com credibilidade junto ao trabalhador, já que ele será escolhido dentre os empregados da empresa, independentemente de filiação sindical, com quem ele poderá contar para mediar a resolução de conflitos individuais havidos no curso da relação empregatícia. A atuação do representante dos trabalhadores trará ganhos para a empresa, na medida que ela poderá se antecipar e resolver o conflito, antes que o passivo trabalhista se avolume e venha a ser judicializado.
9. Outra medida proposta visa atualizar um dos mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, que é a multa administrativa prevista no art. 47 da CLT pelo não registro de empregado, cuja última atualização de valor ocorreu com a extinção da UFIR, em outubro de 2000.
10. Os trabalhadores sujeitos ao vínculo empregatício celetista são cerca de 18,5 milhões no país, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/IBGE), anual, de 2014. As empresas que não registram seus empregados deixam de recolher, em média, 24,5% de contribuição previdenciária, sobre as remunerações integrais de seus trabalhadores, além de não recolherem 8,0 para o Fundo de Garantia. Então, em média, essas empresas deixam de recolher cerca de um terço do valor da remuneração do trabalhador.
11. O valor da multa administrativa para as empresas que não registram seus trabalhadores é de R\$ 402,00 por empregado não registrado. Caso a empresa decida por recolher a multa sem recorrer da primeira decisão administrativa, ela tem o benefício de redução em 50% no valor da multa. Fazendo uso desse direito, o valor efetivo da multa para a empresa resultará em R\$ 201,00 por empregado irregular.

\*D76BA913\*

12. Considerando que o salário médio no Brasil supera R\$ 2.000,00, verifica-se que por mês a empresa deixa de recolher cerca de R\$ 660,00 de encargos sobre a remuneração do empregado, estando sujeita a uma multa administrativa de no máximo R\$ 402,00.
13. Estudos estimam que só a perda anual de arrecadação da Previdência Social seja da ordem de R\$ 50,0 bilhões/ano.
14. Por fim, a presente proposta atualiza a Lei n.º 6.019, de 3 de janeiro de 1974, promovendo maior flexibilidade no processo de contratação de trabalhadores, ao permitir que a empresa tomadora de serviço possa contratar diretamente trabalhadores de acordo com as regras previstas na lei. Além disso, considerando que a lei é anterior às mudanças constitucionais de 1988, alguns direitos trabalhistas, embora atualmente exigidos, não constam no texto da lei. Como o contrato de trabalho temporário é um contrato a termo, a presente proposta estabelece que aos trabalhadores contratados sobre o regime da Lei n.º 6.019/1974 são garantidos os mesmos direitos dos trabalhadores contratados a prazo determinado regulados pela CLT.
15. A medida ora apresentada visa garantir maior efetividade à multa administrativa para o combate à informalidade da mão-de-obra no mercado de trabalho, corrigindo a defasagem existente no valor da multa administrativa para o trabalho sem registro.
16. Essas são, Senhor Presidente, as razões que justificam a elaboração do Projeto de Lei que ora submetemos à elevada apreciação de Vossa Excelência.

Respeitosamente,

*Assinado eletronicamente por: Ronaldo Nogueira de Oliveira*

**\*D76BA913\***

**D76BA913**

**ANEXO B – PARECER DA COMISSÃO ESPECIAL DA CÂMARA DOS DEPUTADOS**

**COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS"**

*Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências.*

**Presidente:** Deputado **DANIEL VILELA**  
**Relator:** Deputado **ROGÉRIO MARINHO**

## **I - RELATÓRIO**

A Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “altera o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”, também denominada de “Reforma Trabalhista”, foi criada mediante Ato da Presidência da Câmara dos Deputados de 3 de fevereiro de 2017, com base no inciso II do art. 34 do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD), constituída e instalada em 9 de fevereiro desse mesmo ano.

Segundo a sua justificção, o projeto em análise tem por objetivo “*aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização*

*da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a Lei n.º 6.019, de 1974, que trata do trabalho temporário”.*

Na busca de um resultado o mais amplo e democrático possível, decidimos ouvir todas as partes envolvidas, garantindo o direito de manifestação de setores do Governo Federal, do Judiciário Trabalhista, do Ministério Público do Trabalho, de representantes dos trabalhadores e dos empregadores, de especialistas os mais diversos, enfim, de todos os interessados em se manifestar. Além disso, para dar amplitude a essas consultas, além de a Câmara dos Deputados ter colocado à disposição da sociedade o acesso tanto ao *Portal e-Democracia* quanto a um endereço eletrônico específico da Comissão Especial para o recebimento de críticas e sugestões, deixamos as portas de nosso gabinete abertas para aqueles que quisessem se manifestar.

Nesse processo de se garantir a ampla discussão democrática da matéria, foram realizadas inúmeras audiências públicas, seminários, mesas redondas, reuniões de trabalho, reuniões técnicas, neste que é o espaço para o debate público por excelência, o Poder Legislativo, bem como nos mais diversos Estados da Federação.

A extensa pauta de temas que permearam os debates abrangeu o direito individual do trabalho, no âmbito urbano e rural, o direito coletivo do trabalho, o direito processual do trabalho, com ênfase nos aspectos relativos aos limites para aplicação de súmulas de jurisprudência, os mecanismos de solução extrajudicial dos conflitos trabalhistas, o trabalho temporário, o trabalho em regime de tempo parcial, o trabalho intermitente e o teletrabalho, entre outros.

Foram realizados os seguintes eventos por esta Comissão:

1. Audiências Públicas:

1.1. Audiência Pública, realizada no dia 16 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Ronaldo Nogueira, Ministro de Estado do Trabalho; Senhor Ives Gandra da Silva Martins, Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST); e o Senhor Ronaldo Curado Fleury, Procurador-Geral do Trabalho.

1.2. Audiência Pública, realizada no dia 21 de fevereiro, para oitiva dos seguintes convidados: Senhor Walmir Oliveira da Costa, Ministro do TST; Senhor Renan Bernardi Kalil, Procurador do Trabalho, Vice-Coordenador da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (Conalis) do Ministério Público do Trabalho (MPT); Senhor Admilson Moreira dos Santos, representante do Ministério do Trabalho (MTb); e Senhor José Eduardo Pastore, advogado trabalhista.

1.3. Audiência Pública, realizada no dia 7 de março, para debate com as Centrais Sindicais, com a presença dos seguintes convidados: Adilson Gonçalves Araújo, Presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB); Antonio Fernandes dos Santos Neto, Presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB); João Carlos Gonçalves, Secretário-Geral da Força Sindical; Vagner Freitas, Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT) e Geraldo Ramthun, representante da Nova Central Sindical dos Trabalhadores (NCST).

1.4. Audiência Pública, realizada no dia 8 de março, para debate com as confederações patronais, com a presença dos seguintes convidados: Cristiano Zaranza, Assessor Jurídico da Comissão Nacional do Trabalho e Previdência da Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA); Ivo Dall'Acqua Júnior, representante da Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo (CNC); Daniele Bernardes, representante da Confederação Nacional do

Transporte (CNT); Alexandre Venzon Zanetti, Assessor jurídico da Confederação Nacional da Saúde Hospitais, Estabelecimentos e Serviços (CNS); Damião Cordeiro, Gerente de Relações Institucionais da Confederação Nacional das Instituições Financeiras; representante da Federação Brasileira de Bancos (Febraban) e Alexandre Furlan, Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Social da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

1.5. Audiência Pública, realizada no dia 9 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Vólia Bonfim Cassar, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Cristiano Paixão Araújo Pinto, Procurador Regional do Trabalho; Hiroyuki Sato, Diretor Executivo de Assuntos Tributários, Relações Trabalhistas, Ação Política e Financiamentos da Associação Brasileira da Indústria de Máquinas e Equipamentos (Abimaq); José Pastore, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo (USP).

1.6. Audiência Pública, realizada no dia 14 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Magda Barros Biavaschi, Desembargadora, pós doutora em Economia do Trabalho e pesquisadora do Cesit/Unicamp; Bruno Breithaup, Presidente da Fecomércio/SC; José Zeferino Pedroso, Presidente da Faesc e Secretário Geral da CNA; Glauco José Corte, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (Fiesc) e Membro do Conselho Industrial da CNI; Roberto Antonio Von Der Osten, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (Contraf); Alci Matos Araujo, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços (Contracs); e Clemente



Ganz Lúcio, Diretor Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese).

1.7. Audiência Pública, realizada no dia 15 de março, sobre o tema “Teletrabalho”, para oitiva dos seguintes convidados: Álvaro Melo, Ex-presidente da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (Sobratt); Wolnei Tadeu Ferreira, Presidente da Sobratt; Hugo Cavalcanti Melo Filho, Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região (TRT/PE); Luiz Antonio Colussi, Diretor de Assuntos Legislativos da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra); e Edgar Serrano, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Informática (Fenainfo).

1.8. Audiência Pública, realizada no dia 16 de março, para oitiva dos seguintes convidados: Delaíde Alves Miranda Arantes, Ministra do TST; Germano Silveira de Siqueira, Presidente da Anamatra; Thais Mendonça Aleluia da Costa, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região (TRT/BA); Angelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); e Hélio Zylberstajn, Professor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da USP.

1.9. Audiência Pública, realizada no dia 21 de março, sobre o tema “Trabalho intermitente”, para oitiva dos seguintes convidados: Felipe Calvet, Juiz da 8ª Vara do Trabalho de Curitiba; Luís Antônio Camargo de Melo, Subprocurador-Geral do Trabalho; Jorge Luiz Souto Maior, Professor de Direito do Trabalho da USP; Paulo Solmucci Júnior, Presidente da Associação Brasileira de Bares e Restaurantes (Abrasel); e Moacyr Roberto Tesch Auersvald, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade (Contratuh).

1.10. Audiência Pública, realizada no dia 22 de março, sobre o tema “Soluções extrajudiciais”, com a presença dos seguintes convidados: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Ministro do TST; Gustavo Tadeu Alckmin, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Carlos Henrique Bezerra Leite, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Ricardo Gebrim, Ex-Presidente do Sindicato dos Advogados do Estado de São Paulo; Ermínio Alves de Lima Neto, Vice-Presidente Executivo da Central Brasileira do Setor de Serviços (Cebrasse); e Nelson Mannrich, Professor da (USP).

1.11. Audiência Pública, realizada no dia 23 de março, sobre o tema “Súmulas e segurança jurídica”, com a presença dos seguintes convidados: Maurício Godinho Delgado, Ministro do TST; João Bosco Pinto Lara, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT/MG); José Maria Quadros de Alencar, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (TRT/PA); Carlos Fernando da Silva Filho, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); e Antônio Galvão Peres, Doutor em Direito do Trabalho pela USP.

1.12. Audiência Pública, realizada no dia 28 de março, sobre o tema “Trabalho temporário”, com a presença dos seguintes convidados: James Magno Araújo Farias, Presidente do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecot) e do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (TRT/MA); André Gambier Campos, Representante do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea); Maximiliano Garcez, Representante da Associação Latino-Americana de Advogados Laboralistas (Alal/Brasil); Roberto Luis Olinto Ramos, Diretor de Pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE); Aparecido Inácio

Ferrari de Medeiros, Representante da Associação dos Advogados Trabalhistas de São Paulo (AATSP).

1.13. Audiência Pública, realizada no dia 29 de março, com a presença dos seguintes convidados: Vander Morales, Presidente da Federação Nacional dos Sindicatos de Empresas de Recursos Humanos, Trabalho Temporário e Terceirizado (Fenaserhtt); Maria Isabel Caetano dos Reis, Presidente do Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal (Sindiserviços); Edson Carneiro da Silva, Secretário-Geral da Intersindical-Central da Classe trabalhadora; Márcia dos Santos Costantini, Diretora Regional da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

1.14. Audiência Pública, realizada no dia 30 de março, com a presença dos seguintes convidados: **Thereza** Christina Nahas, Juíza do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT/SP); Cézar Britto, Ex-Presidente da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB); José Augusto Lyra, Advogado e professor; Siderlei Silva de Oliveira, Presidente da Confederação Brasileira Democrática dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação (Contac); Alexandre Sampaio de Abreu, Presidente do Conselho Empresarial de Turismo e Hospitalidade da CNC e Federação Nacional de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares (FNHRBS); Lourival Figueiredo Melo, Diretor Secretário-Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio (CNTC); e Narciso Figueiroa Jr., Assessor Jurídico da Associação Nacional do Transporte de Cargas e Logística (NTC&Logística).

1.15. Audiência Pública, realizada no dia 4 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Francisco José Gomes da Silva, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 7ª

Região (TRT/CE); Bento Herculano Duarte Neto, Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (TRT/RN); Luiza Batista Pereira, Presidente da Federação Nacional das Empregadas Domésticas (Fenatrad); Márcio Pochman, Professor de Economia da Universidade Estadual de Campinas; Sergio Paulo Gallindo, Presidente-executivo da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom).

1.16. Audiência Pública, realizada no dia 5 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Raimar Rodrigues Machado, Presidente em exercício da Comissão Nacional de Direitos Sociais do Conselho Federal da OAB; Carlos Roberto Lupi, Presidente Nacional do PDT e Ex-Ministro do Trabalho; Rodrigo Dias da Fonseca, Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Itumbiara (TRT/GO); Tatau Godinho, Ex-Secretária de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres do Ministério da Justiça; Jorge Boucinhas Filho, Advogado Trabalhista e Professor da Fundação Getúlio Vargas (FGV).

1.17. Audiência Pública, realizada no dia 6 de abril, com a presença dos seguintes convidados: Almir Pazzianotto, Ex-Ministro do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho; Ricardo Antônio Mohallem, Primeiro Vice-Presidente do Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região; Miguel Rossetto, Ex-Ministro do Trabalho; Peter Poschen, Diretor da Organização Internacional do Trabalho – OIT; Mauro de Azevedo Menezes, Advogado Trabalhista.

## 2. Seminários:

2.1. Seminário Estadual no Espírito Santo, realizado em 20 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, com a presença dos seguintes convidados: Mário Ribeiro Cantarino Neto, Desembargador, Presidente do Tribunal Regional do

Trabalho da 17ª Região (TRT/ES); Estanislau Tallon Bozi, Procurador Chefe da Procuradoria Regional do Trabalho da 17ª Região (PRT/ES); Alcimar das Candeias da Silva, Superintendente do Trabalho no Estado do Espírito Santo; Homero Junger Mafra, Presidente da OAB/ES; Carlos Roberto Casteglione Dias, Secretário de Estado de Trabalho, Assistência e Desenvolvimento Social do Espírito Santo; Regis Mattos Teixeira, Secretário de Estado de Economia e Planejamento do Espírito Santo; Otto Fernando M. Baptista, Presidente do Sindicato dos Médicos do Espírito Santo; Jonas Rodrigues de Paula, Presidente do Sindicato dos Professores do Espírito Santo; Marcos Guerra, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes); José Lino Sepulcri, Presidente da Fecomércio/ES; Jasseir Alves Fernandes, Presidente da CUT/ES; Alexandro Martins Costa, Presidente da Força Sindical/ES; Haylson de Oliveira, Presidente do Sindicato dos Servidores Públicos do Estado do Espírito Santo (Sindipúblicos/ES).

2.2. Seminário Estadual no Rio de Janeiro, realizado em 20 de março, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, com a presença dos seguintes convidados: Sayonara Grilo Coutinho Leonardo da Silva, Desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ); Lisyane Chaves Motta, Procuradora Regional do Trabalho da 1ª Região (PRT/RJ); Marcus Vinicius Cordeiro, Presidente da Comissão de Justiça do Trabalho OAB/RJ.

2.3. Seminário Estadual em Minas Gerais, realizado em 24 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, na Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais.

2.4. Seminário Estadual no Rio Grande do Sul, realizado em 24 de março, para debater a “Reforma trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, na Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul.

2.5. Seminário Estadual no Ceará, realizado em 3 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado do Ceará, com a presença dos seguintes convidados: Representante do Ministério do Trabalho; Luiz Gastão Bittencourt da Silva, Presidente da Fecomércio/CE; Cláudia Maria Meneses Brilhante Maia, Diretora Institucional da Fecomércio/CE; Cristian Giuriato, Diretor da Regional Nordeste da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem).

2.6. Seminário Estadual em São Paulo, realizado em 10 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, com a presença dos seguintes convidados: Marília de Castro, Coordenadora Institucional da Associação Comercial de São Paulo (ACSP); Paulo Skaf, Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP); Rogério Grof, Diretor Jurídico do Sindicato das Micro e Pequenas Indústrias de São Paulo (Simpipi); Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT).

2.7. Seminário Estadual na Bahia, realizado em 10 de abril, para debater a “Reforma Trabalhista e seus impactos para os trabalhadores e o mercado de trabalho”, realizado na Assembleia Legislativa do Estado da Bahia, com a presença dos seguintes convidados: Rosemeire Lopes Fernandes, Presidente Associação dos Magistrados do Trabalho 5ª Região da Bahia (Amatra 5); Cedro Silva, Presidente da Central Única

dos Trabalhadores no Estado da Bahia (CUT/BA); Aurino Pedreira, Presidente da Central dos Trabalhadores e das Trabalhadoras do Brasil no Estado da Bahia (CTB/BA); Rosival Leite, Coordenador-Geral da Federação dos Trabalhadores na Agricultura Familiar do Estado da Bahia (Fetraf/BA); Cláudio Bastos, residente da Federação dos Trabalhadores e Trabalhadoras na Agricultura no Estado da Bahia (Fetag/BA); Olivia Santana, Secretária Estadual da Secretaria do Trabalho, Emprego e Esporte (Setre); e Mauro Menezes, advogado trabalhista.

### 3. Outras reuniões e debates:

3.1. Audiência com o Sr. Carlos Silva, Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho (Sinait); Sr. Ângelo Fabiano, Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT); Sra. Rosa Jorge e Sra. Ana Cláudia Bandeira, no dia 7 de fevereiro de 2017.

3.2. Audiência com a Sra. Fabíola Xavier, Diretora Executiva do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV); Sr. Guilherme Farhat, Consultor do IDV; e Sr. Carlos Ely, Membro do Conselho do IDV e Diretor do Walmart Brasil, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.3. Audiência com o Sr. Levi Fernandes Pinto, Presidente da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio (CNTC), no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.4. Audiência com o Sr. Artur Bueno, Presidente do Fórum Sindical dos Trabalhadores (FST) e Assessoria Técnica, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.5. Audiência com o Sr. Juiz Dr. Germano Siqueira, Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), e Sr. Dr. Luiz Colussi, Diretor Legislativo da Anamatra, no dia 14 de fevereiro de 2017.

3.6. Reunião de trabalho com o “Grupo de estudos sobre a modernização da legislação trabalhista”, criado pelo Ministério do Trabalho, com a participação do Senhor Ministro do Trabalho e de representantes das Centrais Sindicais, no dia 16 de fevereiro.

3.7. Reunião na Confederação Nacional do Comércio (CNI), com os seguintes participantes: Sr. Robson Braga de Andrada, Presidente da CNI; Sr. Amaro Sales de Araújo, Presidente da Federação das Indústrias do Estado do Rio Grande do Norte (FIERN) e Diretoria Executiva, no dia 21 de fevereiro de 2017.

3.8. Audiência com o Dr. Márcio Novaes, Diretor Corporativo da Record TV e Vice-Presidente da Abratel, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.9. Audiência com o Sr. Ministro do Supremo Tribunal Federal (STF) Gilmar Mendes, no dia 22 de fevereiro de 2017.

3.10. Debate na Federação das Indústrias do Rio Grande do Norte (Fiern), no dia 3 de março de 2017.

3.11. Audiência com a Professora Amábile Pacios, Diretora da Federação Nacional das Escolas Particulares (Fenep); o Sr. Arthur Sperandeo, Presidente da Associação Nacional dos Centros Universitários (Anaceu); o Sr. Paulo Cardim, Reitor e Mantenedor da BELAS ARTES - Instituição com 91 anos dedicados à Educação; o Sr. Antônio Veronezi, Mantenedor da Universidade de Santo Amaro (Unisa), e a Sra. Michele Louise Moura, Assessora Parlamentar de todas as instituições, no dia 7 de março de 2017.

3.12. Audiência com a Sra. Márcia Constantini, Presidente da Associação Brasileira do Trabalho Temporário (Asserttem), no dia 7 de março de 2017.



3.13. Audiência com os Senhores Italo Jordi e Sr. Claudio Gastal, Presidente do Movimento Brasil Competitivo, no dia 7 de março de 2017.

3.14. Audiência com o Sr. José Roberto Covac, Diretor Jurídico do Sindicato das Entidades Mantenedoras de Estabelecimentos de Ensino Superior no Estado de São Paulo (Semesp); Sra. Raquel Torcane Cicate, assessora jurídica do Semesp, e Sr. Antonio Veroneze, Diretor do Semesp, e Reitor da Unisa, no dia 7 de março de 2017.

3.15. Acompanhamento de Reunião no Fórum Interinstitucional em Defesa do Direito do Trabalho (FIDS), composto por 40 entidades representativas, no dia 8 de março de 2017.

3.16. Reunião no Conselho Nacional de Lojistas de Shopping Centers e Entidades (Conecs) com os seguintes participantes: Sr. George Ramalho do Sindicato do Comércio (RN); Sr. Edson Castro do Sindivarejista (Brasília); Sr. Nadim Donato do Sindilojas (BH); Sr. Paulo Kruse do Sindilojas (Porto Alegre); Sr. Guto do Sindilojas (Campinas); Sr. Fred do Sindilojas (Recife); Sr. Paulo Motta do Sindilojas (Bahia); Sr. Joy Colares do Sindilojas (Belém); Sr. Lesser Lauar do Sindicómércio (Teófilo Otoni), e Sra. Cinara Machado da Dominion Consultoria, no dia 14 de março de 2017.

3.17. Audiência com o Sr. Sergio Sgobbi, Diretor de Relações Institucionais da Associação Brasileira das Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (Brasscom), no dia 14 de março de 2017.

3.18. Audiência com o Sr. Rogério, Presidente da Rede Sarah, no dia 14 de março de 2017.

3.19. Reunião com a Embaixadora Marlene Fernández, Vice-Presidente de Relações Governamentais da Arcos Dourados (McDonald's América Latina), e com o Sr. Mario Marconini,

Diretor-Presidente da Teneo Holdings no Brasil, no dia 15 de março de 2017.

3.20. Palestra no Conselho de Emprego e Relações de Trabalho da Federação do Comércio de São Paulo (CERT) do qual fazem parte vários profissionais de relações do trabalho e empresários do setor do comércio e serviços e que reúne 12 milhões de trabalhadores, no dia 17 de março de 2017.

3.21. Reunião com o Sr. Flávio Rocha, Presidente do Instituto para o Desenvolvimento do Varejo (IDV), no dia 17 de março de 2017.

3.22. Reunião com empresários na Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de Natal, no dia 20 de março de 2017.

Reunião na Câmara Americana de Comércio Brasil-Estados Unidos (Amcham), no dia 21 de março de 2017.

3.23. Audiência com o Sr. Otávio Vieira Filho, Presidente da Associação Nacional das Empresas de Transportes Urbanos (NTU), no dia 21 de março de 2017.

3.24. Audiência com o Sr. José Márcio Camargo, Docente da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro e Economista, no dia 21 de março de 2017.

3.25. Reunião com o Sr. Clésio Andrade, Presidente da Confederação Nacional do Transporte (CNT), e com os Presidentes das Confederações Patronais, no dia 21 de março de 2017.

3.26. Reunião com o Sr. Antonio Megale, Presidente da Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores (Anfavea); Sr. Ricardo Martins, Vice-Presidente da Anfavea; Sr. Adauto Duarte, Coordenador da Comissão de Assuntos Trabalhistas da Anfavea; Sr. Aurélio Santana, Diretor Executivo da Anfavea, e Sr. Leandro Araújo, Analista de Relações Governamentais da Anfavea, no dia 22 de março de 2017.

3.27. Audiência com o Dr. Paulo Boal, Presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho da 9ª Região (Amatra 9), no dia 23 de março de 2017.

3.28. Audiência com o Sr. Edgar Segato Neto, Presidente da Federação Nacional das Empresas Prestadoras de Serviços de Limpeza e Conservação (Febrac), e Sr. Jeferson Furlan, Presidente da Federação Nacional das Empresas de Segurança e Transporte de Valores (Fenavist), no dia 28 de março de 2017.

3.29. Audiência com a Sra. Cassia Carvalho, Executive Director, Brazil-U.S. Business Council da Seção Americana do Conselho Empresarial Brasil-Estados Unidos, no dia 28 de março de 2017.

3.30. Audiência com o Sr. Gilson Reis, Coordenador Geral da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Ensino (Contee), e com o Sr. Celso Napolitano, Presidente da Federação dos Professores do Estado de São Paulo (Fepesp), no dia 28 de março de 2017.

3.31. Audiência com o Sr. Antônio Neto, Presidente da Central de Sindicatos Brasileiros (CSB), e Sr. Álvaro Egea, Secretário Geral da CSB, no dia 28 de março de 2017.

3.32. Workshop da Reforma Trabalhista, na Confederação da Agricultura e Pecuária (CNA Brasil), com a presença do Sr. Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Ives Gandra Martins Filho e Deputado Nilson Leitão, no dia 28 de março de 2017.

3.33. Reunião com o Deputado Daniel Vilela e o Sr. Esteves Colnago, Secretário Executivo Adjunto do Ministério do Planejamento, no dia 28 de março de 2017.

3.34. Audiência com o Sr. Cicero Araújo, Diretor de relações governamentais do banco Itaú Unibanco S/A, no dia 29 de março de 2017.

3.35. Audiência com o Sr. Jorge Steinhilber, Presidente do Conselho Federal e Educação Física, no dia 29 de março de 2017.

3.36. Audiência com o Dr. Ricardo Albergard, Diretor do Comitê de Incentivo da Associação de Marketing Profissional (Ampro); Sr. Raphael Rodrigues, Diretor de Relações Institucionais da Ampro, e Sr. Luiz Alberto de Salles Oliveira, Diretor do Comitê de Incentivo da Ampro, no dia 29 de março de 2017.

3.37. Reunião com o Deputado Roberto Lucena e o Sr. Ricardo Patah, Presidente da União Geral dos Trabalhadores, no dia 29 de março de 2017.

3.38. Reunião com o sr. Rogério Fernandes do PSDB Sindical de Minas gerais, no dia 29 de março de 2017.

3.39. Reunião com o Sr. Marco Polo de Mello Lopes, Presidente Executivo do Instituto Aço Brasil, e Sr. Mario Sergio Ainsworth Lopes, Gerente de Assuntos Legislativos, no dia 4 de abril.

3.40. Debate com o Grupo de Líderes Empresariais (Lide), no dia 10 de abril de 2017.

Esgotado o prazo regimental, foram apresentadas 850 emendas ao Projeto, mas 8 foram retiradas pelos autores.

É o relatório.

## **II - VOTO DO RELATOR**

Coube-nos a tarefa de proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, encaminhado pelo Poder Executivo, que *“altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências”*.

Os filósofos alemães definem o *zeitgeist* como o espírito do tempo, o espírito da época, é o conjunto do clima intelectual e cultural do mundo. As leis são construídas e escritas com o objetivo de atender o *zeitgeist* em que estão inseridas.

O Brasil de 1943 não é o Brasil de 2017. Há 74 anos éramos um país rural, com mais de 60% da população no campo. Iniciando um processo de industrialização, vivíamos na ditadura do Estado Novo, apesar disso, o governo outorgou uma legislação trabalhista que preparava o país para o futuro. Uma legislação que regulamentava as necessidades do seu tempo, de forma a garantir os patamares mínimos de dignidade e respeito ao trabalhador.

Hoje, estamos no século XXI, na época das tecnologias da informação, na época em que nossos telefones celulares carregam mais capacidade de processamento do que toda a NASA quando enviou o homem à lua. As dinâmicas sociais foram alteradas, as formas de se relacionar, de produzir, de trabalhar mudaram diametralmente.

Novas profissões surgiram e outras desapareceram, e as leis trabalhistas permanecem as mesmas. Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos.

O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade.

Temos uma lei trabalhista que ainda diz que a mulher não merece as proteções legais se for empregada de seu pai ou marido, que ainda divide o país em 22 regiões, incluindo o Território do Acre. Pasmem, nossa lei ainda diz que a mulher casada não precisa pedir permissão do marido para litigar na Justiça trabalhista. Apesar desses exemplos, existem pessoas que insistem em dizer que a legislação não precisa de atualizações.

Estou convicto de que precisamos modernizar a legislação trabalhista brasileira. Precisamos abandonar as amarras do passado e trazer o Brasil para o tempo em que estamos e que vivemos, sem esquecer do país que queremos construir e deixar para nossos filhos e netos.

Sustentamos o entendimento de que a CLT tem importância destacada na sua função de estabilizar as relações de trabalho, mas que, evidentemente, sofreu desgastes com o passar dos anos, mostrando-se desatualizada em vários aspectos, o que não é de se estranhar.

É com essa visão particular que vislumbramos a presente modernização: a necessidade de trazer as leis trabalhistas para o mundo real, sem esquecer dos seus direitos básicos e das suas conquistas históricas que, por sua importância, estão inseridos no artigo 7º da Constituição da República. Precisamos evoluir, precisamos nos igualar ao mundo em que os empregados podem executar as suas atividades sem que estejam, necessariamente, no estabelecimento; em que a informatização faz com que um empregado na China interaja com a sua empresa no Brasil em tempo real; um mundo em que se pode, e se deve, conferir maior poder de atuação às representações sindicais de trabalhadores e de empregadores para decidirem, de comum acordo, qual a melhor solução para as partes em momentos determinados e específicos.

O compromisso que firmamos, ao aceitar esta tarefa, não foi com empresas, com grupos econômicos, com entidades laborais, sindicatos ou com qualquer outro setor. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores.

O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e

tomadas pela desesperança, tudo isso por culpa e dolo daqueles que aparelharam o Estado brasileiro e locupletaram-se dos bens nacionais.

O Brasil não pode mais esperar. Nós, parlamentares, legítimos representantes do povo, precisamos responder aos anseios e necessidades de todos aqueles que esperam soluções concretas aos problemas atuais. Não podemos nos esconder atrás de cortinas de fumaça, não podemos nos valer de discursos panfletários e fugir da realidade concreta que se apresenta à nossa frente. Temos o dever de, dentro dos limites que nos impõe a nossa Constituição, propor medidas legislativas que permitam às pessoas alcançar os seus desejos.

Nos parece muito claro quais são esses desejos. O povo anseia por liberdade, anseia por emprego, deseja poder empreender com segurança. Vivemos em um país onde se discute os termos do contrato de trabalho na sua rescisão e não no momento da sua assinatura, uma ilógica inversão que desprotege os empregados e desincentiva as contratações.

A preocupação desta Casa, ao examinar a proposição, não pode se restringir ao universo dos empregados formais, é preciso pensar naqueles que estão relegados à informalidade, ao subemprego, muitas vezes por que a sua realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT. A legislação trabalhista brasileira vigente hoje é um instrumento de exclusão, prefere deixar as pessoas à margem da modernidade e da proteção legal do que permitir contratações atendendo as vontades e as realidades das pessoas.

No que se refere ao mercado informal, devemos ressaltar que o Instituto Brasileiro de Economia da Fundação Getúlio Vargas (IBRE/FGV) e o Instituto Brasileiro de Concorrência Empresarial (ETCO) divulgam, desde o ano de 2007, o índice de economia subterrânea, que avalia o mercado informal de trabalho. A pesquisa identificou um crescimento nos números desse mercado, atingindo, em 2016, o patamar de 16% do PIB brasileiro. Segundo o estudo, estima-se que em torno de 40% dos trabalhadores brasileiros estejam no mercado informal, ou seja, quatro em cada dez brasileiros não têm qualquer proteção de direitos trabalhistas.

Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuam um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora.

Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e os trabalhadores submetidos ao trabalho informal.

Assim, convivemos com dois tipos de trabalhadores: os que têm tudo – emprego, salário, direitos trabalhistas e previdenciários – e os que nada têm – os informais e os desempregados. A reforma, portanto, tem que almejar igualmente a dignidade daquele que não tem acesso aos direitos trabalhistas. E essa constatação apenas reforça a nossa convicção de que é necessária uma modificação da legislação trabalhista para que haja a ampliação do mercado de trabalho, ou seja, as modificações que forem aprovadas deverão ter por objetivo não apenas garantir melhores condições de trabalho para quem ocupa um emprego hoje, mas criar oportunidades para os que estão fora do mercado.

Muito se especulou de que este Projeto de Lei e esta Comissão teriam como objetivo principal retirar direitos dos trabalhadores. Eu afirmo com convicção de que este não é e nunca foi o nosso objetivo e, mesmo que fosse, não poderíamos, em hipótese alguma, contrariar o que está colocado no artigo 7º da Constituição Federal. O Substitutivo apresentado não está focado na supressão de direitos, mas sim em proporcionar uma legislação mais moderna, que busque soluções inteligentes para novas modalidades de contratação, que



augmente a segurança jurídica de todas as partes da relação de emprego, enfim, que adapte a CLT às modernizações verificadas no mundo nesses mais de 70 anos que separam o nascimento da CLT deste momento.

Cabe, aqui, citar as palavras do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, João Oreste Dalazen, quando, em 2012, no exercício da presidência do Tribunal, referiu-se à importância da CLT no momento de sua edição, oportunidade em que o País começava a deixar para trás a sua condição de sociedade agrícola, ainda sob a influência de uma cultura escravocrata, para dar início ao seu processo para se tornar uma sociedade industrial. Embora reconhecendo essa importância, o Ministro suscitou que a CLT, hoje, deixa a desejar, *“primeiro, porque é uma regulação rígida, que engessa toda relação entre patrão e empregado. Segundo, porque é excessivamente detalhista e confusa, o que gera insegurança jurídica. E, terceiro, porque está cheia de lacunas”*.

Assim, estando evidente que a CLT necessita ser atualizada, reconhecemos, igualmente, que o texto inicial do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, constitui um primeiro passo importante para o início das discussões, mas que as mudanças ali propostas ainda precisam ser aprofundadas.

Nesse contexto, diversas questões precisam ser enfrentadas, o que estamos fazendo por intermédio de um Substitutivo à proposição apresentada pelo Poder Executivo.

Em nosso país, além do excesso de normas trabalhistas, elas são muito rígidas. E essa rigidez, por sua vez, provoca um alto grau de insegurança jurídica na contratação do trabalhador, fazendo com que, primeiro, o empregador tenha receio de contratar a mão de obra e, depois, que investimentos importantíssimos para o crescimento do País sejam direcionados a outros países.

Como já foi mencionado, é hora de disciplinarmos na CLT as novas modalidades de contratação decorrentes das inovações tecnológicas e as suas consequências, tais como o contrato de trabalho intermitente e o teletrabalho.

Os problemas suscitados pelo Ministro Dalazen em relação à CLT nos remetem a outra questão que precisa ser enfrentada com essa reforma: as lacunas e as confusões da lei por ele mencionadas que fazem com que o Brasil seja o campeão de ajuizamento de ações trabalhistas em todo o mundo.

De acordo com dados colocados à disposição pelo próprio TST, somente no ano de 2016, as Varas do Trabalho receberam, na fase de conhecimento, **2.756.159** processos, um aumento de 4,5% em relação ao ano anterior. Desses, 2.686.711 foram processados e julgados. A soma da diferença dos processos não julgados no ano com o resíduo já existente nos tribunais totalizou 1.843.336 de processos **pendentes** de julgamento, em 31 de dezembro de 2016. Se forem acrescidas as execuções das sentenças proferidas, foram iniciadas **743.410** execuções e encerradas 660.860 em 2016, estando pendentes, em 31 de dezembro de 2016, o expressivo número de 2.501.722 execuções. Somando todos esses números, chegamos ao expressivo número de cerca de 4 milhões de novas ações trabalhistas. Além disso, foram remetidos aos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT), **760.877** processos, um aumento de 11,9% em relação ao ano anterior. Por fim, o TST recebeu, no mesmo período, **239.765** processos, o que representou, em média, 9.990 processos para cada Ministro, não considerados, aqui, o acervo já existente em cada gabinete.

A pergunta a ser feita é: o País suporta tal demanda? Até quando os tribunais trabalhistas suportarão esse volume de processos?

No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do professor José Pastore, a legislação trabalhista “*constitui um verdadeiro convite ao litígio*”.

Outra consequência desse detalhamento da CLT no âmbito processual é a constatação de que, para casos idênticos ajuizados na Justiça do Trabalho, são proferidas sentenças distintas, o que é próprio da atividade judicial de interpretar a lei e se coaduna com a autonomia dos juízes na aplicação da Justiça. E mais. Em sua função jurisdicional, o juiz não pode deixar de proferir sentença sob o argumento de que não existe lei disposta sobre determinado tema. A própria CLT, em seu art. 8º, determina que, havendo lacuna na lei ou no contrato, o juiz aplicará a jurisprudência, a analogia, a equidade, o direito comparado, em suma, usará dos meios adequados para proferir sua decisão.

O fato é que, em consequência dessas interpretações distintas, cabe ao TST exercitar a sua competência de uniformizar as decisões judiciais no âmbito trabalhista, utilizando-se, para tanto, das súmulas e de outros enunciados de jurisprudência.

Não resta dúvida quanto à importância das súmulas no balizamento das decisões proferidas na Justiça do Trabalho e como objeto de economia processual, diante da sua finalidade de agilizar o andamento dos processos e dar segurança jurídica às decisões dos Juízes do Trabalho em todo o País.

Ocorre, porém, que temos visto com frequência os tribunais trabalhistas extrapolarem sua função de interpretar a lei por intermédio de súmulas, para, indo além, decidirem contra a lei. Assim, um instrumento que deveria ter a finalidade precípua de trazer segurança jurídica ao jurisdicionado, garantindo a previsibilidade das decisões, é utilizado, algumas vezes, em sentido diametralmente oposto, desconsiderando texto expresso de lei. Exemplo evidente disso é o entendimento esposado pelo TST quanto à ultratividade da norma coletiva, segundo o qual as cláusulas normativas serão mantidas incorporadas ao contrato individual de trabalho até que novo acordo coletivo ou convenção coletiva seja firmado (Súmula nº 277), enquanto a CLT prevê expressamente que a vigência desses instrumentos não ultrapassará o prazo de dois anos (§ 3º do art. 614).

A questão foi remetida ao STF, por intermédio da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, havendo uma decisão cautelar formulada pelo relator, o Ministro Gilmar Mendes, pela “*suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas*”.

No que concerne ao fenômeno acima relatado, também chamado de ativismo judicial, cabe ressaltar a advertência do Presidente do TST, Ministro Ives Gandra Martins Filho, de que é urgente se adotar um controle para se evitar que, sob a justificativa de que se está interpretando subjetivamente, o juiz crie ou revogue lei com suas decisões, complementando que “*o juiz é livre dentro da lei e não fora dela*”.

Portanto a modernização das leis trabalhistas também será importante para conter o avanço dessa excessiva busca pelo Judiciário para solução dos conflitos entre as partes, pautando não só o desestímulo ao ativismo judicial, mas criando mecanismos que estimulem a solução desses conflitos antes que seja necessário submetê-los ao Poder Judiciário. E aqui não estamos falando em se impedir o acesso ao Judiciário, direito garantido plenamente pela Constituição Federal, mas em se privilegiar as soluções extrajudiciais na composição dos conflitos.

Vemos com muita frequência a celebração de homologações entre as partes, mormente na presença dos representantes sindicais, como exige o § 1º do art. 477 da CLT para os contratos com mais de um ano de vigência, para, tempos depois, o empregado ajuizar reclamação trabalhista requerendo as mesmas parcelas que foram objeto da homologação. Além do volume excessivo de ações trabalhistas já citado, esse procedimento traz enorme insegurança jurídica ao contratante diante da imprevisibilidade para o seu negócio.

Em prol da segurança jurídica das relações do trabalho, nosso Substitutivo trata dessa questão suscitando uma proposta que possibilite, utilizando-se de uma expressão do professor *Helio Zylberstajn* que expõe a

redundância da matéria, “*rescindir o contrato quando houver a rescisão*”. Desse modo, o ato rescisório terá, efetivamente, efeito liberatório em relação às parcelas pagas cuja natureza e valor estejam devidamente especificadas.

Em outra abordagem, mas também objetivando a diminuição dos conflitos trabalhistas que são demandados perante a Justiça do Trabalho, estamos propondo a adoção da arbitragem nas relações de trabalho, observadas determinadas peculiaridades que serão examinadas mais adiante, quando do exame pontual do Substitutivo.

Além de valorizar e fortalecer os mecanismos alternativos de resolução de conflitos, a nossa sugestão também prevê algum “risco” para quem ingressar com uma ação judicial. Hoje, a pessoa que ingressa com uma ação trabalhista não assume quaisquer riscos, uma vez que grande parte das ações se resolvem na audiência inicial, gerando o pagamento de uma indenização sem que ele tenha que arcar nem mesmo com as custas processuais. Nesse sentido, estamos propondo que o instituto da sucumbência recíproca seja aplicado na Justiça do Trabalho.

Portanto, no que se refere ao objetivo de garantir a segurança jurídica, a primeira linha de ação é a de se estimular a solução extrajudicial do conflito; depois, a proposta visa a estabelecer um risco decorrente do ingresso com a ação. Por fim, propõe-se que haja um fortalecimento da negociação coletiva, conferindo maior eficácia às cláusulas que forem acordadas entre as partes. Em suma, é urgente a alteração da legislação vigente, que configura um verdadeiro convite à litigância, como já tivemos a oportunidade de nos referir.

Também é objeto do Substitutivo uma regulamentação para o dano extrapatrimonial, visando disciplinar o procedimento para a concessão do dano moral e do dano existencial ou de outros tipos de reparação que venham a ser criados.

Um dos pilares do projeto encaminhado para apreciação por esta Casa Legislativa é a possibilidade de que a negociação coletiva realizada por entidades representativas de trabalhadores e empregadores possa prevalecer sobre normas legais, em respeito à autonomia coletiva da vontade.

De fato, a justificação do projeto menciona que o seu objetivo com tal medida é a de “*garantir o alcance da negociação coletiva e dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores*”.

Muitos mencionam a hipossuficiência dos trabalhadores para criticar a proposta de se ampliar a prevalência do negociado, com o argumento de que os sindicatos laborais são fracos, maus negociadores, e que, por isso, serão “enganados” pelos sindicatos patronais nas negociações, havendo o risco, ainda, de os trabalhadores serem ameaçados de demissão se não se submeterem às condições impostas pelos empregadores. O dia a dia das negociações, no entanto, mostra uma outra realidade, sendo possível verificar que, ao longo dos últimos vinte anos, os sindicatos negociaram aumentos salariais iguais ou superiores aos índices inflacionários. Somente no ano de 2016, em que o País viveu uma de suas piores crises econômicas, 52% dos sindicatos negociaram índices de aumento superiores à inflação, e a grande maioria das entidades cujos reajustes foram inferiores aos índices inflacionários conseguiram preservar os empregos de seus representados, o que configura um grande ganho em momentos de aumento do desemprego.

O que precisamos, na verdade, é fortalecer a estrutura sindical como um todo, fazendo com que as categorias se sintam efetivamente representadas. Nesse sentido, é acertada a ideia contida na proposta do Governo. Ao se abrir espaço para que as partes negociem diretamente condições de trabalho mais adequadas, sem revogar as garantias estabelecidas em lei, o projeto possibilita maior autonomia às entidades sindicais, ao mesmo tempo em que busca conferir maior segurança jurídica às decisões que vierem a ser negociadas. A insegurança jurídica da representação patronal, que não tem certeza se o que for negociado será preservado pela Justiça do Trabalho, é um grande empecilho à celebração de novas condições de trabalho mais benéficas aos trabalhadores e, em última instância, um entrave à contratação de mão de obra.

Nessa linha de raciocínio, o foco que se almeja com a presente reforma é a expansão das condições de negociação dos sindicatos diante das rígidas regras da CLT, sem comprometer os direitos assegurados aos

trabalhadores. Ao mesmo tempo em que se limita o papel do Estado nas negociações, propõe-se um sistema no qual o interesse das partes seja respeitado, garantindo-se ao trabalhador liberdade ampla para aderir ou não ao que for negociado.

Não é admissível, por exemplo, que uma cláusula ajustada entre as partes, como a redução do horário do almoço de sessenta para trinta minutos, seja invalidada pela Justiça do Trabalho depois de dois anos de vigência, implicando a condenação da empresa ao pagamento de indenização. Ou que não se permita a negociação de um tempo mais razoável para a movimentação dos empregados no início e no final da jornada. Exemplos como esses são inúmeros na CLT. Porém o que se está propondo não é a sua revogação, mas, sim, permitir que as entidades possam negociar a melhor solução para as suas necessidades. Repita-se, não se busca com esse dispositivo reduzir direitos dos trabalhadores, mas apenas permitir que regras rígidas da CLT possam ser disciplinadas de forma mais razoável pelas partes, sem que haja o risco de serem invalidadas pelo Judiciário, contribuindo para uma maior segurança jurídica nas relações de trabalho. Em suma, modernizar a legislação sem comprometer a segurança de empregados e empregadores.

Neste ponto, é de extrema relevância mencionar que o STF tem se debruçado sobre o tema da prevalência do negociado pelas partes no Direito do Trabalho, e as decisões da Corte Máxima do nosso Judiciário têm se pautado pelo entendimento de que a Constituição Federal buscou prestigiar “*a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas*”, quando, entre os incisos do art. 7º, inseriu como direito dos trabalhadores o “*reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho*” (art. 7º, XXVI). E mais. Decidiu que “*o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida*” (RE nº 590.415).

Esse é, justamente, o espírito das alterações que almejamos nesta oportunidade. Como já expusemos, deve-se fortalecer o entendimento direto entre as entidades sindicais que representam empregados e

empregadores, sem que haja a violação dos direitos assegurados aos trabalhadores.

A proposta de se estimular o resultado das negociações coletivas, contudo, tem que estar diretamente relacionada com uma estrutura sindical em que as entidades sejam mais representativas e mais democráticas. Embora reconheçamos a existência de inúmeros sindicatos altamente representativos, não podemos fechar os olhos para a outra realidade do nosso sistema sindical, em que proliferam sindicatos de fachada.

E, nesse ponto, temos a convicção de que a sugestão de retirar a natureza de imposto da contribuição sindical, tornando-a optativa, será de fundamental importância no processo de fortalecimento da estrutura sindical brasileira.

A existência de uma contribuição de natureza obrigatória explica, em muito, o número de sindicatos com registro ativo existentes no País. Até março de 2017, eram 11.326 sindicatos de trabalhadores e 5.186 sindicatos de empregadores, segundo dados obtidos no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais do Ministério do Trabalho. Comparativamente, no Reino Unido, há 168 sindicatos; na Dinamarca, 164; nos Estados Unidos, 130, e na Argentina, 91. Um dos motivos que explica essa distorção tão grande entre o número de sindicatos existentes no Brasil e em outros países do mundo é justamente a destinação dos valores arrecadados com a contribuição sindical. Somente no ano de 2016, a arrecadação da contribuição sindical alcançou a cifra de R\$ 3,96 bilhões de reais.

Os sindicatos, sejam eles classistas ou patronais, não mais poderão ficar inertes, sem buscar resultados efetivos para as suas respectivas categorias, respaldados em uma fonte que não seca, que eles recebem independentemente de apresentarem quaisquer resultados. Aqueles que se sentirem efetivamente representados por seus sindicatos, trabalhadores ou empregadores, pagarão suas contribuições em face dos resultados apresentados. Os que não tiverem resultados a apresentar, aqueles que forem meros sindicatos de fachada, criados unicamente com o objetivo de arrecadar a contribuição obrigatória, esses estarão fadados ao esquecimento.



O ideal, a nosso ver, era que a contribuição sindical ficasse restrita aos trabalhadores e empregadores sindicalizados. Como um passo inicial, mantivemos a possibilidade de qualquer trabalhador ou empresa de optar pelo pagamento da contribuição, com a ressalva de que o trabalhador interessado deverá manifestar-se prévia e expressamente a favor de seu desconto pelo empregador. Por outro lado, não estamos alterando aspectos relativos à estrutura sindical, como a unicidade sindical, por exemplo, pois esse assunto deve ser tratado em nível constitucional. Todavia a transformação da natureza da contribuição sindical de obrigatória para optativa servirá como primeiro passo para que a reforma sindical seja discutida pelas partes interessadas. É o que esperamos.

Além disso, estamos sugerindo o acréscimo de alguns dispositivos e a alteração de outros visando a sanar determinadas inconsistências da CLT, geradoras de controvérsias que terminam por desaguar no Judiciário Trabalhista.

Outro ponto ao qual conferimos especial destaque são as modificações no processo do trabalho. Temos, hoje, uma coletânea de normas que, em vez de contribuir para a rápida conclusão da demanda, têm sido um fator preponderante para o estrangulamento da Justiça do Trabalho.

Por isso, foram incorporadas normas que visam a possibilitar formas não litigiosas de solução dos conflitos, normas que desestimulam a litigância de má-fé, normas que freiam o ativismo judicial e normas que reafirmam o prestígio do princípio constitucional da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.

Ressalte-se que o esforço que estamos empreendendo é no sentido de aprimorar a proposta original encaminhada pelo Poder Executivo, e, de fato, o arcabouço em que ela se fundamentou foi, em grande medida, preservado.

A seguir, examinaremos o projeto e as emendas quanto aos aspectos de constitucionalidade, de juridicidade, de técnica legislativa e de mérito.

Cumprе ressaltar que o Substitutivo ora apresentado é resultado de uma exaustiva análise da proposição original, das emendas apresentadas pelos nobres Pares e de sugestões recolhidas junto aos mais variados órgãos e à sociedade civil como um todo.

### **Da Constitucionalidade, da Juridicidade e da Técnica Legislativa**

As emendas apresentadas são, na sua grande maioria, constitucionais, jurídicas e observam uma boa técnica legislativa, razão pela qual iremos nos restringir, quanto a esse tópico, ao exame daquelas que apresentam problemas.

As **Emendas 14, 88, 110, 138, 167, 198, 260, 360, 451, 525, 821 e 844** propõem o acréscimo do parágrafo único no art. 391-A da Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de estabelecer que, para a garantia de seu direito à estabilidade, a empregada gestante deve informar o estado gravídico no prazo máximo de trinta dias a contar da sua dispensa. No mesmo sentido, mas propondo um prazo máximo de sessenta dias, é a **Emenda 668**. Ocorre que a estabilidade da gestante é um direito previsto na Constituição (Art. 10, II, “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), que lhe assegura a garantia de emprego desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, não podendo sofrer, por lei ordinária, restrição como a proposta pelas emendas em referência.

A **Emenda 35** não pode prosperar por ser inconstitucional. Isso porque ela pretende extinguir a cobrança da alíquota extra de 10% sobre o montante dos depósitos da conta vinculada do FGTS do empregado despedido sem justa causa. Ocorre que essa contribuição social foi instituída por Lei Complementar – a de nº 110, de 29 de junho de 2001, não sendo possível extingui-la por intermédio de lei ordinária.

A **Emenda 37** prevê que a assinatura da rescisão contratual dos empregados domésticos é **causa impeditiva** para o ajuizamento de reclamação trabalhista, configurando ofensa evidente ao princípio que garante

o livre acesso à Justiça, nos termos do inciso XXXV do art. 5º da Constituição Federal.

A **Emenda 39** propõe regra semelhante, mas se dirige a todos os empregados, não apenas aos domésticos, e, da mesma forma, considera-se inconstitucional, por ofensa à garantia de acesso à Justiça.

A **Emenda 45** dispõe que “decorridos oito anos de tramitação processual sem que a ação tenha sido levada a termo, o processo será extinto, com julgamento de mérito, decorrente desse decurso de prazo”. Dessa forma, estabelece, pelo mero decurso de prazo, a exclusão do direito do autor de ter sua causa apreciada pela Justiça, o que fere o direito previsto no art. 5º, XXXV, da Constituição Federal.

A **Emenda 325** impõe ao Ministério do Trabalho competência para organizar e manter na *internet* um sistema de cálculo de verbas rescisórias trabalhistas, afrontando a competência privativa do Presidente da República de dispor sobre a organização e o funcionamento da administração federal, nos termos da alínea “a” do inciso VI do art. 84 da Constituição Federal.

A **Emenda 619** propõe a alteração do art. 11 da CLT para reduzir o prazo prescricional. A prescrição trabalhista, todavia, está disciplinada no texto constitucional, não podendo ser objeto de mudança por lei ordinária.

A **Emenda 634** trata de questões relativas à organização das Varas do Trabalho, matéria que, nos termos do art. 96 da Constituição Federal, encontra-se no âmbito da competência privativa dos tribunais.

A **Emenda 660** cria as Agências Públicas de Emprego, com a finalidade de promover a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na forma prescrita no art. 61, § 1º, inciso II, alínea “e”, da Constituição Federal, é da competência privativa do Presidente da República a iniciativa de lei que crie ou que venha a extinguir órgãos da administração pública, o que fulmina a emenda como um todo.

## **Do Mérito**

O Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, bem como as Emendas apresentadas pelos nobres Parlamentares, as quais muito contribuíram para reforçar o nosso convencimento sobre a oportunidade de se modernizar a legislação trabalhista, dando mais segurança jurídica às relações de trabalho, serão analisadas, quanto ao mérito, levando-se em consideração a redação proposta aos dispositivos contidos em nosso Substitutivo.

1) Alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Art. 1º do Substitutivo

**Art. 2º**

A alteração do art. 2º busca não deixar margem a dúvida sobre a caracterização do grupo econômico, impedindo-se o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito, como tem sido feito a partir do entendimento sumulado pelo TST. Com isso, evitam-se injustiças no momento da execução, com a inclusão no rol dos devedores de sócios ou empresas que dele não deveriam constar. Nesse sentido, foi acatada a Emenda **489**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

**Art. 3º**

É incluído um § 2º ao art. 3º com o fito de assegurar que a relação comercial de compra e venda de produtos e insumos na cadeia produtiva não caracteriza vínculo empregatício e, conseqüentemente, não gera responsabilidade de natureza trabalhista de qualquer ordem entre a empresa compradora e os empregados da empresa vendedora, trazendo, dessa forma, segurança jurídica às partes envolvidas.

Quanto a esse dispositivo, foram acatadas a Emenda **467**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP), e a Emenda **495**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS).

**Art. 4º**

A ideia contida na modificação ao art. 4º é a de não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período de tempo em

que o empregado estiver no seu local de trabalho para a realização de atividades particulares, sem qualquer espécie de demanda por parte do empregador. Desse modo, esse período de tempo não será incluído na jornada de trabalho e, conseqüentemente, não será contabilizado para fins de pagamento de horas extras. O rol elencado no § 2º é exemplificativo, pois o que será determinante para classificar esse período de tempo como à disposição do empregador ou não é a natureza da atividade prestada. Aproveitamos a oportunidade para atualizar a redação do § 1º vigente, que teve apenas parte do dispositivo vetada, procedimento não mais admitido pelas regras de elaboração legislativa (Lei Complementar nº 95, de 26 de fevereiro de 1998).

Sobre esta matéria, foram acatadas a Emenda **496**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e a Emenda **694**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

#### **Art. 8º**

O art. 8º da CLT é de fundamental importância para o Direito do Trabalho, estabelecendo a hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Nesse contexto, o contrato, a jurisprudência, a analogia só poderiam ser usados no vazio da lei. Todavia não é isso que temos visto. Os tribunais em nosso País, em especial, as cortes trabalhistas, têm se utilizado da edição de súmulas e de outros enunciados de jurisprudência para legislar, adotando, algumas vezes, até mesmo um entendimento contrário à norma vigente.

Com a nova redação proposta para o art. 8º, queremos deixar evidente a supremacia da lei na aplicação do Direito do Trabalho, por mais paradoxo que possa parecer tal dispositivo, impedindo-se, dessa forma, a inversão da ordem de aplicação das normas. Essa prática tem dado margem à um aumento no número de ações ajuizadas perante a Justiça do Trabalho, pois é comum que o empregador, mesmo cumprindo toda a legislação e pagando

todas as verbas trabalhistas devidas, se veja demandado em juízo com pedidos fundados apenas em jurisprudências e súmulas dos tribunais.

Além disso, transformamos o § 1º do art. 611-A do projeto de lei originário em § 3º do art. 8º no substitutivo, para inscrevê-lo no rol de princípios fundamentais de aplicação, interpretação e integração da legislação trabalhista.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas: **132**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **282**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **382**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **626**, do Deputado Paulo Abi-ackel (PSDB/MG); e **800**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

#### **Art. 10-A**

É natural da dinâmica empresarial a alteração do quadro societário. Por ausência de regras, atualmente é grande a insegurança jurídica sobre a responsabilidade que afeta a empresa, os sócios atuais e o sócio que se retira. A lei é silente na atualidade sobre quem responde pelas obrigações trabalhistas, por quanto tempo, sobre qual período, de que forma, gerando decisões diferentes, conflitantes e sem parâmetros legais.

Partindo da premissa de que o empregador é a empresa e que ela possui, em tese, patrimônio e faturamento, esta por primeiro deve responder pelas obrigações trabalhistas.

Por segundo, os sócios atuais da empresa, que respondem pela sucessão, nos termos do art. 448 da CLT. E, por último, aquele que saiu, ou seja, o retirante, que a lei também pode alcançar, esgotados os meios de execução em face dos outros devedores.

A nova redação a todos alcança, conferindo alto grau de garantias ao trabalhador, disciplinando a ordem de execução e delimitando no tempo a responsabilidade por fatos pretéritos que alcançam o período do sócio retirante.

O período em que o retirante pode ser alcançado – 2 anos – teve prazo extraído da legislação civil, comercial e empresarial em vigor no País, além do fato de que o prazo prescricional de 2 anos, previsto na

Constituição Federal, também é expreso para o protocolo de causas trabalhistas.

Finalmente, esta nova redação está em conformidade com a interpretação sistemática do projeto, que tem previsão semelhante em face das empresas no art. 448 da CLT, bem como encontra respaldo nos requisitos do procedimento para alcançar o sócio de uma empresa, a despersonalização da pessoa jurídica, que existe tanto no Código de Processo Civil, como na nova redação que estamos propondo no Substitutivo.

Sobre este tema, acatamos, em parte, a Emenda **789**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).

#### **Art. 11**

As alterações promovidas no art. 11 são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e nº 294 do TST, para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.

Nesse sentido, foram acatadas a Emenda **648**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA), e a Emenda **625**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

#### **Art. 11-A**

A prescrição não é a perda do direito, mas a perda da ação correspondente ao implemento do direito pretendido, pela passagem do tempo, e inércia do titular do direito em buscá-lo.

A prescrição existe em todo o mundo, em qualquer ordenamento jurídico e, para se ter ideia, até o crime de homicídio prescreve.

Mas, no Brasil, o crédito trabalhista não prescreve, segundo Súmula do TST, que contraria frontalmente Súmula sobre tema idêntico do STF.

A redação do Substitutivo é criteriosa, a ponto de prever que a prescrição intercorrente – que ocorre na fase de execução do processo –

somente ocorrerá após 2 anos. E o marco inicial deste prazo ocorre somente quando o próprio exequente deixar de cumprir alguma determinação do juízo para prosseguir com o processo.

Até mesmo os créditos da Fazenda Pública podem prescrever de forma intercorrente, na forma da lei federal regente. O prazo de dois anos foi estabelecido a partir da norma constitucional, que prevê o prazo prescricional de dois anos para propositura de ação na área trabalhista.

Acatamos, nesse ponto, a Emenda **43**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE).

#### **Art. 47 e 47-A**

Estamos de acordo com a iniciativa do Poder Executivo em majorar o valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas. Acreditamos que tal medida contribuirá para reduzir a informalidade no mercado de trabalho e protegerá os trabalhadores contra a violação de um direito que básico que lhe é devido. De fato, o valor extremamente reduzido que é cobrado atualmente serve como um estímulo à falta de registro, gerando um prejuízo também pela ausência de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS incidentes sobre a remuneração do empregado.

Temos que observar, todavia, que essa prática não é a regra entre os empregadores, que se esforçam, em sua grande maioria, para cumprir toda a legislação trabalhista e previdenciária. Esses empregadores, portanto, não terão com o que se preocupar.

No entanto, embora concordemos com a tese geral de aumento do valor das multas, reconhecemos que os valores arbitrados no projeto de lei estão por demais elevados. Se pensarmos em descumpridores contumazes da legislação, não haveria necessidade de fazermos reparos nos valores. Contudo temos que ter em vista que mesmo os bons empregadores estão sujeitos à equívocos e, nessa situação, podemos ter a inviabilização de micro e pequenas empresas, as maiores empregadoras de mão de obra em nosso País.



Assim sendo, estamos propondo novos valores para as multas indicadas nos artigos, que nos parecem mais razoáveis. A multa prevista no *caput* do art. 47 passa para três mil reais e a multa para microempresas e empresas de pequeno porte passa a ser de oitocentos reais. Apesar da redução, ainda continuarão significativamente mais elevadas do que os valores em vigor.

Outro ponto a ser questionado nesses dispositivos é o critério de se excepcionar o princípio da dupla visita para a Inspeção do Trabalho nesses casos, o que implica dizer que os Inspetores do Trabalho poderão multar os empregadores infratores já na primeira visita (§ 2º do art. 47). A leitura conjunta do *caput* com esse parágrafo – valores elevados para as multas com a possibilidade de cobrança já na primeira visita – pode inviabilizar muitas empresas. Por esse motivo, estamos retirando do texto a excepcionalidade da dupla visita por motivo de falta de registro.

Com a exclusão do § 2º, a redação adotada para o art. 47 no Substitutivo transforma o § 1º em parágrafo único.

Mudamos, também, o valor da multa previsto no art. 47-A. De fato, não se justifica que um fato menos gravoso (a falta de comunicação do registro) seja apenado de forma mais rigorosa que a própria ausência do registro, ato esse muito mais prejudicial ao empregado.

Nesse aspecto, foram contempladas, ainda que parcialmente, ideias contidas nas Emendas: **302**, do Deputado Sérgio Vidigal (PDT/ES); **696**, do Deputado Domingos Sávio (PSDB/MG); e **741**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC).

### **Art. 58**

O TST pacificou entendimento de que o tempo despendido pelo empregado até o local do trabalho integra a sua jornada de trabalho, incluindo nessa hipótese até mesmo o tempo gasto no transporte que o empregador concedia por sua liberalidade aos seus empregados. Decidiu, ainda, o Tribunal que, uma vez que esse tempo é computado na jornada de trabalho, o que

extrapolar a jornada legal deve ser considerado como hora extra, sobre ela incidindo o adicional.

A nossa intenção é a de estabelecer que esse tempo, chamado de hora *in itinere*, por não ser tempo à disposição do empregador, não integrará a jornada de trabalho. Essa medida, inclusive, mostrou-se prejudicial ao empregado ao longo do tempo, pois fez com que os empregadores suprimissem esse benefício aos seus empregados.

Acreditamos que, a partir da aprovação do dispositivo, esse benefício volte a ser concedido.

Sobre esta matéria, acatamos ideias trazidas pelas Emendas: **497**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **296**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE); **479**, da Deputada Tereza Cristina (PSB/MS); **596**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); e **702** (Alfredo Kaefer PSL/PR).

#### **Art. 58-A**

As alterações propostas ao trabalho em regime de tempo parcial no projeto de lei também foram mantidas na íntegra por se mostrarem benéficas ao trabalhador. Pelo projeto, somente os contratos com jornada de até vinte e seis horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de até trinta horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime aos empregados contratados com prazo determinado, permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado abono pecuniário.

#### **Art. 59**

A modificação a esse artigo atualiza o valor de remuneração da hora extra, já que a CLT ainda faz referência ao acréscimo de vinte por cento sobre a hora normal, e permite que o banco de horas já previsto na regra atual do § 2º seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no máximo em seis meses. Prevê, ainda, que, se o contrato for rescindido sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não

compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data de rescisão.

Nesse contexto, acatamos parcialmente propostas contidas nas Emendas: **47**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **171**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **194**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **257**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **331**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **340**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **343**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **357**, do Deputado Major Olímpio (SD/SP); **477**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP); **595**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); **678**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **692**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **711**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

#### **Art. 59-A a 59-C**

O art. 59-A permite o ajuste da jornada por outros meios de compensação, desde que a compensação se dê no mesmo mês e que a jornada de trabalho não ultrapasse o limite de dez horas diárias, como já é previsto na CLT.

O art. 59-B apenas traz para a lei a previsão expressa de realização da jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (jornada de 12 x 36), jornada já consagrada nas convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e nas jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas. Nesse sentido, foram acolhidas as Emendas **487**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), e **640**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

O art. 59-C, por sua vez, estabelece que o descumprimento das exigências legais sobre compensação de jornada implicará o pagamento das horas extras apenas sobre o que exceder à jornada normal e desde que tenha sido ultrapassada a duração máxima semanal permitida.

#### **Art. 60**

A jornada 12 x 36 é amplamente aceita no País e, inclusive, sumulada pelo TST, desde que seja acertada por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

É basicamente usada em hospitais, portarias e empregos de vigilância.

Para desburocratizar, a nova redação dada pelo Substitutivo reconhece a prática nacional e aponta a desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para liberação do trabalho da 8<sup>a</sup> a 12<sup>a</sup> hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.

Por mera conta matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia.

Portanto o dispositivo apenas torna texto expresso de lei uma prática que já é usual e recorrente nas relações de trabalho.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **487**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

### **Art. 61**

O art. 61 é medida a desburocratizar a relação de emprego.

Quando há necessidade de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes por serviço inadiável, as horas extras laboradas que extrapolarem o limite legal não precisarão ser comunicadas ao Ministério do Trabalho.

Primeiro, porque serviços inadiáveis, urgentes ou de força maior não são recorrentes.

Segundo, porque, se a empresa, eventualmente, se utilizar deste expediente para fraudar a lei, qualquer trabalhador pode denunciar o caso, inclusive de maneira anônima, até mesmo pela *internet*, junto ao

Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e ainda reclamar direitos ao Poder Judiciário.

Não há, portanto, qualquer prejuízo ao trabalhador, ao mesmo tempo em que se assegura menor burocracia ao empregador, para tornar a relação do Estado em face do empreendedor menos hostil, o que se revela também através desta medida desburocratizante.

Foram acolhidas, quanto a esse artigo, as Emendas: **16**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **67**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); **86**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **107**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **170**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **195**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **258**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **344**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **356**, Deputado Major Olimpio (SD/SP); **418**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **448**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **510**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **680**, do Deputada Valdir Colatto (PMDB/SC); **745**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **825**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **847**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

#### **Art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A)**

Um dos aspectos importantes considerados na análise da matéria em tela são as mudanças relacionadas às novas formas de contratação surgidas ao longo dos anos. Com efeito, hoje temos realidades que nem mesmo se sonhava existir quando da edição da CLT, ainda nos anos de 1940.

As relações de trabalho atuais exigem uma necessidade imperiosa de otimizar tempo e economizar recursos, fruto de uma intensa inovação tecnológica que tem impactos relevantes sobre o mercado de trabalho.

Observamos que, nessa ótica de se acompanhar as inovações impostas pela realidade, o Brasil não tem avançado o suficiente, se comparado com outros países. De fato, vemos que novas formas de contratação são

objeto de regulamentação em diversos países, mas, no nosso, ainda estamos ao largo de qualquer regulamentação.

Em uma tentativa de colocar o nosso País entre as nações mais modernas do mundo, estamos propondo a regulamentação de alguns desses “novos” modelos de contratação, os quais, diga-se, já deveriam estar sendo adotados há muito. São modelos que buscam uma nova forma de relacionamento entre empregados e empregadores, com a finalidade última de aumentar o número de pessoas no mercado de trabalho formal.

Nesse contexto, estamos propondo a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de quatro milhões de brasileiros já trabalham em casa, a absoluta maioria deles na condição de autônomos ou de profissionais liberais.

Essa modalidade já é uma realidade não só em inúmeros países, mas aqui mesmo em nosso País já temos a sua adoção em algumas empresas da iniciativa privada, porém a sua atuação tem sido mais destacada em órgãos da administração pública. É o caso, por exemplo, do Tribunal Superior do Trabalho, do Supremo Tribunal Federal, da Procuradoria-Geral da República, do Tribunal de Contas da União, do Conselho Nacional da Justiça, do Ministério da Justiça, da Controladoria Geral da União, do Senado Federal, entre muitos outros.

O fato é que é inegável o impacto positivo que o teletrabalho pode trazer para empregadores, empregados e até mesmo para a sociedade como um todo. Isso porque ele proporciona redução nos custos da empresa, maior flexibilidade do empregado para gerenciar o seu tempo, otimizando o equilíbrio entre o seu tempo de trabalho e de convivência com a família, aumento da produtividade, diminuição do número de veículos circulantes nas cidades, em suma, traz mais qualidade de vida para as pessoas. O empregado pode gerar resultados mais efetivos com o teletrabalho do que se estiver fisicamente na sede da empresa.

Há que se considerar que o desenvolvimento tecnológico atual permite a realização de tarefas independentemente de onde o trabalhador

esteja, diante da alta conectividade e dos recursos que permitem o acesso remoto e seguro aos dados empresariais, sendo possível o envio de *e-mails*, o acesso de arquivos que se encontrem na empresa, a realização de reuniões por teleconferência, ou seja, instrumentos suficientes para que o trabalho seja realizado sem quaisquer comprometimentos.

Note-se que o fato de o empregado estar em local distinto da sede da empresa não retira a responsabilidade do empregador, o que fica evidente a partir da redação do art. 6º da CLT, na redação que lhe foi dada pela Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011, segundo o qual “*não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego*”, para completar, em seu parágrafo único, que “*os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio*”. Assim, resta evidente que a legislação já se antecipou como que esperando pela regulamentação do teletrabalho.

Desse modo, o que se objetiva com a inclusão do teletrabalho em nosso Substitutivo é estabelecer garantias mínimas para que as empresas possam contratar sob esse regime sem o risco de a Inspeção do Trabalho autuá-las ou a Justiça do Trabalho condená-las por descumprimento das normas trabalhistas, ao mesmo tempo em que se garante ao empregado a percepção de todos os direitos que lhes são devidos.

Nesse contexto, vemos que a adoção do teletrabalho em nosso País já é uma realidade e a sua adoção pela gama enorme de órgãos do poder público mencionados, órgãos de todos os Poderes da República, ressalte-se, vem apenas referendar a atualidade do tema e a necessidade de vê-lo tratado na CLT, visando a conferir segurança jurídica na sua utilização tanto aos empregadores quanto aos empregados.

Na elaboração do Substitutivo, o primeiro cuidado foi o de excluir os empregados em regime de teletrabalho da abrangência do Título da CLT relativo à duração do trabalho, por intermédio da inclusão de um inciso III

ao art. 62 da Consolidação. Em seguida, incorporamos o Capítulo II-A ao Título II para tratar, especificamente, do teletrabalho, conceituando-o e definindo os direitos e obrigações dos empregados e dos empregadores nesse regime de trabalho.

Sobre o tema do teletrabalho, acatamos parcialmente as Emendas **657**, do Deputado Zé Silva(SD/MG), e **707**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

### **Art. 71**

O art. 71 da CLT trata do intervalo ao qual um trabalhador tem direito durante a jornada de trabalho.

Assim, quem trabalha acima de seis horas num dia, por exemplo, tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Porém, se o trabalhador usufruir de apenas trinta minutos desse intervalo, o TST, nos termos da Súmula 437, entende que o intervalo restante, de trinta minutos, gera uma condenação de 1 hora e 30 minutos, e ainda com adicional de 50%, e reflexos em férias com 1/3, 13º salário, base de cálculo ainda para recolhimento de FGTS, INSS, e outros adicionais, como o adicional noturno e de insalubridade, por exemplo. Ou seja, os acréscimos que deveriam incidir sobre meia hora, são calculados sobre uma hora e meia.

É importante ressaltar que a Súmula 437 do TST não possui respaldo na Constituição ou mesmo na legislação, sendo um exemplo claro de ativismo judicial que criou obrigações sem lei que a exija e que invade a esfera do Poder Legislativo.

O que se pretende com a nova redação, simplesmente, é fazer com que o tempo devido pela violação de um intervalo para repouso e alimentação, seja aquele efetiva e matematicamente suprimido.

Nesse sentido, foram acolhidas as Emendas: **17**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **87**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **108**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **134**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **169**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **196**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **256**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **345**,



do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **358**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **390**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA); **449**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **511**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **627**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **638**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **679**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **742**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **786**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **824**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **843**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

### **Art. 134**

O Substitutivo altera a sistemática de concessão das férias apenas para permitir que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possa ser usufruído em até três períodos. Essa sistemática é usualmente acordada, por iniciativa dos empregados, em instrumentos coletivos de trabalho, pois permite racionalizar melhor o gozo das férias.

Na nova redação sugerida para o art. 134, tivemos o cuidado de não permitir que um dos períodos seja inferior a quatorze dias corridos e que os períodos restantes não sejam inferiores a cinco dias corridos cada um. Além disso, para que não haja prejuízos aos empregados, vedou-se o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

Nesse contexto, foram parcialmente acolhidas as Emendas: **15**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **55**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **109**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **154**, do Deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA); **168**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **197**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **259**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **348**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **359**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **385**, do Deputado André Figueiredo (PDT/CE); **450**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **512**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **597**, do Deputado Eli Corrêa Filho (DEM/SP); **691**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **747**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **823**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **841**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

### **Arts. 223-A a 223-G**

Vivemos hoje, no Judiciário brasileiro, um fenômeno que cresce dia após dia, que é o ajuizamento de ações visando à indenização por danos morais. E, além do dano moral, temos, ainda, uma nova figura que tem sido pleiteada – e concedida – com razoável constância pelo juízo trabalhista que é o dano existencial.

Reconhecemos a importância do tema, mesmo porque o pagamento de indenização quando verificado o dano está previsto na Constituição Federal, nos termos do inciso X do art. 5º. Com o que não podemos concordar, todavia, é a total falta de critério na sua fixação.

Na Justiça do Trabalho, segundo dados do próprio TST, em torno de 1% a 2% das ações ajuizadas no ano de 2016 tratavam, exclusivamente, de indenização por dano moral ou existencial. Entretanto esses dados não levam em consideração o fato de que quase todas as ações trabalhistas trazem um pedido acessório de indenização por danos morais, fundada, muitas vezes, em mero descumprimento da legislação trabalhista.

Como há um vácuo nas leis do trabalho quanto ao tratamento da matéria, os pedidos são formulados com base na legislação civil, a qual também não oferece critérios objetivos para lidar com o tema.

A ausência de critérios objetivos e o alto nível de discricionariedade conferidos ao magistrado na fixação judicial dessas indenizações trazem insegurança jurídica, lesando a isonomia de tratamento que deve ser dada a todos os cidadãos. Não é raro que se fixem indenizações díspares para lesões similares em vítimas diferentes. Do mesmo modo, são comuns indenizações que desconsideram a capacidade econômica do ofensor, seja ele o empregado ou o empregador, situação que se mostra agravada no caso dos empregadores, porquanto ações de prepostos podem gerar valores que dificultem, ou mesmo inviabilizem, a continuidade do empreendimento.

Diante desses fatos, estamos propondo a inclusão de um novo Título à CLT para tratar do dano extrapatrimonial, o que contempla o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano que vier a ser

nominado. A inserção desses dispositivos na CLT evitará que tenhamos decisões díspares para situações assemelhadas, como temos visto com alguma frequência em nosso Judiciário. Acreditamos que essa medida facilitará a atuação dos magistrados do trabalho, que terão critérios objetivos para definir o valor da indenização, sem que tenham a sua autonomia decisória ferida.

Nesse contexto de necessidade de fixar limites para as indenizações por danos morais, foram acatadas, ao menos parcialmente, as Emendas: **622**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **399**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA) e **430**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

#### **Art. 394-A**

Quando da sanção da lei que acrescentou a atual redação do art. 394-A à CLT, pensou-se que se estava adotando uma medida protetiva à mulher. Reconhecemos a boa intenção contida na redação atual do artigo, mas o que aparenta ser uma medida protetiva à mulher acaba por lhe ser prejudicial.

Esse dispositivo tem provocado situações de discriminação ao trabalho da mulher em locais insalubres, tanto no momento da contratação quanto na manutenção do emprego. Essa situação é marcante em setores como o hospitalar, em que todas as atividades são consideradas insalubres, o que já tem provocado reflexos nos setores de enfermagem, por exemplo, com o desestímulo à contratação de mulheres.

Além disso, ao afastar a empregada gestante ou lactante de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres, há, de imediato, uma redução salarial, pois ela deixa de receber o respectivo adicional, refletindo, inclusive, no benefício da licença-maternidade a que faz jus.

É certo que a Constituição Federal e a legislação ordinária proíbem a discriminação de gênero no mercado de trabalho, contudo, no dia a dia, é muito difícil impedir a discriminação indireta, quando a mulher deixa de ser contratada sem que os motivos reais sejam expostos.

O que estamos propondo no Substitutivo é uma inversão da lógica atual. Ao invés de se restringir obrigatoriamente o exercício de atividades

em ambientes insalubres, será necessária a apresentação de um atestado médico comprovando que o ambiente não oferecerá risco à gestante ou à lactante. Quando for absolutamente impossível a prestação do serviço em ambiente insalubre, a empregada gestante ou lactante será redirecionada para um ambiente salubre.

#### **Art. 429**

A CLT obriga que as empresas contratem uma cota de aprendizes que varia de cinco a quinze por cento para cada estabelecimento. Embora meritória, essa regra tem trazido problemas pontuais em relação àquelas empresas cujas atividades principais não são compatíveis com a aprendizagem, uma vez que a base de cálculo para definição da cota inclui todos os empregados do estabelecimento, independentemente de serem, por exemplo, proibidas para menores de idade. E os exemplos são inúmeros: empresas de transporte urbano, em que a maior parte dos empregados são motoristas; empresas de aviação; empresas cujas atividades são desenvolvidas em subsolo, como as minas de carvão etc.

Já há decisões judiciais que excluem determinadas funções da base de cálculo por essa motivação, mas isso não é a regra. Além do que, da forma como se encontra redigida hoje, a legislação faz com haja a necessidade de se analisar essas exceções caso a caso pelo Poder Judiciário.

Diante do problema, estamos propondo a inclusão de um § 3º no art. 429 da CLT para permitir que a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho possam excluir determinadas funções da base de cálculo do percentual da cota de aprendizagem. Assim, as categorias discutirão a aplicação da regra em conformidade com a realidade de cada uma delas.

Nesse sentido, foram contempladas ideias contidas nas Emendas: **759**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **538**, do Deputado Goulart (PSD/SP); **703**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR), e **830**, do Deputado João Carlos Bacelar (PR/BA).

#### **Art. 442-B**

O art. 429-B, inserido na CLT nesta oportunidade, segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. De fato, não há motivo razoável para configurar vínculo empregatício entre a empresa e um autônomo que lhe preste algum serviço eventual. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho poderá reconhecer o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes.

#### **Art. 443 E 452-A**

Reforçamos que o objetivo que pretendemos alcançar com essa reforma é o de modernizar as relações do trabalho, sem que haja precarização do emprego. Não mais podemos aceitar que as rígidas regras da CLT impeçam a absorção pelo mercado de trabalho dos milhões de brasileiros que integram as estatísticas oficiais do desemprego, do subemprego e dos que desistiram de procurar por um emprego, após anos de busca infrutífera por uma ocupação no mercado. Mas, nem por isso, estamos propondo a revogação de direitos alcançados pelos trabalhadores após anos de lutas intensas. Até porque, grande parte desses direitos estão inseridos no art. 7º da Constituição Federal, de observância obrigatória pelos empregadores, os quais não são objeto de apreço nesta oportunidade.

Nessa linha de atuação, um dos modelos que buscamos regulamentar é o contrato de trabalho intermitente.

Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. Ressalte-se, preliminarmente, que o próprio TST já admitiu a legalidade do pagamento das horas trabalhadas, o que pode ser verificado na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 358, segundo a qual “*havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado*”. Não é por

outra razão que o decreto que define o valor do salário mínimo o prevê para pagamento mensal, diário e por hora. Esse é um dos principais fundamentos desse contrato. Além disso, o trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo dos setores de bares e restaurantes ou de turismo.

Projeções feitas pela Frente Parlamentar Mista em Defesa do Comércio, Serviços e Empreendedorismo, tomando por base indicadores da economia dos Estados Unidos, embora reconheçam a dificuldade em se encontrar um número exato de vagas que possam ser abertas com a adoção do contrato intermitente, estimam que essa modalidade possa gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos, e aqui não está sendo considerada a formalização de empregos informais atualmente existentes no setor.

Além do impacto direto na geração de empregos, há que se considerar o efeito social da implantação do contrato intermitente em situações como a obtenção do primeiro emprego, especialmente para os estudantes, que poderão adequar as respectivas jornadas de trabalho e de estudo da forma que lhes for mais favorável. Como consequência, poderemos ter a redução da evasão escolar, tema tão caro a todos nós, bem como a ampliação da renda familiar.

Por fim, cabe ressaltar que as assertivas da Magistratura do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho questionando a adoção do contrato de trabalho intermitente em nossas relações empregatícias se baseiam, via de regra, em um suposto desrespeito aos direitos dos trabalhadores, em face do descumprimento de dispositivos de lei. Dizem que não são garantidos aos trabalhadores direitos como os intervalos para repouso e alimentação, a não concessão de intervalo de onze horas no mínimo entre duas jornadas de trabalho, a não concessão de descanso semanal remunerado em pelo menos um domingo por mês. Todavia a proposta visa a, justamente, regulamentar essa modalidade de modo a que não restem dúvidas quanto a

serem devidos todos os direitos aos empregados que venham a trabalhar sob esse regime, o que elide qualquer oposição à sua incorporação na CLT com esses fundamentos.

O contrato de trabalho intermitente está contemplado no Substitutivo pela inclusão de sua definição no § 3º do art. 443 e pela sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. Cumpre ressaltar que o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício. E os direitos devidos ao empregado serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato se este for inferior a doze meses.

Sobre o trabalho intermitente, acolhemos algumas das propostas apresentadas nas Emendas: **301**, do Deputado Herculano Passos (PSD/SP); **426**, do Deputado Fernando Monteiro (PP/PE); **655**, do Deputado Zé Silva (SD/MG); **83**, **85** e **659**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE).

#### **Art. 444**

A inclusão de um parágrafo único ao art. 444 visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente. De fato, a CLT foi pensada como um instrumento para proteção do empregado hipossuficiente, diante da premissa de que esse se encontra em uma posição de inferioridade ao empregador no momento da contratação e da defesa de seus interesses.

Todavia não se pode admitir que um trabalhador com graduação em ensino superior e salário acima da média remuneratória da grande maioria da população seja tratado como alguém vulnerável, que necessite de proteção do Estado ou de tutela sindical para negociar seus direitos trabalhistas.

A nossa intenção é a de permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado,

nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva, previstos no art. 611-A deste Substitutivo.

Cabe ressaltar que, observado o teto salarial estabelecido no dispositivo, apenas algo em torno de 2% dos empregados com vínculo formal de emprego serão atingidos pela regra.

Nesse sentido, foram contempladas propostas contidas nas Emendas: **485**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO), e **683**, do Deputado Julio Lopes (PP/RJ).

#### **Art. 448-A**

A venda de uma empresa ou estabelecimento gera atualmente muitas dúvidas quanto às responsabilidades pelas obrigações trabalhistas e o texto do Substitutivo cria regras para aumentar a segurança jurídica.

A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica.

Para maior garantia do trabalhador, a redação do Substitutivo elenca que a responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada fraude na transferência, a qualquer tempo.

#### **Art. 456-A**

O art. 456-A objetiva reprimir uma prática abusiva que temos verificado em nossos tribunais, com as inúmeras reclamações ajuizadas pelos empregados em que se requer o pagamento de dano moral pelo simples fato de utilizar uniforme com a logomarca da empresa, bem como indenizações pela lavagem do uniforme em sua residência.

Vale a ressalva de que, quando a limpeza do uniforme depender de um tratamento especial, como, por exemplo, em determinadas indústrias químicas, essa responsabilidade será do empregador.

Nesse sentido, foi acatada a Emenda **636**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).



### **Art. 457**

A jurisprudência dos tribunais trabalhistas entende que benefícios pagos com liberalidade pelo empregador integram o salário do empregado, sobre ele incidindo encargos trabalhistas e previdenciários.

A nossa intenção com a mudança proposta ao art. 457 é a de permitir que o empregador possa premiar o seu funcionário sem que isso seja considerado salário. É o caso, por exemplo, de reclamações comumente ajuizadas em que se requer a incorporação ao salário de um prêmio por vendas – uma viagem ou determinado objeto.

O efeito concreto disso é a retração do empregador, que evita conceder esses prêmios sob o risco de vê-los incorporados ao salário, caracterizando um claro prejuízo aos empregados.

Nesse ponto, acatamos as Emendas: **13**, da Deputada Gorete Pereira (PR-CE); **65**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); **89**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **111**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **166**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **199**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **261**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **349**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **361**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **452**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **493**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **513**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **822**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **848**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC).

### **Art. 458**

Incluímos um § 5º ao art. 458 para dispor que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **474**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP)

### **Art. 461**

A norma vigente do art. 461 prevê que os requisitos para caracterizar a identidade de função observarão a “mesma localidade”, termo amplo que não define adequadamente o conceito. Estamos alterando para “o mesmo estabelecimento empresarial”. Além disso, o serviço deverá ser prestado “para o mesmo empregador” e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei atual prevê dois anos. A alteração ao § 2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A neste Substitutivo. O § 5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **290**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE), e **624**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

#### **Art. 468**

O atual parágrafo único do art. 468 da CLT permite que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de confiança ao cargo efetivo, sem que esse ato seja considerado alteração unilateral do contrato de trabalho.

Ocorre que o TST, por intermédio de súmula de jurisprudência, tem entendido que, se o empregado tiver passado mais de dez anos no exercício da função, a gratificação respectiva deverá ser incorporada à remuneração mesmo se houver a reversão ao cargo efetivo.

O acréscimo do § 2º ao art. 468 visa a instituir como regra a possibilidade de o empregador poder reverter o empregado ao cargo efetivo, com ou sem justo motivo, sem que este incorpore o valor da gratificação à sua remuneração, independentemente do tempo de exercício da função.

Privilegia-se, desse modo, o poder de comando do empregador na direção de sua empresa.

#### **Art. 477**

Como já tivemos oportunidade de observar, na apreciação do presente projeto, devemos ter como uma de nossas metas a estabilidade das

relações de trabalho, buscando-se uma forma de evitar que as conciliações feitas extrajudicialmente sejam levadas ao Judiciário indiscriminadamente.

Não se trata de impedir o acesso do cidadão à Justiça, mas sim de se garantir maior segurança jurídica às relações de trabalho.

É justamente com esse intento que estamos sugerindo uma nova redação para o art. 477 da CLT. Em sendo aprovado, não mais se exigirá a homologação da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a exigência de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

Um dos problemas visíveis na homologação da rescisão é o fato de que, hoje, sem o ato rescisório, o trabalhador não pode dar início aos procedimentos para movimentação do FGTS e requerimento do seguro-desemprego. Portanto, estando com a documentação necessária para tais atos, o trabalhador não precisará mais ter “pressa” para assinar a sua rescisão, possibilitando uma verificação mais detalhada das verbas rescisórias que lhes são devidas.

Some-se a isso as inovações que estão sendo propostas neste Substitutivo com o objetivo de garantir maior segurança à homologação rescisória, e que serão examinadas mais adiante, e esperamos ter um sistema que reduza o número de ações na Justiça do Trabalho, sem que haja prejuízos para as partes envolvidas.

#### **Art. 477-A**

A inclusão do art. 477-A tem por escopo assegurar a igualdade no tratamento entre os empregados quanto aos direitos oriundos da rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de

dispensa: individual, plúrima ou coletiva. Isso porque algumas decisões judiciais vinham tratando desigualmente os empregados nos processos de dispensa coletiva, ante a obrigatoriedade de a negociação coletiva prever vantagens adicionais na rescisão.

Acatamos, neste ponto, as Emendas **491**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e **699**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR).

#### **Art. 477-B**

Esse artigo incorpora à CLT o entendimento que o Supremo Tribunal Federal consolidou em repercussão geral de que “*a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão da adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado*”. Essa tese foi firmada no Recurso Extraordinário nº 50.415, relatado pelo Ministro Roberto Barroso, e fundamentou-se nos pilares de que: a) decorreu de negociação coletiva, b) os empregados tiveram opção de aderir ou não ao plano e c) houve a previsão de vantagens aos trabalhadores. Esses fundamentos estão preservados na redação proposta para o artigo.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **499**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS).

#### **Art. 482**

A inclusão de uma nova hipótese de justa causa ao art. 482 é para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional que é requisito imprescindível para o exercício de suas funções possa ser demitido por justa causa. É o caso, por exemplo, de um médico que teve o seu registro profissional cassado ou o de um motorista que perdeu a sua habilitação para conduzir veículo.

Foram acatadas, nesse ponto, as Emendas: **69**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB-SC); e **737**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PR) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC).

### **Art. 484-A**

O art. 484-A permite que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. A medida visa a coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador.

Havendo o consenso, o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

### **Art. 507-A**

Como já tivemos oportunidade de mencionar, temos como um dos objetivos pretendidos com esta Reforma reduzir o número de ações ajuizadas na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade aos procedimentos de homologação dos acordos extrajudiciais. E um dos caminhos defendidos é o da utilização da arbitragem nas relações de trabalho.

A arbitragem, como um método alternativo ao Poder Judiciário, permite a solução de controvérsias de uma maneira mais ágil, sem abrir mão da tecnicidade. No entanto, como uma das suas características é a de se evitar que a demanda seja levada ao Judiciário, tivemos o cuidado de não a permitir indiscriminadamente a todos os empregados, uma vez que a sua fundamentação perpassa pela equivalência entre as partes.

Desse modo, diante da condição de hipossuficiência de boa parte dos empregados, estamos restringindo a utilização da arbitragem apenas aos empregados cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Em valores atuais, corresponderá, tão-somente, a um universo de aproximadamente dois por cento dos empregados. Além disso, a assinatura da

cláusula compromissória de arbitragem dependerá de iniciativa do empregado ou, ao menos, de sua concordância expressa.

#### **Art. 507-B**

O art. 507-B permitirá que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas. A ideia é que o termo de quitação sirva como mais um instrumento de prova, no caso de ser ajuizada ação trabalhista.

#### **Art. 510-A a 510-D**

Um dos tópicos abordados no projeto original é a regulamentação do art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a *“finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores”*. A ideia é que esse representante atue na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa.

Concordamos com a justificação do projeto de que essa regulamentação do art. 11 pode prestigiar o diálogo social e desenvolver as relações de trabalho, reduzindo os conflitos e diminuindo o número de ações judiciais para reclamações de direitos. De fato, é de se imaginar que uma pessoa que tenha credibilidade junto aos demais trabalhadores contribuirá para reduzir os desentendimentos internos da empresa.

Porém, embora concordemos com a ideia no plano geral, discordamos da técnica legislativa que o projeto adotou para a regulamentação do instituto. Isso porque a proposta inseriu os dispositivos que tratam do tema no Título relativo à Organização Sindical (Título V), especificamente, na Seção da “administração do sindicato” (Capítulo I, Seção III).

A Constituição Federal não previu em momento algum que este representante dos trabalhadores fosse vinculado à estrutura sindical. Ao contrário, se essa fosse a intenção, o artigo teria sido incorporado aos dispositivos específicos da organização sindical (art. 8º).

Visando a sanar esse equívoco, estamos propondo a regulamentação do representante dos empregados na empresa de forma distinta. Para tanto, estamos propondo o acréscimo de um novo Título à CLT, o Título IV-A, para tratar unicamente desse representante, apartado dos dispositivos da organização sindical, para que não reste dúvida de que o representante é autônomo em relação ao sindicato.

Mantivemos as linhas gerais adotadas pelo projeto para essa representação, mas tivemos o cuidado, ao tratar de suas atribuições, de esclarecer que a sua participação se dá no âmbito da empresa, nas questões que envolvam o aprimoramento das relações internas e a busca de soluções para os conflitos eventualmente surgidos entre empregados e empregadores, e que esse representante não tem atribuições no que se refere às negociações coletivas, atividade que é constitucionalmente delegada aos sindicatos.

Por último, diante da importância que esse instituto pode vir a ter na conciliação prévia de conflitos, estamos propondo que seja formada uma comissão, que será composta nos termos do art. 510-A. As chances de se compor um acordo podem aumentar, na medida em que mais empregados participem do entendimento.

Ao tratar desta matéria, acolhemos ideias contidas em diversas Emendas apresentadas, entre elas: **388**, do Deputado Paulo Teixeira (PT/SP); **310**, do Deputado Ricardo Izar (PP/SP); **403**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **475**, do Deputado Nelson Marquezelli (PTB/SP); **503**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **541 e 739**, dos Deputados Arnaldo Jordy (PPS/PA) e Carmen Zanotto (PPS/SC); **721**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **762**, do Deputado Wellington Roberto (PR/PB); **769**, do Deputado Orlando Silva (PCdoB/SP); **792**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **802**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

#### **Art. 545 a 602**

É fato que o modelo sindical adotado no País ainda é praticamente o mesmo da época de sua criação, no período conhecido como Estado Novo, em que vivíamos a ditadura do governo Vargas.

Criada em uma época em que as garantias constitucionais estavam suspensas, a contribuição sindical tem inspiração claramente fascista, uma vez que tinha como principal objetivo subsidiar financeiramente os sindicatos para que dessem sustentação ao governo.

Os fundamentos da época em que a contribuição sindical foi criada não mais subsistem e o seu caráter obrigatório é um verdadeiro contrassenso com o princípio da liberdade sindical, consagrado em nossa Constituição. Não se pode admitir que a contribuição sindical seja imposta a todos os integrantes das categorias econômicas e profissionais e, ao mesmo tempo, que a Carta Magna determine que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a entidade sindical.

Nesse contexto, estamos propondo que a contribuição sindical deixe de ser obrigatória, assumindo um caráter optativo, ou seja, a partir da sanção desta lei, caso ela venha a ser aprovada, a contribuição somente será devida mediante prévia adesão do trabalhador ou do empregador.

As entidades sindicais terão que se mostrar efetivas em suas atuações, atendendo os anseios de seus representados, para que eles decidam livremente pelo suporte financeiro das atividades. Não há justificção para se exigir a cobrança de uma contribuição de alguém que não é filiado e que, muitas vezes, discorda frontalmente da atuação de seu sindicato.

E essa contrariedade à forma de atuar dos sindicatos explica, em grande medida, a inexpressiva taxa de sindicalização no Brasil. Apenas algo em torno de 20% dos trabalhadores brasileiros são filiados a alguma entidade sindical, segundo dados do próprio Ministério do Trabalho.

Temos uma firme convicção de que o fortalecimento da estrutura sindical brasileira passa pelo fim da contribuição sindical impositiva, que acaba por estimular a criação de sindicatos sem qualquer representatividade, apenas com a finalidade de arrecadar esse “tributo”.

Sobre esta matéria, destacamos o acolhimento parcial das Emendas **46**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE), e **228**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).



### **Art. 611-A e 611-B**

Como já dissemos anteriormente, um dos fundamentos da proposta encaminhada para análise desta Casa é o do fortalecimento da negociação sindical.

Mantivemos a ideia original da proposição de se estabelecer um rol exemplificativo de temas que poderão ser objeto de negociação coletiva e que, uma vez acordados, prevalecerão sobre o disposto em lei. Com isso, fica assentada a ideia de se definir como regra a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e não como exceção, como se entende atualmente.

Deve ser reforçado, neste momento, que essa é a linha de pensamento que vem sendo adotada pelo STF atualmente, haja vista as decisões proferidas nos RE nº 590.415 e nº 895.759, antes citadas, em atendimento ao disposto no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal, pelo qual se reconhece a autonomia da vontade coletiva como forma prioritária de regulação trabalhista.

Visando a aumentar ainda mais a segurança jurídica do acordado, seja para os empregados seja para os empregadores, além de um rol exemplificativo do que pode ser negociado, estamos acrescentando um novo artigo à CLT (art. 611-B) para especificar taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta, preservando-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

Nesse sentido, foram acatadas, integralmente ou em parte, as Emendas: **20, 21, 22, 30, 31, 405, 446 e 719**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **60**, do Deputado André Figueiredo (PDT/CE); **77, 79, 133, 136 e 401**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **58, 99 100, 563 e 779**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **123, 124, 125, 127 e 130**, do Deputado Vanderlei

Macris (PSDB/SP); **149 e 150**, do Deputado Daniel Almeida (PCdoB/BA); **183**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **186**, da Deputada Jô Moraes (PCdoB/MG); **209, 210, 211, 212 e 213**, do Deputado Diego Gouveia (PSD/PB); **225 e 783**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **239**, do Deputado Weverton Rocha (PDT/MA); **250**, do Deputado Chico Lopes (PCdoB/MA); **273, 274, 275, 276, 280, 759 e 760**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **305 e 307**, do Deputado Sérgio Vidigal (PDT/ES); **315**, do Deputado Paes Landim (PTB/PI); **373, 374, 375, 376, 380 e 834**, do Deputado Major Olímpio (SD/SP); **335, 339, 412, 414, 416 e 417**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **421**, do Deputado Augusto Coutinho (SD/PE); **439, 442 e 688**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **463, 464 e 465**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **492, 500, 501, 516, 528, 529, 530, 531 e 850**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **538**, do Deputado Goulart (PSD/SP); **543 e 746**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmem Zanotto (PPS/SC); **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA) **583**, do Deputado Orlando Silva (PCdoB/SP); **626**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **635**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **656**, do Deputado Zé Silva (SD/MG); **682**, do Deputado Júlio Lopes (PP/RJ); **685**, do Deputado Áureo (SD/RJ); **703, 704, 708 e 713**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR); **764 e 767**, do Deputado Wellington Roberto (PR/PB); **803, 806, 807, 808 e 811**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **829 e 830**, do Deputado José Carlos Bacelar (PR/BA); **832** do Deputado Mauro Pereira (PMDB/RS); **849**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO).

#### **Art. 614**

A nova redação proposta ao § 3º do art. 614 também intenta garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, uma vez que os tribunais trabalhistas têm, reiteradamente, decidido contra a lei em relação ao tema aqui proposto.

O § 3º do art. 614 da CLT, em sua redação vigente, determina que os instrumentos de negociação coletiva não poderão ter prazo de vigência superior a dois anos. No entanto o TST decidiu por súmula que as cláusulas negociadas entre as partes se incorporam ao contrato individual de trabalho

mesmo após o fim do prazo estipulado no acordo coletivo ou na convenção coletiva, vigorando até que novo instrumento seja celebrado. É o que se chama princípio da ultratividade da norma.

O STF, provocado, decidiu pela suspensão liminar de todos os processos, bem como dos efeitos, de decisões no âmbito da Justiça do Trabalho que discutam a aplicação da ultratividade de normas coletivas de trabalho.

O fato é que esse entendimento de validade da norma coletiva mesmo após o término do seu prazo de vigência, além de contrariar texto exposto de lei, não contribui para o aprimoramento da negociação coletiva, uma vez que desestimula a participação das entidades representativas dos empregadores, sabedores de que o que vier a ser negociado se incorporará indefinidamente ao contrato. Prejudica, igualmente, os empregados, que se veem impedidos de ter melhoras temporárias em suas condições de trabalho, levando-se em conta aspectos conjunturais da economia, por exemplo.

Assim, a nova redação propõe a manutenção do prazo de validade máximo de dois anos para os acordos coletivos e as convenções coletivas de trabalho, vedando expressamente a ultratividade.

Quanto à vedação da ultratividade das normas coletivas, foram acatadas as Emendas: **18**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **70**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **92**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **163**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **203**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **230**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ); **265**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **332**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **350**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **365**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **440**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP); **456**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **532**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **669**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **817**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB); **842**, do Deputado Lelo Coimbra (PMDB/ES).

#### **Art. 620**

A nova redação sugerida ao art. 620 da CLT segue a mesma linha adotada neste Substitutivo de se privilegiar a autonomia privada coletiva, dando aos sindicatos maior liberdade de negociação.

Aqui se reconhece que as condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **492**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS), e **635**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

#### **Art. 634**

O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Todavia não é definido o índice de reajuste a ser adotado em relação a essas multas.

Essa omissão é que se pretende sanar com o projeto, que determina que *“os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo - IPCA do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE ou pelo índice de preços que vier a substituí-lo”*.

Esse artigo teve a redação do projeto original mantida em sua íntegra.

#### **Art. 652 e 855-B a 855-E**

Como já mencionado, uma de nossas preocupações é a de reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas, e a forma pela qual estamos buscando implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Se

houver uma composição prévia entre as partes, reduz-se sensivelmente o ingresso de ações na Justiça do Trabalho.

Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Em outras palavras, não há como restringir o acesso ao Judiciário mediante acordos individuais celebrados extrajudicialmente no momento da rescisão contratual.

Tentou-se, em determinado momento, condicionar o ingresso à ação judicial à tentativa prévia de conciliação entre as partes, por intermédio das Comissões de Conciliação Prévia (CCP). Mesmo diante da tentativa de caracterizar a tentativa prévia de conciliação na CCP como um requisito processual, o STF entendeu que essa exigência era inconstitucional por contrariar o princípio da liberdade de acesso ao Judiciário.

Do mesmo modo, sofre grande resistência a ideia de se conceder eficácia liberatória ao termo de rescisão homologado pelas partes, em relação às parcelas homologadas e discriminadas no recibo.

Assim, estamos, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferindo competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, estamos incorporando um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial

Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo.

Esperamos que, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, conseguiremos a almejada segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

Sobre este tema, foram acatadas as Emendas **56**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE), e **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA).

### **Art. 702**

As mudanças sugeridas em relação ao art. 702 baseiam-se no já mencionado ativismo judicial frequentemente praticado pelos tribunais trabalhistas.

São inúmeras as decisões contidas em enunciados de jurisprudência do TST que interpretam além do que prevê a lei, ou até mesmo contra a lei, em muitos casos, das quais podemos suscitar como exemplos o pagamento integral do intervalo intrajornada gozado apenas parcialmente (Súmula nº 437), a já citada ultratividade das normas coletivas (Súmula nº 277), a estabilidade provisória de empregada gestante em contrato de trabalho por tempo determinado (Súmula nº 244), pagamento em dobro das férias fracionadas irregularmente e cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade (Precedentes do TST), entre tantos outros.

Assim, com a redação dada ao art. 702 da CLT, pretendemos limitar as interpretações ampliativas, e em alguns casos criativas, por parte do TST. As sugestões pretendem implementar requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF.

Essa é mais uma medida que visa a garantir maior segurança jurídica nas relações de trabalho, pois reduzirão as incertezas dos empregadores quanto a possíveis interpretações indevidas das normas trabalhistas.

### **Art. 775**

A alteração promovida pelo art. 775 visa a acompanhar a diretriz que já é adotada pelo CPC de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente na CLT, que ainda os estabelecem como contínuos. De fato, não vemos motivo razoável para não se aplicar essa regra na Justiça do Trabalho.

Contudo é dispensável a manutenção do § 1º do projeto de lei, que repete dispositivo vigente na CLT, pois, como os prazos serão contados por dias úteis, não mais se encerrarão no sábado, domingo ou feriado.

Acrescentamos, ainda, um § 2º dando liberdade ao juízo para ampliar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova. Esse dispositivo permite que o juiz tenha maior segurança ao proferir sua decisão em determinadas situações fáticas, tais como, o surgimento de novos fatos na primeira audiência ou no caso de inversão do ônus da prova, questão que será tratada mais adiante.

Quanto a este tema, foram acolhidas algumas propostas trazidas pelas Emendas: **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA); **617**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **647**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

#### **Art. 790**

Um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de ação trabalhista.

A assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente, porém o texto da Constituição Federal garante essa assistência “*aos que comprovarem insuficiência de recursos*” (art. 5º, LXXIV).

A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa justamente a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto o § 3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que se solicita, e muitas vezes é concedida, a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir, mediante mero atestado de pobreza. Com essa medida,

afastam-se as pessoas que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

Nesse sentido, foram acolhidas propostas apresentadas nas Emendas: **71**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **744**, da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC) e do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA); **93**, do Deputado Laercio Oliveira (SD/SE); **117**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **174**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **193**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **267**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **367**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **422**, do Deputado Ricardo Izar (PP/SP); **458**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **520**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **671**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **815**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

#### **Art. 790-B**

A redação vigente do art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, “*salvo se beneficiária da justiça gratuita*”.

Segundo Valentin Carrion, em seus Comentários à CLT, esse dispositivo “*coloca o juiz entre dois princípios: não obstaculizar a pretensão do reclamante, de um lado, e, de outro, não sucumbir ao abuso dos que pedem caprichosamente, sem se importar com o prejuízo alheio*”. De fato, é superlativo o número de ações em que a parte requer a realização de perícia sem fundamento, apenas por que não decorrerá, para ela, quaisquer ônus.

No entanto o perito que realizou a perícia não fica sem seus honorários, o que implica dizer que alguém a custeará. O fato é que, hoje, a União custeia, a título de honorários periciais, valores entre dez a vinte milhões de reais por ano, para cada um dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, somente em relação a demandas julgadas improcedentes, ou seja, demandas em que se pleiteou o que não era devido.

Na medida em que a parte tenha conhecimento de que terá que arcar com os custos da perícia, é de se esperar que a utilização sem critério desse instituto diminua sensivelmente.



Cabe ressaltar que o objetivo dessa alteração é o de restringir os pedidos de perícia sem fundamentação, uma vez que, quando o pedido formulado é acolhido, é a parte sucumbente que arca com a despesa, normalmente, o empregador. Assim, a modificação sugerida não desampará o trabalhador cuja reclamação esteja fundamentada.

Além de contribuir para a diminuição no número de ações trabalhistas, a medida representará uma redução nas despesas do Poder Judiciário, que não mais terá que arcar com os honorários periciais.

Nesse sentido, foi acolhida a Emenda **623**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG).

#### **Art. 791-A**

A inclusão do art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho.

O entendimento corrente no TST é o de que não são admissíveis os honorários de sucumbência na Justiça do Trabalho, nos termos da Súmula nº 219, em face do *jus postulandi*, ou seja, o direito de as partes ajuizarem reclamação sem a assistência de advogado.

A ausência histórica de um sistema de sucumbência no processo do trabalho estabeleceu um mecanismo de incentivos que resulta na mobilização improdutiva de recursos e na perda de eficiência da Justiça do Trabalho para atuar nas ações realmente necessárias.

A entrega da tutela jurisdicional consiste em dever do Estado, do qual decorre o direito de ação. Todavia trata-se de dever a ser equilibrado contra o impulso da demanda temerária.

Pretende-se com as alterações sugeridas inibir a propositura de demandas baseadas em direitos ou fatos inexistentes. Da redução do abuso do direito de litigar advirá a garantia de maior celeridade nos casos em que efetivamente a intervenção do Judiciário se faz necessária, além da imediata redução de custos vinculados à Justiça do Trabalho.

Além disso, o estabelecimento do sistema de sucumbência coaduna-se com o princípio da boa-fé processual e tira o processo do trabalho da sua ultrapassada posição administrativista, para aproximá-lo dos demais ramos processuais, onde vigora a teoria clássica da causalidade, segundo a qual quem é sucumbente deu causa ao processo indevidamente e deve arcar com os custos de tal conduta.

A respeito deste tema, acatamos propostas trazidas pelas Emendas: **564**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **609**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **621**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **629**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **641**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); e **654**, do Deputado Zé Silva (SD/MG).

#### **Art. 793-A**

A legislação trabalhista é omissa quanto ao disciplinamento da litigância de má-fé, o que faz com que a Justiça do Trabalho tenha que se socorrer do CPC na aplicação desse instituto em sua área de abrangência.

Ocorre que essa lacuna das leis do trabalho é prejudicial ao bom andamento do processo, uma vez que alguns juízes se mostram refratários à aplicação da litigância de má-fé.

Nesse contexto, estamos propondo, por intermédio do art. 793-A, a inclusão de dispositivos sobre a litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema do CPC.

Essa alteração deve ser examinada em conjunto com outras proposituras deste Substitutivo, em especial, a revogação do *jus postulandi* e o disciplinamento dos honorários de sucumbência, visto que segue na mesma linha de ação de conferir segurança jurídica às relações trabalhistas.

A ideia contida nesses dispositivos é a de impedir as ações temerárias, ou seja, aquelas reclamações ajuizadas ainda que sem fundamentação fática e legal, baseada apenas no fato de que não há ônus para as partes e para os advogados, contribuindo, ainda, para o congestionamento da Justiça do Trabalho.

Temos que ter presente que essas ações prejudicam a coletividade, pois fazem com que a Justiça se utilize dos seus meios desnecessariamente, o que representa perda de tempo e de dinheiro, além de desviar a sua atenção das ações nas quais os trabalhadores precisam efetivamente de amparo.

Nesse sentido, acolhemos as Emendas: **44**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **568**, da Deputada Renata Abreu (PTN/SP); **615**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **642**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **797**, da Deputada Laura Carneira (PMDB/RJ).

#### **Art. 800**

Nos moldes previstos no art. 651 da CLT, a competência do juízo trabalhista deveria considerar o local de prestação dos serviços. Ocorre que, muitas vezes, a reclamação é ajuizada em local distinto da prestação de serviços, fazendo com que o reclamado seja obrigado a comparecer a uma audiência em local diverso do fixado pela CLT apenas para informar o juiz sobre a incompetência territorial e requerer a remessa dos autos para o juízo competente. Esse é um ato absolutamente desnecessário, que implica um custo elevado e divergente do momento atual vivenciado pela Justiça do Trabalho, com a implantação do processo judicial eletrônico, uma realidade em todas as Regiões.

Por intermédio desse artigo, buscamos disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho visando conferir maior celeridade processual e uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes.

Quanto a esse artigo, foram acatadas as Emendas **610**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **644**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

#### **Art. 818**

A CLT prevê que o ônus da prova cabe à parte que fizer as alegações. Essa regra, no entanto, mostra-se ultrapassada quanto aos princípios relativos, especialmente, à aptidão para produzi-la. Assim, estamos

importando parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema. E aqui cabe ressaltar que o próprio TST já decidiu, por intermédio da Instrução Normativa nº 39, de 2016, que “*aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil que regulam os seguintes temas*”, incluindo, expressamente, o art. 373 e seus §§ 1º e 2º.

Essa medida iguala o tratamento que deve ser dado às partes na produção de provas e elimina a omissão da CLT quanto ao tema, tal como referido na Instrução Normativa do TST, além de conferir garantias para que as partes não sejam prejudicadas com essa inversão, prevendo prazo para que a inversão seja feita e impedindo-a quando ficar caracterizada a impossibilidade de produção da prova.

Nesse sentido, foram acatadas as Emendas **611**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **632**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

#### **Art. 840**

As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado.

A exigência de que o pedido seja feito de forma precisa e com conteúdo explícito é regra essencial para garantia da boa-fé processual, pois permite que todos os envolvidos na lide tenham pleno conhecimento do que está sendo proposto, além de contribuir para a celeridade processual com a prévia liquidação dos pedidos na fase de execução judicial, evitando-se novas discussões e, conseqüentemente, atrasos para que o reclamante receba o crédito que lhe é devido.

Vale ressaltar que o tratamento dado à matéria nesse artigo é o mesmo já estabelecido no CPC.

Sobre este tema, foram acolhidas ideias apresentadas nas Emendas **316**, do Deputado Paes Landim (PTB/PI), e **431**, do Deputado Vitor Lippi (PSDB/SP).

### **Art. 841**

No art. 841, acrescentamos um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado. Muitas vezes são ajuizadas reclamações sem fundamento fático, em que as partes reclamam direitos que sabem não serem devidos, diante da possibilidade de desistirem até mesmo no momento da audiência, tão logo tomam conhecimento da defesa da outra parte. Com isso, movimentam a máquina judiciária, mas não arcam com o ônus decorrente de sua iniciativa. Portanto, se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá seu rumo e o reclamante, caso não obtenha sucesso, terá que arcar com as custas processuais.

É uma medida que, esperamos, contribuirá para a redução de ações ajuizadas sem fundamento.

### **Art. 843**

O art. 843 da CLT permite que o empregador seja substituído “*pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato*” na audiência de julgamento.

A interpretação dada à matéria pelo TST, por intermédio da Súmula nº 377, é a de que, com exceção de reclamação de empregado doméstico ou contra micro ou pequeno empresário, o preposto deve ser necessariamente empregado do reclamado.

Essa exigência não nos parece razoável, uma vez que o fundamental na questão é que o preposto tenha conhecimento dos fatos tratados na reclamatória, independentemente de ser empregado ou não, já que, no cumprimento desse mandato, os atos praticados pelo preposto comprometerão o empregador.

Assim, estamos incluindo um § 3º ao art. 843 para ressaltar que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada.

Acatamos, nesse ponto, **613**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC), e **645**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA).

### **Art. 844**

O art. 844 disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes em audiência. Nos termos vigentes, o não comparecimento do reclamante implica o arquivamento da reclamação, a qual poderá ser reapresentada de imediato por mais duas vezes sem qualquer penalidade; já o não comparecimento do reclamado acarreta a aplicação da revelia e a confissão quanto à matéria de fato.

O tratamento dado ao tema pela CLT incentiva o descaso da parte reclamante com o processo, sabedora de que poderá ajuizar a ação mesmo se arquivada em mais duas oportunidades. Esse descaso, contudo, gera ônus para o Estado, que movimenta a estrutura do Judiciário para a realização dos atos próprios do processo, gera custos para a outra parte que comparece à audiência na data marcada, e caracteriza um claro tratamento não isonômico entre as partes.

Sugerimos, dessa forma, algumas modificações nos efeitos do não comparecimento em audiência no Substitutivo.

A regra geral do *caput* do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça.

Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento das custas processuais, se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais, nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior.

Do mesmo modo, o artigo delimita a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados quando o advogado da parte estiver presente.

Os dispositivos apresentados não cerceiam o direito de ação e atribuem o devido custo processual para que o reclamante não aja irresponsavelmente.

Foram acatadas, nesse sentido, as Emendas: **32**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **73**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **95**, do

Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **119**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **176**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **205**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **269**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **351**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **369**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **393**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA); **460**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **518**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA); **614** (Celso Maldaner PMDB/SC); **633**, do Deputado José Carlos Aleluia (DEM/BA); **672**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **813**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

#### **Art. 847**

O entendimento dos tribunais trabalhistas quanto ao momento adequado para apresentação da defesa é taxativo: ela somente poderá ser apresentada no momento da audiência.

Oferecemos, no Substitutivo, uma nova redação para o art. 847, permitindo que a defesa seja apresentada até a audiência. Trata-se de medida que não traz quaisquer prejuízos às partes e que pode contribuir para a celeridade processual, já que permitirá ao juiz conhecer as alegações das partes antecipadamente.

#### **Art. 855-A**

A legislação trabalhista não tem previsão expressa sobre a desconsideração da personalidade jurídica, utilizando-se, para tanto, dos dispositivos do novo CPC.

O TST, por meio da Instrução Normativa nº 39, de 2016, entendeu que o incidente de desconsideração previsto naquele instrumento normativo se aplica ao Direito do Trabalho. Com efeito, o entendimento do Tribunal segue na linha de que as decisões proferidas pelas cortes trabalhistas devem primar pela observância dos princípios do contraditório e da ampla defesa. Nada mais justo, portanto, que o incidente seja instaurado para preservação dessas garantias.

O nosso Substitutivo apenas traz para o texto da CLT os dispositivos adotados na Instrução Normativa do TST, de modo a conferir-lhes força de lei.

Nesse sentido, foram acolhidas propostas apresentadas nas Emendas **698**, do Deputado Alfredo Kaefer (PSL/PR), e **797**, da Deputada Laura Carneiro (PMDB/RJ).

#### **Art. 876**

Por intermédio da modificação do parágrafo único do art. 876, pretendemos atualizar esse dispositivo da CLT, adaptando-o ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual “*a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados*”. Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos do inciso III da Súmula nº 368.

#### **Art. 878**

Essa alteração somente permitirá que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado. Não se justifica que, estando a parte devidamente representada, a execução seja promovida de ofício, mantendo-se a imparcialidade do juízo e o equilíbrio entre as partes.

Nesse sentido, acatamos a Emenda **490**, do Deputado Daniel Vilela (PMDB/GO).

#### **Art. 879**

O § 2º do art. 879 é alterado para que torne obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Com isso, busca-se evitar que a parte devedora se veja surpreendida com valores absurdos, homologados sem análise prévia, e que podem gerar bloqueios de conta em valores incompatíveis com o real valor do débito.



Além disso, estamos propondo que faça parte da CLT o dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial Diária, a TRD.

Acatamos, quanto a esse dispositivo as Emendas **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA), e **396**, do Deputado João Gualberto (PSDB/BA).

#### **Art. 882**

Esse artigo promove uma atualização na legislação trabalhista, permitindo que o seguro garantia judicial também seja utilizado como garantidor da dívida, equiparando-o ao depósito em dinheiro e à nomeação de bens à penhora.

A sua adoção segue o entendimento de que, nos casos de garantia do juízo, deve ser utilizado o meio menos oneroso e gravoso ao devedor, garantido a sua liquidez para satisfação do débito.

Acatamos, nesse sentido, a Emenda **545**, do Deputado Ronaldo Carletto (PP/BA).

#### **Art. 883-A**

Com esse dispositivo, instituímos um prazo de sessenta dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas.

Há que se ter em mente que a preocupação fundamental na execução trabalhista deve ser a satisfação da dívida. Contudo, caso o executado venha a ter o seu nome negativado, terá uma restrição automática de acesso a qualquer tipo de crédito, gerando um contrassenso, visto que ele não terá como honrar sua dívida.

A proposta confere ao executado um prazo razoável para que consiga os créditos necessários à satisfação da dívida. Não honrando o

compromisso nesse prazo, aí sim poderão ser efetivadas as medidas necessárias para a inscrição do seu nome.

#### **Art. 896**

A nova redação dada pelo Substitutivo nada mais faz que igualar os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do Código de Processo Civil.

Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal.

É importante frisar que esta medida ataca a maior crítica direcionada ao Judiciário brasileiro, qual seja, a morosidade.

Finalmente, a decisão monocrática que abrevia o processo pode ser impugnada mediante recurso já previsto em lei.

#### **Art. 896-A**

A taxa de congestionamento de processos no Brasil atinge níveis superiores a 85%, segundo dados do Anuário “Justiça em Números” do Conselho Nacional de Justiça – CNJ, de 2016.

Enquanto a taxa de recorribilidade na Justiça Estadual Comum é de 9,5%, na Justiça do Trabalho este número é de 52%.

Essas estatísticas se traduzem na vida dos brasileiros em maior demora processual, especialmente no processo do trabalho, sendo que, na Justiça do Trabalho, essa questão é mais crítica por se tratar de verbas alimentares.

Premente, portanto, a necessidade de racionalização do sistema recursal. Um Tribunal Superior deve ater-se não ao julgamento de casos simplórios, mas à apreciação de matérias que tenham relevância nacional, seja jurídica, econômica, orçamentária e social, como ocorre em países desenvolvidos.

Finalmente, a transcendência recursal já existe na CLT. Estamos propondo apenas a sua regulamentação para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal.

#### **Art. 899**

A escassez de capital de giro é uma das principais dificuldades enfrentadas pelas empresas, que, ainda assim, são obrigadas a efetuar depósitos recursais para fins de apresentação de recursos na Justiça do Trabalho, que são destinados à conta vinculada do empregado no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Na medida em que a crise alcança vários setores da sociedade, é razoável uma medida que torne indisponível, como requisito de admissibilidade recursal, uma parcela do patrimônio das empresas. Considerando que, via de regra, a empresa é a parte recorrente em ações trabalhistas, é possível diminuir o ônus da interposição do recurso, mantendo na economia os valores que seriam objeto de depósito recursal.

Para tanto, estamos propondo a inserção de um § 9º ao art. 899 na CLT, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do Código de Processo Civil.

Tal medida, de certa forma, representa uma desoneração para as empresas, refletindo até mesmo no que se convencionou chamar “custo Brasil”.

A medida tampouco traz qualquer prejuízo aos reclamantes. No cumprimento da sentença, o reclamante exequente poderá receber diretamente da instituição financeira ou securitária o valor contido na fiança bancária ou na apólice de seguro, como hoje pode levantar o próprio depósito judicial.

Ressalte-se que as regras atuais para o depósito recursal são mantidas, apenas sendo acrescida nova possibilidade de garantia do juízo, no caso, a fiança bancária ou o seguro garantia judicial. Ademais, a exigência de que o valor seja 30% (trinta por cento) superior ao do depósito recursal significa

que um montante maior do crédito do reclamante será adimplido, independentemente de execução forçada.

Sobre este tema, foram acatadas, ao menos parcialmente, as Emendas: **26**, da Deputada Gorete Pereira (PR/CE); **49 e 98**, do Deputado Laércio Oliveira (SD/SE); **76**, do Deputado Celso Maldaner (PMDB/SC); **122**, do Deputado Vanderlei Macris (PSDB/SP); **179**, da Deputada Magda Mofatto (PR/GO); **208**, do Deputado Diego Andrade (PSD/MG); **272**, do Deputado Mauro Lopes (PMDB/MG); **294**, do Deputado Marinaldo Rosendo (PSB/PE); **346**, do Deputado Célio Silveira (PSDB/GO); **372**, do Deputado Major Olimpio (SD/SP); **462**, do Deputado Renzo Braz (PP/MG); **522**, do Deputado Jerônimo Goergen (PP/RS); **620**, do Deputado Paulo Abi-Ackel (PSDB/MG); **675**, do Deputado Valdir Colatto (PMDB/SC); **743**, do Deputado Arnaldo Jordy (PPS/PA) e da Deputada Carmen Zanotto (PPS/SC); **809**, do Deputado Rômulo Gouveia (PSD/PB).

2) Alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, - Art. 2º do Substitutivo

O art. 2º do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.

Ocorre que essa lei foi recentemente modificada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, sendo desnecessária a análise das modificações propostas no projeto.

Contudo, após a sanção da Lei nº 13.429, de 2017, verificamos que determinadas matérias que dela deveriam constar não ficaram bem definidas. Desse modo, estamos apresentando algumas alterações pontuais para complementá-la.

A primeira mudança é a inclusão do art. 4º-A para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C, também incluído, é para que sejam garantidas aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho

relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Por fim, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada.

3) Alterações na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990 – Art. 3º do Substitutivo

A alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, visa apenas adaptar a legislação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço à hipótese de extinção do contrato de trabalho, contida no art. 484-A do Substitutivo, para dela fazer constar expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, estamos acrescentando um inciso I-A ao art. 20 da lei.

4) Alterações na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 – Art. 4º do Substitutivo

A mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, é para adequá-la ao § 5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliamos as despesas que não integram o salário de contribuição.

5) Alterações na Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 – Art. 4º do Substitutivo

A alteração proposta ao art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, decorre dos relatos quanto à dificuldade de determinados setores empresariais em cumprir a norma relativa à contratação de um percentual de pessoas com deficiência, de acordo com o número de empregados da empresa.

A proposta retira da base de cálculo do percentual da cota prevista no art. 93 as funções cujo exercício seja incompatível com pessoas com deficiência ou reabilitadas, remetendo a definição dessas funções à negociação coletiva e, na ausência de norma coletiva, remete ao Ministério do Trabalho essa definição, desde que solicitada pelo empregador.

Além disso, discrimina as condições em que, não sendo alcançados os percentuais legais, as empresas ficam isentas de multa. Essas condições estão relacionadas à impossibilidade de cumprimento da norma por motivos alheios ao empregador. Com efeito, seria injusto imputar uma penalidade por algo que independe da vontade do empregador. Esse o motivo pelo qual o TST tem adotado diversos julgados que afastam a aplicação de multa em situações análogas à aqui descrita.

#### 6) Revogações – Art. 5º do Substitutivo

As revogações, via de regra, visam a adequar o texto legal às alterações promovidas nesta oportunidade, para que ele não reste incongruente.

Todavia há um componente nas revogações propostas que reforça a importância e a urgência em se modernizar a CLT. De fato, são inúmeros os dispositivos completamente ultrapassados que ainda hoje estão incorporados no texto da lei, sendo que a manutenção de alguns deles aproxima-se do ridículo.

Como já dissemos, há exemplos de dispositivos anacrônicos como o art. 84 e o art. 86, que ainda mencionam o “Território do Acre” e a “Comissão de Salário Mínimo”, cuja revogação estamos propondo em nosso Substitutivo, e que foi objeto da Emenda **790**, da Deputada Laura Carneiro.

Além disso, também citamos o art. 792, que permite que a mulher casada possa ajuizar ação na Justiça do Trabalho sem a assistência do marido, cuja proposta de revogação foi objeto da Emenda **318**, da Deputada Rosângela Gomes, que foi acatada.

## 7) Cláusula de vigência – Art. 6º do Substitutivo

Diante das providências que certamente terão que ser tomadas para adaptação à lei por parte dos empregadores e dos órgãos públicos, entendemos razoável estipular um prazo de 120 (cento e vinte) dias a partir da publicação da lei para que ela entre em vigor.

Por fim, não posso deixar de registrar o meu agradecimento a todos que nos auxiliaram durante o processo para a conclusão deste relatório. Em nome do Deputado Daniel Vilela, nosso presidente, agradeço a todos os deputados que estiveram presentes nas nossas reuniões, trazendo ideias, propostas e debatendo conosco maneiras de modernizar a legislação trabalhista brasileira. Agradeço à todos os especialistas que nos auxiliaram com o envio de sugestões e de estudos.

O meu agradecimento à Vivianne Ramos, Secretária-Executiva da Comissão, à Claudia Rady e a todos os servidores do Serviço de Comissões Especiais, que foram fundamentais na organização dos nossos trabalhos.

Agradeço, especialmente, aos integrantes do Grupo de Trabalho que foi formado para construir este relatório, que enfrentaram longas horas de trabalho para nos auxiliar a chegar nesse resultado: Dra. Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça, Dra. Thaís Mendonça Aleluia, Dr. Marlos Melek, Dr. Andre Carneiro, Eliezer Noletto, Claudia Torres, Rose Bianchi e Antonio Silva Neto, meu muito obrigado.

Ante o exposto, votamos:

a) pela constitucionalidade, pela juridicidade e pela boa técnica legislativa do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, e das Emendas nºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 113, 114,

115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 195, 196, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259, 261, 262, 263, 264, 265, 266, 267, 268, 269, 270, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 277, 278, 279, 280, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 347, 348, 349, 350, 351, 352, 353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 361, 362, 363, 364, 365, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 379, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 390, 391, 392, 393, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404, 405, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412, 413, 414, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 421, 422, 423, 424, 425, 426, 427, 428, 429, 430, 431, 432, 433, 434, 435, 436, 437, 438, 439, 440, 441, 442, 443, 444, 445, 446, 447, 448, 449, 450, 452, 453, 454, 455, 456, 457, 458, 459, 460, 461, 462, 463, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 472, 473, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 492, 493, 494, 495, 496, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 512, 513, 514, 515, 516, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 524, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534, 535, 536, 537, 538, 539, 540, 541, 542, 543, 544, 545, 546, 547, 548, 549, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 561, 562, 563, 564, 565, 566, 567, 568, 569, 570, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 578, 579, 580, 581, 582, 583, 584, 585, 586, 587, 588, 589, 590, 591, 592, 595, 596, 597, 598, 604, 605, 606, 607, 608, 609, 610, 611, 612, 613, 614, 615, 616, 617, 618, 620, 621, 622, 623, 624, 625, 626, 627, 628, 629, 630, 631, 632, 633, 635, 636, 637, 638, 639, 640, 641, 642, 643, 644, 645, 646, 647, 648, 649, 650, 651, 652, 653, 654, 655, 656, 657, 658, 659,



661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 669, 670, 671, 672, 673, 674, 675, 676, 677, 678, 679, 680, 681, 682, 683, 684, 685, 686, 687, 688, 689, 690, 691, 692, 693, 694, 695, 696, 697, 698, 699, 700, 701, 702, 703, 704, 705, 706, 707, 708, 709, 710, 711, 712, 713, 714, 715, 716, 717, 718, 719, 720, 721, 722, 723, 724, 725, 726, 727, 728, 729, 730, 731, 732, 733, 734, 735, 736, 737, 738, 739, 740, 741, 742, 743, 744, 745, 746, 747, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 759, 760, 761, 762, 763, 764, 765, 766, 767, 768, 769, 770, 771, 772, 773, 774, 775, 776, 777, 778, 779, 780, 781, 782, 783, 784, 785, 786, 787, 788, 789, 790, 791, 792, 793, 794, 795, 796, 797, 798, 799, 800, 801, 802, 803, 804, 805, 806, 807, 808, 809, 810, 811, 812, 813, 814, 815, 816, 817, 818, 819, 820, 822, 823, 824, 825, 826, 827, 828, 829, 830, 831, 832, 833, 834, 835, 836, 837, 838, 839, 840, 841, 842, 843, 845, 846, 847, 848, 849 e 850;

b) pela inconstitucionalidade das Emendas nºs 14, 35, 37, 39, 45, 88, 110, 138, 167, 198, 260, 325, 360, 451, 525, 619, 634, 660, 668, 821, 844;

c) e, no mérito, pela aprovação do Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, e das Emendas nºs 13, 16, 17, 31, 63, 65, 67, 69, 84, 86, 87, 89, 105, 107, 108, 111, 124, 134, 136, 139, 148, 166, 169, 170, 184, 195, 196, 199, 210, 222, 246, 256, 258, 261, 274, 305, 307, 318, 321, 344, 345, 349, 353, 356, 358, 361, 374, 416, 418, 420, 421, 424, 444, 448, 449, 452, 464, 467, 472, 474, 487, 489, 491, 495, 510, 511, 513, 530, 533, 536, 541, 543, 578, 596, 614, 617, 623, 625, 626, 627, 633, 635, 636, 638, 647, 679, 680, 699, 723, 725, 727, 728, 730, 742, 745, 762, 770, 774, 807, 822, 824, 825, 843, 847, 848, e pela aprovação parcial das Emendas nºs 10, 15, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 30, 32, 43, 44, 46, 47, 49, 50, 55, 56, 58, 59, 60, 66, 70, 71, 73, 74, 76, 77, 79, 80, 83, 85, 92, 93, 95, 96, 98, 99, 100, 101, 106, 109, 116, 117, 119, 120, 122, 123, 125, 126, 127, 130, 132, 133, 149, 150, 154, 163, 168, 171, 174, 176, 177, 179, 180, 183, 186, 193, 194, 197, 203, 205, 206, 208, 209, 211, 212, 213, 224, 225, 226, 228, 230, 239, 250, 252, 254, 255, 257, 259, 265, 267, 269, 270, 272, 273, 275, 276, 277, 280, 282, 284, 286, 290, 294, 296, 301, 302, 310, 315, 316, 331, 332, 333,

335, 338, 339, 340, 343, 346, 348, 350, 351, 357, 359, 365, 367, 369, 370, 372, 373, 375, 376, 377, 380, 382, 385, 388, 390, 393, 396, 397, 399, 401, 403, 405, 408, 412, 414, 417, 426, 430, 431, 435, 439, 440, 442, 446, 450, 456, 458, 460, 462, 463, 465, 466, 470, 475, 477, 479, 482, 485, 490, 492, 493, 496, 497, 499, 500, 501, 502, 503, 509, 512, 516, 518, 520, 522, 528, 529, 531, 532, 534, 538, 545, 546, 549, 561, 563, 564, 567, 568, 570, 583, 591, 595, 597, 609, 610, 611, 613, 615, 620, 621, 622, 624, 629, 632, 640, 641, 642, 644, 645, 648, 653, 654, 655, 656, 657, 659, 669, 671, 672, 673, 675, 677, 678, 681, 682, 683, 685, 688, 691, 692, 693, 694, 696, 702, 703, 704, 707, 708, 711, 713, 715, 719, 721, 735, 737, 739, 741, 743, 744, 746, 747, 759, 760, 764, 767, 769, 779, 783, 786, 789, 790, 791, 792, 797, 798, 799, 800, 802, 803, 805, 806, 808, 809, 811, 812, 813, 815, 817, 823, 826, 829, 830, 832, 834, 835, 836, 840, 841, 842, 849, 850, com Substitutivo;

3.c) e pela rejeição da Emendas nºs 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19, 25, 28, 29, 33, 34, 36, 38, 40, 41, 42, 48, 51, 52, 53, 54, 57, 61, 62, 64, 68, 72, 75, 78, 81, 82, 90, 91, 94, 97, 103, 104, 112, 113, 114, 115, 118, 121, 128, 129, 131, 135, 137, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 151, 152, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 165, 172, 173, 175, 178, 181, 182, 185, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 200, 201, 202, 204, 207, 214, 215, 216, 217, 218, 219, 220, 221, 223, 227, 229, 231, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 240, 241, 242, 243, 244, 245, 247, 248, 249, 251, 253, 262, 263, 264, 266, 268, 271, 278, 279, 281, 283, 285, 287, 288, 289, 291, 292, 293, 295, 297, 298, 299, 300, 303, 304, 306, 308, 309, 311, 312, 313, 314, 317, 319, 320, 322, 323, 324, 326, 327, 328, 329, 330, 334, 336, 337, 341, 342, 347, 352, 354, 355, 362, 363, 364, 366, 368, 371, 378, 379, 381, 383, 384, 386, 387, 389, 391, 392, 394, 395, 398, 400, 402, 404, 406, 407, 409, 410, 411, 413, 415, 419, 422, 423, 425, 427, 428, 429, 432, 433, 434, 436, 437, 438, 441, 443, 445, 447, 453, 454, 455, 457, 459, 461, 468, 469, 471, 473, 476, 478, 480, 481, 483, 484, 486, 488, 494, 498, 504, 505, 506, 507, 508, 514, 515, 517, 519, 521, 523, 524, 526, 527, 535, 537, 539, 540, 542, 544, 547, 548, 550, 551, 552, 553, 554, 555, 556, 557, 558, 559, 560, 562, 565, 566, 569, 571, 572, 573, 574, 575, 576, 577, 579, 580, 581, 582, 584,

585, 586, 587, 588, 589, 590, 592, 598, 604, 605, 606, 607, 608, 612, 616, 618, 628, 630, 631, 637, 639, 643, 646, 649, 650, 651, 652, 658, 661, 662, 663, 664, 665, 666, 667, 670, 674, 676, 684, 686, 687, 689, 690, 695, 697, 698, 700, 701, 705, 706, 709, 710, 712, 714, 716, 717, 718, 720, 722, 724, 726, 729, 731, 732, 733, 734, 736, 738, 740, 748, 749, 750, 751, 752, 753, 754, 755, 756, 757, 758, 761, 763, 765, 766, 768, 771, 772, 773, 775, 776, 777, 778, 780, 781, 782, 784, 785, 787, 788, 793, 794, 795, 796, 801, 804, 810, 814, 816, 818, 819, 820, 827, 828, 831, 833, 837, 838, 839, 845, 846.

Sala da Comissão, em                    de                    de 2017.

Deputado ROGÉRIO MARINHO  
Relator

## **SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016**

**(DA COMISSÃO ESPECIAL DESTINADA A PROFERIR PARECER AO PROJETO DE LEI Nº 6.787, DE 2016, DO PODER EXECUTIVO, QUE "ALTERA O DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 - CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO, E A LEI Nº 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, PARA DISPOR SOBRE ELEIÇÕES DE REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO E SOBRE TRABALHO TEMPORÁRIO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS")**

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943; a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974; a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990; a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991; e a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

Art. 2º .....

§ 1º .....

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo cada uma personalidade jurídica própria, possuírem direção, controle e administração centralizada em uma delas, exercendo o efetivo controle sobre as demais, em típica relação hierárquica, constituindo

grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal, que detém o efetivo controle das demais, e cada uma das outras empresas subordinadas.

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a 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.

§ 4º Não se aplica ao empregador urbano o disposto no § 2º do art. 3º da Lei nº 5.889, de 29 de junho de 1973. (NR)

Art. 3º.....

§ 1º Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

§ 2º O negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles. (NR)

Art. 4º.....

§ 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como extra o período que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem

como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII – troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa. (NR)

.....

Art. 8º .....

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (NR)

.....

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade, relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos

depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência:

I – a empresa devedora;

II – os sócios atuais; e

III – os sócios retirantes.

Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

Art. 11. O direito de ação quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

I – (Revogado)

II – (Revogado)

.....

§ 4º Tratando-se de ação que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei.

§ 5º A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de ação trabalhista, individual ou coletiva, com citação válida, ainda que venha a ser arquivada, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos. (NR)

Art. 11-A. Ocorre a prescrição intercorrente no processo do trabalho no prazo de dois anos.

§ 1º A fluência do prazo prescricional intercorrente inicia-se quando o exequente deixa de cumprir determinação judicial no curso da execução.

§ 2º A declaração da prescrição intercorrente pode ser requerida ou declarada de ofício em qualquer grau de jurisdição.

.....

Art. 47. O empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 desta Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência.

§ 1º Especificamente quanto à infração a que se refere o *caput*, o valor final da multa aplicada será de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por empregado não registrado, quando se tratar de microempresa ou empresa de pequeno porte.

§ 2º A infração de que trata o *caput* constitui exceção ao critério da dupla visita. (NR)

Art. 47-A. Na hipótese de não serem informados os dados a que se refere o parágrafo único do art. 41 desta Consolidação, o empregador ficará sujeito à multa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) por empregado prejudicado.

.....

Art. 58. ....

.....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

§ 3º (Revogado) (NR)

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

.....



§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

§ 4º Na hipótese de o contrato de trabalho em regime de tempo parcial ser estabelecido em número inferior a vinte e seis horas semanais, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3º, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais.

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas.

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário.

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (NR)

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 1º A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal.

.....

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

§ 4º (Revogado)

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (NR)

Art. 59-A. Podem ser ajustadas, por acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, quaisquer formas de compensação de jornada, desde que não seja ultrapassado o limite de dez horas diárias de trabalho e que a compensação se realize no mesmo mês.

Art. 59-B. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no *caput* deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

Art. 59-C. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional.

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

Art. 60. ....

Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. (NR)

Art. 61. ....

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

..... (NR)

Art. 62 .....

.....

III – os empregados em regime de teletrabalho.

..... (NR).

.....

Art. 71 .....

.....

§ 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

..... (NR)

.....

## TÍTULO II

.....

### CAPÍTULO II-A – DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no *caput* deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

.....

Art. 134. ....

§ 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um

deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

§ 2º (Revogado)

§ 3º É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado. (NR)

.....

## TÍTULO II-A

### DO DANO EXTRAPATRIMONIAL

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho exclusivamente os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I – a natureza do bem jurídico tutelado;
- II – a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III – a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV – os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V – a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI – as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII – o grau de dolo ou culpa;
- VIII – a ocorrência de retratação espontânea;
- IX – o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI – a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII – o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I – ofensa de natureza leve, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;

II – ofensa de natureza média, até dez vezes o último salário contratual do ofendido;

III – ofensa de natureza grave, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

.....

Art. 394-A. A empregada gestante ou lactante somente poderá trabalhar em ambiente insalubre mediante a apresentação de atestado médico que comprove que o ambiente não afetará a saúde ou oferecerá algum risco à gestação ou à lactação.

.....(NR)

.....

Art. 429 .....

.....

§ 3º O aprendiz que teve seu contrato transformado em contrato por prazo indeterminado não integrará a base de cálculo para fins do percentual mencionado no *caput* deste artigo.

§ 4º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no *caput* deste artigo as funções que forem incompatíveis com a aprendizagem, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 5º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com a aprendizagem, estas serão definidas pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitado pelo empregador.(NR)

.....

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

.....

§ 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica. (NR)

Art. 444. ....

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o *caput* deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (NR)

.....

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

Parágrafo único. A empresa sucedida responderá solidariamente com a sucessora quando ficar comprovada fraude na transferência.

.....

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do



estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

§ 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

§ 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6º Ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas:

- I – remuneração;
- II – férias proporcionais com acréscimo de um terço;
- III – décimo terceiro salário proporcional;
- IV – repouso semanal remunerado; e
- V – adicionais legais.

§ 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos a título de cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do

Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.

§ 9º A cada doze meses o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

.....

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.

Parágrafo único. A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para vestimentas de uso comum.

Art. 457 .....

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada e as comissões pagas pelo empregador.

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, vale refeição, mesmo pago em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

.....(NR)

Art. 458.....

.....

§ 5º O valor relativo à assistência, prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de

despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e coberturas não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea "q" do § 9º do art. 28 da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991 (NR)

.....

Art. 461 Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

§ 2º Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensada qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

§ 3º No caso do § 2º deste artigo, as promoções deverão ser feitas por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional.

.....

§ 5º A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria. (NR)

.....

Art. 468. ....

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança.

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (NR)

.....

Art. 477. Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º (Revogado)

.....

§ 3º (Revogado)

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I – em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II – em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

.....

§ 6º A liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, bem como o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados no prazo de dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º (Revogado)

.....

§ 10. A anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, desde que a comunicação prevista no *caput* deste artigo tenha sido realizada.  
(NR)

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Art. 477-B. Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

.....

Art. 482 .....

.....

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão.

.....(NR)

.....

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

.....

Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do *Regime Geral de Previdência Social* poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

.....

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### TÍTULO IV-A

#### DA REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

VIII – acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C. A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura.

§ 1º Será formada Comissão Eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

§ 2º Os empregados da empresa poderão se candidatar, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação.

§ 4º A comissão tomará posse no primeiro dia útil seguinte à eleição ou ao término do mandato anterior.

§ 5º Não havendo candidatos suficientes, a comissão de representantes dos empregados poderá ser formada com número de membros inferior ao previsto no art. 510-A desta Consolidação.



§ 6º Não havendo nenhum registro de candidatura, será lavrada ata e convocada nova eleição no prazo de um ano.

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representante dos empregados será de um ano, permitida uma recondução.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão por dois mandatos, consecutivos ou não, será considerado inelegível.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representante dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem permanecer sob a guarda da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

.....

Art. 545. Os empregadores ficam obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao Sindicato, quando por este notificados.

.....(NR)

.....

Art. 578. As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão,

sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

.....

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

..... (NR)

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

..... (NR)

.....

Art. 587. Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requeiram às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade. (NR)

.....

Art. 602. Os empregados que não estiverem trabalhando no mês destinado ao desconto da contribuição sindical, e que

venham a autorizar prévia e expressamente o recolhimento, serão descontados no primeiro mês subsequente ao do reinício do trabalho.

..... (NR)

.....

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I – pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II – banco de horas individual;

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV – adesão ao Programa Seguro-Emprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V – plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI – regulamento empresarial;

VII – representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII – teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX – remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X – modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI – troca do dia de feriado;

XII - identificação dos cargos que demandam a fixação da cota de aprendiz;

XIII – enquadramento do grau de insalubridade;

XIV - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XV – prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XVI – participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;
- IV – salário-mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

XIX – aposentadoria;

XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;

XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência

XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI – 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;

XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX – tributos e outros créditos de terceiros.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

.....

Art. 614. ....

.....

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (NR)

.....

Art. 620. As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. (NR)

.....

Art. 634. ....

§ 1º A aplicação da multa não eximirá o infrator da responsabilidade em que incorrer por infração das leis penais.

§ 2º Os valores das multas administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo. (NR)

.....

Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

.....

f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.

.....(NR)

.....

Art. 702. ....

I – em única instância:

.....

f) estabelecer ou alterar súmulas e outros enunciados de jurisprudência uniforme, pelo voto de pelo menos dois terços de seus membros, caso a mesma matéria já tenha sido decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas, podendo, ainda, por maioria de dois terços de seus membros, restringir os efeitos daquela declaração ou decidir que ela só tenha eficácia a partir de sua publicação no Diário Oficial;

.....

§ 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional.

§ 4º O estabelecimento ou a alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência pelos Tribunais Regionais do Trabalho deverão observar o disposto na alínea “f” do inciso I e o § 3º deste artigo, com rol equivalente de legitimados para sustentação oral, observada a abrangência de sua circunscrição judiciária. (NR)

.....

Art. 775. Os prazos estabelecidos neste Título serão contados em dias úteis, com exclusão do dia do começo e inclusão do dia do vencimento.

§ 1º Os prazos podem ser prorrogados, pelo tempo estritamente necessário, nas seguintes hipóteses:

I – quando o juízo entender necessário;



II – em virtude de força maior, devidamente comprovada.

§ 2º Ao juízo incumbe dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, adequando-os às necessidades do conflito de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito. (NR)

.....

Art. 790. ....

.....

§ 3º É facultado aos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais do trabalho de qualquer instância conceder, a requerimento ou de ofício, o benefício da justiça gratuita, inclusive quanto a traslados e instrumentos, àqueles que perceberem salário igual ou inferior a 30% (trinta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 4º O benefício da justiça gratuita será concedido à parte que comprovar insuficiência de recursos para o pagamento das custas do processo. (NR)

.....

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

§ 1º Ao fixar o valor dos honorários periciais, o juízo deverá respeitar o limite máximo estabelecido pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho.

§ 2º O juízo poderá deferir parcelamento dos honorários periciais.

§ 3º O juízo não poderá exigir adiantamento de valores para realização de perícias.

§ 4º Somente no caso em que o beneficiário da justiça gratuita não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a

despesa referida no *caput*, ainda que em outra lide, a União responderá pelo encargo.

.....

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações em face da Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo Sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I – o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º O beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa.

§ 5º São devidos honorários advocatícios na reconvenção.

.....

## TÍTULO X

### CAPÍTULO II

.....

## Seção IV-A

### Da Responsabilidade por Dano Processual

Art. 793-A. Responde por perdas e danos aquele que litigar de má-fé como reclamante, reclamado ou interveniente.

Art. 793-B. Considera-se litigante de má-fé aquele que:

I – deduzir pretensão ou defesa contra texto expresso de lei ou fato incontroverso;

II – alterar a verdade dos fatos;

III – usar do processo para conseguir objetivo ilegal;

IV – opuser resistência injustificada ao andamento do processo;

V – proceder de modo temerário em qualquer incidente ou ato do processo;

VI – provocar incidente manifestamente infundado;

VII – interpuser recurso com intuito manifestamente protelatório.

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

§ 1º Quando forem dois ou mais os litigantes de má-fé, o juízo condenará cada um na proporção de seu respectivo interesse na causa ou solidariamente aqueles que se coligaram para lesar a parte contrária.

§ 2º Quando o valor da causa for irrisório ou inestimável, a multa poderá ser fixada em até duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

§ 3º O valor da indenização será fixado pelo juízo ou, caso não seja possível mensurá-lo, liquidado por arbitramento ou pelo procedimento comum, nos próprios autos.

Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo se dará nos mesmos autos.

.....

Art. 800. Apresentada exceção de incompetência territorial no prazo de cinco dias a contar da notificação, antes da audiência e em peça que sinalize a existência desta exceção, seguir-se-á o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Protocolada a petição, será suspenso o processo e não se realizará a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

§ 2º Os autos serão imediatamente conclusos ao juiz, que intimará o reclamante e, se existentes, os litisconsortes, para manifestação no prazo comum de cinco dias.

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral, o juízo designará audiência, garantindo o direito de o excipiente e de suas testemunhas serem ouvidos, por carta precatória, no juízo que este houver indicado como competente.

§ 4º Decidida a exceção de incompetência territorial, o processo retomará seu curso, com a designação de audiência, a apresentação de defesa e a instrução processual perante o juízo competente. (NR)

.....

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I – ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II – ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

§ 1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§ 2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§ 3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (NR)

.....

Art. 840. ....

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

§ 2º Se verbal, a reclamação será reduzida a termo, em duas vias datadas e assinadas pelo escrivão ou secretário, observado, no que couber, o disposto no § 1º deste artigo.

§ 3º Os pedidos que não atendam ao disposto no § 1º deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito. (NR)

Art. 841. ....

.....

§ 3º Oferecida a contestação, ainda que eletronicamente, o reclamante não poderá, sem o consentimento do reclamado, desistir da ação. (NR)

.....

Art. 843 .....

.....

§ 3º O preposto a que se refere o § 1º deste artigo não precisa ser empregado da parte reclamada. (NR)

Art. 844. ....

.....

§ 1º Ocorrendo motivo relevante, poderá o presidente suspender o julgamento, designando nova audiência.

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

§ 4º A revelia não produz o efeito mencionado no *caput* se:

I – havendo pluralidade de reclamados, algum deles contestar a ação;

II – o litígio versar sobre direitos indisponíveis;

III – a petição inicial não estiver acompanhada de instrumento que a lei considere indispensável à prova do ato;

IV – as alegações de fato formuladas pelo reclamante forem inverossímeis ou estiverem em contradição com prova constante dos autos.

§ 5º Ainda que ausente o reclamado, presente o advogado na audiência, serão aceitos a contestação e os documentos eventualmente apresentados. (NR)

.....

Art. 847. ....

Parágrafo único. A parte poderá apresentar defesa escrita pelo sistema de processo judicial eletrônico até a audiência. (NR)

.....

### CAPÍTULO III

.....

#### Seção IV

##### Do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica

Art. 855-A. Aplica-se ao Processo do Trabalho o incidente de desconsideração da personalidade jurídica previsto nos arts. 133 a 137 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

§ 1º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I – na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta Consolidação;

II – na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III – cabe agravo interno se proferida pelo relator, em incidente instaurado originariamente no tribunal.

§ 2º A instauração do incidente suspenderá o processo, sem prejuízo de concessão da tutela de urgência de natureza cautelar de que trata o art. 301 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil.

### CAPÍTULO III-A

#### DO PROCESSO DE JURISDIÇÃO VOLUNTÁRIA PARA HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EXTRAJUDICIAL

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

§ 1º As partes não poderão ser representadas por advogado comum.

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.

Art. 855-C. O disposto neste Capítulo não prejudica os prazos estabelecidos no § 6º do art. 477 desta Consolidação e não afasta a aplicação da multa prevista no § 8º art. 477 desta Consolidação.

Art. 855-D. No prazo de quinze dias a contar da distribuição da petição, o juiz analisará o acordo, designará audiência se entender necessário e proferirá sentença.

Art. 855-E. A petição de homologação de acordo extrajudicial suspende o prazo prescricional da ação quanto aos direitos nela especificados.

Parágrafo único. O prazo prescricional voltará a fluir no dia útil seguinte ao do trânsito em julgado da decisão que negar a homologação do acordo.

.....

Art. 876. ....

Parágrafo único. A Justiça do Trabalho executará, de ofício, as contribuições sociais previstas na alínea a do inciso I e no inciso II do art. 195 da Constituição Federal, e seus acréscimos legais, relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e dos acordos que homologar. (NR)

.....



Art. 878. A execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo Juiz ou Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado.

Parágrafo único. (Revogado) (NR)

Art. 879. ....

.....

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

.....

§ 7º A atualização dos créditos decorrentes de condenação judicial será feita pela Taxa Referencial Diária (TRD), divulgada pelo Banco Central do Brasil, observado o art. 39 da Lei nº 8.177, de 1 de março de 1991. (NR)

.....

Art. 882. O executado que não pagar a importância reclamada poderá garantir a execução mediante depósito da quantia correspondente, atualizada e acrescida das despesas processuais, apresentação de seguro garantia judicial ou nomeação de bens à penhora, observada a ordem preferencial estabelecida no artigo 835 da Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 – Código de Processo Civil. (NR)

Art. 883-A. A decisão judicial transitada em julgado somente poderá ser levada a protesto, gerar inscrição do nome do executado em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas, nos termos da Lei, depois de transcorrido o prazo de sessenta dias a contar da citação do executado, se não houver garantia do juízo.

.....

Art. 896. ....

§ 1º-A .....

.....

IV – transcrever na peça recursal, no caso de suscitar preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional, o trecho dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário, e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

.....

§ 14. O relator do recurso de revista poderá denegar-lhe seguimento, em decisão monocrática, nas hipóteses de intempestividade, deserção, irregularidade de representação ou de ausência de qualquer outro pressuposto extrínseco ou intrínseco de admissibilidade. (NR)

Art. 896-A. ....

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I – econômica, o elevado valor da causa;

II – política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III – social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado;

IV – jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista.

§ 2º Poderá o relator, monocraticamente, denegar seguimento ao recurso de revista que não demonstrar transcendência, cabendo agravo desta decisão para o colegiado.

§ 3º Em relação ao recurso que o relator considerou não ter transcendência, o recorrente poderá realizar sustentação oral sobre a questão da transcendência, durante cinco minutos em sessão.

§ 4º Mantido o voto do relator quanto à não transcendência do recurso, será lavrado acórdão com fundamentação sucinta, que constituirá decisão irrecurável no âmbito do tribunal.

§ 5º É irrecurável a decisão monocrática do Relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria.

§ 6º O juízo de admissibilidade do recurso de revista exercido pela Presidência dos Tribunais Regionais do Trabalho limita-se à análise dos pressupostos intrínsecos e extrínsecos do apelo, não abrangendo o critério da transcendência das questões nele veiculadas. (NR)

.....

Art. 899. ....

.....

§ 4º O depósito recursal será feito em conta vinculada ao juízo e corrigido com os mesmos índices da poupança.

§ 5º (Revogado)

.....

§ 9º O valor do depósito recursal será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, entidades filantrópicas, empregadores domésticos, microempresas e empresas de pequeno porte.

§ 10 São isentos do depósito recursal os beneficiários da justiça gratuita e as empresas em recuperação judicial.

§ 11 O depósito recursal poderá ser substituído por fiança bancária ou seguro garantia judicial. (NR)

Art. 2º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....

Art. 4º-A. Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à empresa prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

..... (NR)

.....

Art. 4º-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4º-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora as mesmas condições:

I – relativas a:

a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;

b) direito de utilizar os serviços de transporte;

c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.

II – sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

§ 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a

salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos neste artigo.

§2º Nos contratos que impliquem mobilização de empregados da contratada em número igual ou superior a 20% (vinte por cento) dos empregados da contratante, esta poderá disponibilizar aos empregados da contratada os serviços de alimentação e atendimento ambulatorial em outros locais apropriados e com igual padrão de atendimento, com vistas a manter o pleno funcionamento dos serviços existentes.

.....

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

.....

Art. 3º O art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar acrescido do seguinte inciso I-A:

Art. 20. ....

.....

I-A – a extinção do contrato de trabalho prevista no art. 484-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943;

.....(NR)

Art. 4º. O art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 28. ....

.....

§8º. ....

a) (Revogado)

.....

§ 9º. ....

.....

q) o valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio da empresa ou por ela conveniado, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares;

.....(NR)

Art. 5º O art. 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 5º, 6º e 7º:

“Art. 93. ....

.....

§ 5º Ficam excluídas da base de cálculo do percentual da cota mencionada no *caput* deste artigo as funções que forem incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, assim definidas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º Na ausência de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho que definam as funções incompatíveis com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, a definição será feita pelo Ministério do Trabalho, desde que solicitada pelo empregador.

§ 7º Quando não forem alcançados os percentuais estabelecidos neste artigo, as empresas poderão ser isentadas de

multa, pelo prazo máximo de três anos, desde que atendidas simultaneamente as seguintes condições:

I – comprovem ter utilizado todos os meios possíveis para contratação, incluindo o contato com programas oficiais de colocação de mão de obra, sites e organizações não governamentais que atuem na causa da pessoa com deficiência e a oferta da vaga por meio de publicações em veículos de mídia local e regional de grande circulação;

II – comprovem que a não contratação ocorreu por razões alheias à vontade do empregador, conforme regulamento. (NR)

Art. 6º Revogam-se:

I – os seguintes dispositivos do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho:

- a) § 1º do art. 11;
- b) o § 3º do art. 58;
- c) o § 4º do art. 59;
- d) o art. 84;
- e) o art. 86;
- f) o art. 130-A;
- g) o § 2º do art. 134;
- h) o § 3º do art. 143;
- i) parágrafo único do art. 372;
- j) o art. 384;
- k) os §§ 1º, 3º e 7º do art. 477;
- l) o art. 601;
- m) o art. 604;
- n) o art. 792;

o) o parágrafo único do art. 878;

p) os §§ 3º a 6º do art. 896;

q) o § 5º do art. 899

II – a alínea “a” do § 8º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

III – o art. 2º da Medida Provisória nº 2.226, de 04 de setembro de 2001.

Art. 7º Esta lei entra em vigor 120 (cento e vinte) dias após a data de sua publicação.

Sala da Comissão, em                    de                    de 2017.

Deputado ROGÉRIO MARINHO  
Relator



**ANEXO C – PARECER DA COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS DO SENADO  
FEDERAL**



# SENADO FEDERAL

## PARECER (SF) Nº 34, DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº38, de 2017, que 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.

**PRESIDENTE:** Senador Tasso Jereissati

**RELATOR:** Senador Ricardo Ferraço

06 de Junho de 2017



**PARECER Nº           , DE 2017**

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que *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.*



Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

**I – RELATÓRIO**

Chega ao exame da Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017. Trata-se da reforma trabalhista, proposta pelo Poder Executivo, inicialmente como Projeto de Lei nº 6.787, de 2016 na origem.

O projeto faz uma série de alterações em normas vigentes, em especial na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943), mas também nas 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.

Após exame da CAE, a proposta ainda vai a exame da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ) e da Comissão de Assuntos Sociais (CAS).

Nesta Comissão, a proposta recebeu 193 emendas.

## II – ANÁLISE

Preliminarmente, não encontramos vícios no que concerne a técnica legislativa ou regimentalidade. De acordo com o art. 99 do Regimento Interno do Senado Federal, compete a esta Comissão de Assuntos Econômicos opinar sobre os aspectos econômicos e financeiros de qualquer proposição que lhe seja submetida, conforme o inciso I, e também sobre proposições pertinentes aos problemas econômicos do país, conforme o inciso III.

Tampouco vislumbramos óbices de juridicidade. O PLC nº 38, de 2017, coaduna com o ordenamento jurídico em vigor e o meio escolhido para a proposição, como projeto de lei ordinária, está adequado às modificações pretendidas. Ademais, a proposta tem o atributo da generalidade, possui potencial de coercitividade e inova o ordenamento jurídico.

No que tange à constitucionalidade, não identificamos ofensas materiais ao texto da Constituição em nenhuma das mais de 100 mudanças no arcabouço jurídico propostas pelo PLC. Pelo contrário, entendemos que a proposição em tela vai ao encontro de diversos objetivos e princípios de nossa Carta Magna.

Igualmente, inexistem vícios formais, incluindo de iniciativa, e o projeto respeita a **hierarquia das leis**, não invadindo temas que são reservados ao texto constitucional.

Ainda, oportuno ressaltar que, conforme a Constituição no inciso I de seu art. 22, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho. Adicionalmente, conforme o *caput* do art. 48, cabe a este Congresso Nacional dispor sobre todas as matérias de competência da União. Aliás, relembrar a previsão de tais dispositivos é conveniente em tempos de *populismo judicial*, um dos temas adereçados por esta reforma e que viola justamente os princípios constitucionais da legalidade, da separação dos Poderes e da conformidade funcional.



Feita esta preliminar, diante da riqueza deste debate e de controvérsias de caráter constitucional suscitadas pelos participantes das audiências públicas que realizamos e nas Emendas apresentadas, consideramos ser pertinente desenvolver de maneira mais densa a análise de constitucionalidade deste projeto de lei.

## 1. Constitucionalidade

O tema do trabalho é um tema caro a nossa Carta Cidadã. Ele está consagrado no art. 7º e seus 34 incisos, que elencam direitos das pessoas que trabalham nas áreas urbana e rural, e no art. 8º, que se dedica ao direito coletivo do trabalho. Entendemos que o projeto em tela preserva todos os direitos das pessoas previstos nestes dispositivos e os amplia, à medida que permite que mais trabalhadores possam deles usufruir.

Esta proposta se trata de uma conquista, ao passo que aprimora esses dispositivos. Aliás, primordial destacar o óbvio respeito da proposição ora analisada à hierarquia das normas. Novamente enfatizamos: nenhum dispositivo constitucional é ofendido. A proposição não modifica os arts. 7º e 8º, nem altera qualquer artigo, parágrafo, inciso ou alínea da Constituição.

Quando afirmamos que respeitamos por óbvio a hierarquia das leis, é para responder à tola tese de que esta reforma trabalhista ataca direitos constitucionais. Fosse esta a intenção, ela seria um tiro no pé, uma vez que prontamente a Corte Constitucional julgaria procedente a profusão de ações diretas de inconstitucionalidade que seriam pugnadas contra a norma. Esta narrativa é tão verossímil quanto à batalha de Itararé, a batalha que nunca houve.

Entretanto, o tema do trabalho está presente de maneira mais ampla na Carta Magna, permeando uma série de outros artigos, e esta reforma trabalhista deve ser analisada também à luz deles. Fundamentalmente, esta proposta se motiva por um específico princípio constitucional: o da **dignidade da pessoa humana**. É sob esta perspectiva que devemos entender uma reforma que intenciona que as pessoas realizem seu potencial e persigam seus sonhos.



Adicionalmente, avaliamos que a proposta vai ao encontro dos objetivos fundamentais da República elencados no art. 2º, em especial os do inciso II, de *garantir o desenvolvimento nacional*, e do inciso III, de *erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais*. Adicionalmente, ela está consoante com um dos mais importantes princípios da ordem econômica, apresentado no inciso VIII do art. 170: o princípio da *busca do pleno emprego*.

Ao analisar o tema trabalhista diante do texto constitucional, não se pode olvidar também do disposto no art. 193, que enuncia que a ordem social tem como objetivo o bem-estar social e a justiça social, tendo como base *o primado do trabalho*. Outro princípio a ser recordado, frequentemente esquecido em análises como esta, é um dos princípios da ordem econômica previsto no art. 170, inciso V: o da *defesa do consumidor*.

Em especial, esta é uma proposta voltada a garantir um direito previsto no rol de direitos sociais do art. 6º: o direito ao trabalho. Assim, a reforma trabalhista não deve ser entendida apenas como uma reforma que contempla os direitos do *trabalhador*, mas de maneira mais ampla, porque contempla o direito da *pessoa*.

Para discutir o PLC nº 38, de 2017, à luz da Constituição, é essencial entender o espírito da regulação das relações de trabalho que entremeia a Carta Cidadã, e como ela alterou o modelo de regulação das relações trabalhistas no Brasil. Como ensinou o Ministro do Supremo Tribunal Federal Luís Roberto Barroso, ao relatar o Recurso Extraordinário nº 590.415, a Carta de 1988 foi um marco ao fazer a transição de um modelo corporativo-autoritário para um modelo justaltrabalhista de caráter mais autônomo e democrático.

Diz o Ministro Luís Roberto Barroso:

Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor. (...) A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se



prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público.

Segundo o Ministro em seu voto, o modelo mais autônomo e democrático é o modelo tipicamente usado em democracias consolidadas e defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). São democracias em que há maior liberdade dos particulares em produzir as normas que regem suas relações de trabalho, especialmente por meio de acordos e convenções coletivas.

O Ministro Luís Roberto Barroso destaca que a Constituição é marco, transitando para este modelo, ao reconhecer os acordos e convenções coletivas como instrumentos legítimos de autocomposição e prevenção de conflitos; ao tornar explícita a possibilidade de seu uso; e ao atribuir aos sindicatos a representação das categorias, impondo sua participação nas negociações coletivas.

Este é, aliás, um tema caro a esta reforma. Como discutiremos de maneira mais detida na análise do mérito da proposta, a proposição em tela tem como um de seus eixos centrais a prevalência do negociado sobre o legislado, com uma série de salvaguardas para contemplar a desigualdade de poder negocial entre empregador e empregados. Talvez a principal proteção se faz ao privilegiar justamente a negociação *coletiva*. Trata-se de uma reforma pautada pelo imperativo da **flexibilização com proteção**.

Nesse sentido, é oportuno salientar que o entendimento do PLC nº 38, de 2017, para a questão das negociações coletivas coaduna com aquele do Supremo Tribunal Federal. Afirma o Ministro Gilmar Mendes, em seu voto em medida cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 323:

É preciso destacar, desde pronto, que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal tende a valorizar a autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas, nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição Federal.

Rememoremos o conteúdo do referido dispositivo:



Art. 7º 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;  
.....

Da mesma forma, o ilustre Ministro Teori Zavascki, ao relatar o Recurso Extraordinário nº 895.759, reiterou que “*esta corte conferiu especial relevância ao princípio da autonomia da vontade no âmbito do direito coletivo do trabalho*”.

A este respeito, é novamente tempestivo citar a argumentação do Ministro Luís Roberto Barroso no Recurso Extraordinário nº 590.415:

No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. (...) **A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas**, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva (...) **O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.**

Na mesma ocasião, o Ministro Gilmar Mendes se pronunciou no julgado deste Recurso Extraordinário enfatizando que “*é muito claro que o texto constitucional valoriza, de forma enfática, as convenções e os acordos coletivos*”. O Ministro realça que “*texto está lavrado com esse enfoque, no que diz respeito ao direito coletivo do trabalho*”, exemplificando o tratamento conferido pelo legislador constituinte à questão da jornada de trabalho, nos incisos XIII e XIV do art. 7º, que dão particular importância à negociação coletiva.

Considerado pelo Ministro particularmente ilustrativo da ênfase dada pela Constituição às negociações é o disposto no inciso VI que garante a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo: “*Veja-se que é uma cláusula de grande importância, mas o próprio constituinte previu que pode haver uma situação em que, para a manutenção do emprego seria necessária a redução.*”





Podemos complementar a reflexão do Ministro elencando outros dispositivos da Carta Magna concernentes aos direitos dos trabalhadores em que o constituinte optou por acentuar a relevância do acordo ou convenção coletiva. No art. 7º, temos os incisos VI, XIII, XIV e XXVI, por exemplo. No art. 8º, temos os incisos I, III, V, VI, VII e VIII.

Prescrevem estes dispositivos constitucionais:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em **convenção ou acordo** coletivo;

.....

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante **acordo ou convenção** coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo **negociação** coletiva;

.....

XXVI - reconhecimento das **convenções e acordos** coletivos de trabalho

.....

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

.....

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

.....

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;



VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

.....

Entretanto, ao longo da tramitação da proposta ora analisada no Congresso Nacional, esteve sempre presente a crítica de que não há atualmente óbices para que as negociações coletivas pactuem condições mais benéficas aos trabalhadores, nos moldes do *caput* do art. 7º da Constituição, que preconiza que são direitos dos trabalhadores, além dos previstos em seu rol, *outros que visem à melhoria de sua condição social*. Os impedimentos existiriam apenas quando o acordo ou convenção coletivos não se prestam a ser instrumento de criação ou ampliação de direitos, mas de sua redução.

Portanto, a discussão provocada pela reforma trabalhista neste tema é, em sua essência, sobre a quem cabe decidir o que é uma condição mais benéfica para o trabalhador: ele próprio ou um magistrado?

Neste sentido, é emblemática a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) em processo de 2007 relatado pelo Ministro José Luciano de Castilho Pereira, em que se pondera:

**O empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância.** (...) no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade.

Não pode ser este o direito do trabalho que o Congresso Nacional deseja. Tampouco é este o direito do trabalho que o legislador constituinte almejou.

Neste sentido, é conveniente resgatar entendimentos diversos dentro do Poder Judiciário e que vão ao encontro do anseio da reforma trabalhista, como decisão do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 3ª Região no ano de 2001 relatada pelo Desembargador Antônio Alvares da Silva:

**A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela,** em que a



vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz.

Por sua vez, entende a esse respeito o Ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, conforme relatado no Recurso Extraordinário nº 590.415:

**A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância.** De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação.

Entende o Ministro que é esta a essência do tema no texto constitucional: “*Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição*”.

De fato, o reconhecimento que o PLC nº 38, de 2017, faz às negociações coletivas está amparado não somente nos arts. 7º e 8º da Constituição, como também no mandamento do inciso XXXVI do art. 5º, que protege o *ato jurídico perfeito*.

Desta forma, a reforma trabalhista - em relação à negociação coletiva e a outros temas - também tem o objetivo de proteger as leis e a própria Constituição de uma ofensiva de decisões judiciais que invadem a competência do Congresso Nacional, afrontando os princípios constitucionais da separação dos Poderes (consagrado nos arts. 2º e 60 da Carta Magna) e da legalidade (consubstanciado no próprio *caput* do art. 5º), além do princípio da conformidade funcional.

Assim como o Ministro Luís Roberto Barroso reconhece na citação apresentada a necessidade de que a Constituição condicione as interpretações sobre o direito do trabalho, no Supremo Tribunal Federal também o Ministro Gilmar Mendes demonstrou inconformismo com esta questão, no julgamento da ADPF nº 323. No caso, que analisava as



negociações coletivas sob o ponto de vista da ultratividade, o Ministro identificou em Súmula do TST “*verdadeira fraude hermenêutica*” e “*autêntica jurisprudência sentimental, seguida em moldes semelhantes à adotada pelo bom juiz Magnaud*”.

O juiz Magnaud seria um juiz despreocupado com os textos legais e com linguagem panfletária. Esta é uma alegoria que ilustra o *populismo judicial* de que este relatório tratará adiante, na análise do mérito de mudanças trazidas pelo PLC nº 38, de 2017, no processo do trabalho e suas consequências sobre a segurança jurídica.

Encerramos esta discussão inicial sobre a constitucionalidade do projeto de lei analisado, em especial sua ênfase na prevalência do negociado sobre o legislado e no combate ao *populismo judicial*, com as conclusões do Ministro Relator Luís Roberto Barroso no emblemático Recurso Extraordinário nº 590.415 julgado pelo STF:

O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, **em prejuízo dos próprios trabalhadores.**

Um último ponto merece ser enfatizado sobre a constitucionalidade deste PLC, que modifica ritos do processo de trabalho com vistas a garantir a segurança jurídica e o estímulo à criação de empregos, como analisado mais adiante. **Não há e não poderia haver na proposta qualquer dispositivo contrário ao sagrado direito constitucional de acesso à Justiça, especialmente por parte dos mais pobres.** Este é um princípio que acompanha o próprio princípio da dignidade humana, e está previsto no art. 5º, inciso XXXV, da Carta Magna:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....

I - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;



.....

Nossa avaliação é radical: **o direito ao acesso à Justiça é cláusula pétrea de nossa Constituição**. A proposta aqui analisada o consagra e respeita também o inciso LXXIV, do mesmo art. 5º, que prevê que “*o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos*”. Não há, e não poderia haver, na reforma trabalhista qualquer dispositivo que impeça o acesso dos mais pobres à Justiça do Trabalho, como teremos oportunidade de esclarecer reiteradamente neste relatório. Mais uma vez: não se altera uma garantia constitucional por lei ordinária.

Dessa maneira, iniciemos a análise do mérito da proposição, revisitando questões de constitucionalidade sempre que pertinente.

## **2. Mérito**

### **2.A Economia**

Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para esses brasileiros, desempregados ou informais, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

Desprotegidos de uma legislação que, ironicamente, é considerada protetora, esses trabalhadores levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, dele tampouco têm direito.

Em caso de acidente ou de incapacidade temporária, esses 55 milhões de pessoas desempregadas, desalentadas ou informais no Brasil não possuem direito ao auxílio-doença. Se a incapacidade for pior, permanente, não farão jus à aposentadoria por invalidez. Se falecerem, não poderão deixar



pensão por morte para suas famílias. Se engravidarem, milhões de mulheres brasileiras não terão direito à licença-maternidade ou ao salário-maternidade.

Os dados oficiais de desemprego e informalidade são avassaladores, impressionam por mostrar como parcela tão expressiva da população brasileira vive de maneira tão precária, e impressionam também pela incapacidade de sensibilizar tantos membros da nossa elite política e jurídica, defensores da estrutura trabalhista atual, que possuem uma glacial indiferença ao drama dessas famílias.

Analisemos brevemente estes números. A força de trabalho no Brasil soma em 2017 cerca de 103 milhões de pessoas, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, a PNAD Contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Esta força de trabalho inclui a população empregada e a população desempregada. Desde setembro de 2016, no entanto, o IBGE trouxe dados ainda mais preocupantes sobre o nosso mercado de trabalho, que passaram a computar nas estatísticas oficiais a chamada *força de trabalho potencial*.

Essas eram pessoas até então invisíveis, muito embora vivam situações críticas. Estes são os trabalhadores “desalentados”, aqueles que estão dispostos a aceitar um emprego, mas não procuraram um no mês de referência das pesquisas amostrais. São um símbolo do fracasso do funcionamento do nosso mercado de trabalho, porque de certa forma são tão desempregados que nem mais desempregados são considerados. E eles são mais de 6 milhões.

Temos assim, uma força de trabalho ampliada, somando ocupados, desocupados e desalentados de cerca de 110 milhões de pessoas. Somados desocupados e desalentados, temos os mais de 20 milhões fora do mercado de trabalho a que nos referimos no início desta seção. Entretanto, dos 90 milhões de brasileiros restantes, parte significativa é atingida pela informalidade, isto é, estão fora da proteção da legislação trabalhista.

Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), em publicação de abril de 2017 do *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, a informalidade no mercado de trabalho é de cerca de 39%, totalizando cerca de 35 milhões. Frisa-se, aliás, que este indicador se



manteve alto mesmo no período de *boom* das *commodities* e de ápice do bônus demográfico que provocou um desemprego baixo no país em anos recentes.

Essa ressalva é essencial para aqueles que apresentaram com frequência na tramitação desta proposta o insensível argumento de que a crise do mercado de trabalho no Brasil é conjuntural. Segundo o Ipea, a crônica taxa de informalidade no país era de quase 41% em 2013, nosso saudoso período “áureo” no mundo do trabalho.

Com quase 40% de informais, isso quer dizer que apenas cerca de 55 milhões de trabalhadores ocupados possuem algum grau de formalização e proteção. Dessa forma, concluímos nosso raciocínio: temos outros 55 milhões de brasileiros excluídos da proteção da CLT, seja porque não possuem carteira assinada, seja porque não possuem emprego ou seja porque não possuem mais nem ânimo de procurar um.

Os 55 milhões de brasileiros excluídos das leis trabalhistas representam um contingente equivalente às populações inteiras da Argentina, do Paraguai e do Uruguai. Somadas.

**Esta é uma reforma para toda a sociedade.** Para manter as conquistas e direitos daqueles que possuem emprego formal, e para os demais, os 55 milhões que vivem em insegurança, sem saber como pagar as contas do próximo mês, que não são representados por grupos de interesse, que não sensibilizam os defensores do populismo judicial ou de normas arcaicas das leis trabalhistas.

O Congresso Nacional precisa olhar também para esses 55 milhões. O Parlamento tem de ser sentinela também desta metade muda da força de trabalho. Afinal, não existe “*Sindicato Nacional de Desempregados*” ou “*Federação Brasileira dos Trabalhadores que já Desistiram de Procurar Emprego*”.

A legislação trabalhista e a jurisprudência trabalhista podem ser muito boas para os *incluídos*. O Congresso Nacional tem que olhar para o conjunto da sociedade, preservando os direitos e conquistas dos *incluídos*,



mas tendo cuidado também para com os *excluídos*. São eles os verdadeiros **precarizados** da nossa sociedade.

Tampouco podemos concordar com o argumento que parte desses excluídos, os informais, têm parcialmente acesso a seus direitos porque podem acionar a Justiça do Trabalho e buscar reparação. Trata-se de um argumento cruel, que minimiza o sofrimento dos informais e busca apenas justificar o funcionamento de uma estrutura disfuncional e as vantagens daqueles que dela se beneficiam mais.

Porém, os dados gerais sobre desemprego, informalidade e desalento não contam toda a história. Estes dados agregados não retratam adequadamente a situação dos grupos mais vulneráveis da sociedade.

Segundo o IBGE, em 2016 a taxa de desemprego das mulheres foi 30% maior do que a dos homens. A taxa de desemprego dos jovens é mais que o dobro da taxa de desemprego do conjunto da população. Entre os negros, a taxa de desemprego é 50% do que entre os brancos. No Nordeste, o desemprego é quase 90% maior do que no Sul.

Ainda, de acordo com pesquisa do Ipea, o desemprego é dez vezes maior entre os 10% mais pobres do que entre os 10% mais ricos. É uma estatística perversa: os pobres são os mais suscetíveis à desocupação, e também são os que mais sofrem com os efeitos dela. Ao contrário do rico quando desempregado, o pobre não possui patrimônio ou reservas para consumir, não tem acesso a crédito e em geral está conectado em redes de pessoas em situação semelhante.

Essencial salientar que a precariedade de nosso mercado de trabalho vitimiza especialmente as crianças. Sabemos que, em nosso país, a pobreza está desproporcionalmente concentrada nelas. Se entre os idosos apenas 10% encontra-se no estrato mais pobre da população, mais de 30% das crianças nele estão – segundo a demógrafa do Ipea Ana Amélia Camarano e outros pesquisadores. Evidentemente que essas crianças não vivem sozinhas: vivem predominantemente em famílias em que a mãe e o pai têm acesso deficiente ao mercado de trabalho.





Buscar soluções para o problema do desemprego não é, porém, apenas um desafio econômico e social, mas um imperativo ético, moral. Desemprego não significa apenas menos renda, segurança e conforto para as famílias brasileiras. Como ensinou o trabalho pioneiro da psicóloga austro-inglesa Marie Jahoda, desemprego também significa privação, estando associado à identidade, ao convívio social e ao senso de propósito de um indivíduo.

Senadoras e Senadores, diante dos números, provoço uma reflexão. Temos 55 milhões de brasileiros que estão fora da proteção da legislação e da jurisprudência trabalhista, ou cerca de 50% da nossa força de trabalho – conceito que já desconsidera, aliás, pessoas que não têm condições físicas ou pessoais de trabalhar, ou não estão disponíveis para fazê-lo. Esta larga parcela da população tem incidência maior de pobres, de mulheres, de jovens, de negros, e de brasileiros das regiões menos industrializadas.

Deve o Congresso Nacional virar às costas a essas pessoas? Não é evidente que as leis que regem as relações de trabalho no Brasil estão alienadas a essa realidade? É esse o espírito dos objetivos fundamentais da República consagrados em nossa Carta Cidadã?

**O futuro é o que fazemos agora.** E o futuro é aprovar uma reforma trabalhista para criar um mercado de trabalho que funcione para todos, que gere oportunidade para todos e que permita que as brasileiras e os brasileiros realizem todo o seu potencial e rumem à prosperidade.

Ou vamos esperar mais 74 anos para mudar esta legislação? Ilustrativamente, no 1º de maio de 1943 em que a CLT foi decretada pelo regime autoritário de Vargas, a capa da *Folha da Manhã* noticiava batalhas da Segunda Guerra Mundial na Tunísia e um dos patrocinadores anunciava aos leitores na capa um novo serviço: o eletrochoque. O mundo mudou, o Brasil mudou, e agora cabe ao Congresso Nacional e aos representantes democraticamente eleitos pela sociedade aprimorar uma legislação anacrônica imposta por um regime autoritário, que tanto prejuízo traz nos dias de hoje.

Não fomos capazes ao longo de décadas de incluir o conjunto dos brasileiros. **Não podemos ter medo do novo.** Existem caminhos



alternativos ao que trilhamos até agora. Não temos de ter receio em olhar para democracias que deram certo, que edificaram economias inclusivas, que buscaram outro caminho. O mundo já enfrenta este problema com êxito há muitos anos.

Agora é justamente o momento de nós criarmos este conjunto de diretrizes, de alternativas, que vão contribuir para a inclusão no mercado de trabalho. “*Nunca deixe uma crise ser desperdiçada*”, teria dito o estadista britânico Winston Churchill. Esta crise que penaliza milhões de pessoas no Brasil é justamente grave demais para ser desperdiçada.

O presidente americano John F. Kennedy refletiu em um de seus discursos mais famosos que em chinês a palavra *crise* se escreve com dois caracteres: um significa *ameaça*, o outro significa *oportunidade*. É neste sentido que a reforma trabalhista deve ser encarada: como uma oportunidade em um momento de crise.

Afinal, não seria anos atrás que faríamos uma mudança como esta, quando apesar de indicadores como produtividade e informalidade continuarem frágeis, os dados de emprego e de renda melhoravam e sugeriam alguma bonança. O momento da mudança é agora.

Não subestimemos o poder de um mercado de trabalho inclusivo na vida das pessoas. Da redução de desigualdade da renda domiciliar ocorrida entre 2001 e 2011, nada menos do que 58% foi resultante de ganhos no mercado de trabalho, tanto de emprego formal quanto de salário. Esta é a conclusão de estudo do economista Marcelo Neri, presidente do Ipea e Ministro da Secretaria de Assuntos Estratégicos no Governo Dilma Rousseff.

O achado contrasta com o papel do aumento real dos menores benefícios previdenciários, que contribuíra com 19% da queda de desigualdade de renda domiciliar, o do Bolsa Família, que contribuíra com 13%, e o do Benefício de Prestação Continuada, que contribuíra com 4%. Independentemente da interpretação que se faça sobre os determinantes do desempenho do mercado de trabalho na década passada, os números deixam claro o potencial que ele tem para melhorar a vida das pessoas. Sejam claros: **um mercado de trabalho que funcione é a melhor política social.**



## Produtividade

Nesta discussão, não podemos nos esquecer de um outro indicador essencial do mercado de trabalho que determina o crescimento econômico de qualquer país: o de produtividade. Este indicador está estagnado há décadas no Brasil, e assim esteve mesmo no período dourado de nosso mercado de trabalho.

Essa é uma observação importante para muitos críticos desta reforma que defendem que o mercado de trabalho funcionou muito bem nos anos 2000 até antes da crise, com a legislação trabalhista e o populismo judicial operando da maneira que operam hoje. Não é verdade. Não funcionou bem: apesar de um desemprego mais baixo, convivemos com indicadores débeis de informalidade, de produtividade e de rotatividade.

Aliás, em se tratando de rotatividade, no “bom” ano de 2013, segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), a taxa de rotatividade líquida foi de 43%. É uma taxa cronicamente alta, que expõe uma realidade conhecida: os vínculos de trabalho no Brasil duram muito menos do que em outros países, estimulados em parte pela rigidez de nossa legislação trabalhista. Ninguém investe em um contrato de trabalho que deve durar pouco.

Perdemos em qualificação, em produtividade, em relações de trabalho pouco cooperativas. Quem mais perde é o trabalhador, que fica menos capacitado para suas ocupações futuras, com sérias limitações ao crescimento de sua renda.

Assim, é fundamental observar que o crescimento da produtividade deve ser uma agenda deste Congresso Nacional voltada a um destinatário principal: o trabalhador. Longe de ser apenas um jargão, um termo técnico e abstrato de economistas, a produtividade representa a capacidade que o trabalhador terá de gerar renda para sua família, provendo-a com conforto e segurança.

Segundo os economistas Fabio Giambiagi e Alexandre Schwartzman, nosso problema nesta seara é tão grave que o crescimento da produtividade deveria se tornar uma “*obsessão nacional*”. Mesmo



acadêmicos de orientação heterodoxa reconhecem que o caminho para o desenvolvimento passa pelo estratégico aumento da produtividade do trabalho, como a professora Denise Gentil, da UFRJ.

De acordo com o pesquisador do Ipea Gabriel Squeff, em estudo de 2012, a taxa de crescimento anual da produtividade entre 2000 e 2009, considerado por muitos um bom momento do mercado de trabalho, foi de apenas 1%. Na indústria, em especial a de transformação, o crescimento médio chegou a ser *negativo*.

Por sua vez, os economistas Thiago Miguez, da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) e do BNDES, e Thiago Moraes, da UFRJ e da Petrobras, mostram em estudo de 2014 que o crescimento da produtividade do trabalho no Brasil entre 1995 e 2009 ficou muitíssimo abaixo do crescimento de países emergentes, em especial da China, e até abaixo do de economias maduras, em especial os Estados Unidos. O Brasil está ficando para trás.

Diversos outros autores e estudos mostram situação semelhante, como os presentes em coletâneas recentes feitas pela academia brasileira, entre elas a organizada pelo consultor legislativo Luiz Ricardo Cavalcante e a economista do Ipea Fernanda De Negri em 2014, e aquela organizada pelos economistas Fernando Veloso, Pedro Ferreira, Fabio Giambiagi e Samuel Pessoa em 2013, para citar só algumas.

Um país com esses indicadores de produtividade do trabalho, e com larga parcela de sua elite e opinião pública considerando-os satisfatórios – como os críticos desta proposta – não será um país que conseguirá alcançar seus objetivos nacionais de garantia do desenvolvimento nacional, erradicação da pobreza e redução de disparidades.

Outro importante argumento a ser combatido, vocalizado em especial pelos juristas do Ministério Público do Trabalho e pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra) é o de que não há evidências empíricas de que reformas trabalhistas gerem emprego ou melhore o desempenho do mercado de trabalho. O assunto de fato é complexo, mas negar a existência de uma ampla literatura embasando esta reforma é no mínimo uma postura obscurantista.



O artigo seminal neste sentido é o do economista russo-americano Andrei Schleifer, atualmente o economista mais citado na academia mundial, segundo o índice *RePEc*. Com seus co-autores, no estudo “*A Regulação do Trabalho*”, de 2003, ele conclui com base na legislação de diversos países e utilizando avançadas técnicas econométricas, que a rigidez das leis trabalhistas tem um efeito alto e deletério no nível de emprego e no crescimento econômico. Concluíram também que uma regulação pesada das relações de trabalho está associada a uma economia informal maior, a uma baixa taxa de participação na força de trabalho e alto desemprego, atingindo especialmente os jovens. Assinam o estudo também o economista búlgaro Simeon Djankov, o argentino Rafael La Porta, o mexicano Florencio López-de-Silanes e o colombiano Juan Botero.

De 2003 para cá, outros estudos internacionais se basearam nesta pesquisa seminal, ampliando ou minimizando suas conclusões. Um amplo apanhado do estado de arte desta literatura foi feito pelo sociólogo José Pastore, professor da Universidade de São Paulo (USP), que recebemos em audiência pública em 10 de maio. Entrar nos detalhes desta extensa literatura evidentemente foge ao propósito deste relatório, mas negar a existência de evidências a respeito dos efeitos da rigidez do mercado de trabalho no desemprego e no crescimento não é algo que pode ser feito da maneira panfletária como foi feito no debate desta reforma justamente pelos grupos tidos como mais esclarecidos e que deveriam qualificar a discussão, e não a empobrecer.

Em especial, nos chama a atenção a insistência ao longo da tramitação desta proposta de usar como exemplo a reforma trabalhista da Espanha, que seria, segundo estudos selecionados por membros do Ministério Público e de outras entidades, evidências de que a reforma trabalhista não gera emprego. Trata-se de um caso emblemático, tanto por ter sido muito usado ao longo desta tramitação, quanto pelo fato da Espanha, como o Brasil, ter escolhido promover uma reforma para contornar a grave situação do mercado de trabalho. Encaremos, portanto, o desafio de entrar neste debate de maneira séria.

A reforma trabalhista da Espanha data de 2012. Em estudo já de 2014, os economistas Victor Aguirregabiria, da Universidade de Toronto, e



Cesar Alonso-Borrego, da Universidade Carlos III de Madrid, identificaram “*importantes efeitos positivos*” da reforma no total de emprego, de 3,5%, e na rotatividade. Com técnicas estatísticas e dados de mais de 2 mil empresas espanholas, pode-se considerar a conclusão uma conclusão científica, e não panfletária. Os pesquisadores defendem que a reforma espanhola foi tímida e, fosse mais ousada, teria também um relevante impacto no crescimento da produtividade.

No mesmo sentido, segundo publicação de 2014 da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), a reforma trabalhista da Espanha conseguiu em apenas 2 anos aumentar as contratações, reduzir a duração do desemprego e minimizar o dualismo do mercado de trabalho – que é tão crítico no Brasil. Uma série de outras evidências empíricas e publicadas em relação à reforma trabalhista espanhola existem, e elas não ratificam o posicionamento radical dos críticos da reforma trabalhista brasileira que usaram insistentemente a Espanha como exemplo de seu insucesso.

Outro exemplo muito usado pelos críticos se refere às leis trabalhistas na França. É tempestivo citar publicação de 17 de maio de 2017, entre professores de economia de diversas universidades mundiais, inclusive agraciados com o Prêmio Nobel, sobre os efeitos esperados de reforma trabalhista na França. A pesquisa é do *Painel de Especialistas do Fórum da Iniciativa de Mercados Globais (IGM)* da Universidade de Chicago. 85% dos especialistas consideravam que a reforma traria ganhos de produtividade, e apenas 5% discordaram. 72% consideram que traria redução de desemprego, com 3% de discordantes.

Assim, são incompreensíveis as afirmações categóricas apresentadas em audiências públicas e em manifestações escritas de que a experiência de outros países em reformar a regulação que rege as leis de trabalho não trouxe ganhos para o trabalhador, como queda no desemprego, ou de que não existem evidências nesse sentido. O tema é complexo e merece ampla reflexão, mas não deveria ter sido tratado da maneira rudimentar e irresponsável como foi ao longo desta discussão.

É mais pacífica a visão dos economistas luso-brasileiro Nauro Campos e do americano Jeff Nugent, pesquisadores associados ao Instituto



de Economia do Trabalho (IZA), da Suíça. Eles publicaram em 2012 um índice de rigidez da legislação trabalhista baseado em impressionantes 144 países. O indicador sintetiza o tratamento dessa legislação para itens como a existência de modalidades alternativas de contrato (como o trabalho intermitente); o custo de contratar um trabalhador; o custo e os processos para desligamento; e jornada anual (que inclui férias e feriados).

Nesta comparação, o Brasil ocupa a 132<sup>a</sup> entre 144 países, com uma das legislações mais rígidas do mundo. Piores do que o Brasil estão países como Rússia, Moçambique, Ucrânia, Comores, Venezuela, Panamá, Angola e Bielorrússia. Já entre os países com legislação trabalhista mais flexível estão Japão, Nova Zelândia, Estados Unidos, Hong Kong, Canadá e Singapura.

Evidente que a comparação internacional para a rigidez da legislação trabalhista não deve isoladamente basear uma reforma como a aqui analisada. Esse índice deve ser analisado em conjunto com outros dados do mercado de trabalho. Como contraexemplo, a Holanda tem uma das legislações trabalhistas mais rígidas do mundo, e o Suriname uma das melhores, mais flexíveis.

O nosso problema é que no Brasil também são preocupantes os dados de desemprego, de informalidade, de desalento, de rotatividade e de produtividade – quase todos débeis de maneira crônica. A comparação com o resto do mundo evidencia, portanto, que algo está errado.

Por esta perspectiva, é pertinente analisar esta reforma sob o ângulo de publicações de 2013 do Banco Mundial e de 2014 do Instituto de Economia do Trabalho (IZA), assinada pelo professor canadense Gordon Betcherman. Elas tratam do desafio de desenhar a legislação que regula o mercado de trabalho em países emergentes.

Assim, uma legislação trabalhista generosa, que é bem-intencionada mas é alienada da realidade, vai prejudicar justamente os trabalhadores que vias proteger, restringindo a criação de vagas formais e o crescimento da renda via produtividade. Em outro extremo, leis trabalhistas muito flexíveis vão evidentemente desproteger os trabalhadores.



Estes dois extremos de legislação trabalhista com regras excessivas ou insuficientes são chamadas de *abismos*. Entre eles, não há um único ponto que configure uma legislação trabalhista perfeita, ideal. Entre os abismos, haveria ao invés um *planalto* de opções que o legislador tem, que não arrastem o mercado de trabalho ao *abismo* da precarização, nem ao *abismo* da pobreza e desemprego.

É neste planalto que queremos chegar, saindo do abismo do desemprego e da informalidade. Queremos um mercado de trabalho mais eficiente e que também proteja as trabalhadoras e trabalhadores. Nosso intuito é, portanto, a **flexibilização com proteção**.

### **Antecedentes da crise**

É claro que não podemos considerar que esta reforma é uma “bala de prata” que resolverá sozinha e magicamente os problemas de renda da nossa população. Emprego e crescimento da produtividade não podem ser meros resultados de uma votação no Parlamento, muito embora a reforma aqui proposta abra caminho para que a floresça a criação do emprego formal e da produtividade. Só não podemos deixar de ter em mente que muitas outras reformas são necessárias para que o país que cresça novamente e de maneira sustentável.

Já demos alguns passos nesse sentido aprovando a Emenda Constitucional nº 95, do Novo Regime Fiscal, e daremos outros se aprovarmos as reformas da Previdência, a tributária e outras reformas microeconômicas. Infelizmente, há muito trabalho a ser feito justamente porque foi com muito trabalho e dedicação que essa crise foi gerada.

No quadriênio 2014-2017 teremos ficados 10% mais pobres, pela métrica da renda *per capita*, uma façanha que só tem paralelo na história da República com a crise do início da década de 80, a década perdida.

Em 2014, o gasto público do governo federal atingiu quase 19% do Produto Interno Bruto (PIB), frente a menos de 14% em 1997. Em decorrência foram necessárias ao longo dos anos doses cavalares de aumento da carga tributária e juros altos para tornar nossa dívida palatável. Com impostos altos sobre um sistema ineficiente e acesso ao crédito tão caro,





nossos empreendimentos ficaram sufocados, e junto com eles a criação de bons empregos.

Como a opção dos governantes de plantão foi usar esse aumento da despesa para pagar despesas correntes, ficou severamente comprometido também o investimento público, exatamente a parcela do orçamento que expande a capacidade da economia e que poderia reduzir as restrições estruturais sobre a atividade econômica e a geração de empregos. Estamos falando de construção de escolas, de ferrovias, de investimento em ciência e tecnologia, para ficar só em alguns.

Entretanto, a criação desta crise não teve esforços apenas no nível macro. Com o maná do superciclo das *commodities* e a ampla liquidez do mercado externo, nossos mandatários se sentiram à vontade para inferir também no nível micro. Tornamos-nos mais fechados, dando proteção contra competição externa, por meio de tarifas comerciais, para grupos organizados pouco eficientes em suas produções. Também não houve timidez em avançar sobre a regulação de setores estratégicos, como o elétrico e o de óleo e gás, com consequências adversas em cadeia sobre a atividade produtiva.

Substituiu-se tacitamente o consagrado tripé macroeconômico por uma aventura apelidada de *Nova Matriz Econômica*, que represou preços e tarifas para controlar a inflação, um corolário da redução voluntariosa da taxa de juros – que também foi acompanhada, aliás, por uma maior participação dos bancos públicos no mercado de crédito, com resultados duvidosos – e intenções também.

Para contornar o superávit primário, uma das pernas do tripé, passamos por anos e anos de contabilidade criativa, cujas invenções ainda estão sendo desarmadas até agora. O resultado foi um *impeachment*, o crescimento explosivo da dívida pública e a perda de confiança que ainda abala o investimento tão necessário para a retomada da economia e a criação de empregos.

Apesar de tantas iniciativas, os regentes da crise não atacaram causas estruturais que limitam o aumento de nossa produtividade. A qualidade de nossa infraestrutura continua sendo constrangedora, a de nossa educação continua sendo motivo de vergonha nacional, nossa burocracia



continua sendo ineficiente e o sistema tributário continua sendo complexo e regressivo.

A rigidez da legislação trabalhista e o danoso populismo judicial na área também perduraram. Essa reforma é a oportunidade que temos de ajudar a consertar parte do estrago feito nos últimos anos e outros problemas mais antigos, e contribuir para uma economia com as oportunidades que os brasileiros tanto merecem.

## 2.B Histórico da CLT

Todavia, a necessidade de alterar as leis trabalhistas não é de hoje. O esforço que fazemos agora, de construir uma legislação que respeite o binômio flexibilidade e proteção, decorre das dezenas de alterações que a CLT sofreu no tempo terem sido insuficientes.

É essencial termos em mente que **as dinâmicas social, econômica e das relações de trabalho são mais velozes do que a lei**. Com esta reforma trabalhista, garantimos que a CLT se atualize a um país que mudou, ao passo também que permitimos que as normas que regem a vida das pessoas no mundo do trabalho possam se adequar, no futuro, com maior facilidade às mudanças que o legislador simplesmente não tem como prever hoje.

Também nos é necessário compreender que o advento das leis trabalhistas no Brasil no início da década 1940 do século passado se deu em um contexto de uma expressiva migração de brasileiros do meio rural para o meio urbano. Regras regulamentando o trabalho urbano eram, portanto, quase inexistentes ou de baixa eficácia. Ilustrativamente, a CLT foi decretada apenas 10 após a histórica pintura *Operários*, de Tarsila do Amaral, que retratava justamente essa migração e a nova vida do trabalho nas cidades. Naquele momento, a CLT foi um marco civilizatório do Brasil.

Por outro lado, devemos recapitular que a Consolidação foi criada em um momento em que, no mundo do trabalho, vivia-se o auge do chamado *fordismo* como paradigma da organização produtiva. De lá para cá, esse modelo se tornou obsoleto inicialmente com a difusão do *taylorismo* e, em anos recentes, com novas formas de organização que surgiram.



Nas últimas décadas, passamos por aquilo que o alemão Ulrich Beck e o espanhol Manuel Castells, referências na análise da sociologia do trabalho, chamam de *despadronização*. A literatura baseada nesses autores aponta o papel crucial que o desenvolvimento da tecnologia da informação teve em modificar a forma como entendíamos o trabalho, com a sua despadronização temporal e local.

A legislação, dessa forma, tem que se adaptar a novas formas de organização trabalho cada mais difundidas com essa despadronização, como as jornadas parciais, que se referem à despadronização temporal, e o teletrabalho, que se refere à despadronização no espaço, por exemplo. As pessoas precisam ter segurança jurídica para construir essas relações e desenvolverem plenamente seu potencial.

Passemos, portanto, a analisar o histórico de construção da legislação trabalhista que nos trouxe até aqui. A CLT foi, ao longo das décadas, alterada por diversas normas, incluindo uma série de Decretos-Lei de momentos de regime autoritário. Entre outras, as seguintes normas alteraram o texto original da Consolidação das Leis do Trabalho:

- **DECRETO-LEI Nº 8.079, DE 11 DE OUTUBRO DE 1945.**
- **DECRETO-LEI Nº 9.666, DE 28 DE AGOSTO DE 1946**, com atualizações para o trabalho noturno.
- **LEI Nº 861, DE 13 DE OUTUBRO DE 1949.**
- **LEI Nº 2.244, DE 23 DE JUNHO DE 1954.**
- **LEI Nº 2.924, DE 21 DE OUTUBRO DE 1956.**
- **LEI Nº 4.072, DE 16 DE JUNHO DE 1962.**
- **LEI Nº 4.589, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1964**, que reorganizou a burocracia responsável pela regulação do trabalho no Brasil.
- **DECRETO-LEI Nº 229, DE 28 DE FEVEREIRO DE 1967**, que trouxe dezenas de atualizações em temas diversos da CLT.
- **LEI Nº 5.381, DE 9 DE FEVEREIRO DE 1968.**
- **LEI Nº 5.442, DE 24 DE MAIO DE 1968.**
- **DECRETO-LEI Nº 926, DE 10 DE OUTUBRO DE 1969**, que instituiu a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).



- **LEI Nº 5.584, DE 26 DE JUNHO DE 1970**, que tratou de normas de Direito Processual do Trabalho e concessão e prestação de assistência judiciária na Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 5.686, DE 3 DE AGOSTO DE 1971**.
- **LEI Nº 6.386, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1976**, que dispôs sobre organização sindical.
- **DECRETO-LEI Nº 1.535, DE 15 DE ABRIL DE 1977**, que tratou sobre férias anuais.
- **LEI Nº 6.514, DE 22 DE DEZEMBRO DE 1977**, que trouxe importantes alterações sobre segurança e medicina do trabalho.
- **LEI Nº 7.414, DE 9 DE DEZEMBRO DE 1985**, novamente uma alteração relativa às férias anuais.
- **LEI Nº 7.855, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989**, que institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho.
- **LEI Nº 8.260, DE 12 DE DEZEMBRO DE 1991**, que modernizou as informações da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS).
- **LEI Nº 8.432, DE 11 DE JUNHO DE 1992**, que dispôs sobre a criação de Juntas de Conciliação e Julgamento nas Regiões da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 8.726, DE 5 DE NOVEMBRO DE 1993**, que tratou da falta ao serviço em caso de acidente de trabalho;
- **LEI Nº 8.921, DE 25 DE JULHO DE 1994**, que tratou da falta ao serviço em caso de maternidade.
- **LEI Nº 8.923, DE 27 DE JULHO DE 1994**, que instituiu a sanção a ser aplicada em caso de descumprimento da obrigatoriedade de conceder intervalo intrajornada para descanso e repouso.
- **LEI Nº 8.966, DE 27 DE DEZEMBRO DE 1994**, que dispôs sobre a jornada de gerentes e empregados com atividades externa.

Mais recentemente, a CLT foi revisitada nos governos dos presidentes Fernando Henrique Cardoso, Luiz Inácio Lula da Silva e Dilma Rousseff pelas seguintes normas:

- **LEI Nº 9.016, DE 30 DE MARÇO DE 1995**, que deliberou sobre férias anuais.



- **LEI Nº 9.528, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997**, que atualizou dispositivos relativos a pagamento e aposentadoria.
- **LEI Nº 9.601, DE 21 DE JANEIRO DE 1998**, que dispôs sobre o contrato de trabalho por prazo determinado.
- **LEI Nº 9.658, DE 5 DE JUNHO DE 1998**, que tratou da prescrição de créditos trabalhistas.
- **LEI Nº 9.756, DE 17 DE DEZEMBRO DE 1998**, que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito dos tribunais.
- **LEI Nº 9.957, DE 12 DE JANEIRO DE 2000**, que instituiu o procedimento sumaríssimo no processo trabalhista.
- **LEI Nº 9.958, DE 12 DE JANEIRO DE 2000**, que tratou das Comissões de Conciliação Prévia e da execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 10.035, DE 25 DE OUTUBRO DE 2000**, que estabeleceu procedimentos, no âmbito da Justiça do Trabalho, de execução das contribuições devidas à Previdência Social.
- **LEI Nº 10.097, DE 19 DE DEZEMBRO DE 2000**, que fez novas regulamentações dos contratos de aprendizagem.
- **LEI Nº 10.537, DE 27 DE AGOSTO DE 2002**, que tratou sobre custas e emolumentos da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 10.243, DE 19 DE JUNHO DE 2001**, que dispôs, entre outros, sobre horas *in itinere*.
- **MEDIDA PROVISÓRIA Nº 2.164-41, DE 24 DE AGOSTO DE 2001**, que trouxe inovações sobre o trabalho a tempo parcial e a suspensão do contrato de trabalho.
- **LEI Nº 10.270, DE 29 DE AGOSTO DE 2001**, que proibiu anotações desabonadoras na Carteira de Trabalho e Previdência Social.
- **LEI Nº 10.421, DE 15 DE ABRIL DE 2002**, que estendeu à mãe adotiva o direito à licença-maternidade e ao salário-maternidade.
- **LEI Nº 11.180, DE 23 DE SETEMBRO DE 2005**, que atualizou dispositivos relativos à contrato de aprendizagem.
- **LEI Nº 11.648, DE 31 MARÇO DE 2008**, que reconheceu formalmente as centrais sindicais.



- **LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008**, que tratou novamente sobre contrato de aprendizagem.
- **LEI COMPLEMENTAR Nº 123, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2006**, que dispôs sobre acordo e convenção coletiva para micro e pequenas empresas (MPE).
- **LEI Nº 11.495, DE 22 DE JUNHO DE 2007**, que dispôs sobre o depósito prévio em ação rescisória.
- **LEI Nº 12.275, DE 29 DE JUNHO DE 2010**, que trouxe atualizações de Direito Processual do Trabalho.
- **LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011**, que equiparou os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.
- **LEI Nº 12.619, DE 30 DE ABRIL DE 2012**, que tratou sobre a profissão de motorista.
- **LEI Nº 12.740, DE 8 DE DEZEMBRO DE 2012**, que atualizou a definição de atividades perigosas.
- **LEI Nº 12.873, DE 24 DE OUTUBRO DE 2013**, que fez atualizações sobre licença-maternidade da adotante.
- **LEI Nº 12.997, DE 18 DE JUNHO DE 2014**, que tratou sobre a profissão de motociclista.
- **LEI Nº 13.015, DE 21 DE JULHO DE 2014**, que dispôs sobre o processamento de recursos no âmbito da Justiça do Trabalho.
- **LEI Nº 13.103, DE 2 DE MARÇO DE 2015**, que estabeleceu novas regras para o regime de trabalho dos motoristas.
- **LEI Nº 13.146, DE 6 DE JULHO DE 2015** – a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – que alterou o contrato do aprendiz com deficiência.
- **LEI Nº 13.420, DE 13 DE MARÇO DE 2017**, que criou incentivos para a formação técnico-profissional de jovens no setor de esportes.

É relevante observar também que ao longo de todo este período uma série de normas importantes tentaram modernizar as relações de trabalho no Brasil, sem estarem necessariamente consolidadas no texto da CLT. Entre elas podemos destacar as seguintes:



- **LEI Nº 4.090, DE 13 DE JULHO DE 1962**, que criou o 13º salário.
- **LEIS Nº 4.214, DE 2 DE MARÇO DE 1963 e Nº 5.889, DE 8 DE JUNHO DE 1973**, que trataram sobre o trabalho rural no Brasil.
- **LEIS Nº 5.107, DE 13 DE SETEMBRO DE 1966, e nº 8.036, DE 11 DE MAIO DE 1990**, que regulamentaram o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).
- **LEI Nº 7.418, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1985**, que instituiu o Vale-Transporte.
- **LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990**, que regulamentou o seguro-desemprego e o abono salarial.
- **LEI COMPLEMENTAR Nº 150, DE 1º DE JUNHO DE 2015**, que trouxe avanços civilizatórios em relação ao trabalho doméstico.

Por fim, na regulação do mercado de trabalho no Brasil nas últimas décadas teve papel central o texto constitucional, especialmente a Carta Cidadã de 1998. Entre outras conquistas, a Constituição reduziu a jornada semanal de trabalho de 48 para 44 horas, elevou o adicional de hora extra para 50%, criou o terço de férias e a licença à gestante de 120 dias.

Respeitando este texto constitucional, é agora o momento de erguer uma legislação do trabalho do século 21, que crie oportunidades para o máximo de pessoas usarem suas aptidões a fim de alcançar seus objetivos e de suas famílias.

## **2.C Análise das Emendas**

Foram apresentadas 193 emendas ao PLC nº 38, de 2017. Nesta seção do relatório, justificamos a rejeição dessas emendas, aproveitando a oportunidade para descrever o texto do projeto e defendê-lo.

Nesta análise, nos beneficiamos das inúmeras contribuições recebidas por dezenas de participantes em audiências. As participações na tramitação da proposta aqui no Senado Federal se somaram às feitas anteriormente na Câmara dos Deputados, que também balizaram nosso trabalho.

A partir da aprovação do Requerimento da CAS nº 1 de 2017, de autoria da Senadora Marta Suplicy; e do Requerimento da CAE nº 31, de



2017, de minha autoria, realizamos um ciclo para discutir a matéria. Neste ciclo, realizamos uma série de reuniões para debater a proposta aqui na Comissão de Assuntos Econômicos - em conjunto a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) - e no Plenário desta Casa, entre audiências públicas, sessões temáticas e reunião para comparecimento de autoridades.

Pudemos contar com o comparecimento dos seguintes participantes:

- o Presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST) Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho;
- o Procurador-Geral do Trabalho Ronaldo Curado Fleury;
- o presidente eleito da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra) Guilherme Guimarães Feliciano;
- o diretor da Organização Internacional do Trabalho no Brasil (OIT), Peter Poschen;
- o professor da Universidade de São Paulo (USP) José Pastore;
- o vice-presidente da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) José Reginaldo Inácio;
- o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado;
- o professor da Universidade de São Paulo (USP), presidente e cofundador do Instituto Brasileiro de Relações de Emprego e Trabalho (Ibret), Hélio Zylberstajn;
- o juiz federal do TRT da 9ª Região Marlos Melek;





- o presidente nacional da Força Sindical, Deputado Federal Paulo Pereira da Silva;
- o diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese) Clemente Ganz Lúcio;
- o professor de Direito do Trabalho Antonio Galvão Peres;
- o relator desta proposta na Comissão Especial que analisou a matéria na Câmara dos Deputados, Deputado Federal Rogério Marinho;
- o presidente da Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) Adilson Araújo;
- o professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) José Márcio Camargo;
- o presidente da União Geral dos Trabalhadores (UGT), Ricardo Patah;
- o professor da Fundação Dom Cabral, ex-ministro Paulo Paiva;
- o juiz do Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 2ª região Jorge Luiz Souto Mayor;
- o Ministro do Trabalho Ronaldo Nogueira;
- o secretário-geral da Central Única dos Trabalhadores (CUT) Sérgio Nobre;
- o presidente do Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV) Antonio Carlos Pipponzi;



- o presidente da Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) Antonio Neto;
- a advogada especializada em Direito Econômico e Trabalhista Celita Oliveira Sousa;
- o presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) Ângelo Fabiano Farias da Costa;
- o professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) e presidente da Fundação Perseu Abramo Marcio Pochmann;
- o professor da Escola de Economia de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV) André Portela;
- o professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp) Eduardo Fagnani; e
- o professor do Insper Sérgio Pinheiro Firpo.

Adicionalmente, tive a satisfação de receber, e ouvir, em meu gabinete, representantes da UGT, CTB, CSB, Anamatra, CUT, Abrat, ANPT, Conlutas, Nova Central, Sinait e Intersindical, entre outras organizações.

Estivemos sempre pautados pelo **diálogo**, e as inúmeras contribuições recebidas baseiam a análise que fazemos a seguir.

## **2. C. 1 Prevalência do negociado sobre o legislado**

Desde o texto original do Poder Executivo para a proposta aqui analisada, possui papel central nesta reforma a prevalência do negociado sobre o legislado. Na preliminar de constitucionalidade, defendemos esta mudança à luz da Carta Magna, demonstrando como o constituinte privilegiou as negociações coletivas.



Atestamos também que, apesar do anseio do constituinte ter sido desprezado nos últimos anos pelo ativismo judicial, o Supremo Tribunal Federal reconhece de maneira indiscutível em sua jurisprudência a importância da autonomia coletiva da vontade e da autocomposição dos conflitos trabalhistas diante da Constituição. Particularmente emblemáticas são as decisões no âmbito do Recurso Extraordinário nº 590.415, relatado pelo Ministro Luís Roberto Barroso; do Recurso Extraordinário nº 895.759, relatado pelo Ministro Teori Zavascki; e da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 323, relatada pelo Ministro Gilmar Mendes.

No mérito, julgamos um imperativo flexibilizar a legislação trabalhista e empoderar os trabalhadores, permitindo que tenham maior participação em criar as normas que regem as suas próprias vidas. Todos os dias no Brasil, as imposições legais e a insegurança jurídica decorrente do populismo judicial nesta matéria obstruem milhares de arranjos nas relações de trabalho que poderiam melhorar a produtividade, propiciar o crescimento da renda e melhoria de qualidade de vida das pessoas, e encorajar empresas a contratar mais.

Alguns exemplos são simbólicos. A jurisprudência atualmente veda a redução do intervalo de almoço mesmo que acordo ou convenção coletiva, com representação dos sindicatos, tenha acertado o arranjo. Isso afeta a mãe que quer sair mais cedo do trabalho para ficar com os filhos, ou o trabalhador que quer perder menos tempo no trânsito. É incompreensível alegar que se trata de direito indisponível, cuja negociação seria a própria “*derrogação do direito do trabalho*”, para usar alguns dos argumentos apresentados neste Congresso Nacional contra a proposta em tela.

De maneira ampla, o ativismo judicial gera uma insegurança jurídica que inibe a própria autocomposição e a celebração de mais acordos. Quantas negociações coletivas benéficas a possivelmente milhões de trabalhadores deixaram de ser feitas nos últimos anos no Brasil simplesmente porque as empresas receiam serem posteriormente condenadas pela Justiça? É essencial garantir segurança jurídica a essas negociações, exatamente como faz o art. 611-A da CLT pela redação proposta pelo PLC.

Também é primordial considerar o rol deste dispositivo de fato exemplificativo, e não exaustivo. Em uma economia que se pretende



moderna, não há como o legislador prever em lei todas as milhares de condições de trabalho que podem existir em diversos setores da economia em diversas regiões do país. Este tipo de regulação não deve ser feita de forma centralizada, mas na ponta, entre as partes.

Aliás, tampouco faz sentido imaginar que cabe a um servidor público, distante da realidade desses trabalhadores, definir se uma negociação é positiva ou não para eles ou protegê-los da sua própria “*ganância*”, pra usar um dos termos da própria jurisprudência trabalhista, conforme discutimos na preliminar de constitucionalidade.

Permitir a prevalência do negociado sobre o legislado é permitir que se estipulem contratos mais eficientes, mutuamente benéficos para empregados e empregadores, com óbvios ganhos para a produtividade. Segundo o jargão dos economistas, trata-se de permitir que os contratos sejam “Pareto eficientes”. Isto é, que se alcancem condições em que o ganho de uma parte não significa perda de outra parte, com a ocorrência de ganhos recíprocos.

### **A posição da OIT**

Longe de ser apenas um ideal de economistas, a valorização das negociações coletivas é uma bandeira antiga da Organização Internacional do Trabalho (OIT), uma entidade com forte tradição sindical, pela sua própria composição tripartite. **A OIT considera a negociação instrumento para melhores condições de trabalho, relações mais sólidas e maior capacidade de adaptação a crises.**

A OIT também enxerga um maior espaço de negociação como mecanismo para reduzir disputas, construir confiança e respeito entre as partes, e adereçar questões específicas de empresas ou setores da economia onde a legislação nacional não consegue chegar.

De maneira ampla, a negociação entre empregadores e empregados é tema de quatro declarações e quatro convenções da OIT, como



veremos a seguir. Por exemplo, ela seria capaz de combinar o interesse dos trabalhadores em possuir maior equilíbrio entre trabalho e vida pessoal com o interesse dos empregadores em uma produção feita em horário mais flexível.

Mais recentemente, **a OIT reconheceu que cabe ao Poder Público um papel decisivo em atenuar os efeitos da crise econômica, ao expandir as opções de negociação disponíveis para as partes.**

Afirma a Convenção nº 98, de 1949:

Art. 4º. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para **fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores** com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Por sua vez, também prevê a Convenção nº 154, de 1981:

Art. 5º. 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

.....

Ao mesmo sentido vai a Recomendação nº 163, de 1981:

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa (...)

.....

De especial significado é o tratamento dispensado pela OIT à negociação coletiva em sua *Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho*, de 1998. O “*efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva*” integra, junto com o direito de associação, a primeira das quatro categorias da Declaração. As outras são simplesmente a



eliminação do trabalho forçado ou obrigatório; a abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação. Aliás, para a OIT, o direito à negociação coletiva é um elemento central da própria liberdade de associação.

### **Audiências públicas**

Nesse sentido, também é conveniente destacarmos dois argumentos de impacto apresentados nas audiências públicas. O primeiro deles, do economista José Márcio Camargo, professor da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio) e doutor pelo Instituto de Tecnologia de Massachusetts (MIT), é de que a prevalência do negociado sobre o legislado **já ocorre no Brasil**. No entanto, essa negociação, em vez de ser feita *ex ante* pelas partes, é feita *ex post*.

Esta é a prática porque todos os direitos podem ser renegociados, e a eles são imputados valores monetários, ao fim do contrato e diante da Justiça do Trabalho – que, aliás, se posiciona em seu conjunto contrariamente a esta reforma. O professor Camargo destaca que tal arcabouço faz com que todos os contratos de trabalho no Brasil sejam “falsos”, em sua avaliação, e que o custo do trabalho só seja conhecido após o seu término.

Há, portanto, uma evidente insegurança jurídica que desencoraja a contratação e a geração de empregos, que o PLC solucionaria. Outra consequência positiva da prevalência do negociado sobre o legislado apontada pelo professor, além da redução de incerteza que desestimula o emprego, é a redução das demandas na Justiça do Trabalho, diminuindo seu congestionamento e contribuindo para a celeridade das causas e a economia processual.

Um segundo argumento eloquente apresentado nas audiências, que contribui para a nossa discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, foi o apresentado pelo sociólogo José Pastore, professor da Universidade de São Paulo (USP). O professor Pastore respondeu com dados às críticas de que a negociação coletiva será prejudicial aos trabalhadores, que, ameaçados de demissão, seriam “massacrados” pelas empresas.



Pastore trouxe a esta Casa dados de séries históricas de negociações salariais no Brasil, que ilustram justamente a solidez dos sindicatos no processo de negociação. Ilustrativamente, durante o ápice da crise econômica que vivemos em 2016, com forte elevação do desemprego, mais da metade das negociações resultaram em aumentos salariais superiores à inflação, medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Dados semelhantes foram apresentados pelo economista Hélio Zylberstajn, também professor da USP.

### Salvaguardas

Entretanto, seria ingênuo acreditar que todas as condições de trabalho podem ser sempre pactuadas livremente pelas pessoas e as empresas em um país tão amplo e desigual como o Brasil. Por isso, concordamos com as salvaguardas apresentadas pelo Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que coadunam com o nosso anseio de construir uma legislação pautada pelo mandamento da **flexibilidade com proteção**.

De fato, a moderna Análise Econômica do Direito se preocupa com a desigualdade de poder negocial, que leva uma das partes a conseguir termos mais favoráveis do que a outra, neste caso o empregador. Quando isso ocorre, a liberdade contratual deixa de ser real e o resultado é uma **falha de mercado**, dando ensejo à proteção do arcabouço jurídico. Para que uma transação seja de fato de mercado, é primordial a autonomia para veto em uma negociação – o que nem sempre o trabalhador terá condição de fazer.

É sobre esta ótica que devemos entender a necessidade de instituir salvaguardas e limites para a prevalência do negociado sobre o legislado. Este tipo de proteção é a própria justificativa da existência da legislação trabalhista, junto com os objetivos de combater discriminações, minimizar os efeitos da presença de informação imperfeita entre empregador e empregado e gerenciar a distribuição dos riscos nessa relação.

São várias as salvaguardas presentes na proposta em relação à prevalência do negociado sobre o legislado. Entre elas:



- a necessidade de participação dos sindicatos na maioria das negociações, isentando da sua atuação praticamente somente as negociações dos trabalhadores hiperssuficientes, uma minoria da força de trabalho que possui cumulativamente escolaridade de nível superior e remuneração de cerca de 12 salários mínimos;
- a criação de poderoso incentivo para que os sindicatos atendam aos interesses dos trabalhadores e se fortaleçam, por meio do fim da obrigatoriedade da contribuição sindical; e
- o estabelecimento de um amplo rol taxativo de itens que são objeto ilícito dos acordos e convenções coletivos, isto é, que não podem em hipótese alguma ser negociados.

Vejamos quais são estes 30 itens, elencados no art. 611-B da CLT, na forma da proposta, e que evidentemente incluem os direitos constitucionais sagrados previstos no art. 7º para as pessoas que trabalham na área urbana e na área rural:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I – normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III – valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV – salário mínimo;
- V – valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII – salário-família;
- IX – repouso semanal remunerado;
- X – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;





- XI – número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII – licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV – licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX – aposentadoria;
- XX – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
- XXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;
- XXIV – medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;
- XXV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
- XXVI – 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;
- XXVII – direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;
- XXVIII – definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;
- XXIX – tributos e outros créditos de terceiros;
- XXX – as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.



Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

Entretanto, em que pese nossa concordância de uma forma geral com o disposto pelo PLC para os arts. 611-A e 611-B da CLT, avaliamos que merece maior discussão a previsão do inciso III do artigo 611-A, que trata da negociação referente ao intervalo intrajornada. Ao final deste relatório, esclarecemos que defendemos, para este e outros itens, o veto por parte do Poder Executivo, com posterior regulamentação por meio de medida provisória.

Feita esta ressalva e diante do exposto nesta seção, aprovamos a redação dos arts. 611-A e 611-B da CLT, na forma do PLC nº 38, de 2017, e rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta Comissão: nºs 5; 26; 40; 42; 59; 64; 99; 103; 128; 164; 166; 171; 179; 180; 181; 182; e 183.

### **Ultratividade**

Diretamente relacionado ao tema da prevalência do negociado sobre o legislado está a chamada ultratividade, que fica vedada nos termos do § 3º no art. 614 da CLT, proposto pelo PLC. Primordial ressaltar que havia entendimento do próprio Supremo Tribunal Federal (STF) no mesmo sentido, na ADPF nº 323, relatada pelo Ministro Gilmar Mendes, que suspendeu os efeitos da Súmula nº 277 do TST.

Pela teoria da ultratividade, integram o contrato de trabalho cláusulas coletivas temporárias consideradas positivas ao empregado. Durante as discussões realizadas no Senado Federal, alegou-se que vedar a ultratividade seria inconstitucional por ofensa ao princípio de vedação do retrocesso social, e prejudicial aos trabalhadores, que deverão sempre usar as negociações apenas para preservação de direitos, em vez de buscar novas conquistas.

Reconhecemos que foi com o intuito de beneficiar o trabalhador que o TST criou essa previsão sem amparo em lei. Entretanto, avaliamos que a reação a esta insegurança jurídica é óbvia: a maioria dos empregadores não quer mais celebrar diversos tipos de acordo. Quem perde é exatamente



aquele que se quis beneficiar. Não por outro motivo que o jurista Mauricio de Figueiredo Côrrea da Veiga afirma que com a Súmula 277 o TST decretou “*a morte da negociação coletiva*”.

Esta tremenda insegurança jurídica não só inibe a celebração de novos acordos, como limita benefícios aos empregados e o próprio crescimento da produtividade. Também não contribui para criar relações mais cooperativas entre o capital e o trabalho.

Das Emendas que recebemos contrariamente à vedação de ultratividade, muitas também são contrárias à nova redação do art. 620, que estabelece que, em caso de conflito, prevalece o acordo coletivo sobre a convenção coletiva. Argumentou-se que empresas com grande poder econômico poderão impor condições piores que as pactuadas em convenção coletiva. Não concordamos, e somos favoráveis à manutenção da redação do art. 620, pela lógica de que o acordo feito diretamente com a empresa é mais específico e próximo da realidade do trabalhador do que aquele feito por convenção, além de trazer evidentes ganhos de segurança jurídica na celebração destes contratos.

Diante disso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 41; 43; 75; 96; 122; 145; 150; e 155.

### **Acordo individual para banco de horas**

Analisemos agora o espaço que o PLC nº 38, de 2017, conferiu à negociação individual. Um deles é a permissão para que se celebre banco de horas, por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses, conforme a redação dada ao § 5º do art. 59 da CLT.

Julgamos que essa alteração é vantajosa para o trabalhador, permitindo ganhos de produtividade e de renda, além de ganhos de qualidade de vida, uma vez que a pessoa poderá pactuar sua jornada conforme lhe for mais vantajosa. Pode-se, assim, evitar o trânsito caótico das nossas cidades e optar por ficar mais tempo com sua família.



Entretanto, preocupa-nos o argumento de que a mudança ofenderia o texto constitucional, especificamente o art. 7º, XIII, que obrigaria que este tipo de combinação só fosse feito por meio de acordo ou convenção coletiva. Diz o dispositivo:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

.....  
XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, **mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho**;  
.....

Ora, tal argumento trata de nítida extrapolação do texto escolhido pelo constituinte. No próprio art. 7º, a Constituição diferencia as situações em que cabe *acordo coletivo* ou que cabe apenas *acordo*, sendo evidente que ao escolher fazer tal distinção o constituinte dividiu temas que podem ser tratados por acordo coletivo e os que podem ser tratados por acordo *individual*.

Note como é diferente a redação do inciso VI, do mesmo artigo, que trata da irredutibilidade salarial:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o **disposto em convenção ou acordo coletivo**;

Portanto, temos clareza de que a pactuação de banco de horas por acordo individual é perfeitamente condizente com os limites da Constituição, que, aliás, não apenas não a veda como inclusive a estimula.

Tampouco prospera o argumento apresentado de que o prazo de 6 meses para usufruto do banco de horas, majorado dos atuais 4 meses, é prejudicial ao trabalhador. Trata-se de flexibilidade adicional que fortalece o instituto do banco de horas.

Desta forma, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta CAE: nºs 15; 21; 67; 80; 119; 124; 136; 143; 154 e 186.



## **Acordo individual e arbitragem para a pessoa hiperssuficiente**

Outro espaço importante de negociação criado por esta reforma trabalhista é aquele referente aos trabalhadores chamados de “hiperssuficientes”. Isto é, profissionais disputados no mercado de trabalho que, por possuírem considerável poder de veto e poder de barganha, podem negociar com autonomia as condições de seu contrato, sem a tutela de sindicato, conforme o art. 444 da CLT, na forma do PLC.

Este dispositivo trata como hiperssuficiente o trabalhador que tenha cumulativamente nível superior e salário igual ou superior a duas vezes o teto de salário-de-contribuição do INSS (cerca de R\$ 11 mil reais), permitindo a ele negociar individualmente as condições de trabalho. Poderá, portanto, estabelecer condições que lhe sejam mais favoráveis, tanto do ponto de vista do equilíbrio do binômio trabalho e vida pessoal, quanto do ponto de vista do aumento da produtividade.

Este trabalhador de altíssima produtividade é a exceção, e não a regra. Ilustrativamente, este limite corresponde atualmente a uma renda de **12 salários mínimos**. Portanto, são incompreensíveis os argumentos contrários apresentados de que inovação viola o *princípio da proteção ao hipossuficiente* ou de que o estado de vulnerabilidade permanece independentemente do valor auferido. Não é lógico supor que este trabalhador concordará com qualquer condição que lhe seja oferecida, por ser supostamente vulnerável ou, nos termos do apresentado ao longo desta tramitação, “*depende do emprego para sobreviver*”.

Entendemos que o trabalhador que recebe mais de R\$ 11.000 não pode ser considerado *hipossuficiente*, e se de fato não tivesse poder negocial, não receberia remuneração tão alta. Os opositores não explicam porque este trabalhador não recebe menos: R\$ 10.000, R\$ 8.000, R\$ 5.000, R\$ 2.000, ou R\$ 936. Sendo o salário de livre pactuação entre as partes, é evidente que um corte de remuneração é uma maneira satisfatória para definir um trabalhador como *hiperssuficiente*.

De maneira análoga, também é bem-vindo o previsto no art. 507-A da CLT, na forma do PLC, que prevê que os trabalhadores que



recebem duas vezes o teto do salário-de-contribuição da Previdência Social (atualmente cerca de R\$ 11 mil) poderão resolver conflitos fora do Judiciário, conforme a Lei de Arbitragem. A mudança tem o potencial de reduzir custos do Judiciário, acelerar a resolução de conflitos entre as partes e trazer ganhos de segurança jurídica.

Não procede o argumento de que este trabalhador “*será forçado a renunciar a uma garantia que é cláusula pétrea da Constituição*” (o direito ao acesso à Justiça). Alguém que consegue negociar um salário de R\$ 11.000, em um país em que o salário mínimo é de menos de R\$ 1.000, é alguém com poder de barganha e esclarecimento suficientes para escolher a melhor forma de solução de conflitos em seu emprego. Não podemos acatar estes argumentos, até porque muitos são vocalizados justamente pelos que perdem espaços com a mudança, como os próprios sindicatos e o Judiciário trabalhista.

Segundo o professor de economia da PUC-Rio, José Márcio Camargo, um dos participantes das nossas audiências públicas, o maior espaço individual de negociação em relação ao banco de horas e aos trabalhadores hipersuficientes gera uma flexibilização no mercado de trabalho que tende a “*reduzir as taxas de juros e de desemprego*”.

Diante do exposto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 2; 12; 39; 68; 86; 105; 126; e 175.

## **2. C. 2 Liberdade sindical**

Passemos a analisar um dos temas mais caros a esta proposta, que é o tema da liberdade sindical. Em nosso julgamento, os sindicatos têm um papel absolutamente essencial para a melhoria das condições de trabalho no país. Na proposta ora analisada, eles passam a ser mais relevantes ainda, uma vez que, pela prevalência do negociado sobre o legislado proposta pelo PLC, caberá a eles negociar muitas das condições de trabalho que vão reger a vida das pessoas nos próximos anos, uma enorme mudança em relação ao paradigma atual.

### **Fim da contribuição sindical obrigatória**



Em nossa avaliação, estamos concedendo não só maior protagonismo aos sindicatos, como, ao rumar para maior liberdade sindical, estamos também os fortalecendo. Isso porque o novo formato de financiamento estimula justamente uma participação ativa dos sindicatos: sem dúvida, serão mais fortes os sindicatos que mais entregarem resultados para os trabalhadores de sua categoria, não havendo recompensa à inércia.

Por isso, somos favoráveis à contribuição sindical facultativa, isto é, previamente autorizada pelos trabalhadores, nos termos dos arts. 545, 578, 579, 582, 587, 602 e do inciso XXVI do art. 611-B da CLT, na forma do texto do PLC. Entendemos que a mudança é oportuna, potencialmente configurando o início de uma reforma sindical que possa aperfeiçoar outros dispositivos relativos a esta matéria.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta Comissão: nºs 16; 25; 77; 83; e 135.

**Novo papel dos sindicatos na preservação do emprego; PDV; rescisão; homologação de acordo extrajudicial; quitação anual; e representação de terceirizados**

Trazemos a participação dos sindicatos, por exemplo, para quando, em momentos de crise da empresa, em troca da manutenção do emprego, seja necessário pactuar a redução do salário ou da jornada, evitando-se assim a dispensa imotivada, conforme o disposto no § 3º do art. 611-A. Desta forma, preservam-se os empregos.

Em um segundo momento, conforme o art. 477-B, permanece havendo a possibilidade de instituição de plano de demissão voluntária (PDV), também com a participação dos sindicatos. Esta saída vai ao mesmo sentido de, em momentos de crise, preservar empregos. Conforme o disposto no art. 477-B do projeto em tela, o plano de demissão voluntária (PDV) enseja a quitação ampla e irrestrita do contrato de trabalho. Contrariamente ao alegado pelos opositores da proposta, não procede o argumento de que a medida impede o acesso à Justiça Trabalhista. Pelo contrário, está se apenas inserindo no texto legal o entendimento da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF), que decidiu neste sentido no Recurso Extraordinário



(RE) nº 590.415, com repercussão geral reconhecida e derrubando decisão do TST.

Em um terceiro momento, esgotados os demais esforços para manutenção do posto de trabalho, resta a demissão coletiva, sem a obrigatoriedade de participação do sindicato, mas, evidentemente, com todos os custos para o empregador e benefícios para o trabalhador decorrentes desta decisão. É esta a previsão do art. 477-A, que explicita que em caso de demissão coletiva não há obrigatoriedade de negociação com sindicato, ao contrário do que a Justiça do Trabalho vem decidindo.

Neste ponto salientamos a necessidade de enxergar o projeto de forma sistêmica, pois o sindicato deixa de ser chamado somente ao fim da relação laboral. Ele também passa a ser um acompanhante da fiel execução do contrato de trabalho durante a sua vigência, com a criação do termo de quitação anual, previsto no art. 507-B.

O termo é uma faculdade de empregador e empregado que visa criar segurança jurídica para os vínculos trabalhistas e também filtros para o uso da Justiça do Trabalho, com benefícios, mais uma vez, na celeridade dos processos e na economia processual.

Não concordamos com o argumento exposto ao longo da discussão de que o termo de quitação anual incentivará o descumprimento de obrigações trabalhistas. Note que o dispositivo meramente prevê que o empregado dê a quitação anual das obrigações referentes ao seu contrato, com a participação do sindicato. Temos a segurança de que a participação dos representantes sindicais garante proteção ao trabalhador e que o termo é facultado, sendo uma opção a ser usada por uma minoria dos vínculos trabalhistas.

Ao passo que damos maior protagonismo aos sindicatos, também retiramos obrigações da CLT que são menores, meramente burocráticas e atrapalham suas atividades, como a obrigatoriedade da homologação da rescisão do contrato de trabalho pelo sindicato. Consideramos que a medida não desprotege o trabalhador, mas permite que se reduza uma burocracia imposta a empresas, trabalhadores e aos próprios sindicatos, permitindo que concentrem tempo e energia em atividades mais





importantes, para o bem do crescimento da produtividade. Desta forma, somos favoráveis à redação do art. 477 da CLT dado pela proposta.

Ademais, consentimos com a redação dada pelo PLC à alínea “f” do artigo 652 e aos artigos 855-B, 855-C, 855-D e 855-E da CLT. Estes dispositivos permitem a homologação de acordo extrajudicial dispensando a tutela dos sindicatos. Há segurança suficiente para o trabalhador com a participação do juiz, que garantirá que os acordos não sejam meras simulações. Assim, ficam os representantes sindicais com uma burocracia a menos e mais recursos disponíveis para resolver outras questões relevantes para os trabalhadores.

Rememoremos que este instrumento já existe na lei civil brasileira, e serve adicionalmente para reduzir o congestionamento na Justiça Trabalhista, prestigiando os princípios constitucionais de economia processual e celeridade processual. Assim, este é um dos filtros, como veremos adiante, que a proposta cria para que a resolução de conflitos não chegue sempre ao Judiciário.

Por fim, também não vemos necessidade em alterar o processo de negociação dos trabalhadores terceirizados, regidos pela Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017 (a Lei da Terceirização recentemente aprovada por este Congresso). Somos contrários a obrigar que a representação sindical dos terceirizados seja feita pelo sindicato da categoria preponderante, bem como que os direitos e remuneração percebidos pactuados em negociação coletiva para esta categoria se estendam aos terceirizados. Na prática, isso significaria reverter a Lei da Terceirização e desafia a própria lógica do processo produtivo, insistindo na impossível distinção entre atividade-meio e atividade-fim das empresas.

Desta forma, diante do exposto nesta subseção, rejeito as seguintes Emendas: nºs 17; 18; 20; 38; 65; 66; 72; 81; 86; 87; 102; 123; 127; 144; 163; 188; e 189.

### **2. C. 3 Jornada flexível**



Como já discorremos anteriormente, o mundo de trabalho se pauta modernamente pela despadronização temporal e local. Insistir em um modelo antigo, industrial, de jornadas fixas realizadas em único ponto do espaço, é precarizar as situações daqueles que têm inserção mais vulnerável no mercado de trabalho, que não são contratados no modelo padrão, engessado, mas podem ser empregados em modelos mais flexíveis.

Nos termos do discutido nas audiências públicas, disse o professor José Márcio Camargo, da PUC-Rio, acerca da flexibilização que ora analisamos:

Reduz a informalidade e o desemprego, favorece grupos de trabalhadores que têm menos compromisso com o mercado de trabalho (por exemplo, mulheres com filhos pequenos e jovens) e trabalhadores menos qualificados, com menores salários, que estão ocupados em setores cuja demanda é mais volátil e jornadas de trabalho descontínuas (determinados tipos de serviços, construção civil, comércio, etc.)

Por sua vez, o professor José Pastore, da USP, foi cirúrgico ao resumir esta flexibilização: ela se refere à **busca de inclusão dos excluídos**.

### **Trabalho a tempo parcial**

É neste sentido que julgamos válido o disposto no art. 58-A da CLT proposto pelo PLC, que amplia a duração semanal do regime de tempo parcial das atuais 25 horas (sem horas suplementares) para 26 horas (com até 6 horas suplementares) e 30 horas (sem horas suplementares). A medida se volta a mulheres, estudantes e idosos que necessitam de jornadas mais flexíveis. Essa flexibilidade também traz ganhos de produtividade e segurança jurídica para a celebração destes contratos.

Não concordamos com as alegações feitas no decorrer da tramitação do PLC de que a jornada mais flexível transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregado. É pertinente fazer uma provocação: hoje este risco é transferido da empresa para o *desempregado*. A escolha de muitos empregadores frente às limitações de jornada atuais não é a de reduzir o seu lucro, mas a de demitir, de não contratar. Devemos ser sensíveis às estatísticas que mostram a desproporção das taxas de desemprego e informalidade entre as mulheres e os mais jovens, e nos guiar



pelo mandamento do inciso XX do art. 7º da Constituição, que se refere à *proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei.*

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas à CAE: n.ºs 30; 85; 98; 128 e 161.

### **Parcelamento de férias**

Outra flexibilização vantajosa é a constante do art. 134 da CLT, que, no PLC, prevê a possibilidade de parcelamento das férias em até 3 períodos, com um deles sendo não inferior a 14 dias, e os demais não inferiores a 5 dias. Hoje a regra da CLT é permitir o parcelamento em apenas 2 períodos e apenas em casos excepcionais – sem definir as exceções. Tal flexibilização pode atender mutuamente as necessidades de produção do empregador e da vida pessoal do empregado.

Acreditamos que a flexibilidade é vantajosa, não concordando com as emendas apresentadas no sentido de engessar ou flexibilizar exageradamente o período de férias.

Por isso, rejeito as Emendas n.ºs 23 e 50.

### **Teletrabalho**

Já em relação à despadronização espacial, o projeto regulamenta o teletrabalho, com a redação dada ao arts. 75-A, 75-B, 75-C, 75-D e 75-E da CLT. Estes dispositivos dão segurança jurídica para este tipo de contrato, que hoje muitas vezes é evitado pelas empresas, regulamentando itens como horas extras, prevenção de problemas de ergonomia, e a escolha por esta modalidade por acordo individual.

Em especial, a proposta é balizada por normas já existentes de teletrabalho existentes no serviço público, como a do Ministério Público. Discordamos dos que afirmaram que o dispositivo transfere o ônus do empreendimento do empregador para o empregado. Ao contrário, o teletrabalho é típico do século 21 e permite que as pessoas passem mais



tempo em casa e não precisem perder tempo e energia no trânsito, devendo essa modalidade de trabalho ser estimulada, e não reprimida.

Por isso, rejeitamos a Emenda nº 147.

### **Horas *in itinere* e tempo à disposição do empregador**

Semelhantemente, concordamos com a nova redação do § 2º do art. 58 da CLT. Tal dispositivo, como proposto pelo PLC, trata das horas *in itinere*, para que elas não sejam consideradas tempo à disposição do empregador, afastando o entendimento de parte de juízes do trabalho. Estes magistrados, ao explorar o enunciado da Súmula nº 90 do TST, decidem que as horas *in itinere* devem ser computadas na jornada mesmo quando o empregador oferece transporte em locais para quais há transporte público regular.

Diz a Súmula nº 90, do TST:

I – O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o **local de trabalho de difícil acesso**, ou não servido por transporte público **regular**, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

O ativismo judicial provoca controvérsias com termos previstos na CLT e na referida Súmula, gerando uma polêmica interpretativa sobre o que se considera “*local de trabalho*”, a expressão jurisprudencial “*regular*” que qualifica o transporte e o “*local de difícil acesso*”.

Tal insegurança jurídica é extremamente perversa: em decorrência de tais decisões, os empregadores optam por não oferecer o transporte aos empregados. Condenamos assim, milhares de trabalhadores a perderem mais tempo nas caóticas redes de transporte público das grandes cidades. Perde a pessoa, que tem que acordar mais cedo e ficar menos tempo com seus familiares, e perde o País, que vê a produtividade da sua economia restringida com trabalhadores que já chegam cansados ao local de trabalho.

A reforma trabalhista afasta a insegurança jurídica sobre o entendimento de “*local de trabalho*” ao introduzir a expressão “*efetiva ocupação do posto de trabalho*” e esclarecer ainda que o percurso interno na



planta empresarial pode ser feito caminhando ou por qualquer outro meio de transporte. Com relação à necessidade de regularidade do transporte público, retira-se a obrigatoriedade desse requisito para que não haja a remuneração do tempo de deslocamento, pois, além de inconstitucional, essa obrigação desestimula o fornecimento de transporte pelas empresas, como argumentamos.

Ainda, foi excluído o termo “*local de difícil acesso*”. Afinal, o que é “difícil acesso”? A expressão possui relação com as condições de acesso e das vias, com a segurança pública das vias, com o tráfego, o tempo de deslocamento ou a classificação entre urbano e rural? Não há como criar um critério objetivo.

Afinal, o deslocamento entre dois centros urbanos pode levar minutos, enquanto, dentro do mesmo centro urbano pode levar horas, independentemente das condições das vias de acesso. Evidente que, caso a atividade se dê em uma localidade realmente remota e cujo acesso seja proibitivo para o trabalhador, a maioria das empresas se verá obrigada a conceder o transporte, ou seja, não há prejuízo para os trabalhadores com as alterações aqui empreendidas.

É preciso acabar com essa insegurança jurídica tão danosa aos trabalhadores, e incentivar que as empresas forneçam transporte para seus empregados.

Da mesma forma, há uma importante inovação do projeto, na redação dada ao § 2º do art. 4º da CLT. Este dispositivo trata do tempo de serviço efetivo à disposição do empregador. Ele esclarece, por exemplo, que não se configura tempo à disposição do empregador quando o empregado, por vontade própria “*buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras*”.

Além de mitigar a insegurança jurídica, este dispositivo é pró-trabalhador ao combater situações humilhantes, por exemplo, a que ocorre com os empregados que, na saída do expediente, não podem esperar uma



chuva passar na segurança do local de trabalho: as empresas ordenam a saída diante do risco de receber processos.

Diante do exposto e considerando adequada a redação dos dispositivos aqui tratados, rejeitamos as seguintes Emendas: n<sup>os</sup> 9; 31; 45; 70; 71; 95; 108; 111; 118; 139; 142 e 167.

### **Intervalo intrajornada**

Em relação ao intervalo intrajornada, a reforma trabalhista traz inovações importantes. Além de permitir a sua redução para até 30 minutos, mediante negociação coletiva, pacifica-se o entendimento sobre a indenização do intervalo não concedido, nos moldes do § 4<sup>o</sup> do art. 71 da CLT, proposto pelo PLC.

Este dispositivo mantém a indenização sobre o período suprimido do intervalo com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração normal, mas define que ela somente se aplica ao período que de fato foi suprimido. É diverso do que dispõe a Súmula n<sup>o</sup> 437 do TST, que definiu que, mesmo que o intervalo seja suprimido em 10 minutos, a hora extraordinária cheia deve ser paga. Além da grosseira invasão à competência deste Congresso Nacional, o entendimento da Súmula provoca insegurança jurídica e desprestigia a isonomia.

Não podemos concordar com o que dizem os opositores da nova redação: que a Súmula n<sup>o</sup> 437 deve ser validada porque o intervalo intrajornada só cumpre sua função para a saúde quando concedido integralmente. Não é justo tratar da mesma forma o trabalhador que perdeu seu horário de descanso integralmente e o trabalhador que perdeu apenas alguns minutos.

Portanto, rejeitamos as seguintes Emendas: n<sup>os</sup> 47; 69; 106; 116; 149 e 177.

### **Horas extras**



A proposta aqui analisada também traz maior segurança jurídica para a contratação de horas extras. Pela redação dada ao art. 59-B da CLT, afasta-se o entendimento atual do TST, no inciso IV da Súmula nº 85, de que a “*habitualidade da prestação de horas extras descaracteriza o acordo de compensação de jornada.*” Com o disposto na Súmula, quando a ocorrência de horas extras faz com que se ultrapasse o limite semanal de 44 horas, o empregador deve remunerar em 50% a mais mesmo as horas adicionais destinadas à compensação acordada. É evidente que este tipo de acordo fica desestimulado, com perdas para o trabalhador que deseja pactuá-lo.

Por sua vez, a redação dada ao § 1º do art. 61 da CLT afasta a exigência de comunicação à “autoridade competente” quando ocorrer a necessidade de se exceder o limite legal de horas extras, como em caso de serviço inadiável. A atual exigência, de comunicação em 10 dias, é considerada meramente burocrática. Já o § 5º do art. 59 garante que as horas extras poderão ser pactuadas por acordo individual.

Considerando satisfatórias as mudanças feitas pelo PLC, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 1; 22; 80; 124; 136; e 168.

### **Outras emendas referentes à jornada**

Foram apresentadas emendas referentes à jornada de trabalho fora do escopo do projeto aqui analisado. Em geral, elas provocam o aumento do custo da hora trabalhada, o que pode desestimular novas contratações e a manutenção dos vínculos já existentes, bem como afastar investimentos produtivos do país e contribuir para a desindustrialização, por ser o nosso custo unitário de trabalho – medida do custo do trabalho corrigida pela produtividade – muito maior que a de nossos competidores. Este tipo de medida também tende a gerar pressão nos preços e comprimir o investimento privado.

Por isso, não concordamos com propostas de redução da jornada semanal para 40 horas; ampliação da licença-maternidade; e criação de licenças anuais para qualificação profissional ou comparecimento a consultas médicas de familiares. São propostas que, embora bem



intencionadas, vão ao sentido contrário da geração de emprego, e são especialmente deletérias ao mercado de trabalho da mulher.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: n<sup>os</sup> 19; 48; 49; 61 e 148.

## 2. C. 4 Populismo judicial

Senhoras Senadoras e Senhores Senadores, já falamos diversas vezes neste relatório sobre o problema do populismo, do ativismo judicial. Ele se caracteriza pela infame invasão das competências do Congresso Nacional; pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos; e por decisões impensadas que em seu conjunto acabam por prejudicar o trabalhador. Alguns exemplos já foram dados aqui, como a questão das horas *in itinere* ou da redução do intervalo intrajornada, que punem os brasileiros privando-lhes de melhores possibilidades de deslocamento até o trabalho e da oportunidade de voltar mais cedo do serviço para casa.

Esta reforma trabalhista é bem vinda também por mitigar essa questão. Ao longo da tramitação deste projeto, nos certificamos que as inovações propostas não subtraem direitos constitucionais sagrados, como o acesso à Justiça, e é sobre questões como essa que nos debruçaremos agora.

Na preliminar de constitucionalidade, salientamos como insistentemente a Justiça Trabalhista, liderada pelo TST, adentra em nossas competências e afronta princípios constitucionais como o da legalidade, previsto no próprio *caput* do art. 5º da Carta Magna, o da separação dos Poderes, previsto nos arts. 2º e 60 da Constituição, e o da conformidade funcional. A este respeito, ensina o professor Pedro Lenza, em uma de suas obras sobre o Direito Constitucional, a respeito do intérprete da Constituição:

ao concretizar a norma constitucional, será responsável por estabelecer a força normativa da Constituição, não podendo alterar a repartição de funções constitucionalmente estabelecidas pelo constituinte originário, como é o caso da separação de poderes, no sentido de preservação do Estado de Direito.

Este é um dos princípios constitucionais que a Justiça do Trabalho, enquanto intérprete da Constituição, tem violado de maneira serial.





Ressaltemos mais uma vez o que já observamos antes: este ativismo já foi reconhecido, e criticado, sucessivas vezes pelo próprio Supremo Tribunal Federal (STF).

O atual desenho do processo trabalhista, combinado com este ativismo, gera o inacreditável cenário atual. Segundo o Ministro da Suprema Corte Luís Roberto Barroso, em declaração recente, o país é responsável por 98% das ações trabalhistas do planeta, tendo apenas 3% da população mundial. Todos os anos, produzimos mais ações judiciais na área do que a soma de outros países. Provoco uma reflexão: somos tão especiais assim? O mundo está errado?

Nesse sentido, constam do PLC normas para ampliar a segurança jurídica no que diz respeito às relações do trabalho, conferindo-lhes maior clareza e precisão e assim reduzindo a possibilidade de interpretações divergentes. A proposta pretende também suprir lacunas no caso de temas acerca dos quais a jurisprudência vem criando direitos e obrigações sem fundamento legal e muitas vezes contra aquilo que é negociado coletivamente.

### **Ativismo e segurança jurídica**

Um primeiro grupo de medidas da reforma trabalhista em relação ao ativismo judicial está na redação dada ao art. 8º da CLT, que deveria ser senso comum. Nos §§ 1º a 3º do dispositivo, conforme a redação do PLC, fica exposto que a fonte subsidiária do direito do trabalho é o direito comum; que súmulas e outros enunciados do TST e dos TRT não podem restringir direitos nem criar obrigações que não tenham sido aprovadas pelo Congresso Nacional por meio de lei; e que nas negociações coletivas a Justiça do Trabalho deve analisar apenas a conformidade dos elementos essenciais, se pautando pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

Sem essa previsão, temos hoje situações que já exploramos neste texto, como o intervalo intrajornada não usufruído em 15 minutos ser indenizado como se de 1 hora fosse, ou a anulação de negociações coletivas porque um magistrado julga que sabe mais do que o trabalhador o que é melhor para ele próprio.



Não prospera o argumento contrário ao PLC de que ele viola o “*princípio da inafastabilidade do controle judicial*” consubstanciado no art. 5º, inciso XXXV da Carta Magna, que preconiza que “*a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito*”. Relembremos: conforme o art. 22, inciso I, da Constituição é ao Congresso Nacional quem compete legislar sobre direito do trabalho, e, conforme o art. 24, inciso I, é competência da União estabelecer normas gerais de direito econômico.

Desta forma, cabe ao Congresso Nacional e, sobretudo, às próprias categorias no âmbito da negociação coletiva, criarem direitos e obrigações, e não ao Judiciário. Embora a interpretação e aplicação das normas não seja uma atividade mecânica, não há dúvida de que cabe ao Judiciário assegurar que os deveres e obrigações existentes por força de lei ou negociação coletiva sejam cumpridos, e não inovar na ordem jurídica para criar novos direitos e obrigações.

Oportuno salientar que muitas danosas decisões judiciais invocam não a lei, mas princípios ou teorias, como a chamada “*teoria da subordinação estrutural*”, para inovar na ordem jurídica. Há uma profusão de ações reconhecendo vínculos empregatícios e responsabilidades trabalhistas entre empregados de uma empresa A e o empregador de uma empresa B, meramente porque B e A pertencem a uma mesma cadeia produtiva. Há previsão legal para essas condenações? Não. Isto impede que os juízes criem normas, à revelia do Congresso? Também não.

A segurança jurídica é um princípio constitucional, conforme o que exige, dentre outras garantias dirigidas às pessoas em geral, estabilidade para o passado, compreensibilidade no presente e previsibilidade para o futuro.

É fundamental observar aqui que o objetivo da proposta não é proteger empresas ou considerá-las hipossuficientes. É proteger a pessoa, tanto as incluídas, as empregadas com carteira assinada, quanto as excluídas: as desempregadas, as informais, as desalentadas. São elas que são penalizadas pela insegurança jurídica que inibe a criação de empregos, e não os patrões.



Neste sentido, não nos convencem os argumentos apresentados contrários à nova redação do art. 8º, que fazem sentido unicamente para os grupos de interesse que os vocalizam.

Outra disposição de interesse na questão de segurança jurídica é a do art. 10-A da CLT, como proposta pelo PLC, que cria um procedimento e ordem de execução para ex-sócios de empresas.

O tema não está atualmente presente na CLT e o Judiciário tem decidido que ex-sócios podem arcar com passivos trabalhistas, mesmo tendo deixado a empresa há anos, e até mesmo arcar antes dos atuais proprietários. Julgamos que o dispositivo é necessário para contornar essas decisões que trazem evidentes consequências sobre a insegurança jurídica e o investimento no país.

Da mesma forma, consideramos legítima a previsão para o art. 448-A, que prevê que a empresa sucessora será responsável pelas dívidas trabalhistas da sucedida, exceto se for comprovada fraude na sucessão, caso em que as duas responderão igualmente.

Igualmente é meritória a redação do § 3º no art. 2º da CLT feita pelo PLC, que prevê que não basta para categorização de grupo econômico a mera identidade dos sócios, mas sim a demonstração de interesse integrado, efetiva comunhão de interesses, e atuação conjunta das empresas. A Justiça do Trabalho entende atualmente de maneira diversa, gerando grande insegurança jurídica uma vez que uma empresa pode ter de arcar com custos trabalhistas de outra, entendimento que merece ser confrontado. Mais uma vez salientamos: a insegurança jurídica desincentiva o emprego formal e desestimula o investimento do setor privado (que, por sua vez, também é catalisador de empregos).

Por isso, estão rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 4; 13; 29; 44; 52; 53; 56; 84; 100; 120; 131; 162; 170; 172 e 192.

### **Processo trabalhista**

As alterações feitas pela reforma ao processo do trabalho devem ser entendidas à luz dos princípios da economia processual e da celeridade



processual, consubstanciado no último dos 78 incisos do art. 5º da Constituição, que prevê:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....  
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.**  
.....

As inovações podem ser entendidas sob os ensinamentos a respeito da *teoria do litígio* feitos pelo professor Steven Shavell, da Escola de Direito de Harvard, na obra *Fundamentos da Análise Econômica do Direito*. Explica-se que o custo *privado* de ingressar com uma ação judicial, se inferior ao custo *social* de ingressar com esta ação, pode levar a um nível de ações que, embora induzido por incentivos privados, é subótimo, danoso do ponto de vista social.

A conclusão é simples: na ausência de riscos e custos percebidos para quem ingressa com uma ação, o sistema judicial tende a ser mal usado, tendendo à sobrecarga, à lentidão. O prejuízo é de toda a sociedade, que financia com tributos este sistema e que convive com a incerteza e insegurança jurídica que só a celeridade processual pode contornar. É isto que ocorre com a Justiça do Trabalho no Brasil. O mais perverso é que, neste caso, a incerteza resultante deste desenho penaliza justamente o nível de emprego.

Por isso, são indispensáveis as previsões do PLC nº 38, de 2017, para o processo trabalhista. Além de propor mecanismos que reduzirão sobremaneira o número de processos judiciais, o projeto traz dispositivos específicos que, ao entrarem em vigor, abrangerão milhões de processos em tramitação na Justiça do Trabalho há anos, permitindo assim que sejam solucionados rapidamente com o suporte do novo comando legal.



Já analisamos neste relatório as inovações que reduzirão o número de processos judiciais, criando “filtros” para a resolução de conflitos, ou, nos termos de José Pastore, professor da USP que participou de nossas audiências, mecanismos de *auto-resolução de conflitos*. Entre eles estão o termo de quitação anual, a homologação de acordos extrajudiciais e a arbitragem para trabalhadores hiperssuficientes.

Agora passemos a analisar, portanto, os dispositivos que contribuirão para a celeridade processual.

O disposto nos arts. 790, 790-B e 791-A da CLT, conforme o PLC, buscam dar racionalidade às demandas judiciais, reduzindo a quantidade de processos e tornando a Justiça Trabalhista mais célere. As mudanças dão eficácia ao disposto no art. 5º, inciso XXIV, que diz:

Art. 5º.....  
.....

LXXIV - o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;  
.....

Hoje essa exigência tão natural não existe na Justiça Trabalhista, estimulando o seu sobreuso. É essencial ressaltar que não existe Justiça gratuita: ela sempre será custeada por alguém, inclusive por contribuintes pobres.

Outro desestímulo para evitar o uso espúrio e até mal-intencionado da Justiça do Trabalho é a previsão de que a União só responderá pelos encargos dos honorários periciais da parte sucumbente, ainda que beneficiária da justiça gratuita, caso ela “*não tenha obtido em juízo créditos capazes de suportar a despesa (...) ainda que em outro processo*”.

Além de onerar o Estado, os honorários pagos aos peritos em caso de Justiça gratuita são mais baixos e demoram mais tempo a ser recebidos, potencialmente afetando o próprio resultado das decisões. Temos aí, portanto, mais um desenho institucional prejudicial à sociedade.



Ainda a fim de coibir que o processo trabalhista seja usado para “aventuras judiciais”, o PLC traz para o Direito do Trabalho algo que já existe em outros ramos do Direito: a previsão de que a parte que perder a demanda pague honorários de sucumbência.

Ressaltamos: fica protegido desta previsão o beneficiário da gratuidade, extinguindo-se em dois anos esta obrigação, se o beneficiário da gratuidade não obtiver em juízo créditos para pagar a despesa e demonstrar neste prazo que permanece a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão da gratuidade.

Percebe-se que estas medidas aproximam o custo *privado* de demandar o Judiciário com seus custos *sociais*, tornando a quantidade de processos mais racional. Ao mesmo tempo, é primordial ressaltar: **não há qualquer custo em demandar a Justiça Trabalhista para aqueles que forem comprovadamente pobres.**

No mesmo espírito está a proposta do PLC para o art. 844 da CLT. Nele cria-se uma sanção para o reclamante que faltar audiência judicial (hoje, apenas o reclamado é penalizado). É mais um incentivo para a racionalização das demandas. Também neste dispositivo, prevê-se a possibilidade de ausência do reclamado, se houver presença de seu advogado.

Não concordamos com os argumentos contrários colocados pelos opositores desta mudança, que alegam que o processo do trabalho é “*informado preferencialmente pelo princípio da oralidade, que se materializa na identidade física do juiz*” e que haveria ofensa ao princípio geral constitucional da igualdade. Entendemos que retirar esta previsão seria uma medida incompatível com as tecnologias da informação do século 21 e desestimuladora de emprego. Ilustrativamente, pela legislação atual, um filho que pague um cuidador para o seu pai doente em sua cidade de origem deve, se processado, interromper a sua rotina e arcar com os custos de uma viagem – enquanto torce para que a audiência não seja adiada.

Também não concordamos com emendas apresentadas que criam regras privilegiadas, no processo trabalhista, para as advocacias públicas, com o alegado intuito de contornar o insuficiente quadro de pessoal



desses órgãos, ainda que tendo como base a Recomendação nº 2 da Corregedoria Geral do TST, de 23 de julho de 2013, de autoria do então Ministro Corregedor Ives Gandra Martins Filho. Avaliamos não haver motivo para diferenciar o tratamento dado ao Estado em relação ao dado ao ente privado, muitas vezes um microempreendedor ou um empregador doméstico, que têm dificuldades muito mais relevantes em atender os ritos dos processos de trabalho do que os advogados públicos.

Outra vantajosa previsão é a feita pelo PLC para o art. 11-A da CLT, que institui a prescrição intercorrente para processos trabalhistas, de 2 anos. A prescrição intercorrente se refere à perda do direito por razão de inércia do titular de uma execução que não toma as ações para continuidade do processo. Trata-se de medida destinada a garantir justamente a segurança das relações jurídicas, a razoável duração do processo e a sua celeridade, conforme a Constituição. Aliás, o prazo de 2 anos é previsto pela própria Carta Magna, no inciso XXIX do art. 7º, e já é utilizado para execução de créditos tributários da União.

A Súmula nº 114 do TST definiu que a prescrição intercorrente de 2 anos não se aplica à Justiça do Trabalho. Entretanto, a prescrição intercorrente no Direito do Trabalho é aceita pelo Supremo Tribunal Federal, vide a Súmula nº 327 daquela corte. Portanto, entendemos que o PLC meramente insere no texto legal o entendimento que já existe por parte da Corte Constitucional.

Adicionalmente, as inovações constantes do art. 818 da CLT, na forma do PLC, trazem mais segurança jurídica quanto a quem, reclamante ou reclamado, deve ter o ônus da prova. Apesar das definições, há flexibilidade suficiente para que o juízo promova mudanças na análise caso a caso. Nesta hipótese, avaliamos como correta a previsão do PLC de que a audiência deverá ser adiada, para evitar surpresas às partes.

Por fim, precisamos esclarecer um ponto sensível no que tange à racionalização das demandas judiciais: o tratamento dado pela proposta ao **dano extrapatrimonial**. Concordamos com o texto apresentado, uma vez que o Judiciário não deve ser visto como uma “loteria”, sob pena de ficar abarrotado por processos e não ser fonte da segurança jurídica que o emprego formal tanto precisa para florescer.



O único direito trabalhista que não é parametrizado hoje é a indenização por danos morais. Há uma ampla diversidade de decisões nessa matéria. Por isso, entendemos que é válido e consoante com os princípios da razoabilidade e proporcionalidade o texto do PLC para os arts. 223-A, 223-B, 223-C, 223-D, 223-E, 223-F e 223-G da CLT.

Não avalizamos os argumentos contrários apresentados de que esses dispositivos limitam a independência do juiz ou tratam de maneira diversa o rico e o pobre.

Em relação ao primeiro argumento, é necessário rememorar que já são parametrizadas e limitadas, por exemplo, as multas por descumprimento da legislação trabalhista. Em relação ao segundo argumento, é preciso ter em mente que a proposta apenas concede um balizador, evitando a insegurança decorrente de uma profusão de decisões judiciais que não dialogam. Não se trata, portanto, de conceder uma abordagem diferente para ricos e pobres.

Assim, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 6; 46; 54; 55; 57; 88; 115; 146; 156; 159; 165; 173; 176; 178; e 187.

## **2. C. 5 Terceirização e autônomos**

### **Terceirização**

A proposição aqui analisada não altera somente a CLT, mas também modifica a Lei de Terceirização: Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, alterada recentemente pela Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. O PLC fornece salvaguardas à terceirização, proibindo a pejetização e a recontração de trabalhadores como terceirizados, bem como concedendo aos trabalhadores terceirizados as mesmas condições de trabalho dos demais trabalhadores. Os dispositivos também definem de maneira clara as partes da terceirização.

Uma série de emendas apresentadas a CAE foram, no entanto, contrárias a esta delimitação e às salvaguardas. Alegou-se que o PLC transforma a terceirização em mera intermediação de mão de obra, precarizando as relações de trabalho, e que a terceirização da atividade-fim





não é permitida mesmo com as mudanças aprovadas recentemente pelo Congresso Nacional.

Discordamos dos argumentos elencados por tais emendas. Já há muito tempo deveríamos ter desistido de fazer a **impraticável distinção entre atividade-meio e atividade-fim** de uma empresa para fins de permissão de terceirização, aliás, algo que só existe no Brasil.

Ilustrativamente, o processo de fabricação de uma única boneca *Barbie* se dá em vinte países diferentes. A produção desse brinquedo é ilustrativa dos ganhos de eficiência da terceirização e de como ela se expande pelo mundo. Se a manufatura de um brinquedo como esse já é hiperespecializada, o que se pode esperar de serviços tão complexos quanto os relacionados à medicina, por exemplo?

A mudança de paradigma da terceirização é bem ilustrada olhando grandes companhias de hoje e do passado. Enquanto a *Ford* chegou, no passado, a ser dona até das plantações de seringais para produção de borracha natural usada nos seus carros, hoje a gigante de computação *Dell* não produz exatamente computadores, mas sim organiza uma série de milhares de contratos de fornecedores e empregados. Muitas multinacionais já terceirizaram atividades que vão do desenho do seu produto até o pós-venda, passando até pela política de estabelecimento de preços.

A controvérsia em torno da terceirização deriva da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que restringiu as possibilidades de terceirização apenas às atividades-meio de uma empresa, vetando-as para as atividades-fim. Sabemos que a decisão gerou grande insegurança, já que na prática delegou para auditores-fiscais e juízes estabelecer qual a atividade-meio e qual a atividade-fim de uma empresa.

Não apenas é difícil em uma economia moderna definir o que é atividade-meio e o que é atividade-fim, como também faz pouco sentido fazer vedações com base nesses conceitos. A terceirização é decorrente da própria especialização do trabalho, tendência que nos últimos séculos permitiu que as sociedades se desenvolvessem e melhorassem a vida das pessoas.



Os ganhos de produtividade da especialização, com a terceirização permitida, serão vantajosos para trabalhadores e para consumidores. Para os trabalhadores, porque novas possibilidades no mercado surgirão, atualmente reprimidas pela proibição da terceirização. Há relatos de que a proibição da terceirização da atividade-fim inibe empreendimentos tão grandes quanto um que geraria 20 mil vagas no País, conforme noticiado em março último pelo jornal *Valor Econômico*. Ao fomentar a especialização e qualificação, também se reduz a rotatividade e inibe a incerteza jurídica. Segundo a pesquisadora Maria Teresa Sadek, até 46% dos processos trabalhistas se relacionam de alguma forma com a vedação à terceirização.

Já os consumidores se beneficiarão da redução de custos promovida pelos ganhos de eficiência da produção feita em cadeia. Para o economista José Márcio Camargo, só é possível consumir *smartphones* hoje porque a terceirização viabiliza seu preço, não tendo existido eles se empresas como a *Apple* ou a *Samsung* não pudessem terceirizar sua produção.

A lógica econômica da terceirização consiste na ideia de que uma organização deve fazer apenas o que sabe fazer melhor, contratando por fora todo resto. Assim, mesmo tarefas em que há afinidade com a atuação de uma empresa podem ser terceirizadas, se os custos de transação de contratar por fora forem menores dos que os ganhos de eficiência de fazê-lo. Dessa forma, o debate sobre terceirização é no fim das contas o debate sobre qual é o tamanho ideal de uma empresa.

No Brasil, a tentativa do Judiciário de vedar a terceirização da atividade-fim trouxe alguns casos emblemáticos. Uma construtora pode terceirizar para firma especializada o serviço de terraplanagem, que é eventual, mas é obviamente relacionado à essência de sua atividade? As operações de *call-center* de uma empresa fazem parte de sua atividade-meio ou de sua atividade-fim? E se for uma telefônica?

Pelo entendimento do Judiciário, um especialista em terraplanagem de uma construtora que decidiu montar seu próprio negócio para prestar com mais eficiência e celeridade este serviço para diversas construtoras e consumidores estaria condenado à falência, porque a Justiça



entende que as empresas não podem contratar este serviço. Da mesma forma, o Judiciário entende que uma telefônica deve concentrar esforços em montar um *call-center* próprio, sem contar com uma empresa especializada para isso, em vez de dedicar seus recursos a melhorar os serviços que presta a seus consumidores, como de telefonia ou de dados.

Desta forma, a própria distinção entre atividade-fim e atividade-meio faria pouco sentido: se uma empresa decide terceirizar uma atividade, essa atividade não pode ser considerada sua atividade-fim. Em uma economia cada vez mais especializada e competitiva, seria impossível que um auditor, procurador ou juiz soubesse determinar quais atividades são fim ou meio para cada segmento da economia. É por isso que não podemos acatar as Emendas que defendem regulamentar a questão como o TST vinha fazendo.

Também não vemos razão em aceitar as emendas que vedam a terceirização no setor de educação ou no setor público. No primeiro caso, procedem as alegações apresentadas de que a terceirização não faz sentido no setor de educação, e é por isso mesmo que não vemos necessidade de imposição legal vedá-la. No segundo caso, porque a terceirização já está proibida no setor público pelo princípio constitucional do concurso público, sendo a previsão em lei redundante.

Outras alterações sugeridas pelos parlamentares à Lei nº 6.019, de 1974, foram no sentido de garantir as mesmas condições de alimentação entre terceirizados e contratados diretamente, algo que o PLC já prevê em nossa avaliação, e de impedir a substituição entre trabalhadores regulares e trabalhadores temporários. Neste último caso, entendemos a obrigação desnecessária, uma vez que o empregador já não possui incentivo para substituir o trabalhador que precisa, e, se de fato houvesse necessidade de modificar um contrato, a vedação ao trabalho temporário apenas implicaria na própria demissão.

Por isso, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 8; 27; 62; 63; 76; 133; 138; 160 e 190.

### **Autônomos**



A proposição também altera o art. 442-B da CLT proposta pelo PLC, que prevê que o autônomo não é empregado da empresa, ainda que preste serviços de forma exclusiva e contínua. Alguns setores da economia necessitam dessa previsão, como o de transporte de cargas, em que milhares de motoristas prestam serviço a empresas preservando sua condição de autônomo. O dispositivo não afasta a competência da Justiça do Trabalho para determinar o vínculo de “falsos autônomos” em caso de fraude.

Assim, a mudança tem o potencial de reduzir a insegurança jurídica e ampliar oportunidades e formalização de autônomos, sem precarização. Por este motivo, não concordamos com as emendas contrárias ao disposto com o intuito de combater a chamada “*pejotização*”. Aliás, o mesmo argumento deve ficar claro para os que receiam que a terceirização se torne uma mera intermediação de mão de obra: nenhum destes dispositivos afasta a competência da Justiça de Trabalho de reconhecer a relação de emprego quando presentes os seus requisitos, previstos nos arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Esta medida também merece ser analisada à luz da própria Carta Magna. Com efeito, a Constituição assegura de forma ampla a liberdade de exercer qualquer trabalho, ofício ou profissão, conforme o art. 5º, inciso XIII, bem como a livre iniciativa, conforme o art. 1º, inciso IV, e art. 170, além de mencionar expressamente, por exemplo, ao lado da relação de emprego, o trabalhador avulso, no art. 7º, inciso XXXIV, o cooperativismo e o associativismo no art. 174, § 2º, e a prestação de serviço a qualquer título sem vínculo empregatício, no art. 195, inciso I, alínea *a*.

Adicionalmente, a Constituição prevê como um dos princípios da ordem econômica o tratamento favorecido para empresas de pequeno porte, conforme o art. 170, inciso IX. O trabalho autônomo é o germe das micro e pequenas empresas, de modo que sua atuação deve ser estimulada, e não inviabilizada sob a permanente ameaça de qualificar-se como vínculo empregatício qualquer relação estabelecida com profissionais autônomos.

Diante do exposto, rejeitamos as seguintes Emendas: nºs 34; 78; 94; 114; 153 e 193.



## 2. C. 6 Outros temas

Residualmente, foram apresentadas Emendas referentes a outros temas. Entre eles esteve o chamado distrato, previsto no art. 484-A da CLT, proposto pelo PLC. Trata-se de nova forma de encerramento do contrato de trabalho, conhecida também como demissão negociada, que é um meio termo entre a demissão por iniciativa do empregado e a demissão sem justa causa, de iniciativa do empregador.

O dispositivo inserido pelo PLC prevê que o trabalhador poderá movimentar 80% de sua conta do FGTS e receber metade da indenização referente ao aviso prévio e ao FGTS, embora não possa receber o seguro-desemprego. É, portanto, uma opção vantajosa para um trabalhador que não receberia nada caso, por exemplo, quisesse mudar de emprego. A medida também desestimula o acordo informal, em que empregador e empregado pactuam uma falsa demissão sem justa causa para que o empregado possa receber verbas de seguro-desemprego e FGTS, devolvendo posteriormente as indenizações ao empregador.

Há vantagens, portanto, para o empregado, para o empregador e para as próprias finanças públicas, além de possíveis ganhos de produtividade ao se desestimular a rotatividade espúria que prejudica o investimento das empresas em qualificação profissional. Entretanto, defendeu-se por opositores a supressão do dispositivo sob o argumento de que o empregado “*será facilmente compelido a aceitar o “acordo” com redução dos direitos que receberia se fosse despedido sem justa causa*”. Entendemos que tal argumento é falho ao não perceber que a grande possibilidade de represália que o empregador tem sobre o empregado é justamente a própria demissão.

Outras inovações importantes tratadas pelo PLC são aquelas que ampliam a liberdade sobre a estrutura remuneratória pelas empresas. No art. 457 da CLT, como proposto pelo PLC, define-se que não integram a remuneração fixa do trabalhador parcelas eventuais como prêmios e diárias de viagem, com o intuito de estimular o seu uso, evitando que incidam sobre elas tributos ou que sejam incorporadas de maneira permanente ao contrato de trabalho – com evidentes efeitos positivos também sobre a produtividade.



No mesmo sentido, o § 2º do art. 468 da CLT proposto pelo PLC, veda a incorporação de gratificação de exercício de função. Atualmente, o TST, por meio da Súmula nº 372, entende que a gratificação deve ser incorporada após 10 anos de desempenho da função, com óbvias consequências adversas sobre a produtividade e sobre estes próprios trabalhadores, que correm o risco de se tornar indesejáveis, para as empresas, na função. Não concordamos com o argumento de que o dispositivo seria inconstitucional por ofender os princípios da irredutibilidade salarial e de proteção ao emprego.

Ainda em relação à remuneração e produtividade, o art. 461 da CLT, conforme redação dada pelo PLC, é atualizado para permitir ganhos de produtividade e renda, ao confrontar o entendimento atual do Judiciário, para que profissionais de uma mesma função possam ter remunerações diferentes de acordo com sua performance. Em seu § 5º, evita-se que haja equiparação em cadeia, sem contrapartida de produtividade, com a remuneração antiga de um empregado que não exerce mais a função ou de um empregado de outra localidade de uma empresa.

Outras emendas se dedicaram a propor melhoria da remuneração do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); extinguir as contribuições obrigatórias ao “Sistema S” ou transferir a arrecadação para o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT); criar o trabalho multifunção (*multitask*); proibir a demissão sem justa causa no Brasil; e melhorar a correção de valores julgados pela Justiça Trabalhista.

Entendemos que são mudanças impertinentes por não se relacionarem diretamente aos temas tratados pelo projeto, e que poderão ser mais bem aproveitadas nas discussões de outros projetos que tramitam nesta Casa.

Por fim, não concordamos, por óbvio, com emendas que alteram a cláusula de vigência deste projeto; condicionam a aprovação deste projeto à aprovação em referendo popular; e rejeitam totalmente a proposta.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas à Comissão: nºs 7; 10; 11; 36; 37; 69; 73; 74; 79; 93; 97; 113; 129; 134; 140; 152; 157; 158 e 191.



### **3. Recomendações de vetos**

Em que pese nossa convicção pelo necessário aperfeiçoamento das leis trabalhistas, pautada pelo binômio flexibilização e proteção, não podemos estar alheios às críticas construtivas apresentadas ao projeto pelos participantes das audiências públicas que realizamos, pelos representantes sindicais que recebemos e pelas emendas apresentadas pelas Senhoras Senadoras e Senhores Senadores a esta Comissão.

Deste modo, concertamos junto ao Poder Executivo que alguns itens da proposta em tela devem ser vetados, podendo ser aprimorados por meio da edição de medida provisória que contemple ao mesmo tempo o intuito do projeto aprovado na Câmara dos Deputados e o dever de proteção externado por muitos parlamentares.

Portanto, são os seguintes os pontos do projeto que compõem este entendimento institucional:

#### **Gestante e lactante em ambiente insalubre**

Entendemos ser inoportuna a alteração pretendida para o art. 394 da CLT. Este dispositivo dispõe sobre o afastamento da empregada em período de gestação e lactação de acordo com as condições de insalubridade. Reconhecemos que há uma demanda legítima a favor da mudança proposta pelo PLC por parte de médicas e enfermeiras do setor de saúde, que desejam ter a opção de trabalhar nestas situações. Porém, o dispositivo como está implicaria abrir espaço para abusos contra mulheres menos esclarecidas, com menor poder de barganha e em ambientes mais insalubres e desprotegidos do que os hospitais.

Julgamos que a missão de reformar a CLT é a de buscar um equilíbrio que contemple o mercado de trabalho de diversos “Brasis”, e não o de legislar pela exceção de acordo com demanda deste ou daquele setor.

Neste sentido, nos sensibilizam os argumentos apresentados sobre esta questão pelo Senador Fernando Bezerra Coelho, na Emenda nº 15; Senador José Pimentel, na Emenda nº 33; Senadora Vanessa Grazziotin, na Emenda nº 89; Senadores Paulo Paim e José Pimentel, na Emenda nº 92;



Senadora Lúcia Vânia, na Emenda nº 107; e Senadora Kátia Abreu, na Emenda nº 109. Têm razão Suas Excelências de que a norma atual protege não apenas a mulher, mas o próprio nascituro.

Conforme o referido concerto para aprovação da matéria, com posterior veto e regulamentação dos dispositivos aqui tratados, rejeito as seguintes Emendas: nºs 15; 33; 89; 92; 107 e 109.

### **Serviço extraordinário da mulher**

Também somos contrários à revogação do art. 384 da CLT, que prevê que, para que a mulher possa efetuar o serviço extraordinário, deve a ela ser concedido obrigatoriamente 15 minutos de descanso. Novamente, embora reconheçamos a demanda pela mudança, também reconhecemos que em muitos setores a manutenção da norma é necessária para proteger a higiene, saúde e segurança da mulher.

Frisa-se que o Supremo Tribunal Federal (STF), em anos recentes, considerou constitucional a previsão do art. 384, no julgado do Recurso Extraordinário nº 658.312, com repercussão geral. O relator, Ministro Dias Toffoli, foi particularmente sensível em seu voto ao reconhecer que o dispositivo se justifica por haver “*um componente orgânico, biológico, inclusive pela menor resistência física da mulher*” e um componente social que decorre da dupla jornada da mulher. O Ministro foi acompanhado na ocasião pela maioria do Pleno, incluindo com os votos das Ministras Cármen Lúcia e Rosa Weber. Neste sentido, fica prestigiada a Emenda nº 90, da Senadora Vanessa Grazziotin.

Todavia, diante do pacto estabelecido entre as lideranças do Congresso Nacional e do Poder Executivo, fica rejeitada a Emenda nº 90.

### **Acordo individual para a jornada 12 por 36**





Outro ponto fundamental que precisa ser mais bem regulamentado é o referente à previsão do art. 59-A da CLT, como proposta pelo PLC, que permite que acordo individual estabeleça a chamada jornada 12 por 36. Entendemos que a mudança é até constitucional, já que a Constituição é clara ao diferenciar o que pode ser negociado por acordo individual e por acordo coletivo, não vedando no inciso XIII do art. 7º que questões de jornadas sejam pactuadas por acordo individual.

No entanto, entendemos que da forma como consta no projeto, a previsão não protege suficientemente o trabalhador, que pode ser compelido a executar jornadas extenuantes que comprometem a sua saúde e até a sua segurança. Permitir a jornada 12 por 36 por acordo ou convenção coletiva nos parece suficiente para flexibilizar a jornada nos setores em que a realidade da atividade necessita deste tratamento diferenciado.

O veto, com regulamentação desta questão por medida provisória, é o que recomendamos, prestigiando as sugestões do Senador Otto Alencar, na Emenda nº 15; do Senador José Pimentel, nas Emendas nº 32 e 91; do Senador Paulo Paim, na Emendas nºs 67 e 91; do Senador Humberto Costa, na Emenda nº 117; e do Senador Lindbergh Farias, na Emenda nº 141.

Conforme o acordo descrito anteriormente, ficam rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 15; 32; 67; 91; 117 e 141.

### **Trabalho intermitente**

Sem dúvida, uma das principais inovações desta proposta é a criação do trabalho intermitente, feita pelos arts. 443 e 452-A da CLT, na forma do projeto. Não concordamos com os argumentos colecionados pelos opositores da proposta de que ela transfere o risco da atividade econômica da empresa para o empregador, violando a função social da propriedade prevista na Constituição e tratando o trabalhador como um insumo qualquer. Pelo contrário, esta é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e a permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos, que têm maior dificuldade de cumprir a jornada “cheia”.



Entretanto, é necessária cautela. Esta mudança tem que ser feita de maneira segura, e não drástica. Futura medida provisória deve conceder salvaguardas necessárias para o trabalhador e talvez delimitar setores em que este tipo de jornada vai ser permitida.

Muito embora acreditemos que a realidade de diversos setores da economia não se enquadra na lógica do trabalho intermitente, esta regulação não pode ser deixada para ser feita isoladamente pelo mercado. Temos de reconhecer que há enorme desigualdade no grau de maturidade das relações de trabalho pelo País, e que permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização.

Portanto, recomendamos o veto e a edição de medida provisória tratando deste item. Desta forma estaremos também prestigiando os sensíveis argumentos colocados na Emenda nº 51 pelo Senador Armando Monteiro, que é relator do Projeto de Lei do Senado (PLS) nº 218, de 2016, que se aprofunda sobre esta questão. Também caminham na direção do que decidimos os anseios do Senador Cristovam Buarque, autor da Emenda nº 58; da Senadora Kátia Abreu, autora da Emenda nº 185; do Senador Humberto Costa, autor das Emendas nºs 125 e 130; do Senador Lindbergh Farias, autor da Emenda nº 151; do Senador José Pimentel, autor das Emendas nºs 24, 35 e 101 – esta última com o Senador Paulo Paim; e da Senadora Vanessa Grazziotin, autora da Emenda nº 3.

Entretanto, o acordo do Poder Legislativo com o Poder Executivo é que este item seja aprovado conforme o texto atual, sendo posteriormente vetado e possivelmente regulamentado por medida provisória. Por isso, estão as rejeitadas as seguintes Emendas: nºs 3; 24; 35; 51; 58; 101; 125; 130; 151; e 185.

### **Representantes dos empregados**

Outro ponto que merece maior reflexão é o disposto nos arts. 510-A, 510-B, 510-C e 510-D da CLT na forma do PLC nº 38, de 2017. Estes dispositivos finalmente regulamentam o art. 11 da Constituição:



Art. 11. Nas empresas de 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.

Este representante, que além de estar previsto na Constituição também é comum em outros países, poderia se ocupar de questões mais cotidianas da vida dos trabalhadores. Vejamos o que prevê o art. 510-B da CLT, conforme o projeto:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I – representar os empregados perante a administração da empresa;
- II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;
- VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;
- VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

.....

Assim, o representante poderia ser uma figura que amplie no dia a dia o diálogo entre empresas e trabalhadores, melhorando as condições de trabalho e solucionando problemas menores que hoje acabam congestionando o Judiciário.

Por outro lado, entendemos que a regulação de um dispositivo constitucional merece uma discussão mais cuidadosa. É preciso que fique mais clara a diferença de atribuições entre estes representantes e os sindicatos, sob pena de serem corroídas as estruturas que defendem os trabalhadores, com risco de desproteção.



Desta forma, recomendamos o veto do dispositivo com posterior regulamentação, se conveniente por medida provisória. É neste sentido que caminha o proposto na Emenda nº 82, da Senadora Vanessa Grazziotin; na Emenda nº 169, do Senador José Pimentel; na Emenda nº 184, da Senadora Kátia Abreu.

Assim, ficam rejeitadas também as Emendas nºs 82; 169 e 184.

### **Negociação do intervalo intrajornada**

De forma semelhante, julgamos não estar madura a discussão referente à prevalência do negociado sobre o legislado em relação ao intervalo intrajornada, que poderia ser reduzido para até 30 minutos na forma do inciso III do art. 611-A.

Pautados pelo binômio flexibilidade e proteção, consideramos que esta proposta merece maior reflexão, sob risco de gerar precarização das condições de trabalho, com consequências sobre a saúde e a segurança do trabalhador.

Assim, recomendamos o veto deste inciso que deverá ser regulamentado por medida provisória.

Ficam, portanto, prestigiadas as Emendas nºs 106, da Senadora Lúcia Vânia; e 174, da Senadora Kátia Abreu.

Formalmente, rejeitamos as Emendas nºs 106 e 174.

### **III – VOTO**

Diante do exposto, o voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



## ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

Apresentado à COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que 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.

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

### I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito o relatório para analisar a Emenda nº 132 e as Emendas nºs 194 a 218, apresentadas após a reunião.

### II – ANÁLISE

As Emendas nºs 194 a 218 tratam de temas que já foram exaustivamente discutidos no relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais.

São alterações na Lei nº 6.019, de 1974, ou na CLT, na forma do PLC, para os arts. 2º; 8º; 58; 58-A; 394-A; 442-B; 457; 468; 477; 477-A; 510-A; 510-B; 510-C; 510-D; 611-A; 614; 634; 879; novos artigos.

Isto é, reiteram-se propostas bastante danosas aos trabalhadores e repetem-se questões exaustivamente discutidas a respeito da prevalência de negociações coletivas sobre o legislado; ultratividade; remuneração por



produtividade; novos papéis dos sindicatos; correção monetária de valores; trabalho a tempo parcial; autônomos; horas *in itinere*; ativismo judicial; e definição de grupo econômico.

Referem-se, também, a itens cujo veto já recomendamos no relatório, sobre representação dos trabalhadores no local de trabalho e a situação da gestante e lactante em local insalubre.

Há, porém, novos assuntos tratados. Em relação ao acréscimo do art. 835-A, que estabelece nova sanção para caso de descumprimento da legislação, o julgamos desnecessário. Ressaltamos que o PLC já promove um grande avanço ao prever para o art. 47, multa de R\$ 3 mil por trabalhador informalmente empregado.

Em relação ao acréscimo dos novos arts. 511-A a 511-J, que deliberam sobre “*conduta antissindical*”, o consideramos redundante, uma vez que a Constituição já consagra a liberdade sindical.

Em relação às alterações para o art. 702, a avaliamos como impertinente, por afrontar o norte do projeto de reduzir a insegurança decorrente do ativismo judicial, e como inconstitucional, por insistir em suprimir a cláusula pétreia da separação dos Poderes e insistir na grosseira invasão da competência deste Congresso de legislar sobre o tema.

Temas menos aprofundados no relatório que voltaram a ser revisitados nas emendas são a atualização monetária de valores decididos pela Justiça trabalhista e dispositivos que regulamentam o direito à greve, inclusive no serviço público.

Em relação ao primeiro, avalio que o tratamento do PLC é adequado, promovendo a redução da insegurança jurídica e a desindexação da economia. Estes parâmetros não estão atualmente fixados e a proposição meramente resgata o previsto pela Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991. Em relação ao segundo, acreditamos que não é tema do projeto, enquanto não concordamos que são essenciais apenas os serviços necessários à manutenção da vida.



### III – VOTO

Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda n°s 132; 194; 195; 196; 197; 198; 199; 200; 201; 202; 203; 204; 205; 206; 207; 208; 209; 210; 211; 212; 213; 214; 215; 216; 217 e 218.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator



## ADENDO AO RELATÓRIO Nº , DE 2017

Apresentado à COMISSÃO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que 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.

Relator: Senador **RICARDO FERRAÇO**

### I – RELATÓRIO

Apresentei relatório ao PLC nº 38, de 2017, na reunião de 23 de maio de 2017.

Adito novamente o relatório para analisar as Emendas nºs 219 a 242, apresentadas hoje.

### II – ANÁLISE

Foram apresentadas hoje as Emendas nºs 219 a 242. Mais uma vez, são quase todos itens que foram exaustivamente discutidos no Relatório, que rejeitou emendas de conteúdo semelhante ou absolutamente iguais. São emendas que fomentam, ao nosso ver, a insegurança jurídica e o ativismo judicial, que retira competências do Congresso.





### III – VOTO

Diante do exposto, voto pela rejeição das Emenda n°s 219; 220; 221; 222; 223; 224; 225; 226; 227; 228; 229; 230; 231; 232; 233; 234; 235; 236; 237; 238; 239; 240; 241 e 242.

Portanto, estão rejeitadas **todas** as emendas apresentadas ao PLC no 38, de 2017.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator





**Relatório de Registro de Presença**  
**CAE, 06/06/2017 às 10h - 21ª, Ordinária**  
Comissão de Assuntos Econômicos

368

<b>PMDB</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
KÁTIA ABREU	PRESENTE	1. EDUARDO BRAGA	PRESENTE
ROBERTO REQUIÃO	PRESENTE	2. ROMERO JUCÁ	PRESENTE
GARIBALDI ALVES FILHO	PRESENTE	3. ELMANO FÉRRER	
RAIMUNDO LIRA	PRESENTE	4. WALDEMIR MOKA	PRESENTE
SIMONE TEBET	PRESENTE	5. VAGO	
VALDIR RAUPP	PRESENTE	6. VAGO	

<b>Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
GLEISI HOFFMANN	PRESENTE	1. ÂNGELA PORTELA	PRESENTE
HUMBERTO COSTA	PRESENTE	2. FÁTIMA BEZERRA	PRESENTE
JORGE VIANA	PRESENTE	3. PAULO PAIM	PRESENTE
JOSÉ PIMENTEL	PRESENTE	4. REGINA SOUSA	PRESENTE
LINDBERGH FARIAS	PRESENTE	5. PAULO ROCHA	PRESENTE
VAGO		6. RANDOLFE RODRIGUES	PRESENTE

<b>Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
TASSO JEREISSATI	PRESENTE	1. ATAÍDES OLIVEIRA	PRESENTE
RICARDO FERRAÇO	PRESENTE	2. DALIRIO BEBER	PRESENTE
JOSÉ SERRA	PRESENTE	3. FLEXA RIBEIRO	PRESENTE
RONALDO CAIADO	PRESENTE	4. DAVI ALCOLUMBRE	PRESENTE
JOSÉ AGRIPINO	PRESENTE	5. MARIA DO CARMO ALVES	

<b>Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
OTTO ALENCAR	PRESENTE	1. SÉRGIO PETECÃO	PRESENTE
OMAR AZIZ		2. JOSÉ MEDEIROS	PRESENTE
CIRO NOGUEIRA		3. BENEDITO DE LIRA	PRESENTE

<b>Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
FERNANDO BEZERRA COELHO	PRESENTE	1. ROBERTO ROCHA	
LÍDICE DA MATA	PRESENTE	2. CRISTOVAM BUARQUE	
VANESSA GRAZZIOTIN	PRESENTE	3. LÚCIA VÂNIA	

<b>Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
WELLINGTON FAGUNDES	PRESENTE	1. PEDRO CHAVES	PRESENTE
ARMANDO MONTEIRO	PRESENTE	2. TELMÁRIO MOTA	
VICENTINHO ALVES		3. CIDINHO SANTOS	PRESENTE

**Não Membros Presentes**



---

**Relatório de Registro de Presença****Não Membros Presentes**

HÉLIO JOSÉ

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - Relatório ao PLC 38/2017 ressalvados os destaques

## Comissão de Assuntos Econômicos

TITULARES - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
KATIA ABREU (PMDB)		X		1. EDUARDO BRAGA (PMDB)			
ROBERTO REQUIAO (PMDB)		X		2. ROMERO JUCA (PMDB)			
GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)	X			3. ELMANO FERRER (PMDB)			
RAIMUNDO LIRA (PMDB)	X			4. WALDEMIR MOKA (PMDB)			
SIMONE TEBET (PMDB)	X			5. VAGO			
VALDIR RAUPP (PMDB)	X			6. VAGO			
TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
GLEISI HOFFMANN (PT)		X		1. ÂNGELA PORTELA (PDT)		X	
HUMBERTO COSTA (PT)		X		2. FÁTIMA BEZERRA (PT)			
JORGE VIANA (PT)		X		3. PAULO PAIM (PT)			
JOSÉ PIMENTEL (PT)		X		4. REGINA SOUSA (PT)			
LINDBERGH FARIAS (PT)		X		5. PAULO ROCHA (PT)			
VAGO				6. RANDOLFE RODRIGUES (REDE)			
TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
TASSO JEREISSATI (PSDB)				1. ATAÍDES OLIVEIRA (PSDB)	X		
RICARDO FERRAÇO (PSDB)	X			2. DALIRIO BEBER (PSDB)			
JOSÉ SERRA (PSDB)	X			3. FLEXA RIBEIRO (PSDB)			
RONALDO CAIADO (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
JOSÉ AGRIPINO (DEM)	X			5. MARIA DO CARMO ALVES (DEM)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
OTTO ALENCAR (PSD)		X		1. SÉRGIO PETECAO (PSD)	X		
OMAR AZIZ (PSD)				2. JOSÉ MEDEIROS (PSD)	X		
CIRO NOGUEIRA (PP)				3. BENEDITO DE LIRA (PP)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
FERNANDO BEZERRA COELHO (PSB)	X			1. ROBERTO ROCHA (PSB)			
LÍDICE DA MATA (PSB)		X		2. CRISTOVAM BUARQUE (PPS)			
VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)		X		3. LUCIA VÂNIA (PSB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
WELLINGTON FAGUNDES (PR)	X			1. PEDRO CHAVES (PSC)			
ARMANDO MONTEIRO (PTB)	X			2. VAGO			
TELMARIO MOTA (PTB)				3. CIDINHO SANTOS (PR)	X		

Quórum: TOTAL 26

Votação: TOTAL 25 SIM 14 NÃO 11 ABSTENÇÃO 0

\* Presidente não votou

Senador(a) Tasso Jereissati  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 19, EM 06/06/2017

OB: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

---

## **DECISÃO DA COMISSÃO**

**(PLC 38/2017)**

**A COMISSÃO APROVA O RELATÓRIO, QUE PASSA A CONSTITUIR O PARECER DA CAE, FAVORÁVEL AO PROJETO.**

Sala da Comissão, 06 de junho de 2017.

Senador TASSO JEREISSATI

Presidente da Comissão de Assuntos Econômicos

**ANEXO D – PARECER DA COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS DO SENADO  
FEDERAL (VOTO EM SEPARADO)**



# SENADO FEDERAL

## PARECER (SF) Nº 29, DE 2017

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº38, de 2017, que 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.

**PRESIDENTE:** Senadora Marta Suplicy

**RELATOR:** Senador Paulo Paim

20 de Junho de 2017





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

## **VOTO EM SEPARADO**

Perante a COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, sobre o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017, do Poder Executivo, que *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.*

### **I – RELATÓRIO**

O Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 – PL nº 6.787-B, na origem, veicula a assim denominada “reforma trabalhista”. Advinda do Poder Executivo, no apagar das luzes de 2016, a reforma foi submetida à apreciação de Comissão Especial, no âmbito da Câmara dos Deputados, cujo relator apresentou substitutivo que ampliou consideravelmente a abrangência e o escopo da proposta inicial.

Agora, é encaminhada para o Senado Federal para análise que se pretende breve. Nesta casa, foi encaminhada à Comissão de Assuntos Econômicos (CAE), à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) e à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ).

Dado o vasto escopo e a grande extensão da proposição, acreditamos mais proveitoso passar diretamente à análise dos pontos da proposição.



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

## II – ANÁLISE

À Comissão de Assuntos Sociais compete opinar sobre proposições que digam respeito a relações de trabalho, organização do sistema nacional de emprego e condição para o exercício de profissões, seguridade social, previdência social, população indígena e assistência social; proteção e defesa da saúde de qualquer matéria que lhe seja submetida, a teor do art. 100 do Regimento Interno do Senado Federal.

Na análise de um projeto tão relevante e tão ruinoso, poderíamos dizer, não podemos deixar de realizar uma digressão sobre o projeto de sociedade que plasmou a CLT e que se cristalizou na Constituição de 1988 e que ora, se vê ameaçada, entre outras coisas, pela chamada “reforma trabalhista”.

A Constituinte de 1987/88 configurou-se, lembremos, como o ponto de inflexão de uma sociedade que recém emergira da brutalidade de uma ditadura militar. Por esse motivo, a carta constitucional de 1988 caracterizou-se por conformar um sistema de direitos que nunca anteriormente fora divisado. A sociedade brasileira de então almejava se reconstruir como uma sociedade igualitária, uma sociedade generosa, uma sociedade sobretudo inclusiva.

Por esse motivo, a Constituição a emergir desse processo foi uma constituição que tanta ênfase pôs nos direitos. Os que os seus críticos não conseguem entender é que não se tratava apenas de uma norma a mais a ser aplicada, era acima de tudo ou espelho em que o Brasil se via e no qual projetava suas profundas aspirações. Os críticos, que teimam em ver a Carta Constitucional apenas pelo ângulo de uma suposta lassidão financeira, deixam escapar esse elemento fundamental da Constituição e do povo brasileiro: o desejo de construir uma sociedade de direitos.

Podemos dizer que os direitos sociais, expressos em vários pontos da Constituição, se apresentam como a pedra angular desse projeto de sociedade. Nesse sentido, podemos afirmar que a Constituição de 1988 é o fecho simbólico do processo iniciado pela edição da CLT, em 1943 e que fora interrompido pela ditadura de 1964.

O que se pretende exprimir é a intenção clara de fazer dos direitos sociais um objeto em permanente construção, em que a incorporação





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

dos direitos se faria de uma maneira progressiva, mas contínua, em que à consolidação de um direito seguiria a incorporação de outro, como blocos da sociedade que se almejava.

Esse projeto ora se encontra sob ataque. Os grupos que não se conformam com esse, reiteramos, generoso projeto de sociedade para todos, que preferem a sociedade em benefício de alguns e exclusão de muitos, agora, se mobilizam para modificar drasticamente esse modelo. O que buscam é construir um sistema que, a título de liberdade de negociação e flexibilidade, busca erodir esses direitos sociais e, conseqüentemente, os próprios ideais igualitários que os consagraram.

Uma vez colocada essa introdução, podemos passar à análise dos pontos do Projeto de Lei. Podemos adiantar que, no tocante ao seu conteúdo, a proposição oscila entre o inócuo e o francamente prejudicial aos trabalhadores, havendo, portanto, razões claras, evidentes e incontornáveis para sua rejeição.

Inicialmente, destacamos a profunda inconstitucionalidade do projeto, que viola, de forma frontal e absoluta a Constituição, notadamente no tocante à proteção da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, entronizados no art. 1º, III e IV da Constituição e o objetivo fundamental da República Federativa do Brasil de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º III).

Efetivamente, a suposta reforma constitui um verdadeiro atentado ao combate à pobreza e às desigualdades sociais. Ao configurar-se como um instrumento inafastável de precarização e de retirada dos direitos sociais historicamente conquistados pelo trabalhador brasileiro, consiste em uma avenida para o aumento das desigualdades, da pobreza e da marginalização.

Mas, podemos continuar a apontar a iniquidade, a ilegalidade e a antieconomicidade de quase todos os dispositivos da proposição.

As principais mudanças propostas foram ampliação da abrangência do contrato por tempo parcial (de 25 horas para 30 horas semanais), estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado em 13 pontos das relações de trabalho, instituição e regulamentação da representação não sindical no local de trabalho em empresas com mais de



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

200 trabalhadores, multa para combater a informalidade e ampliação do prazo dos contratos de trabalho temporário (de três para seis meses).

O texto original enviado pelo poder Executivo, entretanto, passou por profundas alterações no substitutivo apresentado pelo relator da Comissão Especial que analisou o tema na Câmara dos Deputados. O substitutivo, aprovado pelo plenário com pequenas modificações em 26 de abril de 2017, alterou substancialmente a legislação trabalhista e afetará diretamente a organização sindical. Enviado ao Senado, o texto aprovado na Câmara denomina-se, agora, PLC 38/2017.

As alterações propostas pelo PLC 38/2017 podem ser divididas em quatro grandes temas: condições de trabalho, organização sindical, negociações coletivas e justiça do trabalho.

Analisaremos, portanto, os três primeiros temas a partir de Notas Técnicas elaboradas pelo Dieese - Departamento Intersindical de Estudos Sócios Econômicos:

## **CONDIÇÕES DE TRABALHO**

### **Contrato Temporário**

Entre os principais pontos que dizem respeito a esse tema está a regulamentação de um “cardápio” de contratos precários que se somam ao contrato temporário recentemente aprovado pela Lei 13.429/2017, garantindo ao empregador uma variedade de formas de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significará inserção no mercado de trabalho com menor proteção. A heterogeneidade do mercado de trabalho vai aumentar.

### **Jornada de 12x36**

O PLC-38/2017 também inclui medidas que facilitam a demissão e reduzem a possibilidade do trabalhador reclamar direitos trabalhistas na Justiça do Trabalho; altera a extensão da jornada de trabalho, disseminando, de forma indiscriminada e mediante acordo individual, a jornada de 12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso (jornada 12 x 36h), hoje restrita a situações excepcionais e condicionada à celebração de acordo coletivo com o sindicato;



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Facilita também a habitualidade da jornada de 10 horas diárias (8 horas de trabalho + 2 horas extras); promove os acordos individuais para estabelecimento de compensação das horas trabalhadas (banco de horas), hoje dependente de acordo coletivo com o sindicato;

Cria o contrato de trabalho intermitente e:, por fim, desregulamenta, reduz ou “flexibiliza” uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes.

A principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista foi que “O Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada. É preciso modernizar as relações de trabalho no Brasil, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais”.

Entretanto, uma real modernização das relações de trabalho deveria ter como pressuposto a eliminação das formas precárias e arcaicas de trabalho ainda persistentes no Brasil, em pleno século XXI, e não a ampliação dessas práticas.

Com o argumento de que “os direitos estão restritos a um grupo de trabalhadores privilegiados, e, com a reforma, os trabalhadores informais e em subempregos - cuja realidade de vida não se encaixa na forma rígida que é a atual CLT - também serão cobertos pela CLT”, o relator ampliou e criou formas precárias de trabalho, garantindo suposta segurança jurídica para as empresas, em detrimento da proteção ao trabalhador.

Por fim, o relator assegurou que “os principais direitos estão previstos na Constituição Federal, no artigo 7º, e nesses não haverá modificações”. A Constituição Federal de 1988 foi a primeira a incluir um grupo mais expressivo de direitos do trabalho, o que é bastante significativo, considerando que é a lei maior do país. Entretanto, muitos direitos relevantes estão previstos ou regulamentados apenas na CLT e em outras leis ordinárias.

## **ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO**

### **Teletrabalho**

Institui o contrato de teletrabalho, definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”.

Regras:

1. deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado;
2. esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador;
3. o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho;
4. a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável;
5. o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções.

As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

### **Trabalho Intermitente**

Institui o contrato de trabalho intermitente, definido como “contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica”.

Regras:



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

1. contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento;
2. o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos 3 dias de antecedência;
3. o empregado terá um dia útil para responder ao chamado;
4. caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida;
5. o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes;
6. o pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços (remuneração; férias proporcionais; 13º salário; descanso semanal remunerado - DSR; adicionais legais);
7. será recolhido o FGTS; (8) a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.

Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida.

### **Trabalho Intermitente no Reino Unido**

Conforme pesquisa do sociólogo e especialista em relações internacionais, Marcelo Zero:

O trabalho intermitente, também chamado de *zero-hours contract*, vem sendo bastante debatido, especialmente no Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte, um dos países europeus que mais se empenhou em sua implantação.

Alguns argumentam que tal tipo de contrato introduz uma flexibilização benéfica do mercado trabalho, contribuindo para diminuir o





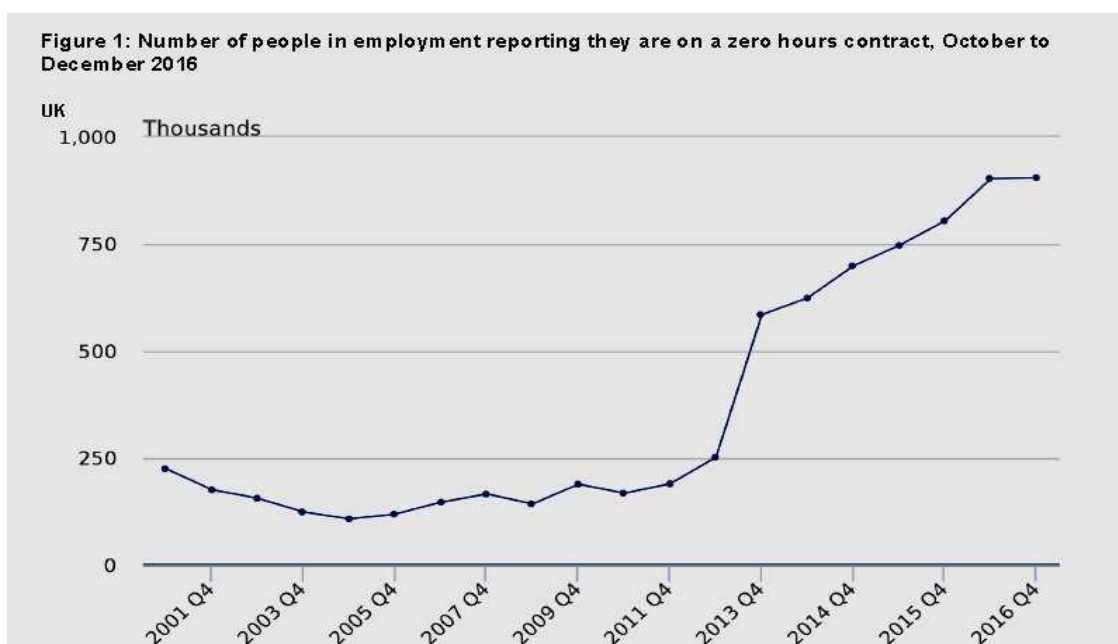
**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

desemprego e beneficiando pessoas que não querem ou não podem ter um contrato de trabalho regular, como jovens estudantes e mães com filhos pequenos.

Contudo, os dados mostram uma realidade bem diferente.

Conforme o *Office for National Statistics* (ONS), órgão oficial britânico de estatísticas, o número de pessoas no Reino Unido com contratos de zero hora subiu de apenas cerca de 100.000, no último trimestre de 2005, para cerca de 905.000, no último trimestre de 2016.

**Número de Pessoas com Contrato Intermitente  
(em milhares-último trimestre de cada ano)**



O gráfico acima mostra como houve uma “explosão” desse tipo de contrato, após a crise 2009, especialmente a partir de 2011, o que demonstra que a adoção desse tipo de contrato, e de outros contratos que também não asseguram proteção trabalhista plena aos trabalhadores, está muito relacionada à recessão e à necessidade das empresas de reduzirem seus custos.

Muito embora o número de 905 mil pessoas represente somente 2,8% da população empregada no Reino Unido, o crescimento exponencial do contrato de zero hora revela uma tendência preocupante. Contudo, em







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

2016 ocorreu uma relativa estabilização no crescimento desse tipo de contrato.

Essa recente estabilização está muito relacionada à péssima imagem desse trabalho precarizado. As empresas britânicas estão começando a evitar esses contratos por uma questão de *marketing*. Até mesmo o Mac Donalds anunciou, em março de 2017, que pretende dar aos seus empregados a escolha entre o contrato de zero hora e contratos regulares de trabalho.

Ao contrário do que se possa imaginar, no Reino Unido as firmas que adotam esse tipo de contrato são, em sua maioria, grandes empresas. Com efeito, as estatísticas britânicas mostram que 50% das empresas com 250 ou mais empregados usam alguma forma, e em certa extensão, de contratos de zero hora. Este número cai para apenas 10%, quando se trata de empresas com 10 empregados ou menos. Assim, as pequenas empresas, mais frágeis, usam bem menos esse tipo de contrato. Na realidade, as empresas que o usam mais são grandes empresas multinacionais, como o Mac Donalds, por exemplo.

Para essas empresas, o contrato de zero hora pode, de fato, reduzir custos. Ainda conforme o ONS britânico, o salário médio semanal dos contratos de zero hora é de apenas 188 libras esterlinas (cerca de R\$ 780,00), ao passo que o salário semanal médio dos contratos regulares é de 479 libras (ao redor de R\$ 1990). Ou seja, os trabalhadores sujeitos aos contratos de zero hora ganham 2,5 vezes menos que os trabalhadores com contratos regulares.

Obviamente, boa parte dessa grande diferença se explica pelo fato de que os trabalhadores com contratos de zero hora trabalham menos que os trabalhadores regulares. Com efeito, 65% dos trabalhadores com contrato de zero hora têm trabalho em tempo parcial, com jornada típica entre 21 horas semanais e 32 horas semanais.

Entretanto, mesmo quando se compara o salário por hora trabalhada, se revela uma grande diferença entre os dois tipos de contratos. Assim, os trabalhadores sujeitos a contratos de zero hora ganham, em média, 38% menos por hora trabalhada que os demais trabalhadores.

Alguns alegam que essa diferença por hora trabalhada deve-se ao fato de que os trabalhadores com contrato de zero hora têm menos



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

experiência e qualificação. Porém, estudo da *Resolution Foundadion, think tank* britânico especializado em assuntos trabalhistas e sociais, mostrou, comparando perfis de trabalhadores idênticos que desempenham tarefas semelhantes, que os trabalhadores com contrato de zero hora recebem, em média, 7% menos que os demais trabalhadores para desempenhar as mesmas funções. Nos casos de funções mais simples e de menor qualificação, essa diferença sobre para pelo menos 9,5%.

Ou seja, a empresa reduz seus custos não apenas porque paga menos horas de trabalho e arca com menores direitos trabalhistas, mas também porque paga menos por hora trabalhada para o mesmo tipo de função. Segundo o *Trades Union Congress* britânico (TUC), as empresas usam esse tipo de contrato para manter salários baixos e para evadir o cumprimento de obrigações trabalhistas.

Para os trabalhadores, no entanto, só há perdas, com as raras exceções daquelas pessoas que realmente só querem fazer bicos ocasionais para complementar renda ou para trabalhadores muito qualificados que querem uma jornada flexível. Perdas não apenas econômicas, mas também em termos de proteção trabalhista e de qualidade de vida, pois esses trabalhadores não conseguem planejar seu tempo e seus gastos. Vivem em situação de permanente incerteza.

No Reino Unido, o crescimento desse tipo de trabalho, bem como de outros tipos de trabalho não-regulares, como trabalho a tempo parcial, o trabalho terceirizado e o trabalho autônomo, está vinculado a uma crescente precarização do mercado de trabalho (o TUC chama de *under-employment*-subemprego) e à redução dos rendimentos.

**Evolução dos rendimentos reais em Londres (linha vermelha) e no Reino Unido (linha azul) entre 1997 e 2014**

A linha descendente dos rendimentos continuou, ressaltou-se, em 2015. Desse modo, entre 2008 e 2015 os rendimentos médios reais no Reino Unido caíram 10,4%, o mesmo índice da Grécia, que, ao contrário do Reino Unido, ainda enfrenta depressão brutal. Dessa maneira, a queda do desemprego no Reino Unido, usada por aqueles que defendem essas novas formas de subemprego, mascara uma redução brutal nos rendimentos médios e uma crescente precarização do mercado de trabalho. Gera-se emprego de baixa qualidade e remuneração.



SF/17718.61178-30

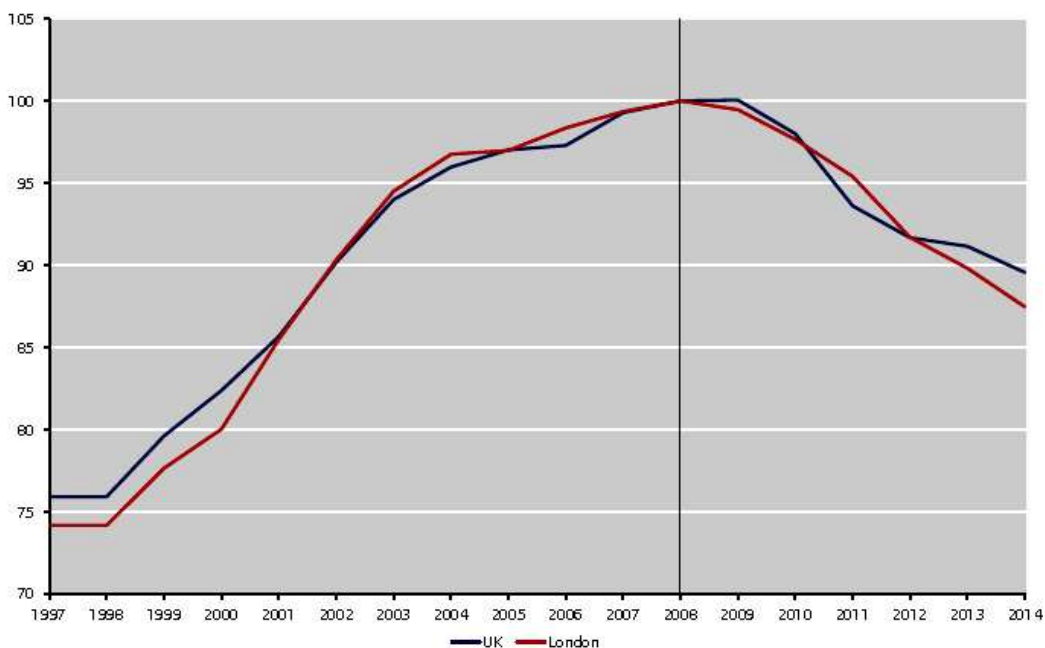


**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Apesar da leve recuperação observada em 2016 nos rendimentos médios, outro estudo da *Resolution Foundation* demonstra que, dada à tendência de médio prazo de baixo crescimento dos salários, ocasionada, entre outros fatores, pela precarização trabalhista, a desigualdade no Reino Unido tende a crescer, tal qual no período de Margareth Thatcher, como se observa no gráfico a continuação.

**Figure 6: Changes in real earnings from 1997 to 2014<sup>11</sup>**

London and UK  
Index 2008=100



Source: ONS, Annual Survey of Hours and Earnings (ASHE), 1997 to 2014 (provisional)

Deve-se ter em mente que esses efeitos negativos da adoção do trabalho intermitente tendem a ser muito maiores no Brasil, pois aqui temos uma desigualdade bem maior, rendimentos médios bem mais baixos e menor proteção trabalhista e previdenciária.

### **Contrato em Tempo Parcial**

Amplia o contrato de trabalho em tempo parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente.

Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas.

A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores.

A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial.

Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais.

### **Terceirização**

Estabelece o contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização) e restringe a igualdade de direitos a poucos itens. Altera a Lei 13.429/2017, recentemente aprovada, e modifica novamente a lei do trabalho temporário (Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo “determinados e específicos”, para incluir o termo “relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal”. Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;

Garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço.

Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento.

A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo.

Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. No PLC 38/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.

Fica definido ainda que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante.

### **Contrato de Trabalho Autônomo**

Libera o uso de contrato de trabalho autônomo. Desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego.

O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. O PLC 38/2017 legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego.

## **ALTERAÇÕES NA RESCISÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

### **Rescisão de Contrato**

Estabelece mecanismos para a rescisão do contrato de trabalho que fragilizam o trabalhador.

1. revoga a obrigatoriedade da rescisão de contratos de mais de um ano ser realizada no respectivo sindicato ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou em qualquer outro órgão público, na falta desses;
2. revoga o parágrafo que garante que a assistência na rescisão contratual será feita sem ônus para o trabalhador e empregador;
3. retira a obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação.

As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores onde há variação de remuneração devido



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração.

As novas regras também fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando eliminam a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho.

O trabalhador que precisar e buscar assistência para a realização da rescisão terá que arcar com o ônus desse auxílio. A regra vai dificultar que o trabalhador possa, no momento da rescisão, entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor.

### **Rescisão de Contrato de Comum Acordo**

Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador, mediante pagamento pela metade do aviso prévio, se indenizado, e da indenização sobre o montante do FGTS (as outras verbas serão pagas na integralidade).

Nesse caso, é permitida a movimentação da conta individual do FGTS, limitada a 80% do valor dos depósitos, mas não há autorização para ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

Em cenário de ampliação das negociações individuais, sem considerar que as relações de poder entre patrão e empregado são assimétricas, o estabelecimento de “comum acordo” é uma opção que pode significar perdas para o trabalhador, que será levado, em muitos casos, a aceitar essa modalidade de rescisão contratual. Haverá perda de 50% em algumas verbas indenizatórias, redução do valor que poderá ser sacado na conta vinculada no FGTS e não existirá pagamento do seguro-desemprego.

### **Dispensa Imotivada**

Facilita a dispensa imotivada. As dispensas individuais ou coletivas equiparam-se, sem necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo, em caso de demissões em massa.

Facilita a demissão individual, mas, principalmente, as coletivas, definindo que não há necessidade de negociação com as entidades





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

sindicais. Em um projeto de lei que visa, supostamente, à promoção da negociação entre as partes, esse dispositivo, na realidade, enfraquece essa negociação em um dos momentos mais conflituosos da relação de trabalho.

Essa medida significa, além da facilidade de demitir os trabalhadores, uma “economia” para as empresas, porque nas negociações com os sindicatos, em situações de demissão coletiva, há sempre a tentativa de redução do número de demitidos e aumento das verbas indenizatórias para aqueles que tiverem os contratos de trabalho encerrados. Restringe a possibilidade de negociação de medidas que visem a mitigar o impacto de demissões em massa.

### **Quitação Total de Débitos e Planos de Demissão**

Estabelece a quitação total de débitos trabalhistas em Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV ou PDI). Planos de demissão voluntária ou incentivada para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previstos em acordo ou convenção coletiva de trabalho, ensejam quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia.

Impede que o trabalhador possa reivindicar na Justiça do Trabalho temas relacionados ao contrato de trabalho, considerando que os valores extras, pagos nesses Planos de Demissão, seriam suficientes para indenizar qualquer irregularidade ao longo da vida laboral na empresa.

É uma forma legalizada de “chantagem” com o trabalhador, tanto para aqueles que desejam aderir como para aqueles que são “convidados” a aceitar o Planos de Demissão.

### **Quitação Anual das Obrigações Trabalhistas**

Cria o “termo de quitação anual de obrigações trabalhistas”, pelo qual é facultado a empregados e empregadores firmar documento anual de quitação de obrigações trabalhistas perante o sindicato da categoria.

Novamente, considerando as relações assimétricas de poder entre trabalhadores e empregadores, é mais uma forma de “chantagem” com os trabalhadores na vigência do contrato de trabalho, ainda que assistidos pelo sindicato da categoria.



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Nesse termo, o trabalhador declara a quitação anual de seus direitos, abrindo mão da possibilidade de entrar com ação trabalhista na Justiça do Trabalho contra irregularidades no contrato, por medo de represálias do empregador.

### **ALTERAÇÕES NA JORNADA DE TRABALHO**

#### **Jornada 12horas x 36horas**

Regulamenta e amplia a possibilidade de adoção da jornada de trabalho 12h x 36h (12 horas de trabalho seguidas de 36 horas de descanso). Atualmente essa jornada é regulada pela Súmula 444 do TST, que considera “válida, em caráter excepcional, a jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados.

O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas”. Nesse regime, a jornada mensal tem 210 horas. Também é devido a esse trabalhador o adicional noturno, quando o trabalho se estender para o período compreendido entre as 22 h e as 6 horas do dia seguinte.

A alteração proposta no PLC 38/2017 permite que a jornada 12h x 36h seja adotada através de acordo individual, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, “observados ou indenizados os intervalos para repouso ou alimentação”. A remuneração definida no contrato de trabalho já inclui o Descanso Semanal Remunerado (DSR), a remuneração do trabalho em feriados e do trabalho noturno, sem necessidade de pagamento em separado dessas parcelas. Ainda quanto à jornada de 12h x 36h, no caso de atividades insalubres, elimina-se a necessidade de autorização das autoridades competentes para prorrogação do horário de trabalho.

Algumas categorias de trabalhadores são simpáticas a essa jornada de trabalho, porque ela abre a possibilidade de um segundo emprego, o que está relacionado aos baixos salários e à necessidade de compor a renda, ampliando ainda mais os riscos à saúde e à segurança dos trabalhadores.

Atualmente, há um grande número de ações trabalhistas, em especial devido à chamada “dobra de escala” e “supressão dos intervalos



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

intrajornada”, além de forte debate sobre a inconstitucionalidade dessa jornada de trabalho.

As alterações propostas procuram ampliar o uso desse regime de jornada (eliminando o atual caráter de excepcionalidade) e garantir “segurança jurídica para as empresas”, apesar de se tratar de uma jornada de trabalho extremamente longa. Essa escala, além de prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, é também nociva à sua vida social, pois desarticula horários de outros compromissos cotidianos, da vida em família, do lazer e descanso e torna mais difícil a formação profissional.

As alterações também reduzem os direitos de quem trabalha nesse regime, pois define que já estarão “incluídos” na remuneração os adicionais de feriados, noturno e Descanso Semanal Remunerado - DSR, além de indicar que o intervalo intrajornada poderá não ser concedido, desde que seja indenizado.

Como se trata de uma compensação de jornada, e para atender ao disposto na Súmula 444 do Tribunal Superior do Trabalho, só poderia ser realizada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, e não por acordo individual.

### **Hora Extra**

Altera os mecanismos para uso da hora extra. Altera o texto atual de “mediante acordo escrito entre empregador e empregado” para “por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho”, ou seja, exclui a necessidade de o acordo ser por escrito.

Altera também o termo “duração normal do trabalho” por “duração diária do trabalho” e permite a realização de duas horas extras mesmo para aqueles trabalhadores que realizam a compensação de 4 horas do sábado ao longo da semana (jornada inglesa = 8h48 minutos diários), extrapolando as 8 horas diárias acrescidas de 2 horas extras como limite da jornada de trabalho.

Na CLT, existe a possibilidade de ampliar a jornada além do limite legal ou acordado, devido à “necessidade imperiosa” (motivo de força maior, conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto). Nesse caso, era exigido informar a situação à autoridade



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

competente em até 10 dias ou justificá-la no momento da fiscalização, se esta ocorresse antes desse prazo. No PLC 38/2017, essa exigência foi retirada.

O mecanismo de horas extras é largamente utilizado no Brasil. Por um lado, é uma ferramenta que possibilita a flexibilização da jornada de trabalho e tem como limite apenas as 2 horas extras diárias e o custo adicional sobre as horas trabalhadas a mais. Por outro lado, o fato de os salários serem bastante baixos no Brasil faz com que o trabalhador aceite realizar horas extras com alguma habitualidade, para compor a renda.

Da maneira como prevê o PLC 38/2017, a jornada diária poderá extrapolar o limite de 10 horas (8 horas de trabalho + 2 horas extras), ao ignorar a compensação da jornada de trabalho aos sábados, organizada na chamada “jornada inglesa” (8h48m). O projeto exime o empregador de comunicar à autoridade competente a ocorrência de horas extras no caso da necessidade imperiosa de ultrapassar o limite legal e de justificá-la quando houver fiscalização.

### **Acordo Individual**

Estabelece compensação de jornada por acordo individual (banco de horas): estabelece a possibilidade de acordo de banco de horas por meio de acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra, no máximo, no período de 6 meses, contrariando a Súmula 85 do TST que exige negociação coletiva. Também estabelece que a compensação da jornada de trabalho pode ser realizada por meio de acordos individuais, tácitos ou escritos, mas, nesse caso, a compensação deve ser realizada dentro do mesmo mês.

Atualmente, sobre o banco de horas, a CLT prevê que “Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

Apesar de o banco de horas ter sido criado, na década de 1990, como forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas, o movimento sindical



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

conseguiu condicionar sua pactuação mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Em muitas negociações coletivas sobre esse tema, os termos do acordo foram firmados com regras mais benéficas para o trabalhador do que o previsto na lei.

Com a possibilidade de estabelecimento do banco de horas por meio de acordo individual, a estratégia utilizada pelas entidades sindicais para minorar os efeitos dessa forma de compensação de jornada poderá ser desarticulada. Existe, inclusive, a probabilidade de estabelecimento de condições distintas para os diversos trabalhadores e setores de uma mesma empresa.

Em 2000, foi definida, em uma normatização do TST, a possibilidade de acordos individuais para estabelecer o regime de compensação de horas, desde que não houvesse nenhuma cláusula em acordo ou convenção coletiva em sentido contrário. No entanto, em 2016, a Súmula 85 do TST excluiu dessa regra a modalidade de banco de horas. Como a Constituição Federal prevê a necessidade de Acordos ou Convenções Coletivas para compensação de jornada, essa regra seria inconstitucional.

### **Horas in Itinere**

Elimina a remuneração do tempo despendido para deslocamento até o posto de trabalho dentro da empresa ou em empresa de difícil acesso (horas in itinere). Define que o “tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador”.

Pela CLT, o tempo de deslocamento até o local de trabalho, em transporte fornecido pelo empregador, nos casos em que a empresa fica em local de difícil acesso e sem oferta de transporte público, é considerado como hora trabalhada.

Pelo PLC 38/2017, além dessas horas não serem mais contabilizadas na jornada de trabalho e, portanto, na remuneração do trabalhador, o termo “ocupação do posto de trabalho” deixa margem à interpretação de que o tempo gasto entre a chegada à portaria da empresa até o posto de trabalho também não será considerado como hora trabalhada.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

### **Intervalo Intrajornada**

Alteração da remuneração de intervalos intrajornada total ou parcialmente suprimidos. Define que os intervalos de descanso e alimentação suprimidos serão remunerados, com natureza indenizatória (e não mais salarial), em percentual de 50% sobre o período suprimido e não sobre o total do período, como é atualmente.

Atualmente, para evitar o descumprimento dos intervalos intrajornada, por se tratar de dispositivo importante para saúde e segurança do trabalhador, quando o intervalo é reduzido ou suprimido, o empregador deve remunerar o trabalhador pelo tempo total do intervalo. Também incidem sobre esse período os demais encargos trabalhistas.

Com a alteração proposta, os intervalos poderão ser suprimidos ou reduzidos, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido, sem incidência dos demais encargos trabalhistas e previdenciários.

### **OUTROS PONTOS DO CONTRATO DE TRABALHO - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

#### **Conceito de salário e base de incidência de encargos trabalhistas**

Altera o conceito de salário e a base de incidência de encargos trabalhistas. Retira da definição de salário as percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador, considerando apenas o salário contratual e as comissões. Destaca ainda que, mesmo que habituais, ajuda de custo, vale-refeição, diárias, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado e não constituem base de cálculo para encargos trabalhistas.

A alteração do conceito de salário reduz a base de incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, diminuindo a remuneração do trabalhador na forma de FGTS e verbas previdenciárias.

#### **Trabalho Igual, Salário Igual**

Reduz o alcance do dispositivo segundo o qual “para trabalho igual, salário igual”: Atualmente, a CLT define que esse dispositivo deve ser considerado quando a comparação for baseada em “igual produtividade e



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos”.

O PLC 38/2017 amplia a diferença máxima de tempo de serviço de dois para quatro anos e inclui o tempo de função de dois anos para a equiparação. Inclui ainda item que libera a empresa de seguir essa orientação, caso estabeleça, ainda que unilateralmente ou por negociação coletiva, um plano de cargos e salários, que pode ou não ser homologado ou registrado em órgão público.

Muda ainda a abrangência da isonomia salarial. Na CLT está definido que a comparação ocorrerá com base no trabalho prestado ao mesmo empregador e na mesma localidade. O PLC 38/2017 substitui “mesma localidade” por “mesmo estabelecimento”, possibilitando a desigualdade salarial entre trabalhadores de mais de um estabelecimento, na mesma localidade. E cria uma multa de 50% sobre o maior valor do benefício pago pelo RGPS para o caso de discriminação.

### **Parcelamento das Férias**

Amplia a possibilidade de parcelamento de férias. Permite o parcelamento em até 3 períodos, sendo um deles de, no mínimo, 14 dias corridos e os outros dois períodos não inferiores a 5 dias corridos, desde que haja concordância do empregado. Revoga a proibição de parcelamento de férias para menores de 18 anos e maiores de 50 anos.

Estabelece que as férias poderão ser parceladas em até três períodos, eliminando a excepcionalidade do parcelamento em dois períodos, atualmente em vigor, reduzindo a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias.

Prevê a possibilidade de dois períodos de férias de apenas cinco dias corridos.

### **Empregada Gestante e Lactante pode Trabalhar em Locais Insalubres**

Permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Caso a empresa não tenha outra





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período.

Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

### **Pausa para Amamentação**

Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. O PLC 38/2017 inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.

A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los.

Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

### **Gratificações**

Elimina a incorporação de gratificações aos cargos/funções de confiança. Gratificações correspondentes a esses postos de trabalho não serão incorporadas aos salários, independentemente do tempo de serviço nesses cargos ou funções.



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Atualmente, a Súmula 372 do TST determina a incorporação das gratificações quando o trabalhador as recebe por 10 anos ou mais. Algumas categorias que possuem remuneração com critérios de gratificação por desempenho de função, como bancários e empresas públicas, serão as mais afetadas.

### **ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

O PLC 38/2017, trará alterações estruturais na organização sindical, ao criar a representação de trabalhadores, sem vínculo sindical, no interior das empresas com mais de 200 empregados.

O local de trabalho é central para a organização sindical, uma vez que é nele em que o trabalhador exerce suas funções e cria relações. É também nele que surge a maior parte dos conflitos entre capital e trabalho, relacionados a questões sobre condições de trabalho, doenças e acidentes, assédio moral e sexual, entre outras.

Portanto, como o sindicato é, por previsão legal e constitucional (Artigo 8º, inciso III), o representante oficial dos interesses coletivos e individuais dos trabalhadores, qualquer forma de representação nos locais de trabalho deveria estar bem articulada com ele para assegurar a retaguarda necessária ao alcance dos objetivos dos trabalhadores.

### **Comissão de Representantes**

Cria Comissão de Representantes sem vínculo sindical para promover entendimento entre trabalhadores e empregadores. Estabelece essa regra somente para empresas com mais de 200 empregados, com o objetivo de promover o entendimento direto com os empregadores.

Art. 510-A...

§ 1º A Comissão será composta:

- I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;
- II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;
- III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros







**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Define como atribuições do representante ou comissão de representantes no local de trabalho:

a) representar os empregados perante a administração da empresa; aprimorar o relacionamento entre a empresa e empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo; promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, a fim de prevenir conflitos;

b) buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

c) assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical e;

d) encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação; acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e dos acordos coletivos de trabalho.

As atribuições do representante ou da comissão de representantes nos locais de trabalho concorrem claramente com as do sindicato. Além disso, uma vez que essa representação não terá as salvaguardas legais atualmente previstas para os sindicatos, é difícil acreditar que poderão, de maneira equilibrada, exercer funções de fiscalização das condições de trabalho e negociação dos conflitos inerentes à relação capital e trabalho.

O projeto de lei estabelece ainda:

a) que as decisões da comissão serão sempre colegiadas, observada a maioria simples;

b) que a comissão organizará a atuação de forma independente;

c) que a eleição será convocada com antecedência mínima de 30 dias do término do mandato anterior, por meio de edital que deverá ser fixado na empresa, com ampla publicidade, para inscrição de candidatura e;

d) que a comissão eleitoral será integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

Exclui a participação do sindicato no processo de eleição da comissão e embora esteja dito que a empresa também não deve participar, as experiências de formação de comissão nas empresas comprovam que o afastamento do sindicato possibilita uma maior interferência da empresa no processo.

Ao estabelecer que “o mandato de membro de comissão de representante dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções”, subentende-se que os empregados que se candidatarem deverão exercer a função de representação em horários fora do expediente, o que, na prática, inviabilizará a atuação efetiva de representação dos trabalhadores.

**Acaba com a Contribuição Sindical**

Acaba com a contribuição sindical obrigatória, sem substituí-la por qualquer outra fonte previsível de financiamento dos sindicatos. Os empregadores podem descontar a contribuição dos salários dos trabalhadores, desde que por eles devidamente autorizada.

Exclui a parte final do Artigo 545 da CLT “...salvo quanto à contribuição sindical, cujo desconto independe dessas formalidades”, passando a exigir, inclusive quanto à contribuição sindical, autorização de desconto pelo empregado.

Altera o Artigo 578 da CLT, que passa a ter a seguinte redação: “As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas. (NR)

Assim, o recolhimento da Contribuição Sindical (mais conhecida como imposto sindical) passa a depender de prévia e expressa autorização dos trabalhadores.

Os artigos subsequentes, (579 ao 583), reforçam a necessidade de autorização prévia e expressa para o desconto.



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação. (NR)

Art. 582. Os empregadores são obrigados a descontar, da folha de pagamento de seus empregados relativa ao mês de março de cada ano, a contribuição sindical dos empregados que autorizaram prévia e expressamente o seu recolhimento aos respectivos sindicatos.

Art. 583. O recolhimento da contribuição sindical referente aos empregados e trabalhadores avulsos será efetuado no mês de abril de cada ano, e o relativo aos agentes ou trabalhadores autônomos e profissionais liberais realizar-se-á no mês de fevereiro, observada a exigência de autorização prévia e expressa, prevista no art. 579 desta Consolidação.

**Limita a Atuação Sindical**

Limita a atuação sindical quando institui a “Reparação de Dano Extrapatrimonial” pelos trabalhadores para as empresas e/ou demais empregados decorrentes da relação de trabalho. O projeto de lei inclui um título exclusivo na CLT para “reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho”, causado por “ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Artigo 223-A ao 223-G)

Ao estabelecer que danos relativos à imagem, à marca, ao nome, ao segredo empresarial e ao sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica, possibilita que o empregado possa vir a ser condenado por causar dano moral à empresa.

Estabelece os parâmetros para a indenização, quando define que, ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- a) a natureza do bem jurídico tutelado;
- b) a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- c) a possibilidade de superação física ou psicológica;
- d) os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

- e) a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- f) as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- g) o grau de dolo ou culpa;
- h) a ocorrência de retratação espontânea;
- i) o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- j) o perdão, tácito ou expresso;
- k) a situação social e econômica das partes envolvidas e;
- l) o grau de publicidade da ofensa.

**Retira a obrigatoriedade Sindical na Rescisão do Contrato de Trabalho**

Revoga a obrigatoriedade da presença do sindicato na rescisão do contrato de trabalho. Quando houver pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, não será mais obrigatória a assistência do respectivo sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho.

Ao revogar os parágrafos 1º, 3º e 7º do Artigo 477 da CLT, exclui a obrigatoriedade do acompanhamento do sindicato ou do Ministério do Trabalho na rescisão de empregados com contratos vigentes há mais de um ano. Isso deixa o trabalhador vulnerável às pressões, facilitando casos de assinatura de termos de quitação com renúncia de direitos. Novamente, o projeto aprovado contraria o espírito da lei, que deve ser o de proteger o elo mais frágil da relação trabalhista.

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

A negociação coletiva é um dos espaços em que ocorre a disputa sobre a regulação das relações de trabalho. A partir do final da década de 1970 e nos anos 1980, adquiriu papel central na ação sindical no contexto da redemocratização do país, da constitucionalização de diversos direitos trabalhistas, inclusive do direito de greve (apesar da manutenção, na Lei 7.783/1989, de dispositivos que o restringem), das iniciativas sindicais de unificação da negociação em nível nacional, complementando-as com negociações por empresa, e da generalização de negociações fora das datas-bases.



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Desde então, o movimento sindical alcançou conquistas importantes e ampliou direitos previstos na CLT e na Constituição, tendo a negociação coletiva o papel de instrumento de ampliação e não de redução de direitos e de regulação de questões específicas da realidade de determinadas categorias de trabalhadores, tendo a lei como parâmetro.

As propostas do PLC 38/2017 para a negociação coletiva, em vez de valorizá-la, irão, na verdade, restringi-la, ao estimular negociações individuais e fragmentadas por empresa e permitir que o piso de direitos (CLT e demais legislações do trabalho) seja o teto, o qual, inclusive, pode ser rebaixado.

### **Negociado sobre o Legislado**

Estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado, mesmo com condições inferiores. A principal alteração promovida na negociação coletiva pelo PLC 38/2017 dispõe que as negociações coletivas prevalecerão mesmo quando os instrumentos normativos delas decorrentes – acordos e convenções coletivas - estabeleçam condições inferiores à lei.

A justificativa apresentada pelo relator do projeto de lei para que a negociação prevaleça sobre a lei é que isso irá promover a “autonomia coletiva da vontade” e “dar segurança ao resultado do que foi pactuado entre trabalhadores e empregadores”, possibilitando que as partes possam “negociar a melhor solução para as suas necessidades”.

A proposta de Reforma Trabalhista indica 15 itens que podem ser objeto de negociação, mas a redação do artigo que trata do tema inclui o termo “entre outros” e, com isso, possibilita que outros itens possam ser flexibilizados

Os itens que não podem ser negociados se relacionam ao Artigo 7º da Constituição Federal, que trata dos direitos trabalhistas.

O projeto de lei também permite que, no caso de supressão de cláusula vigente em instrumentos coletivos que tratava de direitos até então vigentes, não haverá necessidade de estabelecer nenhum tipo de contrapartida ou compensação, tal como ocorreu no julgamento do STF a respeito das horas *in itinere*. O questionamento coletivo ou individual sobre a supressão da cláusula e a respectiva inexistência de compensações ocorrerá somente se o sindicato for um dos reclamantes.



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Nos termos do PLC 38/2017, os aspectos das condições de trabalho sobre os quais poderá incidir o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, entre outros, são os seguintes:

1. Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
2. Banco de horas anual;
3. Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
4. Adesão ao Programa Seguro-Desemprego, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;
5. Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
6. Regulamento empresarial;
7. Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
8. Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
9. Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e remuneração por desempenho individual;
10. Modalidade de registro de jornada de trabalho;
11. Troca do dia de feriado;
12. Enquadramento do grau de insalubridade;
13. Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
14. Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
15. Participação nos lucros ou resultados da empresa;

A prevalência do negociado sobre o legislado observará as seguintes regras e condicionantes:

1. Ao avaliar a legalidade desses acordos, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

negócio jurídico, respeitando o Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

2. A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas não tornará o acordo nulo.

3. A partir de pactuação sobre cláusula que reduza o salário ou a jornada, o instrumento coletivo deverá, durante o prazo em que vigorar, prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada.

4. Se uma cláusula pactuada no instrumento coletivo for anulada e estiver relacionada a outra sobre tema semelhante que tenha natureza compensatória, essa também deverá ser anulada.

5. Os sindicatos signatários de instrumentos coletivos deverão participar de ação individual ou coletiva que vise anular cláusulas desses instrumentos.

6. O PLC 38/2017 define ainda o que não pode ser objeto da prevalência do negociado sobre o legislado, a saber:

7. Todo o Artigo 7º da Constituição Federal;

8. Normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

9. Valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

10. Salário-mínimo;

11. Valor nominal do décimo terceiro salário;

12. Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

13. Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

14. Salário-família;

15. Repouso semanal remunerado;

16. Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à habitual;

17. Período total de férias devidas ao empregado;



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

18. Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais que o salário normal;
19. Licença-maternidade com duração mínima de 120 dias;
20. Licença-paternidade nos termos fixados em lei;
21. Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
22. Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de 30 dias, nos termos da lei;
23. Normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. As regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho;
24. Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
25. Aposentadoria;
26. Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
27. Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
28. Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;
29. Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de 18 anos e de qualquer trabalho a menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos;
30. Medidas de proteção legal a crianças e adolescentes;
- Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;
31. 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 estabelecido em convenção ou acordo coletivo de trabalho;



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

32. Direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e os interesses que devam por meio dele defender;

33. Definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve;

34. Tributos e outros créditos de terceiros;

35. As disposições previstas nos Artigos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT

O pressuposto para promover essas alterações é que, no Brasil, os sindicatos dispõem de todos os instrumentos necessários para representar e defender os trabalhadores e que estão em condições de igualdade entre si e diante do empresariado.

A realidade brasileira, no entanto, não corrobora tais pressupostos, pelas razões a seguir:

Primeiro, a estrutura sindical existente no país limita fortemente a organização coletiva dos trabalhadores, pois não permite, por exemplo, a constituição de sindicatos por setor ou ramos de atividade econômica. Essa limitação fragmenta a organização dos trabalhadores.

Depois, a ação sindical encontra-se fortemente coibida por uma lei de greve excessivamente formalista que, em muitos aspectos, colide com o direito de greve constitucional. Além disso, o Ministério Público do Trabalho mostra quão comuns são as práticas antissindicais “tendentes a impedir a atuação livre e independente dos sindicatos, como embaraços ou mesmo impedimento ao direito de greve, demissão de sindicalistas e assédio a trabalhadores envolvidos nos assuntos do sindicato<sup>2</sup>”.

Além disso, as entidades sindicais não estão em pé de igualdade entre si e isso não depende somente do seu contingente de filiados. Outros fatores diferenciam o poder de mobilização, representação e negociação dos sindicatos, entre os quais, a tradição de organização sindical (mais recente ou mais antiga), a importância do setor de atividade econômica em que estão inseridos os trabalhadores que representam e a cultura que orienta as relações com as empresas e entidades empresariais com as quais negociam (mais democrática ou mais autoritária), entre outros.



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Por fim, considerar que sindicatos, por mais fortes e representativos que sejam, estão em igualdade de condições com as empresas, especialmente as de grande porte, é desconhecer a própria natureza da economia capitalista, na qual os empresários detêm boa parte da decisão sobre gerar ou não empregos, isto é, sobre realizar ou não investimentos. O poder dos sindicatos reside em negociar as condições de trabalho e eles têm pouca ou nenhuma influência sobre a decisão empresarial de criar empregos.

Ademais, não se pode desconhecer que as adversidades da conjuntura econômica reduzem expressivamente a capacidade de atuação dos sindicatos, tenham eles muitos ou poucos filiados e sejam eles bastante ou pouco estruturados

**Prevalência dos Acordos sobre as Convenções Coletivas**

Prevalência dos acordos sobre as convenções coletivas, ainda que estas prevejam condições mais favoráveis. Estabelece que os acordos e convenções coletivas perdem a validade após o prazo de vigência máximo de dois anos<sup>3</sup> e estimula a negociação individual direta sobre diversos aspectos das relações de trabalho.

Esse dispositivo, juntamente com a prevalência do negociado sobre o legislado, inverte completamente a hierarquia dos instrumentos legais até então vigente no arcabouço jurídico do sistema brasileiro de relações de trabalho, na qual a CLT e outras legislações trabalhistas prevaleciam sobre os acordos e convenções e estas últimas sobre os acordos. A única hierarquia mantida foi a da Constituição Federal sobre os demais instrumentos, pois sua alteração depende de revisão constitucional.

A prevalência dos acordos sobre as convenções, além de poder se tornar mais um fator de redução de direitos, fragmentará ainda mais as negociações. Tal dispositivo, por sua vez, está articulado com a proposta de representação de trabalhadores no local de trabalho desvinculada dos sindicatos, que pode ser entendida como o embrião do sindicato por empresa.

**Ultratividade**

Fim da ultratividade das normas coletivas, não sendo permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores.

A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não “engessá-la”, como argumentam os empresários.

**Negociação Individual para Trabalhadores com Ensino Superior**

Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários. Estabelece a “livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”, prevista no Artigo 444 da CLT, para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ao dobro do valor do maior benefício pago pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Ainda sobre esse tema, o projeto de lei define que, nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior ao dobro do valor do maior benefício do RGPS, poderá ser pactuada “cláusula compromissória de arbitragem”, desde que por iniciativa do empregado ou mediante sua concordância expressa.

A permissão de negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou com salários cujo valor exceda em duas vezes o teto do RGPS parte do pressuposto de que esses trabalhadores têm mais condições para negociar devido à posição que ocupam na empresa ou à qualificação profissional que possuem.

A cláusula compromissória de arbitragem se refere ao caso de conflitos entre o trabalhador e a empresa na qual a solução será buscada por





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

meio da arbitragem ou mediação e não da Justiça do Trabalho. Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato e a Justiça do Trabalho da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

**Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho**

Negociação individual para rescisão de contrato de trabalho e compensação da jornada de trabalho. Estabelece a rescisão do contrato de trabalho de “comum acordo” entre empregado e empregador e a possibilidade de negociação individual dos termos da compensação de jornada por meio do banco de horas.

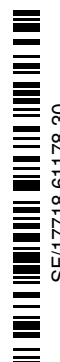
Esse dispositivo reforça a valorização da negociação individual, afasta o sindicato da solução dos conflitos trabalhistas e deixa os trabalhadores mais vulneráveis diante das empresas.

Não há dúvida que as negociações coletivas têm papel importante na regulação das relações de trabalho no Brasil, entretanto, a existência de uma legislação trabalhista de cunho mais protetivo é necessária para assegurar um patamar mínimo de qualidade de vida aos trabalhadores.

Em suma, a prevalência do negociado sobre o legislado, na ausência de outras condições necessárias à plena realização do potencial das negociações coletivas, trará elevados riscos para os trabalhadores.

Trata-se, como foi dito, de uma reforma que não apenas favorece o empregador, mas que favorece sobretudo e acima de qualquer outra coisa, ao mau empregador, ao empregador que deliberadamente sonega os direitos de seus empregados, que tenta obstar o acesso de seus empregados aos seus mecanismos de defesa que, condenado, usa todo tipo de subterfúgio baixo para não pagar o que deve, que acha que já fez um grande favor aos seus empregados em lhes dar um emprego, que deles exige todos os sacrifícios, mas que lhes nega tratamento profissional e condigno, sentindo-se ofendido, quando os empregados não aceitam tal humilhação.

É de se espantar que seus defensores aleguem que essa reforma vem para favorecer a atividade econômica. Não podemos conceber que o trabalhador espoliado, mal remunerado, turbado de seus direitos, sujeito



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

inteiramente à ação do empregador inescrupuloso, sem acesso à Justiça possa ser considerado como o motor do crescimento econômico.

Não. É o trabalhador valorizado, não só salarialmente, que constitui a base do progresso material de uma sociedade. Essa reforma não nos faz avançar, só nos retarda e nos recua.

**EXEMPLOS PRÁTICOS DE PREJUÍZOS AO TRABALHADOR NA REFORMA TRABALHISTA** – Elaborado pela Assessoria da Liderança do PT no Senado Federal)

**Punição ao trabalhador que faltar à audiência**

João ajuizou uma reclamação trabalhista contra a empresa Alpha e Ômega.

Caso João não compareça à audiência, porque o ônibus atrasou, por exemplo, mesmo que seja beneficiário da Justiça Gratuita, ele deverá arcar com as custas processuais e só poderá ajuizar nova ação após seu pagamento. Ele somente ficará isento disso se demonstrar que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável, cujas hipóteses são raras. Hoje, ele pode faltar até três audiências, sem ser punido.

**Trabalhador vence a ação na Justiça, mas sai devedor também**

Em um processo, Maria fez fazer vários pedidos: horas extras (R\$ 3 mil), multa rescisória (R\$ 15 mil), dano moral (R\$ 25 mil). Caso ganhe o primeiro, de horas extras, e perca os pedidos de multa rescisória e de dano moral, Maria terá que pagar custas e honorários à empresa Alpha e Ômega referente às reivindicações que perdeu. Esses custos não serão inferiores a R\$ 4 mil (10%). Assim, Maria sairá devendo para a empresa.

**Trabalhador pagará honorários periciais**

João pensa em entrar com uma ação contra a empresa Alpha e Ômega, mas está com medo de ser responsabilizado pelo pagamento dos honorários periciais caso perca a ação. Hoje, ele não arca com custos, que são cobertos pelo Poder Público. Por causa disso, João vai desistir da ação, mesmo tendo direito, porque não pode correr risco.

**Trabalhador terá que contratar contador**





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Para entrar com uma ação, Maria terá que especificar valores nos pedidos iniciais, limitando com isso as condenações judiciais e encarecendo o processo trabalhista para o trabalhador. Maria var ter que contratar alguém para fazer estes cálculos iniciais.

**Tabelamento dos danos extrapatrimoniais**

As indenizações para os trabalhadores serão calculadas em razão de seus salários.

**Exemplo A vida de um vale mais que a vida de outro:** Suponhamos que Alberto, diretor da empresa Alpha e Ômega (salário de R\$ 10 mil), pegue um elevador com o Júnior, técnico de informática, que recebe bem menos (salário de R\$ 1.000,00). Se o elevador cair e os dois morrerem, a família de Alberto receberá indenização de até 500 mil. Já a de família de Júnior receberá 10 vezes menos, até R\$ 50 mil. Mesmo acidente, no mesmo local, duas mortes, mas a vida de Junior valerá mais menos que a vida de Alberto.

**Intervalo durante a jornada de trabalho com no mínimo de 30 minutos.**

Atualmente, quem trabalha acima de seis horas em um dia tem direito a uma hora de intervalo para repouso e alimentação. Caso o empregado usufrua apenas 30 minutos desse intervalo, o Tribunal Superior do Trabalho entende que o intervalo restante (30 minutos mais) gera uma condenação à empresa equivalente a 1 hora e 30 minutos, e ainda com 50% de adicional, tendo reflexos em férias, 13º e FGTS. Com a reforma, a condenação será apenas em relação ao tempo não usufruído.

**Terceirização irrestrita**

A permissão da terceirização em qualquer atividade poderá prejudicar vários setores.

Por exemplo, a escola Alpha e Ômega poderá contratar professores por meio da empresa Educativa, de mão de obras de professores. Como a reforma permite a demissão em massa sem negociação coletiva, a escola Alpha e Ômega poderá demitir seus 30 professores e contratar a empresa Educativa, com 30 professores terceirizados. Maria, que ganha R\$ 2.500,00 será demitida e poderá ser contratada pela empresa Educativa para trabalhar com um salário menor, de R\$ 1.800,00.





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Passados 18 meses, Maria poderá prestar serviço através da empresa Educativa para a mesma Alpha e Ômega. Maria sabe que sua condição de vida e a de seus filhos vai piorar bastante.

**Trabalho intermitente**

No trabalho intermitente, o empregado não terá direito a um período de férias remuneradas, pois elas serão pagas diluídas ao término de cada período de serviço.

A alteração prevê que, “ao final de cada período de prestação de serviço o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I – remuneração; II – férias proporcionais com acréscimo de um terço; III – décimo terceiro salário proporcional; IV – repouso semanal remunerado; e V – adicionais legais”. Entretanto, não há como o funcionário ter previsão a respeito de seu horário de trabalho e de sua remuneração. O trabalhador que estiver empregado nessas condições provavelmente terá que acumular mais de um emprego para garantir seu sustento e de sua família, sendo difícil imaginar em que momento poderá ter garantido seu descanso.

Exemplo: Garçom no Município do Rio de Janeiro (Piso da categoria/ mês: R\$ 1.056,90, garantida a remuneração mínima de R\$1.205,58; Salário/hora: 4,80).

Marcos é garçom no Município do Rio de Janeiro, contratado para trabalhar em tempo integral, por 44 horas por semana. Recebe R\$ 1.056,90, mas comissões.

Como o movimento do restaurante é maior na quinta, sexta e sábado, o Bar BEBER ATÉ CAIR decidiu demiti-lo e recontratá-lo com base no contrato de trabalho intermitente. Marcos trabalhará 4 horas às quintas, 8 horas às sextas e sábado e 4 horas aos domingos, totalizando 24 horas por semana e 96 horas por mês. O salário mensal de Marcos será de R\$ 460,80. Com o PLC 38 prevê que, no contrato intermitente, é preciso pagar férias +1/3, 13º salário e adicionais no ato do pagamento, Marcos receberá ainda R\$ 51,20 a título de férias e R\$ 38,40 a título de 13º salário e R\$ 10,00 de outros adicionais. O salário mensal total de Marcos será de R\$ 560,40 mais a Comissão.



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Depois de 12 meses, Marcos terá um mês de desemprego obrigatório a título de férias, porque o PLC 38 proíbe o Bar de chamá-lo nesse período.

Marcos sabe que sua vida ficará muito mais difícil, mas não tem o que fazer diante do desemprego.

**Trabalhador ganha a ação, mas não leva**

Com a reforma, uma das grandes diferenças entre a execução trabalhista e a execução civil também acabará.

A execução civil depende de requerimento expresso do credor, já a execução trabalhista não precisa desse requisito, podendo ser iniciada de forma automática pelo próprio juiz.

A nova redação do artigo 878 da CLT deixa claro que “a execução será promovida pelas partes, permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que as partes não estiverem representadas por advogado”.

**Demissão com multa menor e sem direito ao seguro-desemprego**

Hoje, se o trabalhador se demite ou é demitido, ele não tem direito aos seus recursos do FGTS, apenas se for demitido sem justa causa. O empregador tem a opção de avisar ao trabalhador sobre a demissão com 30 dias de antecedência ou pagar o salário referente ao mês sem que o funcionário precise trabalhar. Isso é válido para casos sem justa causa.

A reforma prevê a demissão em comum acordo. Parece interessante à primeira vista, mas o trabalhador perde: a multa de 40% do FGTS seria reduzida a 20%, e o aviso-prévio ficaria restrito a 15 dias. Além disso, o trabalhador poderia sacar 80% do Fundo, mas perderia o direito a receber o seguro-desemprego. A demissão sem justa causa por iniciativa da empresa com certeza acabará.

**Fim das horas de deslocamento (horas *in itinere*)**

O PLC 38 acaba com o pagamento das horas de deslocamentos de trabalhadores que estão sujeitos à necessidade de deslocamentos para locais de difícil acesso como é o caso especialmente de trabalhadores rurais e da construção civil, e trabalhadores terceirizados e em regime de trabalho





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

intermitente que não possuem um local de trabalho fixo, serão prejudicados pois despendem muitas horas em deslocamento em condições muitas vezes de risco, sem nenhum tipo de cobertura e responsabilidade do empregador.

A empresa Alpha e Ômega atua na extração de carvão em uma mina fica a 50 km da cidade onde mora João. O ônibus da empresa leva os trabalhadores até o local, num trajeto de ida e volta que 2 horas.

Na CLT atual, a jornada de João é de 8 horas, sendo 6 de trabalho na mina e 2 de deslocamento. O PLC 38 vai elevar a jornada de João para 8 de trabalho na mina. As duas horas que João gasta dentro do ônibus não serão mais computada na jornada.

**Trabalhadores com contratos protegidos serão substituídos por subempregos**

Os trabalhadores com contratos de 44 horas semanais serão substituídos por trabalhadores com contrato em tempo parcial de 26 horas ou 32 horas (6 de horas extras) e com redução salarial. Essa modalidade poderá ser utilizada especialmente para o comércio e serviços.

Joana, com contrato de 44 horas semanais (220 semanais), sendo 8 horas por dia da semana e 4 horas no sábado, trabalha numa loja de rua em Salvador, em uma loja de sapatos chamado Alpha e Ômega. Na pratica, no sábado ela trabalho 10 horas, recendo 6 horas extras. Recebe o piso da categoria (R\$ 1.066,00 + horas extras de sábados + comissões).

Como o movimento é maior na sexta e no sábado, a loja demitirá Joana e contratará Maria, para a mesma função, por meio de um contrato de tempo parcial de 26 horas por semana (120 mensais). Maria trabalhará 2 horas de segunda e terça, 3 horas quarta e quinta e 8 horas na sexta e no sábado. Maria receberá um salário de R\$ 581, 45 + comissões. O Dono da Loja Alpha e Ômega está muito feliz porque reduzirá o salário das funcionárias e aumentará seu lucro. Mas Maria sabe que não conseguirá viver com esse salário. João, que foi demitida pela empresa, está na fila dos desempregados, aguardando uma vaga.

**Redução das remunerações**

Considerando que os valores relativos a prêmios, importâncias pagas habitualmente sob o título de "ajuda de custo", diária para viagem e abonos, assim como os valores relativos à assistência médica ou



SF/17718.61178-30





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

odontológica, não integrarão o salário, teremos a possibilidade de os empregadores promoverem uma redução do salário sendo boa parte da remuneração transformadas em outras verbas sobre as quais não incidirão os recolhimentos obrigatórios.

**Fim da equiparação salarial**

Acabará a possibilidade de equiparação salarial com as exigências e condicionantes de prestação do serviço no mesmo estabelecimento empresarial, para o mesmo empregador, por tempo não superior a quatro anos. Isso certamente terá impacto ainda maior sobre as mulheres, que já são expostas a salários inferiores.

**Normas de saúde e segurança por negociação individual**

Um retrocesso enorme no combate ao trabalho análogo ao escravo com novas regras sobre duração do trabalho e intervalos passam a não serem consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins da negociação individual. O resultado será o aumento das jornadas extenuantes e do adoecimento.

**Empresa não se responsabilizará pelas condições de saúde e segurança dos empregados**

O empregador não terá mais responsabilidade com as condições de saúde e segurança dos seus empregados, pois o trabalhador assinará um termo dizendo que foi instruído sobre os cuidados que deverá tomar, se comprometendo a seguir as orientações recebidas.

**Artigo do Perito da ONU, senhor Juan Pablo Bohoslavsky**

Conforme artigo do perito Independente sobre Dívida Externa e Direitos Humanos da ONU senhor Juan Pablo Bohoslavsky, o ajuste trabalhista não funciona.

Um grande número de países embarcou, nos últimos anos, em reformas de políticas e normas trabalhistas no sentido da austeridade com o objetivo de superar contextos econômicos recessivos ou prevenir crises financeiras.

Diante as reformas laborais em vigor e tomado por base a discussão no Brasil, o perito gostaria de contribuir para o debate com



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

algumas ideias que apresentou, em março deste ano, no relatório anual do Conselho de Direitos Humanos da ONU.

Ele afirma que as reformas consistem em congelar ou reduzir salários, aumentar a jornada de trabalho, impor contratos precários, limitar os seguros para acidentes ou doenças ocupacionais, facilita demissões e reduz o número de funcionários públicos.

Também se incluem as reformas que afetaram os sistemas de negociação coletiva, por exemplo, restringindo o alcance dos acordos coletivos setoriais e a negociação ao âmbito do local de trabalho, ou permitindo a negociação com representantes alheios aos sindicatos.

Existe alguma evidência empírica de que a situação dos trabalhadores, dos desempregados ou da economia em geral melhora graças ao enfraquecimento dos direitos individuais e coletivos do trabalho?

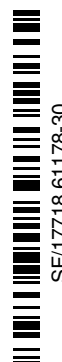
São muitos os exemplos que demonstram que tais reformas contribuíram para aumentar a desigualdade, a precarização e informalização do emprego, estimularam a discriminação no mercado de trabalho contra mulheres, jovens, idosos e outras pessoas pertencentes a grupos sociais marginalizados, diminuindo a proteção social dos trabalhadores.

O especialista informa, que a ideia de que, em termos gerais, os direitos trabalhistas se exercem de em detrimento do desenvolvimento econômico tem sido questionada tanto no aspecto teórico quanto no plano empírico, e já se tem demonstrado de forma mais concreta que as reformas trabalhistas promovidas pelas políticas de austeridade geralmente não contribuem para a recuperação econômica.

Ele ainda diz, que essas reformas não melhoram os resultados econômicos; pelo contrário, causam graves prejuízos aos trabalhadores, que seguirão sentindo seus efeitos por muitos anos.

A desregulamentação do mercado de trabalho não favorece o crescimento nem o emprego. Em um número cada vez maior se vem assinalando que as leis trabalhistas têm efeitos econômicos positivos, entre outras coisas, para a produtividade e a inovação.

Os especialistas têm demonstrado uma série de funções da legislação laboral que favorece a eficiência da economia, em vez de





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

prejudicá-la. Entre outras coisas, a legislação trabalhista promove a planificação econômica, tanto dentro da empresa quanto no mercado.

Além disso, as leis referentes ao salário mínimo ou à proteção contra demissões frequentemente incentivam os empregadores a utilizar a mão de obra de modo mais eficiente, investir em tecnologia e esforçar-se para sua organização.

Leis trabalhistas também contribuem para a estabilização da demanda em épocas de recessão. Reconhece-se com frequência que a legislação trabalhista ajuda a corrigir as falhas do mercado e assumir um papel anticíclico.

Os efeitos econômicos de uma legislação trabalhista robusta têm aspecto positivo sobre a distribuição de renda. Por exemplo, em uma análise de dados de 20 países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico - OCDE não se encontrou nenhuma ligação entre o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho e uma redução do desemprego, enquanto se pode verificar que havia correlação entre a negociação coletiva e desemprego inferior.

Outros estudos têm demonstrado que as normas laborais geram efeitos positivos na produtividade e no emprego. Existe uma correlação positiva a longo prazo entre a legislação laboral, incluindo a regulamentação que protege os trabalhadores contra as dispensas imotivadas, e a produtividade.

Além disso o artigo menciona, que uma jornada de trabalho mais curta implica em correspondente aumento de produtividade por hora de trabalho. Chegou-se a conclusões semelhantes sobre o impacto de certas normas laborais na abertura de novos empregos.

De acordo com uma análise relativa a quatro países da OCDE, realizada entre 1970 e 2002, um alto grau de proteção contra a demissão arbitrária incentivou a capacitação entre os empregados.

No que diz respeito aos países em desenvolvimento, os elementos que apontam para um impacto negativo de proteção laboral no desempenho econômico de um país parecem pouco contundentes. Os estudos sobre o Brasil, por exemplo, indicam que a desregulamentação do





**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

mercado de trabalho parece ter reduzido as elasticidades do emprego ao invés de aumentá-las.

Em um nível macroeconômico, parece claro que a pressão para a flexibilização dos mercados de trabalho, a fim de promover o crescimento impulsionado pelas exportações, leva à redução do consumo, de exportações líquidas e do emprego. A redução nas receitas de grandes setores da população resultante das reformas de flexibilização da legislação trabalhista provoca uma contração da demanda, o que acaba agravando a crise.

As crises econômicas e financeiras não são o resultado de uma regulamentação excessiva do trabalho, motivo pelo qual a desregulação laboral não ajuda a superá-las.

De fato, as reformas trabalhistas adotadas nos últimos anos no contexto das políticas de austeridade não parecem ter ajudado os países a se recuperarem, nem permitido a restauração a um acesso ao emprego em nível equivalente à fase pré-crise. Em vez disso, eles minaram os direitos trabalhistas e outros direitos sociais consagrados no direito internacional e nacional.

Juan Pablo ressalta que a real necessidade para promover o crescimento inclusivo, são medidas de reforma baseadas no conteúdo normativo dos direitos trabalhistas consagrados no direito internacional e nos direitos humanos que fomentem a igualdade de gênero, favoreçam o emprego e proporcionem maiores oportunidades aos grupos e pessoas marginalizados para exercerem esses direitos.

Por fim é salientado no artigo, que a destruição dos direitos trabalhistas não leva a benefícios justificáveis, sequer para os que estão fora do mercado de trabalho; a redução dos direitos trabalhistas não permite maior gozo dos direitos econômicos e sociais de todas e todos, nem impulsiona a recuperação econômica. Tais medidas regressivas não podem ser consideradas respostas admissíveis para as crises econômicas e financeiras.

Esta atitude reforça a ideia de que outros fatores estão por trás das reformas de desregulamentação e de destruição das normas de trabalho, como o viés ideológico e as intenções não declaradas de adotar medidas regressivas em matéria de distribuição.



SF/17718.61178-30



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

Nada nesta Reforma Trabalhista pode ser admitido. Trata-se de uma reforma inaceitável, fruto de uma concepção de sociedade inaceitável, arcaica, reacionária.

A ela não podemos reagir de forma diferente que lhe opondo um sonoro e indignado NÃO!

### **III – VOTO**

Do exposto, o voto é pela rejeição integral do PLC nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,  
Senador **PAULO PAIM**



SF/17718.61178-30



SENADO FEDERAL  
COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS

**IV – DECISÃO DA COMISSÃO**

Em Reunião realizada nesta data, a Comissão de Assuntos Sociais rejeita o Relatório do Senador Ricardo Ferraço.

Nos termos do artigo 128 do Regimento Interno do Senado Federal, vencido o Relator, foi designado, para lhe suceder, o Senador Paulo Paim, autor de Voto em Separado.

A Comissão de Assuntos Sociais aprova o Voto em Separado do Senador Paulo Paim, Relator do vencido, que passa a constituir Parecer contrário ao Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, de autoria do Presidente da República.

Sala da Comissão, em 20 de junho de 2017.

Senadora **MARTA SUPLICY**  
Presidente da Comissão de Assuntos Sociais

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - Relatório do Sen. Ricardo Ferraço, ressalvados os destaques

### Comissão de Assuntos Sociais

TITULARES - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - PMDB	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
HÉLIO JOSÉ (PMDB)		X		1. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
WALDEMIR MOKA (PMDB)	X			2. VALDIR RAUPP (PMDB)			
MARTA SUPPLY (PMDB)				3. ROMERO JUCA (PMDB)			
ELMANO FERRER (PMDB)	X			4. EDISON LOBAO (PMDB)			
AIRTON SANDOVAL (PMDB)	X			5. ROSE DE FREITAS (PMDB)			
<b>TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>	<b>SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>
ÂNGELA PORTELA (PDT)		X		1. FÁTIMA BEZERRA (PT)			
HUMBERTO COSTA (PT)		X		2. GLEISI HOFFMANN (PT)			
PAULO PAIM (PT)		X		3. JOSÉ PIMENTEL (PT)			
PAULO ROCHA (PT)		X		4. JORGE VIANA (PT)			
REGINA SOUSA (PT)		X		5. LINDBERGH FARIAS (PT)			
<b>TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>	<b>SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>
DALIRIO BEBER (PSDB)	X			1. FLEXA RIBEIRO (PSDB)	X		
EDUARDO AMORIM (PSDB)		X		2. RICARDO FERRAÇO (PSDB)	X		
RONALDO CAIADO (DEM)				3. JOSÉ AGRIPINO (DEM)			
MARIA DO CARMO ALVES (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
<b>TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>	<b>SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>
SÉRGIO PETECÃO (PSD)				1. OTTO ALENCAR (PSD)		X	
ANA AMÉLIA (PP)	X			2. WILDER MORAIS (PP)			
<b>TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>	<b>SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>
LÍDICE DA MATA (PSB)		X		1. ROMÁRIO (PSB)			
RANDOLFE RODRIGUES (REDE)		X		2. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)			
<b>TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>	<b>SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)</b>	<b>SIM</b>	<b>NÃO</b>	<b>ABSTENÇÃO</b>
CIBINHO SANTOS (PR)	X			1. ARMANDO MONTEIRO (PTB)			
VICENTINHO ALVES (PR)	X			2. EDUARDO LOPES (PRB)			

Quórum: TOTAL 20

Votação: TOTAL 19 SIM 9 NÃO 10 ABSTENÇÃO 0

\* Presidente não votou

Senador(a) Marta Suplicy  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR NILO COELHO, PLENÁRIO Nº 2, EM 20/06/2017

OB: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)



**Relatório de Registro de Presença**  
**CAS, 20/06/2017 às 10h - 22ª, Extraordinária**  
Comissão de Assuntos Sociais

PMDB		
TITULARES		SUPLENTES
HÉLIO JOSÉ	PRESENTE	1. GARIBALDI ALVES FILHO
WALDEMIR MOKA	PRESENTE	2. VALDIR RAUPP PRESENTE
MARTA SUPLICY	PRESENTE	3. ROMERO JUCÁ PRESENTE
ELMANO FÉRRER	PRESENTE	4. EDISON LOBÃO
AIRTON SANDOVAL	PRESENTE	5. ROSE DE FREITAS

Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)		
TITULARES		SUPLENTES
ÂNGELA PORTELA	PRESENTE	1. FÁTIMA BEZERRA
HUMBERTO COSTA	PRESENTE	2. GLEISI HOFFMANN PRESENTE
PAULO PAIM	PRESENTE	3. JOSÉ PIMENTEL PRESENTE
PAULO ROCHA	PRESENTE	4. JORGE VIANA PRESENTE
REGINA SOUSA	PRESENTE	5. LINDBERGH FARIAS PRESENTE

Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)		
TITULARES		SUPLENTES
DALIRIO BEBER	PRESENTE	1. FLEXA RIBEIRO PRESENTE
EDUARDO AMORIM	PRESENTE	2. RICARDO FERRAÇO PRESENTE
RONALDO CAIADO		3. JOSÉ AGRIPINO
MARIA DO CARMO ALVES	PRESENTE	4. DAVI ALCOLUMBRE

Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)		
TITULARES		SUPLENTES
SÉRGIO PETECÃO		1. OTTO ALENCAR PRESENTE
ANA AMÉLIA	PRESENTE	2. WILDER MORAIS

Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)		
TITULARES		SUPLENTES
LÍDICE DA MATA	PRESENTE	1. ROMÁRIO
RANDOLFE RODRIGUES	PRESENTE	2. VANESSA GRAZZIOTIN PRESENTE

Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)		
TITULARES		SUPLENTES
CIDINHO SANTOS	PRESENTE	1. ARMANDO MONTEIRO
VICENTINHO ALVES	PRESENTE	2. EDUARDO LOPES PRESENTE

**Não Membros Presentes**

WELLINGTON FAGUNDES  
ATAÍDES OLIVEIRA  
ACIR GURGACZ  
JOSÉ MEDEIROS



**ANEXO E – PARECER DA COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO E JUSTIÇA DO SENADO  
FEDERAL**



# SENADO FEDERAL

## PARECER (SF) Nº 67, DE 2017

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o processo Projeto de Lei da Câmara nº38, de 2017, que 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.

**PRESIDENTE:** Senador Edison Lobão

**RELATOR:** Senador Romero Jucá

28 de Junho de 2017





## PARECER Nº , DE 2017

Da COMISSÃO DE CONSTITUIÇÃO, JUSTIÇA E CIDADANIA, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 (Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, na origem), que *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.*

RELATOR: Senador **ROMERO JUCÁ**

### I – RELATÓRIO

Vem ao exame desta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania (CCJ), o Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38, de 2017 (nº 6.787, de 2016, na origem), que 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.

De autoria do Exmo. Sr. Presidente da República, e tendo sofrido aperfeiçoamento na Câmara dos Deputados, a proposição visa, precipuamente, a estimular a negociação coletiva, a atualizar os mecanismos de combate à informalidade, e a regulamentar o art. 11 da Carta Magna, que disciplina a representação dos trabalhadores nas empresas, além de atualizar a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.





O PL nº 6.787, de 2016, foi aprovado na Câmara dos Deputados em 26 de abril de 2017, na forma do substitutivo encaminhado a esta Casa, aqui nominado de PLC nº 38, de 2017.

No Senado Federal, o Projeto foi inicialmente distribuído, em tramitação ordinária, à Comissão de Assuntos Econômicos e à de Assuntos Sociais. Devido à aprovação dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, incluiu-se também a Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, a fim de que esta examine os aspectos constitucionais da matéria.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, a ordem de tramitação da matéria foi alterada pela aprovação, em Plenário, do Requerimento nº 401, de 2017, devendo então ser analisada pela Comissão de Assuntos Econômicos, de Assuntos Sociais, e de Constituição, Justiça e Cidadania, nessa ordem.

Na Comissão de Assuntos Econômicos, o mérito da matéria foi amplamente debatido e profundamente analisado pelo Relator, Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), que se pronunciou pela aprovação integral do projeto, tendo esse entendimento sido chancelado pelo colegiado em 6 de junho de 2017.

Na Comissão de Assuntos Sociais, após ter sido rejeitado o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES), por 9 votos favoráveis e 10 votos contrários, coube ao Senador Paulo Paim (PT/RS) a competência de redigir o relatório do vencido, tendo a maioria da Comissão adotado seu voto em separado, pronunciando-se pela rejeição do projeto.

Por derradeiro, a matéria foi enviada a esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania, à qual foi incumbido o dever de analisar os aspectos constitucionais, jurídicos e regimentais do projeto, o que se passa a fazer a seguir.

O referido PLC ampliou, consideravelmente, o leque de matérias tratado no PL nº 6.787, de 2016, motivo pelo qual será exposto abaixo breve relato acerca do conteúdo dos diversos dispositivos incluídos ou alterados pelo Projeto.

Na redação do art. 2º da CLT, busca-se caracterizar o que seja o grupo econômico, para, dessa forma, impedir o empréstimo da lei do trabalho rural para ampliação do conceito. A intenção dessa alteração é evitar





que, no momento da execução, incluía-se, indevidamente, no rol dos devedores, sócios ou empresas que dele não deveriam constar.

A alteração promovida no art. 4º do texto consolidado, por sua vez, objetiva não caracterizar como tempo à disposição do empregador o período em que o empregado estiver no seu local de trabalho para a realização de atividades particulares, sem que seja demandado pelo tomador dos serviços. Consequentemente, esse período de tempo deixa de ser contabilizado para fins de pagamento de horas extras.

Altera-se, ainda, o art. 8º, a fim de se atribuir nova configuração à hierarquia que deve ser obedecida para a aplicação da norma jurídica. A expressão “na falta de” constante do *caput* do referido dispositivo indica que a principal fonte de direitos é a lei para, em seguida, disciplinar as demais fontes. Assim, os princípios, a jurisprudência, a analogia e a equidade somente podem ser usadas no vazio legal. Ademais, o dispositivo, em seus parágrafos, explicita parâmetros a serem seguidos pela Justiça do Trabalho no exercício de sua jurisdição. Ressalte-se que o disposto somente busca garantir a segurança jurídica expondo o que já está pressuposto pelos princípios constitucionais básicos da independência e harmonia entre os Poderes do Estado.

Além disso, inclui-se o art. 10-A à CLT, para estabelecer que o sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: a empresa devedora; os sócios atuais e os sócios retirantes. O aludido sócio apenas responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária. A medida de acordo com o citado parecer, traz mais segurança jurídica à matéria, pois a redação atual do texto consolidado é silente sobre a responsabilidade do sócio retirante, o que gera decisões conflitantes e insegurança jurídica no mercado. Dessa forma, expõe o que já vinha sendo consolidado pela jurisprudência, que aplica o disposto nos arts. 1.003 e 1.032 do Código Civil de 2002.

As alterações promovidas no art. 11 da CLT são para alçar ao nível de lei ordinária as ideias contidas nas Súmulas nº 268 e 294 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), para que, desse modo, seja dada efetividade ao inciso XXIX do art. 7º da Constituição Federal, permitindo-se que o prazo prescricional de cinco anos se dê ainda na vigência do contrato.





O art. 11-A que se busca inserir na CLT dispõe sobre a prescrição intercorrente, que ocorre na fase de execução do processo, após dois anos de inércia da parte que deveria praticar o ato necessário ao seu andamento. O marco inicial deste prazo ocorre somente quando o próprio exequente deixar de cumprir determinação do juízo indispensável para o prosseguimento da execução. Os créditos da Fazenda Pública também sofrerão os efeitos da norma em testilha.

Um dos maiores méritos da reforma está contido na alteração dos arts. 47 e 47-A da CLT, que preveem a majoração do valor da multa pelo descumprimento da regra de anotação do registro de trabalhadores nas empresas, com as declaradas finalidades de reduzir a informalidade no mercado de trabalho e de proteger os trabalhadores contra a violação do referido direito que básico que lhes é devido.

No art. 58 da CLT, a proposição estabelece que as horas *itinere*, por não serem tempo à disposição do empregador, não integrarão a jornada de trabalho. O intuito de tal supressão é, por meio de redução de custos, estimular o empregador a fornecer mais meios de transporte do empregado a seu estabelecimento.

No art. 58-A cuja inserção é visada no texto consolidado, propõe-se modificações ao trabalho em regime de tempo parcial, para estabelecer que somente os contratos com jornada de até vinte e seis horas semanais poderão ser objeto de horas extras, o mesmo não se aplicando aos contratos de trinta horas semanais. Além disso, a proposta iguala o gozo de férias dos empregados sob esse regime ao dos demais empregados, permitindo, ainda, a conversão de um terço do período de férias em dinheiro, o chamado “abono pecuniário”, o que garante maior isonomia entre os empregados submetidos aos diversos tipos de jornadas de trabalho.

No art. 59 da CLT, atualiza-se o valor de remuneração da hora extraordinária, que, pelo art. 7º da Constituição Federal, tem o adicional de cinquenta por cento sobre a hora normal. A CLT, no particular, ainda faz referência ao acréscimo de vinte por cento sobre a hora normal. Permite-se, ainda, que o banco de horas, já previsto na regra atual do § 2º, seja pactuado por acordo individual, desde que a compensação ocorra no máximo em seis meses. Consolida-se, assim, entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho. Prevê, também, que, se o contrato for rescindido sem que tenha havido a compensação integral do banco de horas, as horas não





compensadas serão pagas como extras, observado o valor da remuneração da data da rescisão.

O art. 59-A inserido na CLT permite o ajuste da duração do trabalho por outros meios de compensação, desde que esta ocorra no mesmo mês e que a jornada não ultrapasse o limite de dez horas diárias. O art. 59-B, por sua vez, traz para a lei a previsão expressa de realização da jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, atualmente presente em convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas.

O art. 60-A inserido no texto consolidado trata da desnecessidade de autorização específica pelo Ministério do Trabalho para a liberação do trabalho da 8<sup>a</sup> à 12<sup>a</sup> hora em ambientes insalubres, como no caso do trabalho de médicos, enfermeiros e técnicos de enfermagem nos hospitais.

No art. 61 da CLT, estabelece-se que, quando houver necessidade da prestação de horas extras, por motivo de força maior ou em casos urgentes por serviço inadiável, o período laborado que extrapolar o limite legal não precisará ser comunicado ao Ministério do Trabalho.

No art. 62 e Capítulo II-A (Art. 75-A a 75-E), propõe-se a incorporação de regras sobre o teletrabalho na CLT, o que moderniza consideravelmente o conteúdo das normas contidas nessa Consolidação, uma vez que tal regime de trabalho vem sendo amplamente aplicado nas relações laborais na atualidade.

Modifica-se o art. 71 da CLT, para determinar que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Pela nova redação do art. 134 da CLT, permite-se que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito sejam usufruídos em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a quatorze dias corridos. Os períodos restantes, por sua vez, não poderão ser inferiores a cinco dias corridos cada um.





A inclusão dos arts. 223-A a 223-G no texto consolidado objetiva tratar, na CLT, a questão do dano extrapatrimonial. A inserção de novo Título à CLT contempla, pois, o dano moral, o dano existencial e qualquer outro tipo de dano extrapatrimonial.

O art. 394-A, da CLT, disciplina quando a empregada gestante/lactante deverá ser afastada das atividades consideradas insalubres, nos seguintes moldes: das atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação; das atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação; e das atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

O novo § 2º do art. 396 da CLT, por sua vez, prevê que os horários dos descansos previstos no caput do referido dispositivo, para a mãe amamentar o próprio filho até que este complete 6 (seis) meses de idade, deverão ser definidos em acordo individual entre ela e o empregador.

Com o acréscimo do art. 442-B à Consolidação, trata-se da contratação do autônomo, que segue o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado.

Os arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, na forma do art. 1º da proposição, regulamentam o contrato de trabalho intermitente. Esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual poderá ser descontínuo para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo. O contrato de trabalho intermitente tem sua definição no § 3º do art. 443 e sua regulamentação por meio do acréscimo do art. 452-A à CLT. De acordo com o referido dispositivo, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, cinco dias de antecedência, não sendo ele obrigado ao exercício. Além disso, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos. Já os recolhimentos dos valores relativos à contribuição







previdenciária e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado intermitente nos últimos doze meses ou no período de vigência do contrato, se este for inferior a doze meses.

A mudança implementada via art. 444-A da CLT visa a permitir que o empregado com diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social possa estipular cláusulas contratuais que prevaleçam sobre o legislado, nos mesmos moldes admitidos em relação à negociação coletiva.

Com o novo art. 448-A, criam-se regras no tocante às obrigações trabalhistas, quando da venda de uma empresa ou estabelecimento. A empresa sucessora será a responsável, num primeiro plano, por eventual passivo trabalhista pretérito, porque mantém patrimônio e faturamento vigentes na atividade econômica. A responsabilidade da empresa sucedida será solidária com a empresa sucessora, quando for detectada fraude na transferência, a qualquer tempo.

Com o 456-A da CLT, estabelece-se caber ao empregador definir o padrão de vestimenta para ser usado no ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada. A higienização do uniforme, de acordo com o referido dispositivo, é de responsabilidade do trabalhador, salvo nas hipóteses em que forem necessários procedimentos ou produtos diferentes dos utilizados para a higienização das vestimentas de uso comum.

Com a alteração do art. 457 da CLT, explicita-se que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. Definem-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.





Com a inclusão do § 5º ao art. 458, determina-se que as despesas nele previstas, além de não integrarem o salário, como já consta do texto vigente da CLT, também não constituem base de cálculo para integrar o salário de contribuição.

A alteração do art. 461 determina que os requisitos para caracterizar a identidade de função não mais observarão a “mesma localidade”, mas “o mesmo estabelecimento empresarial”. Além disso, o serviço deverá ser prestado “para o mesmo empregador” e por tempo não superior a quatro anos, quando a lei atual prevê dois anos. A alteração do § 2º é para adequação do texto à redação proposta para o art. 611-A, na forma proposta pelo Substitutivo. O § 5º, por sua vez, impede a utilização de paradigmas remotos, ou seja, decisões proferidas em relação a empregados com diferença de tempo muito superior a dois anos. Já o § 6º do mesmo dispositivo, garantindo o princípio da isonomia nas relações laborais, regula a discriminação por motivos de sexo ou etnia, determinando que seja paga, além das diferenças salariais injustas, multa no valor de 50% do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Modifica-se o anacrônico art. 468 da CLT, para permitir que o empregador reverta seu empregado que esteja ocupando função de confiança ao cargo efetivo, sem que haja a incorporação do valor da função ao salário do obreiro, independentemente do tempo que a tenha exercido.

Com a mudança no art. 477 da CLT, não mais se exigirá a homologação sindical da rescisão dos contratos com mais de um ano de vigência, mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas. Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a indenização do FGTS e para dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A inclusão do art. 477-A na CLT equiparam as dispensas coletivas e plúrimas à dispensa individual sem justo motivo. A medida busca harmonizar as diferenças de tratamento que vinham acontecendo nos processos de dispensa coletiva, em face de decisões judiciais conflitantes.





O art. 477-B estabelece que Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada (PDV), para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes, entendimento já sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 330).

Inclui-se no art. 482 uma nova hipótese de rescisão contratual por justa causa, para permitir que o empregado que perdeu a habilitação profissional, cujo requisito é imprescindível para o exercício de suas funções, possa ser demitido de acordo com a infração por ele cometida.

Já o art. 484-A permite a empregados e empregadores rescindirem, em consenso, o contrato de trabalho, caso em que o contrato é extinto e serão devidos pela metade o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. Estabelece, dessa forma, um meio-termo entre os diferentes efeitos emanados dos diversos tipos de rescisão, de forma semelhante ao que está contido na Súmula 14 do TST. Assim, o empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego.

O art. 507-A permite que, nos contratos individuais de trabalho, cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996.

Com o acréscimo do art. 507-B, permite-se que o empregador firme termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na presença do sindicato representante da categoria do empregado, no qual deverá constar as obrigações discriminadas e terá eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Os arts. 510-A a 510-D, regulamentam, de forma pioneira, o art. 11 da Constituição Federal, acerca da eleição do representante das empresas com mais de duzentos empregados, o qual tem a “finalidade exclusiva de promover-lhes (os empregados) o entendimento direto com os empregadores”.





São alterados os 545 a 602, que tratam da contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades, para estabelecer que essa contribuição será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

Outro dos maiores méritos da reforma está no que prevê o art. 611-A, que estabelece a regra da prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho, e no que dispõe o art. 611-B, que especifica taxativamente um marco regulatório com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores. Quanto ao que não se enquadra nesse conceito, permite-se a negociação coletiva e a participação direta das partes na formulação das normas trabalhistas que lhes sejam mais benéficas.

A nova redação dada ao art. 614, busca garantir maior segurança jurídica às partes da relação empregatícia, ao determinar que não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, vedando, desse modo, a ultratividade. Convenções e acordos coletivos de trabalho ostentam, quanto aos respectivos conteúdos, natureza jurídica de leis temporárias, elaboradas para disciplinar as relações entre empregados e empregadores durante o período de tempo estipulado pelas partes convenientes. Nesse sentido, já se manifestou o STF (ADPF nº 323/DF).

A nova redação dada ao art. 620, privilegia a autonomia privada coletiva, dando aos sindicatos maior liberdade de negociação. As condições ajustadas em acordo coletivo de trabalho prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho, partindo-se do pressuposto de que, como o acordo é um ato jurídico celebrado entre sindicatos e empresas, as cláusulas que vierem a ser por ele avençadas estarão mais próximas da realidade das partes do que aquelas estabelecidas em convenção, que se destinam a toda uma categoria.

O Título VII da CLT disciplina o processo de multas administrativas aplicadas pela Inspeção do Trabalho, enquanto o seu art. 634 remete às autoridades competentes a imposição de multas, acrescentando que a aplicação de multa administrativa não eximirá a eventual responsabilidade por infração das leis penais. Estabelece que os valores das multas





administrativas expressos em moeda corrente serão reajustados anualmente pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil, ou pelo índice que vier a substituí-lo.

Com a alteração do art. 652, e acréscimo dos arts. 855-B a 855-E, busca-se reduzir a litigiosidade das relações trabalhistas e a forma pela qual se pretende implementar esse intento é o estímulo à conciliação extrajudicial. Essa iniciativa, todavia, não pode se contrapor ao princípio constitucional do livre acesso à Justiça. Assim, propõe-se, por intermédio da nova redação sugerida à alínea “f” do art. 652 da CLT, conferir competência ao Juiz do Trabalho para decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho. Em complemento, incorpora-se um Título III-A ao Capítulo X da CLT para disciplinar o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Esse ato dependerá de iniciativa conjunta dos interessados, com assistência obrigatória de advogado. Ouvido o Juiz, se a transação não visar a objetivo proibido por lei, o Juiz homologará a rescisão. A petição suspende o prazo prescricional, que voltará a correr no dia útil seguinte ao trânsito em julgado da decisão denegatória do acordo. A medida, ao trazer expressamente para a lei a previsão de uma sistemática para homologar judicialmente as rescisões trabalhistas, trará mais segurança jurídica para esses instrumentos rescisórios, reduzindo, conseqüentemente, o número de ações trabalhistas e o custo judicial.

A redação dada ao art. 702 da CLT, traça limites às interpretações proferidas pelo TST, com a implementação de requisitos mínimos para a edição de súmulas e outros enunciados de jurisprudência, tomando por base procedimentos já previstos no Código de Processo Civil e para o STF. Mais uma vez, o intuito dessa modificação é o de garantir maior segurança jurídica advinda dos entendimentos consolidados pelo Poder Judiciário, consolidando, ademais, a independência e harmonia entre os Poderes prevista no art. 2º da Constituição da República.

Com as mudanças no art. 775, harmoniza-se o processo do trabalho com a diretriz que já é adotada pelo CPC de considerar os dias úteis na contagem dos prazos, ao contrário da regra vigente na CLT, que ainda os estabelecem como contínuos.

Com a alteração do art. 789, determina-se que, nos dissídios individuais e nos dissídios coletivos do trabalho, nas ações e procedimentos de competência da Justiça do Trabalho, bem como nas demandas propostas





perante a Justiça Estadual no exercício da jurisdição trabalhista, as custas relativas ao processo de conhecimento incidirão à base de 2% (dois por cento), observado o mínimo de R\$ 10,64 (dez reais e sessenta e quatro centavos) e o máximo de quatro vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

A redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º (art. 5º, LXXIV), enquanto o § 3º exclui a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual.

O art. 790-B prevê como responsabilidade da parte sucumbente o pagamento dos honorários periciais, “salvo se beneficiária da justiça gratuita”. Tal disposição coaduna-se com o que é previsto pela Teoria Geral do Processo. Ademais, ressalta no §4º que o beneficiário da justiça gratuita somente arcará com as custas da perícia em que é sucumbente caso tenha obtido em juízo créditos que suportem tais despesas. Não sendo o caso, a União responderá pelo encargo, entendimento que já é sumulado pelo TST (Súmula 457).

O art. 791-A na CLT tem por objeto disciplinar o pagamento dos honorários advocatícios na Justiça do Trabalho, conferindo maior estabilidade e previsão legal ao que é entendido pelo TST na Súmula 219.

Os 793-A a 793-D, incluem dispositivos sobre a litigância de má-fé na própria CLT, utilizando como modelo os dispositivos sobre o tema presente no CPC (arts. 80 e 81).

Com a alteração do art. 800, busca-se disciplinar o procedimento de arguição de incompetência territorial na Justiça do Trabalho visando a conferir maior celeridade processual e uma redução nos custos da demanda, tanto para o Poder Judiciário quanto para as partes, encerrando, por conseguinte, longa celeuma doutrinária e jurisprudencial.

Com a alteração no art. 818, regula-se o ônus da prova no processo do trabalho, importando-se parte dos dispositivos vigentes no novo CPC sobre o tema, bem como decisão do TST (Instrução Normativa nº 39, de 2016). Com a mudança, iguala-se o tratamento dado às partes na produção de provas e elimina-se a omissão da CLT quanto ao tema.







As alterações promovidas no art. 840 têm como fundamento principal exigir que o pedido, nas ações trabalhistas, seja certo, determinado e que tenha o seu valor devidamente indicado. Com isso, confere-se maior segurança às lides levadas à Justiça do Trabalho, reduzindo-se demandas irresponsáveis que não delimitam de forma precisa o seu objeto. A fim de dar maior efetividade a essa exigência, o § 3º do mesmo dispositivo afirma que os pedidos que não atendam a esses requisitos serão julgados extintos sem resolução do mérito. Ressalte-se que, mesmo com essa previsão, não fica elidida a possibilidade de aplicação subsidiária do art. 321 do CPC, ou seja, verificada a imprecisão do pedido, pode o juiz determinar que o autor emende a reclamação trabalhista para correção do vício.

Corroborando os objetivos visados pelo artigo anterior, o art. 841 acrescenta um parágrafo condicionando a desistência do reclamante à anuência do reclamado, eis que, muitas vezes, são ajuizadas reclamações sem fundamento fático, em que as partes pleiteiam direitos que sabem não serem devidos diante da possibilidade de desistirem até mesmo no momento da audiência, tão logo tomam conhecimento da defesa da outra parte. Com isso, movimentam a máquina judiciária, mas não arcam com o ônus decorrente de sua iniciativa. Portanto, se não houver concordância do reclamado, a ação seguirá seu rumo e o reclamante, caso não obtenha sucesso, terá que arcar com as custas processuais.

O § 3º que se acresce ao art. 843 para estabelecer que o preposto não precisa ser empregado da parte reclamada, pois o que importa é que ele tenha conhecimento dos fatos tratados na reclamatória, independentemente de ser empregado ou não, já que, no cumprimento desse mandato, os atos praticados pelo preposto comprometerão o empregador. Com isso, supera-se entendimento jurisprudencial cristalizado na súmula nº 377 do TST, eliminando injusta distinção de tratamento das partes nas lides trabalhistas.

O art. 844 consolidado disciplina os efeitos decorrentes do não comparecimento das partes à audiência. A regra geral do caput do art. 844 é mantida, ou seja, arquivamento, no caso de não comparecimento do reclamante, e revelia e confissão, caso o reclamado não compareça. Todavia, para desestimular a litigância descompromissada, a ausência do reclamante não elidirá o pagamento das custas processuais, se não for comprovado motivo legalmente justificado para essa ausência. E mais, nova reclamação somente poderá ser ajuizada mediante a comprovação de pagamento das custas da ação anterior. Do mesmo modo, o artigo afasta a aplicação da revelia e admite a aceitação da contestação e de documentos apresentados





quando o advogado da parte estiver presente, superando entendimento sumulado pelo Tribunal Superior do Trabalho (Súmula 122).

O art. 847, também com objetivos de modernização do processo do trabalho, permite que o reclamado possa apresentar sua defesa por meio eletrônico até o momento de realização de audiência de instrução e julgamento. Desse modo, confere-se maior paridade de armas entre os litigantes, uma vez que, pela redação atual, a defesa deve ser apresentada somente durante a audiência, após restar infrutífera a conciliação inicial. Vale ressaltar que se mantém a obrigatoriedade dessa conciliação, sendo que a contestação, apesar de já estar apresentada eletronicamente, somente será eficaz caso as partes inicialmente não cheguem a um acordo.

O art. 855-A traz para a legislação trabalhista o incidente da desconsideração da personalidade jurídica, que já se encontrava prevista na Instrução Normativa nº 39, do TST, não promovendo nenhuma inovação nesse sentido.

A modificação do parágrafo único do art. 876, adapta esse artigo ao que determina a Súmula Vinculante 53 do STF, segundo a qual “a competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados”. Registre-se que o entendimento do TST é na mesma linha, nos termos da Súmula nº 368, III.

A alteração feita no art. 878 determina que a execução de ofício seja feita somente nos casos em que a parte não esteja assistida por advogado, mantendo a possibilidade de que as partes promovam a execução de ofício fora dessas hipóteses.

O art. 879 é alterado para tornar obrigatória a abertura de prazo para contestação dos cálculos no momento da liquidação da sentença. Além disso, propõe-se a inclusão, na CLT, do dispositivo da Lei nº 8.177, de 1º de março de 1991, que determina que os créditos decorrentes de condenação judicial na Justiça Trabalho sejam corrigidos pela Taxa Referencial, a TR.

Com o acréscimo do art. 883-A, institui-se prazo de quarenta e cinco dias, contados da citação do executado, para que o seu nome possa ser inscrito em órgãos de proteção ao crédito ou no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas. Ressalte-se que o dispositivo somente se aplica caso







não haja garantia do juízo. O intuito dessa medida é o de garantir ao executado tempo hábil para que promova o cumprimento da condenação de forma espontânea, visto que, muitas vezes, esse procedimento dá-se em contexto de falência ou de reestruturação empresarial.

O § 6º que se acrescenta ao art. 884 visa a determinar que a exigência da garantia ou penhora não se aplica às entidades filantrópicas e/ou àqueles que compõem ou compuseram a diretoria dessas instituições.

A nova redação dada ao art. 896 iguala os poderes do Ministro Relator do TST aos poderes do Ministro Relator de idêntico recurso no STJ, nos exatos termos do Código de Processo Civil. Permite que, em casos específicos e preliminares ao mérito, o Ministro Relator monocraticamente despache no processo para racionalizar o espaço da pauta, tendo em vista a simplicidade do motivo que enseja a rejeição ao recurso em análise no Tribunal. Ademais, o dispositivo passa a regular os recursos de revista interpostos com alegação preliminar de nulidade de julgado por negativa de prestação jurisdicional.

Com a alteração do art. 896-A, a regulamentação da transcendência recursal é trazida para o processo do trabalho, para que tenha eficácia prática na racionalização e celeridade do Tribunal. Para tanto, indica exemplificativamente os indicadores desse requisito recursal de forma semelhante ao instituto de Repercussão Geral do Recurso Extraordinário, e regula o procedimento a ser seguido pelo Tribunal Superior do Trabalho.

Modificando o art. 899 da CLT, o projeto insere o § 11, permitindo-se a substituição do depósito recursal por fiança bancária ou seguro garantia judicial, que foram equiparados a dinheiro pelo art. 835, §1º, do Código de Processo Civil. Ademais, prevê que o valor do depósito será reduzido pela metade para entidades sem fins lucrativos, empregadores domésticos, microempreendedores individuais, microempresas e empresas de pequeno porte. Também isenta-se desse requisito recursal os beneficiários da justiça gratuita, as entidades filantrópicas e as empresas em recuperação judicial.

O art. 2º do PLC 38, de 2017, trata, especificamente, de alterações na Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, a qual dispõe sobre o Trabalho Temporário.





A primeira mudança é a alteração do art. 4º-A, para definir o que seja a prestação de serviços a terceiros, permitindo a sua contratação para a execução de quaisquer de suas atividades.

O art. 4º-C garante aos empregados das empresas de prestação de serviços as condições de trabalho relacionadas nos incisos do artigo, desde que elas sejam também previstas em relação aos empregados da tomadora.

Acrescenta, ainda, os arts. 5º-C e 5º-D, estabelecendo uma espécie de “quarentena” para contratação de empregados de empresas de prestação de serviços. Dessa forma, impede que a pessoa jurídica, cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, possa figurar como contratada. Impede também que o empregado da contratante que for demitido preste serviços para esta mesma empresa, na qualidade de empregado da empresa prestadora de serviços, antes de decorridos, pelo menos, dezoito meses contados a partir da rescisão contratual.

A alteração na Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, promovida pelo art. 3º do PLC, visa a apenas adaptar a legislação do FGTS à hipótese de extinção do contrato de trabalho contida no art. 484-A do Substitutivo, para que conste expressamente a possibilidade de movimentação do saldo disponível na conta vinculada do trabalhador que teve o contrato extinto. Para tanto, acrescentou-se um inciso I-A ao art. 20 da lei.

Já a mudança na Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, visa a adequá-la ao § 5º do art. 458 da CLT. Para tanto, ampliou-se as despesas que não integrarão o salário de contribuição.

A cláusula de vigência do Projeto, estabelecida em seu art. 6º, dispõe que a Lei resultante de sua promulgação somente entrará em vigor depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação.

Por fim, até a apresentação do presente Relatório, não foram apresentadas emendas ao Projeto perante esta Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

É o Relatório.

## II – ANÁLISE





## **II.1 – Da regimentalidade e da técnica legislativa**

Preliminarmente, deve-se ressaltar a peculiaridade da matéria ora em análise. É um caso exemplar do rol de projetos que tramitaram nesse Senado Federal respeitando de forma precisa e literal todas as normas regimentais aplicáveis.

Lida no Período do Expediente da sessão deliberativa ordinária de 2 de maio de 2017, e publicada em avulsos eletrônicos e no Diário do Senado Federal de 3 de maio (arts. 156, 249 e 250, RISF), o Presidente do Senado Federal, utilizando-se da prerrogativa conferida pelo art. 48, X, do Regimento Interno, distribuiu o projeto às Comissões de Assuntos Econômicos e de Assuntos Sociais, uma vez que a proposição dispõe sobre matérias afetas a suas competências. Conforme exposto no relato acima, de início esta Comissão não foi instada a se pronunciar sobre a matéria, tendo em vista o despacho inicial do Projeto.

Entretanto, após aprovação em Plenário dos Requerimentos nºs 301 e 303, de 2017, que solicitaram, nos termos do art. 255, inciso II, “c”, 12, do Regimento Interno do Senado Federal, a oitiva da presente Comissão, o despacho do Projeto foi alterado a fim de que por esse órgão tramitasse. Ademais, com a aprovação do Requerimento nº 401, de 2017, a ordem de tramitação foi alterada, cabendo a esta Comissão manifestar-se posteriormente às outras.

Durante a tramitação da matéria na Comissão de Assuntos Econômicos, todas as normas regimentais foram respeitadas. Em 19 de maio de 2017, a matéria foi incluída na pauta da reunião a ser realizada no dia 23 de maio, cumprindo-se, dessa forma, o § 1º do art. 108 do Regimento, que estabelece que a pauta dos trabalhos das comissões será disponibilizada em meio eletrônico com antecedência mínima de dois dias úteis. Após a leitura do relatório (art. 132, RISF), foi concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias (§1º do art. 132, RISF). Divulgada a pauta no dia 1º de junho, a matéria foi deliberada naquela Comissão no dia 6 de junho. Na deliberação, os requerimentos de destaque foram rejeitados em globo, nos termos regimentais, tendo a Comissão aprovado o relatório por 14 votos favoráveis e 11 contrários, cumprindo, assim, o disposto no art. 109 do Regimento.

Enviada à Comissão de Assuntos Sociais, em 8 de junho a matéria foi incluída na pauta da reunião realizada em 13 de junho,





cumprindo, mais uma vez, o disposto no § 1º do art. 108 do Regimento Interno. Nessa data, foi feita a leitura do relatório pelo Senador Ricardo Ferraço, sendo concedido pedido de vista no prazo regimental de cinco dias. Na data de 20 de junho, a matéria foi deliberada, sendo rejeitados todos os requerimentos de destaque. Entretanto, o Relatório do Senador Ricardo Ferraço (PSDB/ES) foi rejeitado por 10 votos contrários e 9 votos favoráveis. Nesse caso, segundo o art. 127 do Regimento Interno, cabe ao Presidente da Comissão escolher um Senador que votou junto com a maioria para suceder o relator, tarefa esta incumbida ao Senador Paulo Paim (PT/RS). Em votação simbólica, a Comissão adotou seu voto em separado, que se pronuncia pela rejeição integral do projeto.

Conforme as normas regimentais, os pareceres das comissões podem ser discordantes, fato que não impede a continuação da tramitação da matéria. Somente nos casos em que todos os pareceres manifestarem-se pela rejeição, a matéria será arquivada automaticamente, salvo interposição de recurso (art. 254, RISF). Dessa forma, o projeto foi encaminhado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania.

Em relação à competência desta Comissão, destaque-se o disposto no art. 101, I, do Regimento Interno do Senado Federal, que afirma ser incumbência deste órgão opinar sobre a constitucionalidade, juridicidade e regimentalidade das matérias que lhe forem submetidas por deliberação do Plenário. Ressalte-se que o inciso II do mesmo artigo também afirma ser competência da CCJ examinar o mérito das matérias de competência legislativa da União, que é o caso do projeto ora analisado. Entretanto, por razões de economia e racionalidade processual, os aspectos jurídicos e constitucionais da reforma trabalhista serão o foco da presente análise, uma vez que seu mérito já foi profunda e brilhantemente analisado pela Comissão de Assuntos Econômicos. Não obstante, impossível realizar uma análise adequada desses aspectos sem tangenciar questões atinentes a seu mérito.

Por fim, quanto à técnica legislativa, a matéria cumpre todos os requisitos legais e regimentais pertinentes. É escrita em termos concisos, precisos e claros, e dividida em artigos, parágrafos, incisos e alíneas, conforme dispõem os arts. 10 e 11 da Lei Complementar nº 95, de 1998, e o art. 236 do Regimento Interno do Senado Federal. Em relação às alterações promovidas na CLT, segue à risca os mandamentos contidos no art. 12 da Lei Complementar nº 95, que regula a alteração das leis. Por conseguinte, mostra-se desnecessária a apresentação de qualquer emenda de redação.





## **II.2 – Da constitucionalidade formal**

Conforme minuciosamente relatado acima, o projeto altera artigos da legislação infraconstitucional ordinária, especificamente o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nº 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.

Analisando o conteúdo dessas leis, verifica-se que consubstanciam-se normas de Direito do Trabalho e de Direito Processual, mais precisamente de direito processual do trabalho, o qual, conforme já consolidado, constitui-se em ramo autônomo do Direito. Destarte, praticamente todo o conteúdo do Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, está subsumido ao inciso I do art. 22 da Constituição da República, o qual afirma que é de competência privativa da União legislar sobre direito do trabalho e direito processual. Em relação à alteração da Lei nº 8.212, de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, essa competência está incluída no inciso XXIII do mesmo artigo. Logo, é de competência desse Congresso Nacional deliberar sobre o projeto, uma vez que o *caput* do art. 48 de nossa Carta Magna afirma que lhe cabe dispor sobre as matérias de competência da União.

Em relação à iniciativa do projeto, não há óbices constitucionais para que o processo legislativo de normas trabalhistas e de seguridade social seja deflagrado por intermédio do Presidente da República. Essas matérias incluem-se no rol da denominada iniciativa concorrente, prevista no *caput* do art. 61 da Constituição, não se submetendo, portanto, à competência privativa de nenhum dos órgãos da República. Devido a isso, e respeitando mandamento constitucional (art. 64, *caput*, da CF/88) a matéria teve sua tramitação iniciada na Câmara dos Deputados.

Durante a tramitação naquela Casa, também não se verificou qualquer vício de inconstitucionalidade, uma vez que a matéria tramitou pelas comissões pertinentes e foi aprovada pelo Plenário respeitando o quórum constitucional de maioria simples presente a maioria dos membros da Casa, tal como previsto no art. 47 da Carta Magna (296 votos favoráveis e 177 votos contrários, totalizando 473 votantes).

Por fim, destaque-se a não violação do art. 67 da Constituição, pois a matéria não consta de Projeto de Lei rejeitado na atual sessão legislativa.





### **II.3 – Da constitucionalidade material e da juridicidade**

*“Quando o Direito ignora a realidade, a realidade se vinga ignorando o Direito”*

**(GEORGES RIPERT, em sua obra “Aspectos Jurídicos do Capitalismo Moderno”, 1946)**

Conforme magistralmente sintetizado pela frase de Georges Ripert, a realidade é inexorável. Segundo o parecer aprovado na Comissão de Assuntos Econômicos:

*“Vinte milhões de brasileiros não têm acesso ao direito trabalhista mais básico: o direito ao emprego. Outros 35 milhões estão na informalidade, não podendo gozar dos direitos trabalhistas dos arts. 7º e 8º da Constituição. Para esses brasileiros, desempregados ou informais, não existem direitos constitucionais como o 13º, as férias, o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.*

*Desprotegidos de uma legislação que, ironicamente, é considerada protetora, esses trabalhadores levam suas vidas à mercê dos riscos que atingem a atividade laboral. Para essa massa de 55 milhões de brasileiros, não há proteção contra o risco do desemprego, seja porque, se desempregados, já exauriram as condições para receber o seguro-desemprego, se informais, dele tampouco têm direito”.*

A realidade normativa da regulação das relações de trabalho no Brasil, por óbvio, não é a única causa desses dados tão alarmantes. Entretanto, não se pode afirmar também que o ordenamento não possui uma parcela de responsabilidade. A atualização das leis trabalhistas demonstra-se ser uma necessidade premente a ser efetivada na sociedade brasileira, harmonizando os preceitos legais com a realidade fática vivida pelos milhões de brasileiros que laboram nesse país.

O Congresso Nacional, neste momento de repercussão histórica, demonstra sua total confiança no povo brasileiro e nas relações sociais que ele pode estabelecer. Acreditamos firmemente que as relações estabelecidas entre os trabalhadores e seus empregadores amadureceram o suficiente para que a regulação estatal possa se afastar um pouco, mantendo uma função regulatória menos invasiva. Afinal, a realidade de 1940, ano de publicação da CLT, difere completamente da realidade vigente em 2017.







É nesse ambiente de confiança que se propõe a mudança do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil. É a hora de mudar: de um padrão legislativo de tutela e interferência extremada do Estado nas relações para um ambiente de maior liberdade para que as partes, com segurança, possam, finalmente, estabelecer quais são as regras que melhor satisfaçam suas realidades. Isso é algo que o Estado não pode alcançar. Pretender que uma lei genérica e abstrata possa atender de maneira uniforme e justa a multifacetada realidade do mundo do trabalho e seus modos de produção em mutação é aprisionar a sociedade em um modelo sufocante, que impede ciclos de crescimento, tanto para trabalhadores quanto para empresas.

Certamente, a proposta de mudança para um modelo mais liberal em substituição a um marco regulatório extremamente regulador e invasivo gera insegurança, afinal, nunca foi dada, no Brasil, uma liberdade real para a autorregulação do mercado de trabalho e para a negociação direta entre as partes.

Aliás, o fortalecimento da negociação coletiva é um dos objetivos visados pelo constituinte de 1988, mas que, até hoje, não foi de fato efetivado com toda sua força. E o presente Projeto faz isso, dá protagonismo, nas relações de trabalho, para a negociação entre as partes. Acreditamos não haver o que temer ao proporcionarmos esse espaço nas relações de trabalho. Ademais, da forma como proposto no projeto, o novo parâmetro contribuirá para um desenho mais ágil do mercado de trabalho, sendo um importante elemento de dinamização não só de melhores condições de trabalho, porque atenderão as especificidades de cada nicho produtivo, mas, também, de um crescimento econômico mais sólido e com mais trabalho para todos.

Assim, com a modernização empreendida, é importantíssimo destacar que o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, não afronta, em nenhum de seus dispositivos, o regramento constitucional dos direitos sociais consagrados no Capítulo II da Constituição Federal, especialmente nos arts. 7º a 11.

O que se faz é, dentro desse enquadramento, buscar uma legislação trabalhista que melhor atenda à realidade brasileira, considerando interesses de trabalhadores e empregadores. No ambiente constitucional, há espaço para esse ajuste do marco regulatório do mundo do trabalho no Brasil.





O parecer aprovado na CAE, de autoria do Exmo. Senador Ricardo Ferraço, elucida, com maestria, os méritos do PLC nº 38, de 2017, e todos os pontos acima explanados. Trata-se, pois, de peça cujos fundamentos são incontestáveis, sendo mais do que suficientes para demonstrar que a aprovação do PLC nº 38, de 2017, contribuirá para o aprimoramento das relações entre o capital e o trabalho no Brasil.

Entretanto, necessário realçar alguns aspectos da proposição, demonstrando (e desconstituindo, assim, falsas premissas) o quanto eles colaboram para o aprimoramento das relações laborais brasileiras.

Na linha de se combater a informalidade nas relações de trabalho, que, hoje, assola cerca de 45% dos trabalhadores do nosso país, o PLC nº 38, de 2017, atualiza e robustece as multas impostas pelo descumprimento de obrigações básicas, como a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do trabalhador. Busca-se, com tal medida, efetivar o respeito dos atores econômicos às normas trabalhistas,

No tocante ao fortalecimento da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, verifica-se, na justificativa do PL nº 6.787, de 2016, que a proposição parte da premissa, reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no RE nº 590.415/SC, cuja relatoria incumbiu ao Exmo. Ministro Luís Roberto Barroso, de que inexistente, no âmbito coletivo, a disparidade de forças entre empregados e tomadores de serviços.

Em face disso, a declaração de nulidade dos acordos e convenções coletivas, sob o suposto motivo de desrespeitarem as leis que disciplinam o labor subordinado no Brasil, não se coaduna com o postulado da segurança jurídica, necessário ao desenvolvimento nacional e à manutenção do Estado Democrático de Direito.

Nesse ponto, caminha bem o PLC nº 38, de 2017, por fortalecer o papel assegurado pelo art. 8º, III, da Carta Magna aos sindicatos das categorias profissionais de representarem os trabalhadores brasileiros. Fortifica, nos arts. 611-A e 611-B da CLT, a negociação coletiva, concretizando, portanto, a vontade do poder constituinte originário.

Além disso, muito se tem falado sobre a mudança trazida pelo art. 477-A, que seria um prejuízo para os trabalhadores, porque não mais será necessária a negociação coletiva para as dispensas coletivas.







Todavia, o projeto não pode ser analisado sem a correta integração de todos seus artigos. Referido dispositivo está diretamente relacionado com o disposto no § 3º do art. 611-A, que regula a negociação coletiva e determina que os instrumentos de negociação que reduzam salário ou jornada devem conter cláusula contra a dispensa imotivada pelo tempo de vigência do instrumento.

Porque esses dispositivos se relacionam? Por uma questão simples: custo. A dispensa imotivada, especialmente a coletiva, é mais cara que a negociação, que traz uma redução de salários/jornada, mantendo os funcionários empregados.

O sistema privilegia, então, a negociação e a preservação do contrato de trabalho, com contrapartida para ambas as partes. Nesse panorama, o empregador só irá dispensar o trabalhador se for realmente inviável economicamente mantê-lo em seus quadros.

Não é demais lembrar, nesse passo, que esse sistema está em consonância com a intencionalidade do art. 7º, I, da Constituição Federal, encontrando maneiras possíveis de garantir o emprego contra as dispensas imotivadas, dentro da perspectiva da dinâmica da interação direta entre as partes.

Quanto à ausência de chancela sindical para a dispensa imotivada de empregado com mais de um ano na empresa, não há, mais uma vez, nenhum prejuízo, de fato, aos interesses em jogo, ou seja, nem os do sindicato, nem os dos trabalhadores.

Os trabalhadores estão protegidos porque, como antes, fica mantida a obrigatoriedade de especificação da natureza e do valor de cada parcela paga ao empregado no ato rescisório, sendo considerada válida a quitação apenas em relação a essas parcelas.

Com o fim da homologação sindical, bastará a anotação da rescisão do contrato na CTPS, juntamente com a comunicação da dispensa aos órgãos competentes para que o empregado possa levantar a multa do FGTS e para que possa dar entrada em seu pedido do seguro-desemprego.

A medida desburocratiza o processo de rescisão, tornando mais ágil para o próprio empregado o recebimento de suas verbas rescisórias.





Neste ponto, salientamos, mais uma vez, a necessidade de analisar o projeto de forma sistêmica, pois o sindicato não mais será chamado somente ao fim da relação laboral, mas passa a ser um acompanhante da fiel execução do contrato de trabalho durante toda a sua vigência. Afinal, o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, previsto no art. 507-B, se realiza perante o sindicato profissional de cada categoria.

Privilegia-se, na verdade, a maior e mais efetiva participação do sindicato na relação de emprego, pois, anualmente, ele terá a possibilidade de ser chamado a verificar a regularidade dos contratos de seus representados.

Além disso, muito se tem falado sobre a nova redação do art. 394-A. Especula-se que, a partir de aprovação deste projeto, as gestantes serão todas obrigadas a trabalhar em condições insalubridade o que, absolutamente, não é o caso.

O Projeto, ao alterar esse artigo, mais uma vez privilegia a autonomia das partes. Assim, caberá à própria gestante, juntamente com o seu médico de confiança, estabelecer o que é melhor para ela (e para seu bebê) durante o período da gestão/lactação. Faz-se necessário salientar, aqui, que essa prerrogativa passa a ser da mulher, sendo nenhuma a discricionariedade do empregador. Apresentado pela empregada o atestado, está o empregador obrigado, sem prejuízo da remuneração da empregada, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a afastá-la das atividades habituais, alocando-a em local salubre na empresa. Este artigo, como os demais dispositivos, quando analisados sem pré-julgamentos e sem desconfianças desnecessárias, revela um ganho, e não um prejuízo ao trabalhador. Nesse caso, especificamente, trata-se de medida que preserva a saúde da gestante/lactante, sem inibir o seu direito ao trabalho.

No que tange ao contrato intermitente, necessário, preliminarmente, delimitar o que vem a ser essa nova modalidade de pacto laboral.

O referido contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo-se alternar períodos em dia e hora, cabendo ao empregado o pagamento pelas horas efetivamente trabalhadas, observados alguns requisitos. O trabalho prestado nessa modalidade contratual será descontínuo, para que possa atender a demandas específicas de determinados setores, a exemplo daqueles de bares e restaurantes ou de turismo.





Aqui, também, é necessário desconstruir alguns mitos que se criaram em torno do Projeto, especialmente no que importa aos riscos para o trabalhador.

Primeiro, o empregado deverá ser convocado para a prestação do serviço com, pelo menos, três dias de antecedência, garantindo-se ao empregado um dia útil para aceitar ou não a oferta, sendo que a recusa não descaracteriza o contrato.

Segundo, e não menos importante, tem-se dito que o empregado terá que pagar multa se não comparecer e que isso seria, por si só, um absurdo. Todavia, cumpre, por honestidade, esclarecer que, aceita a proposta, há previsão de multa para ambas as partes em caso de descumprimento, sem justo motivo, permitida a compensação. Não há nada de draconiano na medida, lembrando que a ausência injustificada ao trabalho no contrato indeterminado também gera uma penalidade financeira, com o desconto do dia não trabalhado. Aqui se trata, portanto, de estabelecer normas que garantam a execução e pagamento dos contratos, balizando-se no princípio da boa-fé entre as partes. Outrossim, será devido o pagamento imediato, junto com a remuneração, das parcelas relativas às férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro proporcional, repouso semanal remunerado e demais adicionais legais devidos.

Vale ressaltar também que muito se tem falado sobre a possibilidade de, por meio de negociação coletiva, reduzir o intervalo intrajornada, até o limite mínimo de 30 minutos, nas jornadas superiores a seis horas.

Importante apontar, aqui, que tal possibilidade não é obrigatória. É apenas a permissão para que se negocie, sempre coletivamente, um intervalo menor que o mínimo previsto atualmente. Não é um comando obrigatório. E mais: somente é possível efetivá-lo por intermédio de negociação coletiva. Considerando que o sindicato dos trabalhadores se encontra em paridade de condições com o empregador ou o seu sindicato, não há, de acordo com a lógica que norteia a proposição, justificativa razoável para que se tema prejuízo aos trabalhadores. Trata-se, pois, de mera concretização do disposto no art. 8º, III, da Carta Magna.

O Projeto permite, ainda, que os trinta dias de férias anuais a que o empregado tem direito possam ser usufruídos em até três períodos,





sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos, e os demais não poderão ser inferiores à cinco dias corridos cada um.

A medida, a toda evidência, não traz qualquer prejuízo ao trabalhador. Ao contrário, garante-lhe maior flexibilidade para o planejamento e gozo de seus descansos. Aliás, a providência é similar ao que já é concedido aos servidores públicos regidos pelo Regime Jurídico Único, que podem parcelar suas férias em três etapas (Lei n. 8.112, de 1990: art. 77, § 3).

Aqui, mais uma vez, é necessário desmistificar a ideia que se quer retirar direitos dos trabalhadores, quando, na realidade, o que se deseja é dar maior racionalidade e melhor proveito do contrato de trabalho para todas as partes nele envolvidas.

O Projeto faz menção, ainda, à jornada de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (jornada de 12 x 36), já presente em convenções coletivas e nos acordos coletivos de trabalho celebrados pelas entidades sindicais dos trabalhadores e em jurisprudências firmadas pelos tribunais trabalhistas, em especial na Súmula nº 444 do TST. Vale destacar, também, que esse regime de jornada de trabalho já está previsto pela legislação infraconstitucional brasileira. Mais especificamente, a Lei Complementar nº 150, de 2015, que regulou as normas trabalhistas aplicáveis aos contratos de trabalho doméstico, prevê, em seu art. 10, a possibilidade de as partes acordarem o estabelecimento da jornada ora analisada.

Nesse regime, a jornada mensal totaliza 180 horas, quantitativo mais favorável do que o limite constitucional de 220 horas, havendo, no particular, melhoria da condição social do trabalhador brasileiro. Além disso, a referida jornada especial não pode ser imposta, devendo ser adotada por meio de acordo individual ou negociação coletiva. A possibilidade de sua previsão em acordo individual escrito entre as partes desburocratiza as relações de trabalho e não traz prejuízo ao trabalhador. Assim como o banco de horas, o regime 12 x 36 também atende às especificidades de diversas categorias profissionais (enfermeiras e vigias, por exemplo).

Nota-se, portanto, que a sua disciplina pelo PLC nº 38, de 2017:

- a) reduz a carga mensal de trabalho do obreiro; b) permite que o sindicato atue na defesa dos interesses dos trabalhadores; e c) desburocratiza as





relações laborais, inexistindo, assim, qualquer prejuízo aos trabalhadores brasileiros e qualquer violação ao texto constitucional.

Quanto ao art. 442-B, o Projeto não cria nenhuma novidade jurídica, tampouco institucionaliza a fraude laboral.

Segue-se, aqui, o mesmo raciocínio adotado em relação à descaracterização do vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o seu associado. Ressalte-se que, na eventualidade de uma tentativa de se fraudar a legislação trabalhista, estando configurados os requisitos próprios da relação de emprego, a Justiça do Trabalho reconhecerá o vínculo empregatício, garantindo ao empregado todos os direitos a ele inerentes. Afinal, a relação de emprego, quando presentes os seus requisitos (arts. 2º e 3º da CLT: trabalho prestado por pessoa física, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade, subordinação) é constitucionalmente assegurada ao trabalhador pelo art. 7º, I, da Carta Magna e o projeto não interfere nisso. Preserva-se, como sempre foi, a tutela do Poder Judiciário quando da ocorrência de fraudes para afastar a relação de emprego.

Com o art. 484-A, autoriza-se que empregador e empregado, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. A medida visa a coibir o costumeiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador.

De acordo com a nova previsão, havendo o consenso, o contrato é extinto e serão devidos, pela metade, o aviso prévio, se indenizado, e a indenização sobre o saldo do FGTS. O empregado somente poderá movimentar oitenta por cento do valor depositado na sua conta vinculada e não fará jus ao ingresso no Programa do Seguro-Desemprego. A medida traz mais saúde para as relações de trabalho na medida em que, havendo mútuo interesse, não há necessidade de se recorrer à fraude para viabilizar o objetivo comum.

Novamente, em relação aos arts. 611-A e 611-B, na verdade, não há qualquer inovação no ordenamento pátrio. O que há, de fato, é uma hierarquização, dando ênfase, por regra e não por exceção, como era até hoje, ao que for objeto de convenções e acordos coletivos de trabalho, que passam a ter prevalência sobre o legislado.





A medida traz segurança jurídica e estabilidade às negociações coletivas, uma vez que elas sempre terão a maior força de coesão normativa. De fato, se realmente vamos dar efetividade à importância da negociação coletiva pretendida pelo constituinte de 1988, é preciso que se reconheça que as partes, em sede coletiva, têm plenas condições de se autodeterminar, sem necessidade de interferência, seja do Estado, seja do Poder Judiciário.

Mais ainda, o art. 611-B especifica taxativamente um marco regulatório restritivo, com as matérias que não podem ser objeto de negociação, por serem direitos que se enquadram no conceito de indisponibilidade absoluta. Preserva-se, dessa forma, o que se convencionou denominar de patamar civilizatório mínimo dos trabalhadores, referenciando diretamente o art. 7º da Constituição Federal, guardião por excelência do trabalhador brasileiro.

O Projeto altera, ainda, os arts. 545 a 602 da CLT para estabelecer que a contribuição sindical devida aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades será paga e recolhida, desde que prévia e expressamente autorizadas.

A eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical pode ser efetivada via legislação infraconstitucional, pois o citado tributo não está expressamente previsto na Carta Magna. Isso porque o inciso IV do art. 8º, ao valer-se da expressão “independentemente da contribuição prevista em lei”, remete a matéria à legislação infraconstitucional, no caso, a CLT, que pode, ou não, prever a compulsoriedade no pagamento de valores aos sindicatos das categorias profissionais e econômicas.

Por esta razão, a supressão da obrigatoriedade da contribuição sindical, na forma do PLC nº 38, de 2017, não encontra óbice constitucional. Ademais, temos que esse é um primeiro passo rumo à reforma sindical de que tanto se resente o Brasil, para que possamos ter entidades realmente representativas dos interesses de seus representados.

Quanto à regulamentação do art. 11 da Carta Magna, promovida pela inclusão dos arts. 510-A a 510-D na CLT, busca-se, na mesma linha do estímulo à negociação coletiva, fomentar o entendimento direto entre patrão e empregados, evitando-se, com isso, o excesso e judicialização de conflitos laborais.







Em relação às normas processuais contidas no PLC nº 38, de 2017, deve-se ressaltar que um dos problemas relacionados ao excesso de demandas na Justiça do Trabalho é a falta de onerosidade para se ingressar com uma ação, com a ausência da sucumbência onerosa e o grande número de pedidos de justiça gratuita. Essa litigância sem risco acaba por estimular o ajuizamento de reclamações trabalhistas temerárias.

Além disso, a assistência jurídica integral e gratuita é um direito assegurado constitucionalmente. Porém, o texto da Constituição Federal garante essa assistência “aos que comprovarem insuficiência de recursos” (art. 5º, LXXIV). Assim, a redação sugerida aos §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT visa, justamente, a dar efetividade ao princípio da gratuidade, transcrevendo os termos da Constituição no § 4º, enquanto no § 3º exclui-se a presunção de insuficiência de recursos, admitida na parte final da redação atual da CLT. Ressalte-se que o objetivo não é dificultar o acesso à Justiça, mas, pelo contrário, torná-la efetiva, evitando-se as ações em que, mediante mero atestado de pobreza, se solicita (e muitas vezes se concede) a justiça gratuita para pessoas que dela não poderiam usufruir. Com essa medida, afastam-se os litigantes que não se enquadram nos requisitos de “pobreza” e se garante que o instituto seja utilizado por aqueles que realmente necessitam.

Pelos argumentos apresentados, tanto no “Relatório”, quanto na “Análise”, e utilizando-se dos subsídios fornecidos pela Comissão de Assuntos Econômicos, verifica-se que o PLC nº 38, de 2017, não suprime direitos dos trabalhadores. A análise sistêmica (e despida de preconceitos) da proposição revela que ela fortalece os sindicatos brasileiros, confere maior autonomia (sem desproteção) aos trabalhadores, reduz os custos de transação gerados pelas normas trabalhistas e desburocratiza as relações laborais, sem violar preceitos constitucionais, merecendo, assim, a chancela deste Senado Federal na forma do texto aprovado pela Câmara dos Deputados.

### III – VOTO

Ante o exposto, vota-se pela **aprovação** do PLC nº 38, de 2017.

Sala da Comissão,





, Presidente

, Relator



SF/17140.551-18-09



## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - EMENDA Nº 605 AO PLC 38/2017

### Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

TITULARES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JADER BARBALHO (PMDB)		X		1. ROBERTO REQUIÃO (PMDB)			
EDISON LOBAO (PMDB)				2. ROMERO JUCA (PMDB)		X	
EDUARDO BRAGA (PMDB)	X			3. RENAN CALHEIROS (PMDB)			
SIMONE TEBET (PMDB)		X		4. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
VALDIR RAUPP (PMDB)		X		5. WALDEMIR MOKA (PMDB)			
MARTA SUPLICY (PMDB)		X		6. ROSE DE FREITAS (PMDB)			
JOSÉ MARANHÃO (PMDB)				7. HÉLIO JOSÉ (PMDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JORGE VIANA (PT)	X			1. HUMBERTO COSTA (PT)	X		
JOSE PIMENTEL (PT)	X			2. LINDBERGH FARIAS (PT)			
FATIMA BEZERRA (PT)	X			3. REGINA SOUSA (PT)			
GLEISI HOFFMANN (PT)				4. PAULO ROCHA (PT)			
PAULO PAIM (PT)	X			5. VAGÓ			
ANGELA PORTELA (PDT)	X			6. VAGÓ			
TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
PAULO BAUER (PSDB)		X		1. RICARDO FERRAÇO (PSDB)		X	
ANTÔNIO ANASTÁSIA (PSDB)		X		2. CÁSSIO CUNHA LIMA (PSDB)		X	
JOSÉ SERRA (PSDB)		X		3. EDUARDO AMORIM (PSDB)			
RONALDO CAIADO (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
MÁRIA DO CARMO ALVES (DEM)				5. FLEXA RIBEIRO (PSDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
LASIER MARTINS (PSD)	X			1. IVO CASSOL (PP)			
BENEDITO DE LIRA (PP)		X		2. ANA AMÉLIA (PP)			
WILDER MORAIS (PP)		X		3. SÉRGIO PETEÇÃO (PSD)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ANTÔNIO CARLOS VALADARES (PSB)	X			1. LIDICE DA MATA (PSB)			
ROBERTO ROCHA (PSB)		X		2. JOAO CAPIBERIBE (PSB)			
RANDOLFE RODRIGUES (REDE)	X			3. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ARMANDO MONTEIRO (PTB)		X		1. CÍDINHO SANTOS (PR)		X	
EDUARDO LOPES (PRB)		X		2. VICENTINHO ALVES (PR)			
MAGNO MALTA (PR)				3. FERNANDO COLLOR (PTC)			

Quórum: TOTAL 27

Votação: TOTAL 26 SIM 10 NÃO 16 ABSTENÇÃO 0  
\* Presidente não votou

Senador(a) Edison Lobão  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 3, EM 28/06/2017

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - EMENDA Nº 512 AO PLC 38/2017

### Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

TITULARES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JADER BARBALHO (PMDB)		X		1. ROBERTO REQUIÃO (PMDB)			
EDISON LOBAO (PMDB)				2. ROMERO JUCA (PMDB)		X	
EDUARDO BRAGA (PMDB)	X			3. RENAN CALHEIROS (PMDB)			
SIMONE TEBET (PMDB)		X		4. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
VALDIR RAUPP (PMDB)		X		5. WALDEMIR MOKA (PMDB)			
MARTA SUPLICY (PMDB)		X		6. ROSE DE FREITAS (PMDB)			
JOSÉ MARANHÃO (PMDB)				7. HÉLIO JOSÉ (PMDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JORGE VIANA (PT)	X			1. HUMBERTO COSTA (PT)			
JOSE PIMENTEL (PT)	X			2. LINDBERGH FARIAS (PT)			
FATIMA BEZERRA (PT)	X			3. REGINA SOUSA (PT)			
GLEISI HOFFMANN (PT)	X			4. PAULO ROCHA (PT)			
PAULO PAIM (PT)	X			5. VAGÓ			
ANGELA PORTELA (PDT)	X			6. VAGÓ			
TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
PAULO BAUER (PSDB)		X		1. RICARDO FERRAÇO (PSDB)		X	
ANTÔNIO ANASTÁSIA (PSDB)		X		2. CÁSSIO CUNHA LIMA (PSDB)		X	
JOSÉ SERRA (PSDB)		X		3. EDUARDO AMORIM (PSDB)			
RONALDO CAIADO (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
MÁRIA DO CARMO ALVES (DEM)				5. FLEXA RIBEIRO (PSDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
LASIER MARTINS (PSD)	X			1. IVO CASSOL (PP)			
BENEDITO DE LIRA (PP)		X		2. ANA AMÉLIA (PP)			
WILDER MORAIS (PP)		X		3. SÉRGIO PETEÇÃO (PSD)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ANTÔNIO CARLOS VALADARES (PSB)	X			1. LIDICE DA MATA (PSB)			
ROBERTO ROCHA (PSB)		X		2. JOAO CAPIBERIBE (PSB)			
RANDOLFE RODRIGUES (REDE)	X			3. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ARMANDO MONTEIRO (PTB)		X		1. CÍDINHO SANTOS (PR)		X	
EDUARDO LOPES (PRB)		X		2. VICENTINHO ALVES (PR)			
MAGNO MALTA (PR)				3. FERNANDO COLLOR (PTC)			

Quórum: TOTAL 27

Votação: TOTAL 26 SIM 10 NÃO 16 ABSTENÇÃO 0  
\* Presidente não votou

Senador(a) Edison Lobão  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 3, EM 28/06/2017

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - EMENDA Nº 595 AO PLC 38/2017

### Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

TITULARES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Maioria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JADER BARBALHO (PMDB)		X		1. ROBERTO REQUIÃO (PMDB)			
EDISON LOBAO (PMDB)				2. ROMERO JUCA (PMDB)		X	
EDUARDO BRAGA (PMDB)	X			3. RENAN CALHEIROS (PMDB)			
SIMONE TEBET (PMDB)		X		4. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
VALDIR RAUPP (PMDB)		X		5. WALDEMIR MOKA (PMDB)			
MARTA SUPLICY (PMDB)		X		6. ROSE DE FREITAS (PMDB)			
JOSÉ MARANHÃO (PMDB)				7. HÉLIO JOSÉ (PMDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JORGE VIANA (PT)	X			1. HUMBERTO COSTA (PT)			
JOSE PIMENTEL (PT)	X			2. LINDBERGH FARIAS (PT)			
FATIMA BEZERRA (PT)	X			3. REGINA SOUSA (PT)			
GLEISI HOFFMANN (PT)	X			4. PAULO ROCHA (PT)			
PAULO PAIM (PT)	X			5. VAGÓ			
ANGELA PORTELA (PDT)	X			6. VAGÓ			
TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
PAULO BAUER (PSDB)		X		1. RICARDO FERRAÇO (PSDB)		X	
ANTÔNIO ANASTÁSIA (PSDB)		X		2. CÁSSIO CUNHA LIMA (PSDB)		X	
JOSÉ SERRA (PSDB)		X		3. EDUARDO AMORIM (PSDB)			
RONALDO CAIADO (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
MÁRIA DO CARMO ALVES (DEM)				5. FLEXA RIBEIRO (PSDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
LASIER MARTINS (PSD)	X			1. IVO CASSOL (PP)			
BENEDITO DE LIRA (PP)		X		2. ANA AMÉLIA (PP)			
WILDER MORAIS (PP)		X		3. SÉRGIO PETEÇÃO (PSD)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ANTÔNIO CARLOS VALADARES (PSB)	X			1. LIDICE DA MATA (PSB)			
ROBERTO ROCHA (PSB)		X		2. JOAO CAPIBERIBE (PSB)			
RANDOLFE RODRIGUES (REDE)	X			3. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ARMANDO MONTEIRO (PTB)		X		1. CÍDINHO SANTOS (PR)		X	
EDUARDO LOPES (PRB)		X		2. VICENTINHO ALVES (PR)			
MAGNO MALTA (PR)				3. FERNANDO COLLOR (PTC)			

Quórum: TOTAL 27

Votação: TOTAL 26 SIM 10 NÃO 16 ABSTENÇÃO 0  
\* Presidente não votou

Senador(a) Edison Lobão  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 3, EM 28/06/2017

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)

## Senado Federal - Lista de Votação Nominal - Relatório do Senador Romero Jucá, ressalvados os destaques

### Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

TITULARES - Majoria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Majoria (PMDB)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JADER BARBALHO (PMDB)	X			1. ROBERTO REQUIAIO (PMDB)			
EDISON LOBAO (PMDB)				2. ROMERO JUCA (PMDB)	X		
EDUARDO BRAGA (PMDB)		X		3. RENAN CALHEIROS (PMDB)			
SIMONE TEBET (PMDB)	X			4. GARIBALDI ALVES FILHO (PMDB)			
VALDIR RAUPP (PMDB)	X			5. WALDEMIR MOKA (PMDB)			
MARTA SUPLICÝ (PMDB)	X			6. ROSÉ DE FREITAS (PMDB)			
JOSÉ MARANHÃO (PMDB)				7. HÉLIO JOSÉ (PMDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
JORGE VIANA (PT)		X		1. HUMBERTO COSTA (PT)			
JOSÉ PIMENTEL (PT)		X		2. LINDBERGH FARIAS (PT)			
FÁTIMA BEZERRA (PT)		X		3. REGINA SOUSA (PT)			
GLEISI HOFFMANN (PT)		X		4. PAULO ROCHA (PT)			
PAULO PAIM (PT)		X		5. VAGO			
ANGELA PORTELA (PDT)		X		6. VAGO			
TITULARES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Social Democrata (PSDB, PV, DEM)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
PAULO BAUER (PSDB)	X			1. RICARDO FERRACO (PSDB)	X		
ANTONIO ANASTASIA (PSDB)	X			2. CASSIO CUNHA LIMA (PSDB)			
JOSÉ SERRA (PSDB)	X			3. EDUARDO AMORIM (PSDB)			
RONALDO CAIADO (DEM)				4. DAVI ALCOLUMBRE (DEM)			
MARIA DO CARMO ALVES (DEM)	X			5. FLEXA RIBEIRO (PSDB)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
LASIER MARTINS (PSD)			X	1. IVO CASSOL (PP)			
BENEDITO DE LIRA (PP)	X			2. ANA AMÉLIA (PP)			
WILDER MORAIS (PP)	X			3. SÉRGIO PETEÇÃO (PSD)			
TITULARES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, REDE)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ANTONIO CARLOS VALADARES (PSB)		X		1. LIDICE DA MATA (PSB)			
ROBERTO ROCHA (PSB)	X			2. JOAO CAPIBERIBE (PSB)			
RANDOLFE RODRIGUES (REDE)		X		3. VANESSA GRAZZIOTIN (PCDOB)			
TITULARES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO	SUPLENTES - Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR, PTC)	SIM	NÃO	ABSTENÇÃO
ARMANDO MONTEIRO (PTB)	X			1. CIDINHO SANTOS (PR)	X		
EDUARDO LOPES (PRB)	X			2. VICENTINHO ALVES (PR)			
MAGNO MALTA (PR)				3. FERNANDO COLLOR (PTC)			

Quórum: TOTAL 27

Votação: TOTAL 26 SIM 16 NÃO 9 ABSTENÇÃO 1  
\* Presidente não votou

Senador(a) Edison Lobão  
Presidente

ANEXO II, ALA SENADOR ALEXANDRE COSTA, PLENÁRIO Nº 3, EM 28/06/2017

OBS: COMPETE AO PRESIDENTE DESEMPATAR AS VOTAÇÕES QUANDO OSTENSIVAS (RISF, art. 89, XI)



**Relatório de Registro de Presença**  
**CCJ, 28/06/2017 às 10h - 25ª, Ordinária**  
Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

<b>Maioria (PMDB) (PMDB, PSD)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
JADER BARBALHO	<a href="#">PRESENTE</a>	1. ROBERTO REQUIÃO	<a href="#">PRESENTE</a>
EDISON LOBÃO	<a href="#">PRESENTE</a>	2. ROMERO JUCÁ	<a href="#">PRESENTE</a>
EDUARDO BRAGA	<a href="#">PRESENTE</a>	3. RENAN CALHEIROS	<a href="#">PRESENTE</a>
SIMONE TEBET	<a href="#">PRESENTE</a>	4. GARIBALDI ALVES FILHO	
VALDIR RAUPP	<a href="#">PRESENTE</a>	5. WALDEMIR MOKA	<a href="#">PRESENTE</a>
MARTA SUPPLY	<a href="#">PRESENTE</a>	6. ROSE DE FREITAS	
JOSÉ MARANHÃO	<a href="#">PRESENTE</a>	7. HÉLIO JOSÉ	<a href="#">PRESENTE</a>

<b>Bloco Parlamentar da Resistência Democrática (PDT, PT)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
JORGE VIANA	<a href="#">PRESENTE</a>	1. HUMBERTO COSTA	<a href="#">PRESENTE</a>
JOSÉ PIMENTEL	<a href="#">PRESENTE</a>	2. LINDBERGH FARIAS	<a href="#">PRESENTE</a>
FÁTIMA BEZERRA	<a href="#">PRESENTE</a>	3. REGINA SOUSA	<a href="#">PRESENTE</a>
GLEISI HOFFMANN	<a href="#">PRESENTE</a>	4. PAULO ROCHA	<a href="#">PRESENTE</a>
PAULO PAIM	<a href="#">PRESENTE</a>	5. VAGO	
ÂNGELA PORTELA	<a href="#">PRESENTE</a>	6. VAGO	

<b>Bloco Social Democrata (PSDB, DEM)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
PAULO BAUER	<a href="#">PRESENTE</a>	1. RICARDO FERRAÇO	<a href="#">PRESENTE</a>
ANTONIO ANASTASIA	<a href="#">PRESENTE</a>	2. CÁSSIO CUNHA LIMA	<a href="#">PRESENTE</a>
JOSÉ SERRA	<a href="#">PRESENTE</a>	3. EDUARDO AMORIM	<a href="#">PRESENTE</a>
RONALDO CAIADO		4. DAVI ALCOLUMBRE	<a href="#">PRESENTE</a>
MARIA DO CARMO ALVES	<a href="#">PRESENTE</a>	5. FLEXA RIBEIRO	

<b>Bloco Parlamentar Democracia Progressista (PP, PSD)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
LASIER MARTINS	<a href="#">PRESENTE</a>	1. IVO CASSOL	<a href="#">PRESENTE</a>
BENEDITO DE LIRA	<a href="#">PRESENTE</a>	2. ANA AMÉLIA	<a href="#">PRESENTE</a>
WILDER MORAIS	<a href="#">PRESENTE</a>	3. SÉRGIO PETECÃO	<a href="#">PRESENTE</a>

<b>Bloco Parlamentar Socialismo e Democracia (PPS, PSB, PCdoB, PSOL)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
ANTONIO CARLOS VALADARES	<a href="#">PRESENTE</a>	1. LÍDICE DA MATA	<a href="#">PRESENTE</a>
ROBERTO ROCHA	<a href="#">PRESENTE</a>	2. JOÃO CAPIBERIBE	<a href="#">PRESENTE</a>
RANDOLFE RODRIGUES	<a href="#">PRESENTE</a>	3. VANESSA GRAZZIOTIN	<a href="#">PRESENTE</a>

<b>Bloco Moderador (PTB, PSC, PRB, PR)</b>			
<b>TITULARES</b>		<b>SUPLENTES</b>	
ARMANDO MONTEIRO	<a href="#">PRESENTE</a>	1. CIDINHO SANTOS	<a href="#">PRESENTE</a>
EDUARDO LOPES	<a href="#">PRESENTE</a>	2. VICENTINHO ALVES	<a href="#">PRESENTE</a>
MAGNO MALTA	<a href="#">PRESENTE</a>	3. FERNANDO COLLOR	



---

**Relatório de Registro de Presença**

**Não Membros Presentes**

WELLINGTON FAGUNDES

ATAÍDES OLIVEIRA

KÁTIA ABREU

JOSÉ MEDEIROS

## DECISÃO DA COMISSÃO

(PLC 38/2017)

NA 25ª REUNIÃO ORDINÁRIA, REALIZADA NESTA DATA, SÃO LIDOS OS VOTOS EM SEPARADO, E APÓS O ENCERRAMENTO DA DISCUSSÃO SÃO COLOCADOS EM VOTAÇÃO OS SEGUINTE REQUERIMENTOS:

- REQUERIMENTO Nº 24, DE 2017-CCJ, DE ADIAMENTO DA VOTAÇÃO DO PROJETO PARA O DIA 05/07/2017. REJEITADO.
- REQUERIMENTO Nº 25, DE 2017-CCJ PARA VOTAÇÃO EM GLOBO DOS DESTAQUES INDIVIDUAIS PARA VOTAÇÃO EM SEPARADO DAS EMENDAS. APROVADO.
- REQUERIMENTOS NºS 26 A 42, DE 2017-CCJ, DE INICIATIVA DO SENADOR PAULO PAIM, DE DESTAQUE PARA AS EMENDAS NºS 515, 516, 518, 519, 520, 522, 528, 529, 531, 532, 533, 627, 628, 630, 631, 632, 634; REQUERIMENTOS NºS 43 A 57, DE 2017-CCJ, DE INICIATIVA DA SENADORA VANESSA GRAZZIOTTIN, DE DESTAQUE PARA AS EMENDAS NºS 535, 537, 538, 540, 542, 543, 544, 545, 547, 552, 553, 555, 574, 575 E 576; REQUERIMENTOS NºS 58 A 65, DE 2017-CCJ, DE INICIATIVA DA SENADORA GLEISI HOFFMANN, DE DESTAQUE PARA AS EMENDAS NºS 671 A 678. REJEITADOS (EM GLOBO)

A COMISSÃO APROVA O RELATÓRIO DO SENADOR ROMERO JUCÁ, FAVORÁVEL AO PROJETO E CONTRÁRIO ÀS EMENDAS, RESSALVADOS OS DESTAQUES.

SUBMETIDAS À VOTAÇÃO NOMINAL DESTACADAMENTE, EM DECORRÊNCIA DA APRESENTAÇÃO DOS REQUERIMENTOS NºS 66 E 67-CCJ, DE INICIATIVA DA BANCADA DO PT, SÃO REJEITADAS AS EMENDAS NºS 512 E 595; E EM DECORRÊNCIA DA APRESENTAÇÃO DO REQUERIMENTO Nº 68-CCJ, DE INICIATIVA DA BANCADA DO

PSB, É REJEITADA A EMENDA Nº 605.

462

O RELATÓRIO PASSA A CONSTITUIR O PARECER DA CCJ, FAVORÁVEL AO PROJETO E CONTRÁRIO ÀS EMENDAS.

APROVADO O REQUERIMENTO Nº 69, DE 2017-CCJ, DE URGÊNCIA PARA A MATÉRIA.

28 de Junho de 2017

Senador EDISON LOBÃO

Presidente da Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania



**ANEXO F – FORMULÁRIO DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS**

**FORMULÁRIO DE ENTREVISTAS SEMI-ESTRUTURADAS:**

- NOME DO SINDICATO:
- REPRESENTATIVIDADE:
- Nº DE TRABALHADORES REPRESENTADOS:
- Nº DE FILIADOS (SINDICALIZADOS):
- VALOR DA MENSABILIDADE:
- VINCULADO A QUAL CENTRAL SINDICAL:
- Qual (is) norma (s) da Reforma mais impactou (aram) o sindicato? (Conteúdo)
  
- Houve alteração no número de homologações de rescisões contratuais perante o sindicato? (Trajetória)
  
- Você entende que essa alteração legislativa (homologações) impactou a atuação do sindicato junto aos trabalhadores? Como? (Trajetória)
  
- Houve mudança no que toca ao número de ações patrocinadas pelo sindicato junto à Justiça do Trabalho? (Trajetória)
  
- Houve mudanças no que toca às negociações coletivas entabuladas? (Temporal/Territorial)
  
- Como a revogação do imposto sindical impactou a atuação do sindicato? (Temporal/Territorial)
  
- Quais os mecanismos de sustentação financeira do sindicato? (Temporal/Territorial)
  
- A reforma torna mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores de sua base? (Contexto)
  
- Que transformações no mundo do trabalho impactam na vida dos trabalhadores de sua base? (Contexto)

**ANEXO G – ENTREVISTA 01 - SINDICATO ESTADUAL**

00:00:01 SPK\_1

Entrevista de número 1 com o Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho de Fortaleza.

00:00:09 SPK\_1

do Estado do Ceará.

00:00:14 SPK\_1

Você pode, Marcel, por favor, repetir o nome do sindicato?

00:00:18 SPK\_2

Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado do Ceará.

00:00:22 SPK\_1

A representatividade é em todo o Ceará, então?

00:00:25 SPK\_2

É, base estadual, é todo o Ceará.

00:00:27 SPK\_1

E somente técnicos de segurança do trabalho?

00:00:30 SPK\_2

Somente técnicos de segurança do trabalho.

00:00:32 SPK\_1

Quantos trabalhadores são representados, tem uma estimativa?

00:00:36 SPK\_2

Com registro do Ministério do Trabalho, que o nosso registro é emitido pelo Ministério do Trabalho, são 12 mil do Estado do Ceará.

00:00:44 SPK\_1

12 mil técnicos de segurança do trabalho.

00:00:46 SPK\_2

Com registro emitido pelo Ministério do Trabalho e pelo Estado do Ceará, né?

00:00:50 SPK\_1

Porque pode ter técnicos que venham de outros estados.

00:00:53 SPK\_1

Outros estados, vocês não têm esse controle.

00:00:56 SPK\_2

Não, não temos.

00:00:59 SPK\_1

O número de filiados do sindicato?

00:01:01 SPK\_2

Pronto, o número de filiados nós estamos em 800.

00:01:04 SPK\_1

800 filiados?

00:01:05 SPK\_2  
800 filiados.

00:01:06 SPK\_1  
Você pode me dizer o valor da mensalidade?

00:01:08 SPK\_2  
Hoje o valor da mensalidade é R\$ 10,00.

00:01:11 SPK\_2  
R\$ 10,00?

00:01:11 SPK\_2  
Pago diretamente pelo trabalhador.

00:01:13 SPK\_2  
Não tem desconto em folha, porque a gente tem as dificuldades, como você falou, questão do receio do trabalhador.

00:01:19 SPK\_2  
Como a gente só representa um trabalhador na empresa, às vezes tem aquele receio de dizer lá o desconto para o sindicato.

00:01:26 SPK\_1  
Então, há o receio de dizer que é filiado ao sindicato, não é?

00:01:28 SPK\_1  
E também.

00:01:30 SPK\_2  
A gente não tem a convenção coletiva, porque nós somos categoria diferenciada e isso nos obriga a negociar com cada sindicato patronal, ou com cada empresa, se for acordo.

00:01:40 SPK\_2  
Então isso também dificulta essa questão de desconto em folha.

00:01:47 SPK\_1  
E aí vocês mandam um boleto pra casa dos filiados?

00:01:49 SPK\_2  
Isso, é um boleto hoje é pelo e-mail.

00:01:51 SPK\_2  
A gente tem um portal, tem um sistema de gestão de sócios que gera esse essa cobrança, por boleto, e é enviado ou pelo WhatsApp ou pelo e-mail.

00:02:06 SPK\_1  
E o que você me diz da inadimplência?

00:02:10 SPK\_2  
Muito alta, muito alta.

00:02:11 SPK\_2

Muito alta, é.

00:02:12 SPK\_2

Muito alta, tanto é por a gente também ser um sindicato, porque a nossa diretoria não é liberada, ela não está à disposição do sindicato, das atividades sindicais.

00:02:23 SPK\_2

Eu, por exemplo, eu não estou trabalhando.

00:02:26 SPK\_2

Carteira assinada, coisa desse tipo.

00:02:28 SPK\_2

Então, eu estou à disposição do sindicato, mas quase que de forma voluntária, porque o valor que eu recebo é simbólico, é um valor de R\$ 800 mensais.

00:02:37 SPK\_2

O Sr. Teles que também que está à disposição é aposentado.

00:02:41 SPK\_2

Então, aqueles que trabalham efetivamente, eles não têm liberação para estar à disposição do sindicato.

00:02:46 SPK\_2

Então, é praticamente um sindicato de duas pessoas para trabalhar.

00:02:51 SPK\_2

Então, fazer cobrança, fazer as atividades externas. Então, tem essas duas dificuldades.

00:02:57 SPK\_1

E me fala uma coisa, aí eu já estou fugindo da minha entrevista, mas eu gostaria de perguntar, não ficaria mais fácil uma mensalidade só de 120 reais?

00:03:07 SPK\_2

Você fala a questão para ser anual, né?

00:03:10 SPK\_2

É, assim, como o salário, muitas vezes, do trabalhador já é baixo, tipo, hoje a gente não tem um piso voltado para a categoria.

00:03:21 SPK\_2

Então, aqueles R\$10 às vezes já tem, já é dificultoso, mas a gente tem a opção, que a gente bota aqui, a gente fez a opção o quê?

00:03:28 SPK\_2

Pagamento ser bimestral, que é o valor de R\$20, semestral, o valor de R\$60, ou anual.

00:03:34 SPK\_2

Ele tem essa opção.

00:03:35 SPK\_2

Então, conforme as condições financeiras dele, aí ele "opita" pela forma de pagamento.

00:03:43 SPK\_1

Entendi.

00:03:45 SPK\_1

Então, teria essa possibilidade de fazer anual.

00:03:49 SPK\_2

Sim, sim.

00:03:51 SPK\_1

Vocês estão vinculados a uma central sindical?

00:03:54 SPK\_2

Sim, a CTB.

00:03:56 SPK\_2

Central de Trabalhadores e Trabalhadores do Brasil.

00:03:58 SPK\_1

Certo.

00:04:00 SPK\_1

Aí, agora já entrando mais na reforma trabalhista, tá?

00:04:04 SPK\_1

Eu queria saber qual a norma da reforma, se você consegue precisar uma norma, que mais impactou o sindicato.

00:04:17 SPK\_2

Mas, principalmente sindicatos menores, como a gente aqui, somos quatro só no nosso andar aqui, e a fala é uma só, com certeza tem relação ao fim da obrigatoriedade do imposto sindical, porque era basicamente a única fonte de renda.

00:04:32 SPK\_2

Como eu estou dizendo aqui, a gente tem 12.000, representa 12.000 trabalhadores, mas nossos sócios são 800, desses 800, talvez nem 100 estejam adimplentes.

00:04:45 SPK\_2

Realmente, na função como o Estatuto determina de sócio.

00:04:49 SPK\_2

Então, isso impactou bastante nas atividades, vamos dizer assim, nas garantias de realizar as atividades no sindicato.

00:05:01 SPK\_3

Você quer falar alguma coisa?

00:05:04 SPK\_3

Estou complementando, aí eu sou o Teles.

00:05:05 SPK\_3

Eu sou secretário-geral do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Trabalho do Estado do Ceará, e estou aqui para colaborar.

00:05:14 SPK\_3

Bom, como eu venho desde o início, esse sindicato foi criado lá em 87.

00:05:25 SPK\_3

Nós fomos que criamos esse sindicato.

00:05:28 SPK\_3

Por exemplo, desde lá que venho na diretoria.

00:05:31 SPK\_3

Alguém perguntaria, e aí qual a vantagem?

00:05:33 SPK\_3

A vantagem é pela luta da categoria dos trabalhadores.

00:05:39 SPK\_3

Então, se torna difícil nosso sindicato, por conta disso. Nós não temos ninguém liberado.

00:05:48 SPK\_3

Porque o Maciel não está com emprego e eu que sou aposentado e já me acostumei a viver nessa luta do dia a dia do sindicato.

00:06:01 SPK\_3

Claro que a gente tem as nossas reuniões, tem nossas... a turma falta, mas aí comparece para dar uma ajuda aqui e acolá.

00:06:15 SPK\_3

coisa pesada realmente sobra pra nós dois.

00:06:19 SPK\_3

E hoje nós temos uma pessoa que é o nosso diretor jurídico, que é o advogado, que é o assessor e presta serviço pra nós também na assessoria jurídica, que é o Eduardo.

00:06:40 SPK\_1

Eu queria saber, Marcel, se houve alteração no número de homologações de rescisões contratuais aqui no sindicato, né?

00:06:49 SPK\_1

Havia uma norma que dizia, nas contratações com mais de um ano, que a homologação se daria no sindicato.

00:06:57 SPK\_1

Você tem ideia de quantas homologações havia antes de 2017, antes da reforma?

00:07:04 SPK\_2

Antes da reforma, geralmente a gente tinha por ano.



00:07:08 SPK\_2

Como a gente tem essa dificuldade também de ser categoria diferenciada e ter a preponderante, muitas vezes ocorria ter essa homologação do nosso representado e ir para o sindicato da preponderante.

00:07:19 SPK\_2

Mas por ano a gente tem cerca de 30 homologações.

00:07:23 SPK\_2

Pós-reforma, zerou.

00:07:24 SPK\_2

Ou seja, pelo menos por mês, duas.

00:07:29 SPK\_2

Pós-reforma, zerou.

00:07:32 SPK\_2

Não houve mais.

00:07:33 SPK\_2

Então houve um aumento...

00:07:35 SPK\_2

uma diminuição total das homologações.

00:07:39 SPK\_2

E houve muita procura por parte dos trabalhadores de orientação.

00:07:44 SPK\_2

Quais são os meus direitos, pediu essa orientação, a gente pedia... a questão do quanto ele recebia, qual é o tempo...

00:07:52 SPK\_2

Isso na época...

00:07:54 SPK\_2

Pós-reforma.

00:07:55 SPK\_2

Pós-reforma.

00:07:56 SPK\_2

Surgiu muitas dúvidas e muitas denúncias de tentativas de burlar o direito do trabalhador.

00:08:04 SPK\_1

Porque isso antes o sindicato acompanhava.

00:08:07 SPK\_1

A minha próxima pergunta, você entende que essa alteração legislativa impactou a atuação do sindicato junto aos trabalhadores?

00:08:18 SPK\_2

Sim, impactou porque no meio da homologação, como era no sindicato, o sindicato tinha essa possibilidade de fazer a verificação se estava sendo cumprido os direitos dos trabalhadores.

00:08:30 SPK\_2

Como alguns trabalhadores tinham direito à insalubridade, alguns técnicos, e quando minha na rescisão não falava nada sobre. Hora extras...

00:08:41 SPK\_2

Tudo isso a gente fazia a verificação, questão de férias vencidas, e hoje o trabalhador não tem esse conhecimento e não consegue, por si só, combater ou questionar aquele empregador que está fazendo a rescisão das suas contas.

00:09:01 SPK\_1

E no que solta, Marcel, o número de ações propostas na Justiça do Trabalho?

00:09:06 SPK\_1

Você acha que houve alteração?

00:09:09 SPK\_2

Logo no início, quando ficou aquela questão, se o trabalhador perdesse a causa, ele teria que pagar... isso aí gerou muito medo, muito receio do trabalhador. Logo de início, os trabalhadores ficavam com bastante receio de entrar. Era necessário que a gente explicasse ali a situação que era necessária, mas tinham bastante receio.

00:09:31 SPK\_2

Depois que foi derrubado esse entendimento, que manteria a justiça gratuita, ainda conseguimos convencer alguns trabalhadores a entrar, mas, mesmo assim, a gente tem receio não só pela questão de ter que pagar a causa, mas também o receio daquela velha história... vai ficar meu nome, vai ficar lá, pela Justiça, e o próximo empregador não vai me contratar porque eu tenho processo contra a empresa.

00:10:01 SPK\_2

Ainda tem muita situação.

00:10:05 SPK\_1

O Senhor Teles enfrentou essa questão?

00:10:09 SPK\_3

Também.

00:10:11 SPK\_1

Essa questão dos trabalhadores terem medo de propor a ação e depois ficarem "sujos" perante o futuro empregador.

00:10:21 SPK\_3

Com certeza.

00:10:23 SPK\_3

Eles ficavam retraídos, os trabalhadores, de entrar na justiça no trabalho por conta dessa história.

00:10:35 SPK\_3

Olha, eu vou fazer a...

00:10:38 SPK\_3

Faço a minha entrevista na empresa e, na hora, eles me perguntam.

00:10:43 SPK\_3

A empresa entra em contato e diz, não, esse foi na justiça contra a gente, e aí a gente acha que vocês não devem contratar eles.

00:10:53 SPK\_3

Ficava esse medo por conta dos trabalhadores, apesar de nossos técnicos, é uma atuação de nível médio, que são 2.300 de curso, para você...

00:11:10 SPK\_1

Ser um técnico de segurança do trabalho.

00:11:12 SPK\_1

O senhor que dizer que são pessoas mais qualificadas, digamos assim, mais qualificadas.

00:11:18 SPK\_3

Sim. Não exige nível superior, mas, apesar de a gente fazer os nossos eventos para dar essas informações da justiça, do sindicalismo, INSS, da Previdência, eles praticamente não comparecem, são bem pouquinhos, e aí fico sem a informação grandiosa que é sobre os direitos e os deveres trabalhistas.

00:11:47 SPK\_1

Ô Marciel queria saber se houve mudança depois da reforma no que toca às negociações coletivas.

00:11:56 SPK\_1

Se você percebe, alguma mudança?

00:12:01 SPK\_1

Foi mais fácil negociar?

00:12:02 SPK\_1

Foi mais difícil negociar?

00:12:04 SPK\_2

Para a gente, mais uma vez tocando na questão da categoria diferenciada, a gente sempre teve dificuldade em relação à negociação.

00:12:16 SPK\_2

Mas pós-reforma, percebeu-se uma maior dificuldade ainda.

00:12:20 SPK\_2

É como se o empregador, o patronal, ele achasse que não tinha mais nenhuma obrigação de negociar.

00:12:28 SPK\_2

Tanto é que a gente só tem duas convenções coletivas.

00:12:33 SPK\_2

Nós temos 36 anos de existência e só temos duas convenções coletivas.

00:12:36 SPK\_1

Trinta e seis anos de existência e duas convenções coletivas.

00:12:40 SPK\_1

Celebradas em que anos?

00:12:42 SPK\_2

A dos filantrópicos foi...

00:12:46 SPK\_2

O senhor sabe do seu Teles?

00:12:48 SPK\_2

Foi do tempo do seu Teles aí.

00:12:52 SPK\_1

Mais de 15 anos.

00:12:54 SPK\_2

A do Sinduscom vai para o terceiro ano, foi pós-reforma.

00:13:00 SPK\_2

Também, mesmo assim, conseguimos lá negociar, fechar a negociação, mas sem a questão do piso salarial, sem informar o piso salarial.

00:13:11 SPK\_1

E os acordos coletivos?

00:13:14 SPK\_2

Acordo coletivo.

00:13:15 SPK\_2

Quando a gente vai procurar, tipo, um exemplo aqui, o ISGH, que faz a gestão das UPAs, dos postos, prefeitura e estado, a gente vai procurar, não, a gente tem o nosso sindicato.

00:13:28 SPK\_2

São convenções através do sindicato, a gente não negocia direto.

00:13:31 SPK\_2

A gente vai no sindicato, não, os patrões, os empregadores, não, os nossos sócios não querem negociação, não querem uma convenção a mais.

00:13:41 SPK\_2

Já temos 13, já está bom. Então, a dificuldade é grande.

00:13:46 SPK\_2

A gente já foi, através do Ministério do Trabalho, buscar mediação, chegam lá e dizem apenas que não têm interesse.

00:13:53 SPK\_2

E agora, por último, está até agendado agora no dia 21, no Ministério Público do Trabalho, é uma mediação com 33 sindicatos patronais, que a gente justamente vai tentar mais uma vez, tentar um acordo, uma convenção coletiva com vários empregadores, estipulando questão de piso, Tipo, questões mais voltadas ao técnico.

00:14:16 SPK\_1

Vai ser no Ministério do Trabalho, é?

00:14:17 SPK\_2

É, Ministério do Trabalho.

00:14:19 SPK\_2

Ministério Público do Trabalho.

00:14:20 SPK\_1

Ministério Público do Trabalho.

00:14:22 SPK\_2

É.

00:14:23 SPK\_1

Importante vocês aproveitarem esses canais, né?

00:14:26 SPK\_1

Porque, às vezes, parece que só sindicato por sindicato com resolve o problema, né?

00:14:33 SPK\_1

Parece que o pessoal do Ministério Público tem toda a preparação para essa abordagem.

00:14:37 SPK\_2

Isso.

00:14:39 SPK\_2

E, além de toda a questão do sindicato para sindicato, teve uns que perguntaram, vocês fazem greve?

00:14:51 SPK\_2

Como é que a gente vai fazer greve com um funcionário?

00:14:54 SPK\_2

A gente representa um trabalhador.

00:14:56 SPK\_2

Pois é, não, é porque na Assembleia o pessoal perguntou, então qual o objetivo de eu fazer convenção com vocês?

00:15:02 SPK\_2

Ou seja, né?

00:15:05 SPK\_2

É, tem uma mentalidade totalmente...

00:15:08 SPK\_1

Como se só a greve fosse...

00:15:11 SPK\_1

Um.

00:15:11 SPK\_2

Incentivo, um motivo pra...

00:15:14 SPK\_1

Isso é na visão do empregador.

00:15:15 SPK\_2

Do empregador.

00:15:19 SPK\_1

Gente, eu já perguntei isso daqui, mas vou voltar ao tema do imposto sindical.

00:15:26 SPK\_1

Como é que o imposto sindical impactou na atuação do sindicato?

00:15:32 SPK\_1

Por exemplo, antes da revogação do imposto sindical, vocês tinham diretores liberados.

00:15:46 SPK\_1

No dia a dia de vocês, qual foi o impacto?

00:15:51 SPK\_2

Pronto.

00:15:52 SPK\_2

Antes da reforma, nós tínhamos uma funcionária.

00:15:56 SPK\_2

Ela passava o dia todo, dava plantão no sindicato, segunda a sexta, carteira assinada, tudo direitinho, recebia vale-transporte, vale-refeição.

00:16:10 SPK\_2

Diretores liberados, a gente não tinha, porque, geralmente, essa questão da liberação está condicionada à convenção coletiva lá, estipulada, essa coisa do tipo.

00:16:19 SPK\_2

Então, a gente não tinha, mas tinha uma funcionária.

00:16:21 SPK\_2

E logo quando veio a reforma do trabalhista, com a questão do imposto sindical, a gente achou por bem, porque não tinha mais previsão de entrada de recursos, a gente achou por bem demitir, desligar essa funcionária.

00:16:35 SPK\_2

Aproveitar que ainda tinha dinheiro em caixa, pagar todos os direitos dela, ela trabalhou direitinho.

00:16:40 SPK\_2

E depois disso a gente ficou sem funcionário, ficou só por conta mesmo de...

00:16:44 SPK\_2

Conforme a disponibilidade de cada diretor.

00:16:48 SPK\_1

Mais algum impacto assim no funcionamento do sindicato?

00:16:52 SPK\_1

Nas contas do sindicato.

00:16:54 SPK\_2

É, a questão da manutenção do sindicato.

00:16:56 SPK\_2

Por exemplo, hoje nós temos uma sede própria, mas só que tem gasto com condomínios, com energia, internet.

00:17:02 SPK\_2

Então, chegou um ponto de os próprios diretores custearem essas despesas.

00:17:08 SPK\_1

Isso não acontecia.

00:17:09 SPK\_2

Não acontecia de jeito nenhum.

00:17:11 SPK\_2

Porque a gente tinha uma arrecadação de R\$ 12.000,00 anual, por exemplo.

00:17:17 SPK\_2

Que dava pra manter essas despesas básicas do sindicato.

00:17:20 SPK\_1

Já que você me falou da arrecadação anual, você pode me dizer é a arrecadação anual depois da reforma?

00:17:30 SPK\_2

Mas, no ano passado, por exemplo, que não é nem do imposto, mas devido à questão da convenção coletiva, que aí lá depois teve o entendimento que que pela convenção, em assembleia, poderia ter o desconto assistencial.

00:17:49 SPK\_1

Uma taxa assistencial.

00:17:52 SPK\_2

É, taxa assistencial que é o que dá em relação à realização da convenção coletiva.

00:18:00 SPK\_2

Certo.

00:18:01 SPK\_1

A convenção coletiva com o Sinduscom, não é isso?

00:18:04 SPK\_2

É, Sinduscom e os filantrópicos.

00:18:06 SPK\_1

Os filantrópicos ainda valem.

00:18:08 SPK\_1

Vale.

00:18:09 SPK\_1

E nas duas tem essa taxa negocial?

00:18:12 SPK\_2

Tem, tem a taxa negocial.

00:18:13 SPK\_1

Vocês chamam de taxa negocial ou taxa assistencial?

00:18:16 SPK\_2

É, negocial.

00:18:17 SPK\_2

Melhor, é, porque é justamente voltado para a questão da...

00:18:20 SPK\_2

E qual é o valor, Maciel?

00:18:23 SPK\_2

É 3% dos salários, uma vez...

00:18:25 SPK\_1

Uma vez por ano, né?

00:18:27 SPK\_1

A vantagem dessa taxa negocial é...

00:18:32 SPK\_1

É que todos os trabalhadores, os 12.000 trabalhadores, em tese pagariam.

00:18:37 SPK\_1

Ou então quem tiver empregado.

00:18:38 SPK\_2

Isso, aquele setor que tem a convenção e tem o direito à oposição.

00:18:43 SPK\_2

Hoje a gente disponibilizou, tanto pessoalmente, entregar a carta pessoalmente ou pelo WhatsApp, pelo e-mail, a gente entende que ele tem o direito de se opor.



00:18:54 SPK\_2

Então, a gente não quer dificultar essa declaração de oposição.

00:18:59 SPK\_2

Então, a gente entendeu.

00:19:01 SPK\_1

Acontece que os colegas se oporem?

00:19:04 SPK\_2

Esse ano, quando a gente fechou da convenção dos filantrópicos agora recente, nós já recebemos 10 cartas de oposição através de e-mail.

00:19:13 SPK\_2

Por enquanto, está ali 10.

00:19:14 SPK\_2

A gente não tem ainda um quantitativo certo de técnicos dos filantrópicos, mas a gente tem assim uma noção que deve ter uns 40, por aí assim.

00:19:25 SPK\_1

Estou perguntando coisas muito particulares, mas já que você me falou, com essa taxa negocial, tem ideia do orçamento anual?

00:19:37 SPK\_2

Pronto, de taxa, é em torno de R\$ 2.000,00 a R\$ 3.000,00.

00:19:43 SPK\_1

E com filiados.

00:19:46 SPK\_2

Com filiados dá, eu acho, de R\$ 5.000,00.

00:19:49 SPK\_1

R\$ 5.000,00 por ano.

00:19:50 SPK\_2

R\$ 5.000,00 por ano.

00:19:52 SPK\_2

Houve uma diminuição significativa.

00:19:53 SPK\_1

Sim, sim.

00:19:57 SPK\_1

Aí aqui, a minha próxima pergunta, eu acho que já foi respondida.

00:20:02 SPK\_1

Quais os mecanismos de sustentação financeira do sindicato?

00:20:06 SPK\_1

A taxa negocial e a taxa associativa.

00:20:16 SPK\_2

A taxa negocial é referente à convenção coletiva ou acordo coletivo.

00:20:20 SPK\_2

E a associativa... que é quando se filia.

00:20:22 SPK\_2

Isso.

00:20:23 SPK\_1

E aí ajuda dos... diretores.

00:20:27 SPK\_2

Dos diretores, com doações, ou também a gente faz o quê?

00:20:31 SPK\_2

A gente promove cursos, que não são cursos para ter lucro, mas dá para puxar algumas despesas, voltadas ao sindicato.

00:20:43 SPK\_2

Cursos para os sócios.

00:20:45 SPK\_2

Para os sócios, para a categoria em geral.

00:20:49 SPK\_2

Cursos de atualização de NRs, de capacitação, de E-Social, por exemplo, que é um sistema de informação e segurança de trabalho.

00:20:59 SPK\_2

Então, a gente promove cursos abaixo do valor do mercado, mas que dá, por exemplo, para pagar o professor e pagar alguma despesa, energia, alguma coisa do tipo.

00:21:10 SPK\_1

Entendi.

00:21:10 SPK\_1

O senhor quer falar alguma coisa sobre isso?

00:21:17 SPK\_3

Eu só queria dar um complemento, que até o nosso associados, não colaboram muito com a gente na hora de se inscrever nos cursos.

00:21:28 SPK\_3

Se a gente tivesse uma plateia boa nos cursos, nós teríamos mais renda, teríamos mais um dinheirinho. Mas...

00:21:40 SPK\_3

E, às vezes, é até gratuito o curso, até porque são ex-diretores e pessoas que foram ex-diretores de sindicato, e pessoas que estão como diretor hoje também, às vezes, ameaçavam.

00:22:01 SPK\_3

A hora-aula só é um símbolo.

00:22:02 SPK\_1

É simbólico... é quase que gratuito.

00:22:06 SPK\_1

É quase que uma doação do ex-presidente.

00:22:14 SPK\_3

Até porque...

00:22:19 SPK\_3

Até porque, nos nossos eventos que a gente faz todo ano, a gente faz dois, três eventos... em cidades diferentes: Sobral, Juazeiro, Fortaleza.

00:22:34 SPK\_3

Então, a gente faz e não cobra nada.

00:22:40 SPK\_3

É tudo feito através de parceiros, parcerias...

00:22:44 SPK\_1

Como o Tribunal Regional do Trabalho, não é?

00:22:48 SPK\_3

Isso. Como a FIEC, várias, vários sindicatos nos ajudam também.

00:22:56 SPK\_1

Eu queria perguntar para o Maciel, olhando agora lá para a base, os técnicos de segurança do trabalho, né... a reforma torna mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores?

00:23:11 SPK\_2

Sim.

00:23:11 SPK\_1

Você acha que impacta de alguma forma.

00:23:13 SPK\_1

A vida dos trabalhadores?

00:23:15 SPK\_2

Sim.

00:23:15 SPK\_2

A questão da homologação, é uma delas, porque, como disse, nem todos têm conhecimento dos seus direitos.

00:23:24 SPK\_2

A questão da falta de negociação com convenção coletiva, porque aí o próprio técnico de segurança tem que negociar o salário dele, e muitas vezes o patrão diz que não.

00:23:37 SPK\_1

Não existe um piso salarial?

00:23:38 SPK\_2

Não existe um piso salarial.

00:23:38 SPK\_3

Mas existe em uma das convenções...

00:23:39 SPK\_1

A dos filantrópicos.

00:23:45 SPK\_2

É, mas como é [inaudível]

00:23:49 SPK\_1

A dos filantrópicos, qual é o piso salarial?

00:23:50 SPK\_2

Tá R\$ 2098,00.

00:23:54 SPK\_2

É, com o reajuste de agora, desse ano.

00:23:57 SPK\_2

É R\$ 2098,00, aí ele recebe insalubridade, 20% de salário mínimo.

00:24:02 SPK\_2

E se ele também exercer a função de assessor técnico de brigada de incêndio, ele recebe um percentual de 25% sobre o salário base.

00:24:09 SPK\_2

Então, com todos esses acréscimos chega a um valor de R\$ 2.900,00 a remuneração dele.

00:24:17 SPK\_1

E nos outros estados, tem ideia do piso da categoria?

00:24:21 SPK\_2

Em São Paulo, que é a referência, apesar de lá ter, né um custo de vida, não é...

00:24:28 SPK\_2

Talvez hoje em dia nem seja tão diferente.

00:24:31 SPK\_2

Fortaleza e Ceará e São Paulo.

00:24:34 SPK\_2

Mas lá chegam em R\$ 4.000,00.

00:24:37 SPK\_2

R\$ 4.000,00.

00:24:39 SPK\_2

E aqui tem empresa sem ter condição.

00:24:42 SPK\_1

R\$ 4.000,00 com os acréscimos?

00:24:43 SPK\_2

Não, R\$ 4.000,00, salário mesmo.

00:24:45 SPK\_1

Salário.

00:24:45 SPK\_2

Salário base dele.

00:24:46 SPK\_2

R\$ 4.000,00.

00:24:49 SPK\_2

E aqui tem empresas que pagam R\$ 1.800,00, R\$ 2.500,00.

00:24:51 SPK\_1

Será que não é...

00:24:56 SPK\_1

E aí eu.

00:24:56 SPK\_1

Estou ajudando vocês a pensarem, de lutar por um piso da categoria junto à Assembleia Legislativa.

00:25:07 SPK\_2

Nós iniciamos esse trabalho, um piso estadual, em 2019, não, 2017, não foi?

00:25:14 SPK\_2

2017, foi antes da pandemia.

00:25:19 SPK\_2

Aí a gente conseguiu essa atenção, foi até o deputado Fernando Santana, Mas aí, o que a Assembleia pode fazer?

00:25:28 SPK\_2

Ele fez um projeto de indicação de lei, porque a questão do piso salarial tem que vir do executivo, mensagem do executivo.

00:25:35 SPK\_2

Então, ele fez a mensagem de indicação de lei do piso, foi aprovado na Assembleia, mas aí, quando foi...

00:25:44 SPK\_2

Isso já foi em 2021.

00:25:45 SPK\_2

Não, 2019 a aprovação.

00:25:53 SPK\_2

Aí veio a pandemia.

00:25:55 SPK\_2

Aí travou tudo, porque teve a questão do lock down, essas coisas.

00:26:00 SPK\_2

E aí, quando melhorou a pandemia, que a gente foi em busca, aí veio a questão de mudanças de governos, todo tipo, e aí travou tudo.

00:26:08 SPK\_2

Inclusive, a gente já teve reunião com o Catanho, que era secretário lá do governo.

00:26:15 SPK\_1

Qual é a proposta do sindicato nessa tramitação?

00:26:21 SPK\_1

Quanto é que o sindicato aponta?

00:26:24 SPK\_1

Claro que não é o valor ideal, né?

00:26:26 SPK\_1

É o valor possível.

00:26:27 SPK\_2

Pronto.

00:26:28 SPK\_2

Em 2017, a gente apontou R\$ 2.600, indicando como reajuste o IPC, o índice IPC.

00:26:35 SPK\_2

Então, de lá para cá...

00:26:37 SPK\_2

Chega nessa faixa de R\$ 3.500, R\$ 3.600.

00:26:41 SPK\_2

Né, Hoje...

00:26:42 SPK\_2

Esse foi um percentual...

00:26:43 SPK\_2

Acrescentando os índices, né?

00:26:45 SPK\_2

De 2017 pra cá.

00:26:46 SPK\_1

É um valor razoável.

00:26:49 SPK\_1

Não seria...

00:26:50 SPK\_1  
Não é um valor...

00:26:53 SPK\_1  
Que iria colocar as empresas em dificuldades financeiras...

00:26:58 SPK\_2  
Não, não.

00:26:59 SPK\_2  
De jeito nenhum, até porque é um profissional, geralmente.

00:27:01 SPK\_2  
As empresas que tem mais de um, são aquelas com maior grau de risco e maior quantidade de funcionários.

00:27:06 SPK\_2  
Então, não são todas as empresas.

00:27:09 SPK\_1  
E, como o Teles falou, são técnicos qualificados.

00:27:12 SPK\_2  
Técnicos qualificados e que precisam se qualificar constantemente.

00:27:15 SPK\_2  
Ainda mais.

00:27:16 SPK\_1  
Essa que é a grande questão, né?

00:27:18 SPK\_1  
Porque hoje as empresas exigem mais qualificação.

00:27:23 SPK\_1  
E aí são NRs novas...

00:27:26 SPK\_1  
Tem toda uma questão também relacionada às mudanças do mundo do trabalho, as mudanças do mundo produtivo.

00:27:32 SPK\_1  
Chegou uma máquina nova...pode ser qualquer máquina...

00:27:36 SPK\_1  
O técnico de segurança tem que saber se aquela máquina ali não vai ocasionar um risco ergonômico.

00:27:43 SPK\_3  
Porque muitas vezes, a máquina quando vinha...

00:27:55 SPK\_3

Elas vinham com o ruído acima do limite.

00:28:02 SPK\_3

E aí, no momento em que a gente tem que solicitar da empresa e da empresa que fabricou a máquina, o enclausuramento desse ruído.

00:28:11 SPK\_3

Por que senão, nós vamos ter um exército de trabalhadores...

00:28:19 SPK\_1

Com perdas auditivas.

00:28:20 SPK\_3

Com perdas auditivas, novos.

00:28:23 SPK\_3

E aí, junto com a perda auditiva, vêm outros vários tipos de problemas que vai atingir o que?

00:28:32 SPK\_3

A doença profissional, dentro do ambiente de trabalho.

00:28:34 SPK\_3

Então, mas aí, nossas empresas, nossos empresários, eles não têm ainda esse pensamento da prevenção.

00:28:45 SPK\_3

Porque o técnico não é gasto.

00:28:48 SPK\_3

Técnico de segurança, prevenção, não é gasto.

00:28:51 SPK\_3

Comprar equipamento de proteção individual ou coletivo não é gasto.

00:28:56 SPK\_3

É investimento, porque você está trabalhando com gente, com pessoas que podem adoecer por conta daquilo ali.

00:29:04 SPK\_3

Então.

00:29:06 SPK\_3

É isso.

00:29:07 SPK\_1

Então, você me diz assim, né, Marciel, a reforma foi sentida na base, nas homologações, porque eles ficam sem saber a quem recorrer... e na questão das negociações coletivas que agora são mais dificultadas por uma certa ação dos empresários, que agora estão mais reticentes, mais ausentes do palco das negociações coletivas.

00:29:38 SPK\_2

Correto.



00:29:39 SPK\_1

E...

00:29:42 SPK\_1

A gente já falou um pouquinho, mas eu posso perguntar, e a gente já vai se caminhando para o final.

00:29:51 SPK\_1

Que transformações no mundo do trabalho impactam os trabalhadores na base?

00:29:57 SPK\_1

Olhando para o mundo do trabalho de uma maneira geral, né?

00:30:01 SPK\_1

Quais são as transformações do mundo do trabalho que impactam?

00:30:05 SPK\_1

Hoje, o mundo do trabalho não é...

00:30:06 SPK\_1

Mais o mundo do trabalho de quando o senhor Teles trabalhou...né?

00:30:11 SPK\_1

Houve uma série de mudanças, não é?

00:30:13 SPK\_1

E que mudanças mexem lá com os técnicos de segurança do trabalho?

00:30:22 SPK\_2

Olha, a primeira mudança é a questão.

00:30:25 SPK\_3

Da...

00:30:27 SPK\_2

Pode dizer que a tecnologia, ela impacta, tem a parte positiva, que às vezes auxilia na, evitando a repetição de esforços, do trabalhador ali e tal, mas também tem aquelas tecnologias que influenciam negativamente, tirando o trabalho de alguns, tirando a função de alguns.

00:30:52 SPK\_1

Tomando a função.

00:30:53 SPK\_2

Tomando a função de alguns.

00:30:57 SPK\_2

E, voltando para a questão da reforma, vem uma questão da pjetização.

00:31:08 SPK\_2

Isso vem, como eu posso utilizar?

00:31:13 SPK\_2

Vem sendo utilizada de forma errada, para maquiar.

00:31:18 SPK\_2

O que acontece com alguns técnicos?

00:31:21 SPK\_2

A empresa ali está exigindo que eu abra um MEI.

00:31:25 SPK\_2

No nosso caso, a gente não pode nem ser MEI, porque a nossa atividade lá não tem na descrição dos MEIs.

00:31:31 SPK\_2

Ou ME para cima.

00:31:34 SPK\_2

Mas aí quer que o camarada seja MEI, ou PJ, vamos dizer assim, para ele ir prestar o serviço da empresa, mas ele vai ficar na função, ele vai ter horário a cumprir, ele vai ter que cumprir as ordens do empregador, o salário é determinado lá pela empresa. Ou seja, está só maquiando ele como PJ, mas ele continua empregado.

00:32:02 SPK\_2

Aí é só para quê?

00:32:03 SPK\_2

Para evitar que pague férias, 13º, INSS, na hora que o cabra adoecer ou se acidentar...

00:32:11 SPK\_2

Não, não tenho nada a ver com isso, não.

00:32:13 SPK\_2

Você não é meu empregado, você é meu prestador de serviço.

00:32:17 SPK\_2

Então, ainda tem muito trabalhador que acha que está se dando bem e na hora do...

00:32:24 SPK\_2

Da necessidade, de um acidente, ele vê que realmente ele fica desamparado.

00:32:30 SPK\_1

O senhor gostaria de acrescentar alguma coisa?

00:32:31 SPK\_3

Eu gostaria de acrescentar que, diante dessas atividades dessas, disso que aconteceu, a pjetização da função, das atividades, tem um porém.

00:32:46 SPK\_3

O número de acidentes, de doenças, no Brasil aumentou.

00:32:51 SPK\_3

Todo ano, em vez de diminuir, aumenta.

00:32:54 SPK\_3

Por quê?

00:32:55 SPK\_3

Não se cuida da prevenção.

00:32:58 SPK\_3

Prevenção é contratar trabalhador, e trabalhador tem que estar adequadamente no trabalho decente, que não acontece principalmente com a nossa categoria.

00:33:12 SPK\_3

Por quê?

00:33:14 SPK\_3

Pede esse bocado de benefício e aí também vai pra outra coisa pra complementar e aí fica uma zorra só, [inaudível].

00:33:25 SPK\_1

Eu entendo.

00:33:26 SPK\_1

Tipo assim, eles não se dedicam só àquele trabalho.

00:33:33 SPK\_3

Exato.

00:33:34 SPK\_3

Porque tem que complementar o pagamento no fim do mês, tem que comprar o feijão que.

00:33:42 SPK\_3

As coisas aumentam demais e aí tem que tirar de algum trabalho, de algum serviço.

00:33:48 SPK\_3

E aí, o que acontece?

00:33:51 SPK\_3

Também as empresas hoje, agora, não estão cumprindo com o E-social.

00:34:02 SPK\_2

Que é.

00:34:03 SPK\_3

A segurança e a saúde dos trabalhadores no ambiente de trabalho, apesar de hoje.

00:34:11 SPK\_3

É o Ministério do Trabalho e a Receita Federal que cobram as multas, as coisas.

00:34:17 SPK\_3

Mas eles não cuidam adequadamente na prática.

00:34:21 SPK\_3

A prática do E-social é muito mal adequada pelas empresas.

00:34:29 SPK\_2

E eu complemento...

00:34:31 SPK\_2

Em relação à dupla jornada, a gente percebe também o aumento de adoecimento mental dos trabalhadores, pela exaustão.

00:34:39 SPK\_2

Chamada assim, síndrome de burn-out.

00:34:40 SPK\_2

Então, a questão dessa exaustão do trabalho, essa dupla jornada.

00:34:47 SPK\_1

Vocês têm notícia de trabalhadores laborando em mais de uma empresa?

00:34:54 SPK\_2

Nós, mais quando é PJ, em relação à consultoria, porque quando ele é contratado, bem sendo PJ, mas tendo pela obrigatoriedade da NR-4, ele não pode, ele tem que estar à disposição 8 horas do empregador, conforme a NR-4 ele tem que...

00:35:12 SPK\_2

Então, ele não pode estar em dois, até porque tem que registrar o SESMT, no qual a gente faz parte, no Ministério do Trabalho.

00:35:19 SPK\_2

Então, quando ele está em dois ambientes, vai dar confusão.

00:35:25 SPK\_2

Então, a gente percebe esse adoecimento dos trabalhadores, excesso de cobrança, pela falta de condições de trabalho, porque como o Sr. Teles falou, muitas vezes o técnico profissional é contratado, mas só para cumprir a legislação.

00:35:44 SPK\_2

Mas ele é impedido de executar as suas atividades.

00:35:50 SPK\_2

Dá um treinamento, fiscalizar, informa...

00:35:54 SPK\_2

Aqui mesmo, a gente foi, a gente, muitas vezes, nos repassam as condições, e a gente recebeu, agora, que o camarada fez um relatório, é uma empresa grande, conhecida, que tem base de pressão, tem caldeira, e o camarada fez o relatório, dizendo todas as não-conformidades, foi lá pro seu gestor, pra ele assinar, pra ele ser informado, ele disse que não ia assinar.

00:36:21 SPK\_2

Não ia passar isso adiante, senão a empresa ia fechar.

00:36:24 SPK\_2

Mas aí, se acontecer um acidente, como [inaudível], a chaminé não está correta,

os gases estão...

00:36:33 SPK\_2

Os trabalhadores estão expostos a esses gases, que são contaminantes, podem causar adoecimento, pode ocorrer uma explosão.

00:36:42 SPK\_2

Porque não tem a fiscalização eficiente, quem sabe que apesar de todos os esforços do Ministério do Trabalho, todos os esforços dos auditores fiscais, mas são um número insuficiente para a quantidade que tem de empresas.

00:36:56 SPK\_2

Então, tudo isso interfere no trabalho.

00:37:01 SPK\_1

Aliás, uma pergunta.

00:37:02 SPK\_1

Eu queria saber se existe alguma iniciativa no que toca à formação sindical.

00:37:08 SPK\_1

A formação sindical é justamente esse processo de divulgar o sindicalismo, divulgar a atuação dos sindicatos, trazer novos filiados.

00:37:19 SPK\_1

Em que momento se dá essa formação sindical?

00:37:21 SPK\_2

Pronto.

00:37:21 SPK\_2

Como o senhor Teles citou, a gente faz eventos.

00:37:23 SPK\_2

Tanto eventos para conhecimento técnico.

00:37:31 SPK\_2

Como para.

00:37:32 SPK\_2

A questão dos direitos trabalhistas.

00:37:34 SPK\_2

E a gente procura, em todo o evento, a gente falar um pouco das ações do sindicato, demonstrar que o trabalhador precisa, sim, do sindicato, que o sindicato não é só a diretoria, mas são toda a base, que precisa desse fortalecimento.

00:37:49 SPK\_2

E a gente faz essa fala e também a gente faz através de redes sociais.

00:37:57 SPK\_2

Inclusive, toda segunda-feira a gente faz o SST na Prática, buscando, trazendo convidados.

00:38:04 SPK\_1

Como é que é a frequência do SST na Prática?

00:38:07 SPK\_2

Pois a gente está, a gente iniciou recente, deu uma parada devido à questão de final de ano, a gente tá aí passando por processo eleitoral aqui também.

00:38:17 SPK\_2

Então, a gente tinha a partir de 30 participantes, em média.

00:38:21 SPK\_1

É muito.

00:38:23 SPK\_1

Se você imaginar uma sala com 30 pessoas, é um bom número de pessoas...

00:38:30 SPK\_2

Então, a gente aproveita esse momento, dá uma pincelada ali nas ações dos sindicatos, chama a participação.

00:38:36 SPK\_2

Só que hoje eu percebo que...

00:38:38 SPK\_1

Qual é a plataforma?

00:38:40 SPK\_2

O Google Meet.

00:38:42 SPK\_2

Que é para ter justamente essa interação, quando ficava pelo YouTube, que lá ficava só nas mensagens.

00:38:48 SPK\_2

E no Google Meet, a gente, apesar de distante, fica mais próximo.

00:38:51 SPK\_1

Eles podem participar, eles podem falar, e as pessoas podem se ver também.

00:38:56 SPK\_2

Exatamente.

00:38:57 SPK\_2

Então, a intenção de fazer pelo Google Meet foi justamente essa, apesar de distante, mais próximo.

00:39:02 SPK\_2

Porque, está se vendo e com o outro consegue falar e ouvir e tal.

00:39:06 SPK\_2

Mas eeu percebo, com o trabalhador em geral, que...

00:39:11 SPK\_2

O pessoal mistura muito sindicato com partido político.

00:39:16 SPK\_2

E aí ele acaba querendo se afastar do sindicato por causa disso.

00:39:22 SPK\_2

Ah, não, não sei o quê...

00:39:23 SPK\_1

É esquerda, não, vocês são comunistas, não sei o quê.

00:39:27 SPK\_2

E o sindicato não é isso, a gente tenta...

00:39:29 SPK\_1

A compreensão é equivocada.

00:39:30 SPK\_2

É equivocada.

00:39:31 SPK\_1

Não quer dizer, não sei se você concorda comigo, não quer dizer que o lado do sindicato não possa ter uma atuação política, por exemplo...

00:39:41 SPK\_1

Quando o sindicato vai propor um projeto de lei que trata do piso salarial e vai lá num determinado deputado, no governador, ele está atuando politicamente, mas está atuando politicamente em função dos seus interesses.

00:39:56 SPK\_2

Isso, coletivo.

00:39:59 SPK\_2

Mas só que aí o pessoal, eles confundem.

00:40:01 SPK\_2

Acham que é...

00:40:03 SPK\_2

Porque a gente sabe que existe aqueles que são mais alinhados com o partido A, e não abre a lista e põe de outro partido aquele sindicato, aquela corrente lá.

00:40:14 SPK\_2

Então, assim, a gente tenta também desmitificar isso.

00:40:18 SPK\_2

Essa questão, o sindicato, ele não tem alinhamento com nenhum partido.

00:40:25 SPK\_2

É como o senhor falou, faz política.

00:40:27 SPK\_2

Até a gente, como cidadão, faz política.

00:40:30 SPK\_1

Quando a gente trata mal uma pessoa, por exemplo, quando a gente discrimina um negro, a gente está mostrando um posicionamento conservador.

00:40:42 SPK\_2

Então, a gente tenta fazer isso.

00:40:47 SPK\_2

A questão é que também é muito bombardeado que sindicatos servem para arrecadar dinheiro e que os diretores são todos ricos.

00:40:54 SPK\_2

Então, a gente também mostra isso.

00:40:57 SPK\_2

Aqui os nossos diretores são todos voluntários, não recebem nenhum valor.

00:41:02 SPK\_2

Aí eu digo, o que ainda está recebendo alguma coisa sou eu, porque estou totalmente à disposição do Sindicato, e não estou trabalhando, então, é uma ajuda de custo, não é um pagamento.

00:41:14 SPK\_1

Me ocorreram agora duas perguntas, desculpa estar esticando aqui, mas eu queria saber como é que é a interrupção de vocês com as escolas que formam técnicos de segurança do trabalho.

00:41:31 SPK\_1

Eu lembro que num evento lá no tribunal havia muitos técnicos de segurança do trabalho estudantes.

00:41:38 SPK\_2

Pronto, a gente é até uma idealização do senhor Teles, né?

00:41:41 SPK\_2

A gente aprende, aqui, rapaz, tem muita história, experiência.

00:41:46 SPK\_2

Mais uma interlocução dele aí, que ele também foi professor da Escola Estadual de Ensino Profissionalizante do curso Técnico de Segurança de Trabalho, e desde então ele vem mantendo esse diálogo com todas as turmas lá, com o coordenador do curso.

00:42:01 SPK\_1

São quantos cursos aqui no Ceará?

00:42:04 SPK\_2

Aqui no Ceará, não sei te precisar agora, quantas escolas são do Estado.

00:42:16 SPK\_3

Isso é escolas públicas.

00:42:21 SPK\_1

Existem também escolas privadas?



00:42:23 SPK\_3

Tem.

00:42:24 SPK\_3

Aqui também a gente vai para os cursos privados.

00:42:28 SPK\_3

E aí nós temos o Joaquim Nogueira.

00:42:31 SPK\_1

O Paulo VI e Joaquim Albano.

00:42:37 SPK\_3

São três escolas que têm duas/três turmas.

00:42:39 SPK\_3

Do curso de técnico de segurança do trabalho.

00:42:42 SPK\_2

Também temos conhecimento de uma em Forquilha.

00:42:45 SPK\_2

Não me lembro agora o nome da escola.

00:42:53 SPK\_2

Quantas escolas privadas?

00:42:58 SPK\_2

Que são escolas que fazem esse tipo de posto profissionalizado, não é diverso, tem...

00:43:02 SPK\_2

Não vou citar aqui o nome, não vai ficar aí óbvio, né?

00:43:06 SPK\_2

Galtech, Cepep, tem o próprio Senai, tem...

00:43:14 SPK\_2

Apoe, agora é on-line, tem...

00:43:20 SPK\_2

basicamente esses.

00:43:22 SPK\_2

São de umas cinco a seis instituições que promovem esse tipo de curso de técnico de Segurança do Trabalho.

00:43:27 SPK\_2

E aí a gente vai, tanto os convida para os eventos, como também já vieram várias turmas do tipo do grau técnico, visitar aqui o sindicato, aí gente fala sobre a importância do sindicato, como é a questão do movimento sindical, como era antes da reforma trabalhista, quais são as atribuições do sindicato, como é a importância da participação do trabalhador, não só financiando o sindicato, mas

também fiscalizando, que é fundamental, não só a questão financeira, estou lá contribuindo para o sindicato, pronto, fiz a minha parte, não, mas também fiscalizar, tanto na questão financeira, como na questão das atividades que o sindicato está desempenhando.

00:44:07 SPK\_2

Então, a gente faz muito isso, justamente conscientizar esses futuros trabalhadores a participar do sindicato.

00:44:16 SPK\_1

Como é que é a participação das mulheres no sindicato?

00:44:21 SPK\_1

Antes de tudo, na profissão, tem uma ideia dos 12.000, quantos são mulheres?

00:44:28 SPK\_2

É uma boa pergunta e que a gente pode...

00:44:31 SPK\_2

Tem que ir atrás, tem que aprofundar essa análise.

00:44:34 SPK\_2

Porque antes a gente tinha acesso às informações.

00:44:37 SPK\_2

Antes da reforma trabalhista, antes do governo Bolsonaro, que depois desmontou o Ministério do Trabalho, e agora a gente não consegue mais essas informações.

00:44:46 SPK\_2

Quando o governo vem aí, é com o Ministério do Trabalho, então...

00:44:50 SPK\_2

Reimplantando a informação.

00:44:52 SPK\_1

Mas, pelo teu "feeling" Marciel, tem ideia?

00:44:54 SPK\_1

Dr. Célio, eu acho que é 30%, 40%.

00:44:59 SPK\_2

Seria de 30% a 40%, né, seu Teles?

00:45:01 SPK\_2

É mais ou menos isso, até porque tinha essa ideia de que era trabalho de homem, por causa da confissão civil.

00:45:10 SPK\_2

Mas depois que apareceram também profissionais, pedreiro, mulher, carteira mulher, Aí também tem...

00:45:17 SPK\_1

O trabalho da técnica, do técnico, é.

00:45:20 SPK\_1

Mais de orientação, não é um trabalho.

00:45:23 SPK\_1

Tanto de execução, né?

00:45:26 SPK\_2

Era pra ser, doutor.

00:45:27 SPK\_2

Era pra ser assim.

00:45:29 SPK\_2

Só que aí os empregadores colocam toda a obrigação pro técnico.

00:45:35 SPK\_2

É ele que vai fiscalizar se o trabalhador tá usando o EPI, é ele que vai chamar a atenção do trabalhador, é ele que vai...

00:45:43 SPK\_2

Ver as condições lá do ambiente de trabalho, se tem alguma coisa, algum piso, como na construção de serviços, se tem algum piso aberto.

00:45:50 SPK\_2

Aí ele que vai atrás lá do camarada para fechar aquele piso ou para...

00:45:55 SPK\_2

No caso que não era para ser.

00:45:57 SPK\_2

Era para ser justamente esse, de orientação ao trabalhador e ao empregador.

00:46:03 SPK\_2

E o empregador executar as orientações.

00:46:06 SPK\_2

Mas hoje a realidade é totalmente diferente.

00:46:09 SPK\_2

Tanto é como ele diz.

00:46:11 SPK\_2

A gente vê que tem muito técnico adoecendo, né, porque ele vê lá as condições precárias, tem receio de acontecer um acidente mais grave e ele ser culpabilizado.

00:46:22 SPK\_1

Isso causa adoecimento, porque a pessoa se sente impotente.

00:46:26 SPK\_2

Exatamente.

00:46:27 SPK\_1

O adoecimento mental vem no momento que você vê as suas ideias, o seu

potencial, barrado ali pelo empregador.

00:46:38 SPK\_2

Eu por experiência própria, eu passei por isso.

00:46:41 SPK\_2

E foi quando eu me liguei que a responsabilidade não era unicamente minha, mas era do patrão, era dos encarregados.

00:46:49 SPK\_2

E aí, chamei para reunião e coloquei lá as condições.

00:46:55 SPK\_2

Se você é um mestre de obras e está mandando executar aquela atividade, para executar aquela atividade, o trabalhador tem que estar o quê?

00:47:03 SPK\_2

Tem que ver as condições.

00:47:04 SPK\_2

Tem os guarda-corpo?

00:47:05 SPK\_2

Tem a linha de vida?

00:47:06 SPK\_2

Eles estão equipados com o cinto de segurança?

00:47:10 SPK\_2

Então, não é só a minha...

00:47:11 SPK\_2

Ah, o Marciel tem que ir lá ver.

00:47:13 SPK\_2

Não, você também tem a responsabilidade.

00:47:17 SPK\_2

E alguns técnicos, também de recém-formados, ainda não têm essa vivência, essa experiência, e acabam assumindo para si também essa responsabilidade.

00:47:27 SPK\_1

E aí, eu queria deixar aqui o gravador disponível para uma palavra final, em relação à reforma trabalhista.

00:47:38 SPK\_1

Você...

00:47:39 SPK\_1

em relação à nossa entrevista, ou em relação ao que você quiser falar...

00:47:43 SPK\_2

Pronto, assim, em relação à reforma trabalhista, acredito que teria algumas coisas para revogar, eu não diria tudo, mas aquelas coisas, principalmente, que

impactaram mais a questão dos direitos do trabalhador, deveriam ser revistas.

00:48:02 SPK\_2

A questão não diria a questão da volta do imposto sindical, mas de ver uma forma de custeio do sindicato, que se faz necessário.

00:48:13 SPK\_2

A gente vê que hoje o patronal tem o sindicato dele, ele domina o sistema S, ele tem os recursos, e muitas vezes tem através de políticos que são eleitos, através da força deles.

00:48:31 SPK\_2

E por que o trabalhador não pode ter, não pode custear o seu sindicato?

00:48:36 SPK\_2

Então, que seja revista essa questão do custeio, seja uma fórmula voluntária, seja uma fórmula através de convenção coletiva.

00:48:44 SPK\_2

Eu acho que essa questão da convenção coletiva, só ter esse desconto através de convenção coletiva, eu acho essencial, porque força o sindicato também a fazer aquele trabalho em prol da categoria, Então, a questão da homologação a partir de um ano de trabalho é fundamental.

00:49:06 SPK\_1

É fundamental porque é um contato muito importante do empregado com o sindicato, que foi excluído.

00:49:20 SPK\_2

Se antes o trabalhador tinha aquele sentimento que não precisava do sindicato, hoje ele tem ainda mais.

00:49:26 SPK\_2

Justamente porque ele não tem esse contato, naquele momento que ele mais precisa.

00:49:30 SPK\_1

Agora é só lembrar, viu?

00:49:31 SPK\_1

E aí talvez seja uma questão a pensar no futuro.

00:49:36 SPK\_1

Que a reforma não impede que essa homologação sindical conste da convenção coletiva.

00:49:42 SPK\_2

O empregador, a gente já tenta.

00:49:44 SPK\_2

Só que o empregador não, a gente não é obrigado.

00:49:47 SPK\_1

Então, hoje, vocês têm duas convenções.

00:49:50 SPK\_1

Quem sabe colocar essa cláusula nessas duas convenções.

00:49:52 SPK\_2

A gente já tentou, né?

00:49:53 SPK\_2

A gente já tentou, né...

00:49:55 SPK\_2

Esse aqui a gente não aceita.

00:49:57 SPK\_2

Né, não é mais obrigado.

00:50:00 SPK\_2

Ou seja, é porque assim, a gente já recebeu já inúmeras denúncias, não só de nós, mas de alguns trabalhadores, como a gente tem nos sindicatos, que já teve trabalhador lá que muitas vezes não sabia nem ler e assinava lá um termo, e quando ele foi ver, quando fizeram um termo de acordo, como se fosse uma rescisão de acordo comum entre as partes.

00:50:21 SPK\_2

E o trabalhador não tinha feito esse acordo.

00:50:24 SPK\_2

Se fosse para o sindicato, isso não aconteceria.

00:50:27 SPK\_2

Então, a homologação voltar para ser fiscalizada junto ao sindicato, acho que é primordial também.

00:50:34 SPK\_2

Porque muitos trabalhadores não têm conhecimento sobre isso.

00:50:39 SPK\_2

A questão do do aviso prévio, que conforme tem a cada ano trabalhado, tem um acréscimo, muito trabalhador não sabe disso.

00:50:48 SPK\_2

Muito trabalhador não sabe disso.

00:50:51 SPK\_2

Então, é basicamente isso.

00:50:54 SPK\_1

Doutor Teles, gostaria de dar uma palavra final?

00:50:58 SPK\_3

Pois, essa, para mim, não é reforma, foi deforma, [inaudível], assim como a deforma previdenciária também.

00:51:10 SPK\_3

Que foram duas reformas que foram promovidas lá em termos de governos que não são democráticos, que não eram democráticos na história deles.

00:51:27 SPK\_3

Essa reforma trabalhista pegou exatamente o quê?

00:51:31 SPK\_3

Os sindicatos, o movimento sindical, e botou no bolso.

00:51:37 SPK\_3

Pegou principalmente a sua parte que é o eixo financeiro.

00:51:42 SPK\_3

Por quê?

00:51:43 SPK\_3

Se aqui, nessa salinha, nós não tivermos o nosso dinheirinho pra pagar o condomínio, nós vamos ficar devendo, vamos ser processados, vamos ficar, inclusive, podem tomar, inclusive, a sala, porque já tem esse direito.

00:51:59 SPK\_3

Então, tem muita coisa pra ser consertada.

00:52:04 SPK\_3

Essa reforma dos sindicatos, essa história de não fazer a rescisão nos sindicatos.

00:52:17 SPK\_3

Essa história de dizer que se você não tiver greve, não for possível fazer greve, você não vai negociar com os sindicatos, os próprios patrões não vão negociar.

00:52:30 SPK\_3

E essa história do financiamento que existe nos 5S.

00:52:37 SPK\_3

O 5S tem o seu financiamento através do desconto que é feito das empresas, como se fosse um imposto sindical dos trabalhadores.

00:52:49 SPK\_3

É claro que isso aí, essa história de descontar um dia dos trabalhadores, vamos não, por aí não.

00:52:58 SPK\_3

Mas vamos procurar uma maneira de que a gente possa ser financiado, o sindicato pelos trabalhadores.

00:53:06 SPK\_3

Entendeu?

00:53:07 SPK\_3

Então, essa reforma tá mesmo.

00:53:10 SPK\_3

E eu vou dizer uma coisa.

00:53:13 SPK\_3

Nosso presidente pode ter vontade de fazer, mas por enquanto ele não fez muita coisa, não, sobre a história dos sindicatos.

00:53:24 SPK\_3

Por quê?

00:53:24 SPK\_3

Agora quer dizer, pronto, a rescisão dos contratos de trabalho a partir de um ano e baixar uma portaria, isso vai ser obedecido.

00:53:38 SPK\_3

Se não tem, o próprio Supremo Tribunal Federal hoje está acabando com a Justiça do Trabalho também.

00:53:52 SPK\_3

Por exemplo, teve um negócio engraçado agora, que foi a revisão da vida toda que está ligada aos aposentados e aos pensionistas.

00:54:07 SPK\_3

Que chegou o Supremo Tribunal Federal e desmancharam, até aquilo já tinha sido aprovado como constitucional.

00:54:20 SPK\_3

E aí, agora acabou tudo e.

00:54:25 SPK\_1

Os.

00:54:25 SPK\_3

Aposentados e os pensionistas foram embora e acabou esse direito com a composição que tá aí do nosso Supremo Tribunal Federal, que aí pensou mais na verba do que no ser humano.

00:54:45 SPK\_3

E aí, ficou muito ruim, tá ruim.

00:54:48 SPK\_3

Esperemos que melhorem alguma coisa pra gente.

00:54:52 SPK\_1

Olha, eu queria agradecer demais a entrevista, viu?

00:54:55 SPK\_1

Foi muito boa, excelente.

00:54:57 SPK\_1

Muito obrigado.

LEGENDA:

SPK\_1: Entrevistador;



SPK\_2: Entrevistado 1;  
SPK\_3: Entrevistado 1'.

**ANEXO H – ENTREVISTA 02 - SINDICATO ESTADUAL**

00:00:00 SPK\_1

Entrevista número 2, Sindicato dos Cartorários.

00:00:07 SPK\_1

Nonato, por favor, você poderia dizer o nome completo do sindicato?

00:00:12 SPK\_2

O sindicato, ele chama-se Sindicato dos Empregados dos Cartorários, no Estado do Ceará.

00:00:19 SPK\_1

A base é estadual então?

00:00:20 SPK\_2

A base é estadual, todo o estado do Ceará.

00:00:24 SPK\_1

Você poderia me dizer o número de trabalhadores representados?

00:00:28 SPK\_2

2.900 empregados em todo o estado do Ceará.

00:00:31 SPK\_1

2.900 empregados.

00:00:32 SPK\_1

E quantos são sindicalizados?

00:00:35 SPK\_2

Sindicalizado, nós temos 50 sindicalizados.

00:00:39 SPK\_1

50 sindicalizados.

00:00:42 SPK\_1

Qual o valor da mensalidade?

00:00:44 SPK\_1

Ou da mensalidade, ou da semestralidade?

00:00:47 SPK\_2

1,5% do salário mínimo.

00:00:47 SPK\_2

1,5% do salário mínimo.

00:00:48 SPK\_2

Calcule aí.

00:00:49 SPK\_2

1% daria 14, né?

00:00:49 SPK\_1

21,18 reais.

00:00:50 SPK\_1

É a mensalidade, né?

00:00:50 SPK\_2

Essa.

00:00:54 SPK\_1

É a mensalidade.

00:00:55 SPK\_2

O que você me diz da...

00:01:15 SPK\_2

Inadimplência.

00:01:20 SPK\_2

Com relação à mensalidade, ela não tem inadimplência porque ela é o desconto compulsório na folha de pagamento por parte do empregador.

00:01:32 SPK\_2

O desconto é compulsório da mensalidade do associado.

00:01:36 SPK\_2

A empresa não pode suportar a obrigação de efetuar o desconto e repassar para o sindicato.

00:01:45 SPK\_1

Existe alguma convenção coletiva ou acordo coletivo?

00:01:48 SPK\_2

Existe, nós temos uma convenção que vem sendo reiterada, ela vem sendo negociada há 10 anos, hoje está fazendo, em 2024, é a nossa décima convenção, a primeira foi em 2014.

00:02:00 SPK\_2

Certo, 10 anos.

00:02:01 SPK\_2

10 anos de convenção coletiva.

00:02:02 SPK\_1

Entendi.

00:02:06 SPK\_1

Eu queria saber se existe alguma norma da reforma que mais impactou o sindicato.

00:02:17 SPK\_2

Creio que tenha sido a norma que tenha mais impactado, tenha sido a não obrigatoriedade do custeio das entidades sindicais, sobretudo quando trata-se de entidades menores, pequenas, que não tem um número de associado que possa manter o custeio das despesas mensais.

00:02:39 SPK\_2

Então, essa norma e essa alteração da reforma.

00:02:43 SPK\_2

trabalhista, ela trouxe, sim, sérios comprometimentos na manutenção e na própria existência da entidade sindical de pequeno porte, como é o nosso caso.

00:02:55 SPK\_1

Então você está falando aí da extinção do imposto sindical.

00:02:59 SPK\_2

Imposto sindical, da obrigatoriedade, como antes era nessa modalidade.

00:03:03 SPK\_1

Houve diminuição, por exemplo, no número de empregados?

00:03:06 SPK\_1

Vocês já tiveram empregados contratados?

00:03:10 SPK\_2

Número de diminuição, não, porque o segmento dos cartórios, eles têm uma demanda crescente em razão do serviço que o poder público lhes atribui.

00:03:24 SPK\_2

vez por outra está chegando para os cartórios executar um serviço que antes não tinha como, por exemplo, a emissão da identidade.

00:03:31 SPK\_1

O que eu quero perguntar é, por exemplo, se aqui tinham empregados que vocês tiveram que demitir.

00:03:39 SPK\_2

Ah, desculpe.

00:03:40 SPK\_2

Sim, sim.

00:03:40 SPK\_2

Nós tínhamos uma moça que trabalhava aqui há 14 anos, certo?

00:03:46 SPK\_2

Ela tinha vínculo empregatício, mas como a receita do sindicato após a reforma passou a não mais dar para suprir as despesas mensais, ela teve que sair para um outro sindicato.

00:04:03 SPK\_2

Porque ela já tinha experiência no mercado.

00:04:05 SPK\_2

Um sindicato maior que pudesse pagar, que no caso do SPCE, é o Sindicato dos Empregados Comércio e Fortaleza.

00:04:11 SPK\_1

Certo.

00:04:13 SPK\_1

E no que toca às homologações, né?

00:04:19 SPK\_1

Quantas, antes da reforma, tem ideia de quantas homologações por mês eram realizadas aqui no sindicato?

00:04:27 SPK\_2

Pronto.

00:04:28 SPK\_2

As homologações antes da reforma, como tinha um cunho compulsório de passar pelo sindicato, aqui na capital, na sede aqui de Fortaleza, todos os empregadores traziam para serem homologados, para que fossem homologados aqui no sindicato.

00:04:45 SPK\_2

Já com relação ao interior, não acontecia em relação à logística.

00:04:50 SPK\_1

Existe sede no interior?

00:04:52 SPK\_2

Não temos.

00:04:53 SPK\_1

Nunca tiveram?

00:04:54 SPK\_2

Nunca tivemos, exatamente pela limitação financeira de ter uma sede.

00:05:01 SPK\_1

Hoje em dia não tem mais homologação?

00:05:05 SPK\_2

Hoje em dia tem homologação espontaneamente por parte do empregador.

00:05:10 SPK\_2

Ele percebe que de certo modo é uma vantagem para ele passar pelo sindicato.

00:05:16 SPK\_2

na rescisão do trabalhador dele ter a chancela do sindicato, então há alguns cartórios numa pequena minoria que ainda continua trazendo o termo rescisório para ser homologado aqui no sindicato.

00:05:29 SPK\_1

Antes da reforma, quantas homologações por mês, tem ideia?

00:05:34 SPK\_1

Ou por semestre ou por ano?

00:05:37 SPK\_2

Não tenho como precisar, mas era um volume muito grande, porque havia obrigatoriedade, mas tínhamos homologações quase todos os dias.

00:05:46 SPK\_2

Quase todos os dias tinha homologação.

00:05:48 SPK\_1

E hoje em dia como é que é?

00:05:51 SPK\_2

Não, hoje não temos, temos mais especificamente três cartórios, três empregadores que nos procuram para fazer homologação.

00:06:00 SPK\_2

Três empregadores?

00:06:01 SPK\_2

Três.

00:06:02 SPK\_2

Três empregadores.

00:06:04 SPK\_1

Uma coisa que eu conversei lá com um sindicato, os técnicos de segurança público de trabalho, é que nada impede que a homologação sindical seja uma cláusula, viu, Marcos?

00:06:17 SPK\_1

Seja uma cláusula que seja inserida na convenção coletiva.

00:06:21 SPK\_2

É, né?

00:06:22 SPK\_2

Nós tivemos, doutor, essa cláusula, inclusive antes da reforma ela já estava inserida na nossa convenção.

00:06:29 SPK\_2

Mas aí, por inabilidade, não sei porque, eu não fui participar dessa negociação com os empregadores e essa cláusula foi suprimida, certo?

00:06:39 SPK\_2

E para nós, para mim, que estou aqui no sindicato agora e vejo com relevância que ela tivesse permanecido.

00:06:46 SPK\_1

É a próxima pergunta.

00:06:47 SPK\_1

Você entende que essa alteração relativa às homologações impactou a doação do sindicato junto aos trabalhadores de alguma forma?

00:06:58 SPK\_2

Sim, sim.

00:06:59 SPK\_2

Fica muito claro que a falta de obrigação da homologação do termo rescisório no

sindicato acarretou para os empregados uma insegurança no tocante as verbas que ele deveria receber.

00:07:17 SPK\_2

Com isso, nós tivemos aumento de contato de pessoas, de trabalhadores que tiveram seus termos rescindidos, sem que tivesse passado pelo sindicato, e apontando irregularidades.

00:07:30 SPK\_2

ainda que seja no segmento que tem uma supervisão do Tribunal de Justiça, como é o caso dos cartórios.

00:07:36 SPK\_2

Mesmo assim, ainda tem pessoas que reclamam, que apontem disso de irregularidade e dão ciência ao sindicato e procuramos resolver, via contato com o empregador, com o sindicato patronal, para eles tomarem ciência de como está se dando a ausência da homologação nos sindicatos.

00:08:00 SPK\_1

No que toca o número de ações propostas perante a Justiça do Trabalho, será que você tem como me dizer se houve alguma alteração no número de ações?

00:08:11 SPK\_2

Ações que tem a participação do sindicato, nós não tínhamos, mesmo antes da reforma, não tínhamos uma demanda de ações tramitando na Justiça do Trabalho ou em qualquer outra justiça, certo?

00:08:28 SPK\_2

de modo que após a reforma nós não pudemos perceber nenhuma alteração.

00:08:34 SPK\_1

E os trabalhadores que vinham para homologar e que havia alguma não conformidade, será que houve alguma mudança?

00:08:45 SPK\_2

O que tem acontecido é que, em razão da não mais obrigatoriedade da homologação, esses trabalhadores não têm a percepção que os seus direitos foram, de certo modo, violados e eles não têm aquele conhecimento de que há necessidade de buscar na justiça do trabalho, via sindicato ou via por um advogado da conveniência dele.

00:09:09 SPK\_2

creio que isso é um problema de não percepção dele, porque o empregador ele dá o termo rescisório como tudo ok, tudo pago, tudo certo, não lhe restando mais nada a receber.

00:09:21 SPK\_2

Embora nós enquanto sindicato sabemos que a coisa não acontece desse jeito e que por trás de certas regularidades no termo rescisório existem direitos que foram inobservados e que se o sindicato tivesse esse conhecimento dessa inobservância, nós poderíamos sim estar demandando ações no sentido de resguardar os direitos do trabalhador que foram violados.

00:09:50 SPK\_1



Você falou que vocês têm renovado as convenções coletivas.

00:09:54 SPK\_1

Você acha que houve alguma mudança no que toca a negociação coletiva depois da reforma?

00:10:00 SPK\_2

É, enquanto agente negociador que eu sou, o Marcos é, faz parte da comissão, após a reforma nós pudemos observar uma maior dificuldade na aprovação de algumas causas de interesse do trabalhador, certo?

00:10:19 SPK\_2

Há por parte dos empregadores uma resistência em inserir, em fazer constar na convenção coletiva alguns direitos, mesmo estando na legislação, mas que se colocássemos na convenção o trabalhador teria um conhecimento mais imediato.

00:10:38 SPK\_2

Mas essa resistência nós aqui tivemos, anualmente levamos algumas demandas para ser inserida e temos uma negativa por um subterfúgio que eles utilizam de que já estando na legislação não se faz necessário estar na convenção, coisa que nós discordamos veementemente.

00:10:59 SPK\_1

Você acha que a reforma deu mais tudo bem?

00:11:05 SPK\_1

Você acha que a reforma trouxe mais resistência para os empregadores em relação à negociação coletiva?

00:11:16 SPK\_2

Perfeitamente, nós aqui enquanto sindicato podemos perceber que após a reforma trabalhista os empregadores tiveram um semblante diferenciado no sentido de ter mais de ter mais vez, de ter mais, de estarem certo, de que eles poderiam fazer a coisa do jeito que eles achavam, que eram inobservando, muitas vezes, o que diz a legislação.

00:11:44 SPK\_2

Isso se dá em razão do movimento, como nós todos sabemos, que assolou o Brasil de 2010 pra cá.

00:11:51 SPK\_2

Então, sim, houve, sim, essa clara diferença no comportamento do empregador ao estabelecer normas coletivas com o sindicato, muitas vezes rejeitando e ignorando os apelos do sindicato com relação à exceção de normas que, segundo o sindicato, seriam de interesse do trabalhador.

00:12:10 SPK\_1

A próxima pergunta eu acho que já foi respondida, talvez você queira complementar.

00:12:14 SPK\_1

Como a revogação do imposto sindical impactou a atuação do sindicato.

00:12:21 SPK\_1

Você já falou aí, houve a demissão da moça.

00:12:27 SPK\_1

Posso dizer que houve uma significativa redução na receita do sindicato?

00:12:32 SPK\_2

Houve, sim.

00:12:33 SPK\_2

Consideravelmente.

00:12:35 SPK\_2

Sobretudo, as entidades sindicais de portes menores, após não mais a obrigação do imposto sindical, as entidades sindicais que no porte, especificamente no nosso caso, tiveram a sua receita vertiginosamente afetada.

00:12:54 SPK\_2

Posso citar um dado concreto?

00:12:57 SPK\_2

Nós tínhamos aqui em torno de uma arrecadação anual de imposto obrigatório entre 140 a 170 mil reais anuais.

00:13:05 SPK\_2

No primeiro ano pós-reforma, portanto 2018, 2019, 2018, talvez.

00:13:23 SPK\_1

Porque a reforma foi aprovada em novembro de 2017.

00:13:28 SPK\_2

Então, a arrecadação do exercício de 2018, ela caiu assombrosamente do patamar de valor 170 mil reais para 18 mil reais.

00:13:44 SPK\_2

em razão da reforma implantada, onde haveria a obrigatoriedade da opção prévia por escrita para fins da contribuição do imposto sindical.

00:14:00 SPK\_1

Hoje em dia, Nonato, quais são os mecanismos de sustentação financeira do sindicato?

00:14:06 SPK\_1

Você já falou aí da questão do pagamento da mensalidade dos sindicalizados, filiados.

00:14:16 SPK\_1

Tem mais algum...

00:14:18 SPK\_1

A convenção, ela prescreve alguma forma de financiamento, pronto.

00:14:27 SPK\_2

Após a reforma trabalhista, antes não era a nossa principal receita, era a taxa negocial instituída pelo processo de negociação coletiva.

00:14:39 SPK\_2

Apesar de ter havido aquela proibição, pós reforma trabalhista, prevista no 611B inciso 626, de que não poderia negociar em ata em assembleia da negociação coletiva nenhum desconto que fosse a título de qualquer contribuição, assistencial ou negocial.

00:15:02 SPK\_2

Certo?

00:15:03 SPK\_2

Diante disso, nós começamos a trabalhar mais a parte de conscientização do trabalhador da necessidade da manutenção do sindicato para que ele pudesse fazer a sua representação e com isso lhe garantisse melhores direitos ou senão manter aqueles que ele já tem para que não fosse suprimido de acordo com a vontade do empregador.

00:15:31 SPK\_2

Portanto, após a reforma, a nossa base de custeio passou a ser tão, e exclusivamente, a contribuição negocial, que mesmo assim não daria, não chegaria muito próximo do que se arrecadava antes do imposto autossindical obrigatório.

00:15:52 SPK\_1

Quanto é a taxa de contribuição negocial?

00:15:55 SPK\_2

A taxa negocial, hoje, ela vem sendo adequada anualmente dependendo do que foi de seguir na Assembleia, mas hoje é R\$ 55,00.

00:16:05 SPK\_2

Unificada, taxa única para todos.

00:16:08 SPK\_1

Você tem ideia de quantidade de arrecadação por ano?

00:16:13 SPK\_2

Pronto.

00:16:13 SPK\_2

A expectativa de receita é de R\$ 130 mil.

00:16:18 SPK\_2

Mas nós, a expectativa é de 130 mil e a realidade fica em torno de 34, no máximo 40 mil reais.

00:16:27 SPK\_2

O que daria apenas para pagar...

00:16:30 SPK\_2

Só taxa negocial.

00:16:31 SPK\_2

Só taxa negocial.

00:16:32 SPK\_1

Sem incluir a mensalidade.

00:16:34 SPK\_2

É, porque a mensalidade associada, acabei de falar, é irrisório ,insignificante por termos poucos associados.

00:16:45 SPK\_1

Tudo bem.

00:16:48 SPK\_1

Você acha que a reforma, levando em conta a vida dos trabalhadores, tá?

00:16:55 SPK\_2

Diga, professor.

00:16:57 SPK\_1

Pode ficar à vontade.

00:17:00 SPK\_1

Tá sendo bem rápido, até porque você está com tudo na ponta da língua.

00:17:07 SPK\_2

Eu tenho, doutor, aqui um raio-x dos cartões.

00:17:10 SPK\_2

Eu sou estudioso nessa área de cartões.

00:17:13 SPK\_2

Na realidade, eu tenho um histórico, eu gosto de dados, eu fui militante do PT da esquerda, eu tenho uma formação e eu sou contador, eu estou quase graduado em direito, tenho um escritório, mas eu me identifico mais com a causa sindical, entende?

00:17:32 SPK\_2

Voluntariamente.

00:17:34 SPK\_2

Aqui é voluntariamente.

00:17:36 SPK\_1

O trabalho...

00:17:39 SPK\_1

Vocês têm...

00:17:44 SPK\_1

diretores liberados, pagos.

00:17:46 SPK\_2

Pelo sindicato, não temos.

00:17:48 SPK\_2

Não temos, nós encontramos uma resistência muito grande no meio dos empregadores

de cartórios.

00:17:56 SPK\_2

Fico um tanto quanto surpreso, doutor, porque eles são operadores do direito, eles têm um conhecimento da legislação e impõem uma dificuldade muito grande em alguns assuntos da participação do sindicato e da do sindicato exercer o seu papel.

00:18:17 SPK\_1

No caso do Marcos aqui, ele não recebe nada pelo sindicato, continua trabalhando como sindicato, e aí trabalha, e quando pode, dá o turno aqui no sindicato.

00:18:33 SPK\_1

É isso?

00:18:33 SPK\_1

É isso.

00:18:35 SPK\_1

Eu queria saber, olha, se a reforma torna mais difícil de alguma forma a vida dos trabalhadores da base, no que ela mexeu com os trabalhadores?

00:18:50 SPK\_2

É uma pergunta crucial, doutor, e muito evidente no nosso dia a dia.

00:18:57 SPK\_2

Torna sim.

00:18:59 SPK\_2

A reforma trabalhista, ela torna...

00:19:02 SPK\_2

Na vida do trabalhador, ela implementa muitas dificuldades.

00:19:07 SPK\_2

onde ele possa buscar os seus direitos.

00:19:10 SPK\_2

A reforma trabalhista, como é de conhecimento de todos, ela limitou o direito de ação do trabalhador buscar, ela impôs o pagamento de honorários que antes não havia.

00:19:25 SPK\_2

Então, como todos nós sabemos, ela trouxe uma série de dificuldades para as entidades sindicais e, conseqüentemente, para os empregados.

00:19:36 SPK\_2

que vêem dificuldade e se sentem ameaçados, porque da forma como a reforma trabalhista foi propagada na mídia, colocava-se de que o trabalhador hoje não poderia mais recorrer à justiça do trabalho.

00:19:52 SPK\_2

Seu direito de ação estaria comprometido em razão de ele vir a ter que pagar honorário, se condenado e vir pagar, como de fato foi aprovado e hoje está

naquela dependência de...

00:20:03 SPK\_2  
Deixa eu só.

00:20:04 SPK\_1  
Fazer uma ressalva, tá?

00:20:06 SPK\_1  
Olha como o STF entendeu que o artigo 791-A, né, da nova CLT, vou chamar assim, a CLT pós-reforma, que trata dos honorários advocatícios, né, não vale, não tá valendo mais, mas veja, as pessoas continuam com medo, pra ver como a reforma impactou.

00:20:33 SPK\_2  
Sim, sim.

00:20:35 SPK\_2  
A reforma impactou nesse sentido, embora o STF tenha decidido que é um direito constitucional que não pode ser cerceado, direito de ação do trabalhador.

00:20:48 SPK\_2  
Então, mesmo assim, os trabalhadores se sentem ameaçados e isso inibe a vontade deles de ingressarem com ações pleiteando direitos que certamente estão sendo violados e o empregador propaga isso, que deixa muito claro que ele, indo atrás dos direitos, é quem vai pagar os honorários para o empregador.

00:21:13 SPK\_1  
O empregador não deixa isso claro, ele não faz esse esclarecimento.

00:21:17 SPK\_1  
Não faz.

00:21:21 SPK\_1  
E agora, olhando para as transformações no mundo do trabalho, o que mudou na vida dos trabalhadores?

00:21:29 SPK\_1  
A questão do teletrabalho, não sei se vocês a utilizam, a questão da tecnologia, o que mudou a vida do trabalhador do cartório?

00:21:45 SPK\_2  
Já por ser uma atividade cartorária que já faz uso reiterado da tecnologia, embora seja essa tecnologia é determinada pelo órgão maior, o CMJ, para os cartórios, houve uma transformação no meio de trabalho, no segmento cartório, com a implementação do trabalho remoto, certo?

00:22:13 SPK\_2  
Nós temos aqui situações que hoje o trabalhador é vinculado a um cartório aqui na capital, mas ele está trabalhando lá no interior.

00:22:22 SPK\_2  
em serviço remoto, em home office.

00:22:26 SPK\_2

E além da própria tecnologia que é inerente ao uso dos cartórios para que ele execute seus serviços determinados pelo poder público, após pandemia, após a reforma, houve sim um incremento nessas tecnologias e o trabalhador passou por um redimensionamento daquele trabalho que ele tinha antes, que até então nós tínhamos todos de que o empregado de cartório era um carimbador maluco de papel.

00:22:57 SPK\_2

Então, nós tivemos a mudança nessa vertente de que o trabalhador de cartório era um burocrata de carimbar papel.

00:23:09 SPK\_2

Tínhamos essa percepção.

00:23:11 SPK\_2

Pós-reforma, com o advento da tecnologia massivamente utilizada nos cartórios, estamos percebendo que o trabalhador está tendo a necessidade de se qualificar mais, de ter uma atualização dos seus currículos do ponto de vista tecnológico, pessoal ou social.

00:23:32 SPK\_2

E isso, de certo modo, traz ou deveria, em tese, trazer uma valorização para o trabalhador.

00:23:40 SPK\_2

Mas que, na realidade, do ponto de vista de direitos e salários, não conseguimos ainda perceber esse aumento de capacidade que o mercado requer para os trabalhadores de cartório.

00:23:56 SPK\_1

Existe peso da categoria profissional?

00:23:58 SPK\_2

Existe.

00:23:58 SPK\_2

Qual é o valor?

00:24:02 SPK\_2

O segmento de cartório, ele por ser modulado pelo Tribunal de Justiça e que para o sindicato, nós nos colocamos em uma situação muito difícil, porque o nosso pleito tem que ser coadunado com o que o Tribunal de Justiça pode liberar.

00:24:23 SPK\_2

Ainda que na legislação que rege os cartórios provimento 04/2023 diz que o delegatário, que é aquele que tem um serviço público delegado pelo Poder Público, deve observar todas as regras trabalhistas e que o Tribunal de Justiça não deve, ele não deve intervir nessa relação entre empregado e empregador, que seja resolvido mediante a aplicação da legislação trabalhista.

00:24:57 SPK\_2

Porém, as serventias, em sua maioria, elas são deficitárias, certo?

00:25:04 SPK\_2

E muitas delas, nós temos hoje dados.

00:25:08 SPK\_1

Deficitárias, ou seja, elas não se pagam.

00:25:10 SPK\_2

Não, não, não oferecem receita capaz de pagar um empregado.

00:25:15 SPK\_2

Nós temos hoje no estado de Ceará 162 serventias sem nenhum empregado.

00:25:21 SPK\_2

162?

00:25:21 SPK\_2

162.

00:25:21 SPK\_1

Só o tabelião que trabalha, né?

00:25:24 SPK\_2

Só o tabelião.

00:25:24 SPK\_1

E às vezes alguma pessoa da família...

00:25:26 SPK\_2

Nós temos...

00:25:31 SPK\_2

Nós temos 299 serventias com até 3 empregados.

00:25:37 SPK\_2

299 serventias com até 3 empregados.

00:25:40 SPK\_2

Entre 4 e 15 empregados, nós temos 130 serventias.

00:25:51 SPK\_2

E esse número de trabalhadores nessa faixa é o maior número de trabalhadores alocados por faixa de empregados.

00:26:00 SPK\_2

Nós temos 786 empregados, o que representa aí 60% do...

00:26:07 SPK\_2

40% do total, do número total, apenas nessa faixa de 4 a 15 empregados.

00:26:14 SPK\_2

E nós temos 18 cartórios, 18 empregadores que têm até 40 empregados e temos 5 empregadores que tem acima de 40 empregados, esses 5 aqui na capital.

00:26:27 SPK\_1

E o piso, como fica?



00:26:30 SPK\_2

O piso salarial, essa última correção negociada, esse piso foi estabelecido exatamente por essas faixas de empregados, levando em consideração a incapacidade desses empregadores com menos empregados, uma serventia de menor porte, sem receita, poder arcar com um piso que fosse o mesmo para toda a base do Ceará.

00:26:53 SPK\_2

Fortaleza tem um piso, o interior do Ceará com até três empregados não poderia arcar com um piso igual ao da capital que tem um fluxo de recursos nos cartórios, um movimentado muito maior.

00:27:11 SPK\_2

Nós temos cinco faixas de piso salarial aqui na nossa convenção.

00:27:16 SPK\_2

que vai desde a primeira faixa para o empregador, que tem até três empregados, para acomodar.

00:27:24 SPK\_2

São, em toda a sua maioria, cartórios do interior do estado, distritos, onde a pessoa tem a sua moradia próxima, não paga transporte, vai almoçar em casa.

00:27:36 SPK\_2

Então, há essa...

00:27:40 SPK\_2

Essa forma de tentar adequar a situação e ir seguindo aquilo que o Tribunal de Justiça determina.

00:27:49 SPK\_2

A serventia não pode gastar, não pode ter despesa além do que ela possa arrecadar.

00:27:56 SPK\_2

Com relação aos demais pisos, ele é gradativo, chegando ao último piso aqui na capital, que na última negociação, nós tivemos um aumento que foi aplicado de certo modo considerável que esteja acima dos demais sindicatos negociados, 12,76% no piso aqui da capital.

00:28:19 SPK\_2

Para nós não deixou de ser uma conquista porque os sindicatos com as mãos eles estariam negociando a sua convenção coletiva nos primeiros meses do ano com o INPC acumulado em torno de 3,71 que foi no dezembro, o de maio agora foi 3,23, o INPC acumulado, e nós fechamos para vigência a partir do 1º de maio, com um percentual de reajustes de 12,76%, saindo em valores concretos de 1.390 reais em dezembro de 2023, para R\$ 1.560,00 a partir de 1º de maio, com vigência até 30 de abril de 2025.

00:29:10 SPK\_1

Essa é a última pergunta mesmo, eu vou dirigir ao Marcos.

00:29:16 SPK\_1

Marcos, eu queria saber se existe alguma iniciativa que toca a formação sindical.

00:29:22 SPK\_1

O que é a formação sindical?

00:29:24 SPK\_1

É a divulgação do sindicalismo, é conversar.

00:29:28 SPK\_2

Com os novos, pode fazer intervenção?

00:29:30 SPK\_1

Pode, pode sim.

00:29:33 SPK\_1

Ele responde e você complementa.

00:29:35 SPK\_1

A intervenção, sim, mas é os contatos, né?

00:29:40 SPK\_1

A gente...

00:29:43 SPK\_1

E intervenção é ser funcionário de cartório, né?

00:29:47 SPK\_1

Não tem uma exigência pra ser...

00:29:51 SPK\_1

A minha questão toda é como é que vocês vão formando os novos sindicalistas, os colegas que daqui a 20, 30 anos vão substituir vocês?

00:30:02 SPK\_1

O problema do nosso sindicato é que nem todos querem.

00:30:08 SPK\_1

Nem todos querem ser presidente, nem todos querem ser presidente.

00:30:11 SPK\_1

Tem que procurar.

00:30:13 SPK\_1

Às vezes, tem gente que permanece no cargo, mas que é normal.

00:30:20 SPK\_1

quase um príncipe, porque não tem outros colegas pra sustentar aí tem salário, quer dizer pro lado que você vai ganhar, porque eles acham que é só beleza, tu recebe o dinheiro e mora

00:30:40 SPK\_1

A real história é essa.

00:30:41 SPK\_1

É muito trabalho, muito esforço.

00:30:43 SPK\_1

Reuniões, você vai à reunião pra negociar.

00:30:46 SPK\_1

Eu, nonato, a gente chama alguém pra chegar.

00:30:49 SPK\_1

E, às vezes, só vai a gente.

00:30:50 SPK\_1

Eu e ele.

00:30:51 SPK\_1

Eu entendo.

00:30:52 SPK\_1

A diretoria existe.

00:30:54 SPK\_1

São quantos na diretoria?

00:30:56 SPK\_1

São...

00:30:56 SPK\_1

Sete.

00:30:57 SPK\_1

Sete?

00:30:58 SPK\_1

Sete.

00:30:58 SPK\_1

Mais uns substituintes, né?

00:31:01 SPK\_1

Pois não, pois não, nonato.

00:31:05 SPK\_2

Com relação às perspectivas de formação sindical nesse segmento, nós enquanto sindicato temos uma dificuldade de formar novos dirigentes sindicais pela falta de uma estrutura, inclusive a partir das federações, que não oferta cursos, treinamento, para que possamos encaminhar os nossos trabalhadores para um curso de formação sindical.

00:31:36 SPK\_2

Nós somos filiados à federação, confederação e central sindical, mas nós não temos, partindo da federação, das entidades de legal superior, um trabalho que possa ser contínuo, no sentido de formação de base, para que esse trabalhador se integre ao nosso quadro da diretoria.

00:31:58 SPK\_2

E o que nós aqui, enquanto sindicato, o sindicato dos empregados de cartório, tentamos fazer, ainda que de modo paliativo, é estar enviando, está oportunizando, disponibilizando nossos meios de comunicação social, nas nossas redes sociais, por e-mail, pelo WhatsApp, cursos virtuais que nós captamos pelo Brasil, onde esse trabalhador possa tirar, ter uma noção do que é um curso de formação sindical, o que é ser um dirigente sindical, e com isso venha a suprir a ausência dessa lacuna deixada pelas entidades de grau superior, e que isso já foi motivo de reclamação deste sindicato para a federação, e não há, por parte da federação, esse engajamento de propiciar aos sindicatos filiados à federação e entidades de grau superior, no sentido de oportunizar a esses trabalhadores da base, no nosso caso aqui do sindicato, cursos com que ele tivesse uma percepção do que é o movimento sindical, da importância do sindicato e que esse treinamento, o resultado desse treinamento fosse aproveitado neste sindicato.

00:33:25 SPK\_2

ele integrando o quadro da diretoria social do nosso sindicato.

00:33:29 SPK\_2

Portanto, não há esse trabalho desenvolvido pelas entidades superiores, ficando a nosso cargo medidas paliativas, como, por exemplo, oferta de material, de cursos online, de material PDF, do que seria um dirigente sindical, um curso de formação sindical, ainda que em vias não normais.

00:33:54 SPK\_1

Qual é a central sindical a que vocês são filiados?

00:33:57 SPK\_2

A nossa central sindical é a Central Única dos Trabalhadores, a nossa confederação é a CONTRAX, a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviço no âmbito da CUT, e a nossa federação é a Federação dos Trabalhadores do Comércio e Serviço do Estado do Ceará, a FETRAS.

00:34:18 SPK\_1

Faltou falar alguma coisa sobre a reforma?

00:34:21 SPK\_1

É a última pergunta, se você gostaria de acrescentar alguma coisa.

00:34:30 SPK\_2

Sobre a reforma, eu creio que faltaria falar era a necessidade de uma adequação da reforma, até porque ela foi feita em um momento brusco, não houve um período de transição, os sindicatos foram pegues de surpresa de um ano para o outro, tendo a sua estrutura completamente precarizada, a atuação do sindicato comprometida.

00:34:58 SPK\_2

Então, esta entidade sindical espera que por todos os males que a reforma trabalhista trouxe para os trabalhadores, para o sindicato, para a entidade sindical, esperaria que houvesse um movimento no Congresso para refazer esse movimento que foi imposto de uma forma brusca, de uma forma sem haver a participação dos trabalhadores, e que tem levado os sindicatos, muitos deles, ao fechamento e o trabalhador ao desamparo, deixando ele muito distante dos seus

direitos e que a representação do sindicato nesse momento seria imprescindível para que houvesse a garantia desse direito ao sindicato.

00:35:46 SPK\_2

Então, esse sindicato entende, essa entidade sindical entende que há uma necessidade de uma adequação da reforma trabalhista como foi aprovada para novos planos, para novas formas, levando com que os sindicatos não sejam na sua totalidade, extintos, comprometidos e o trabalhador prejudicado.

00:36:13 SPK\_2

Então, essa é uma esperança que as entidades sindicais falam por essa.

00:36:19 SPK\_2

Nós temos no Congresso de aprovar uma reforma, como por exemplo, o custeio do segmento sindical, ainda que não obrigatório, mas de forma mais pautada na decisão entre trabalhador e sindicato, como tem proposta aí no Congresso, nesse sentido, mas da forma como está, os sindicatos têm enfrentado problemas que, com a continuidade, certamente haverá o fechamento e o comprometimento da representação dos direitos dos seus trabalhadores, conseqüentemente representados.

00:36:57 SPK\_1

Você deixa eu acrescentar alguma coisa, Marcos?

00:37:01 SPK\_1

Está tudo bem?

00:37:09 SPK\_1

Eu gostaria muito de agradecer pela entrevista, foi uma entrevista rápida, mas muito rica, cheia de conteúdo, e foi rápida porque, como eu falei, as coisas já estavam na ponta da lista, tá bom?

00:37:23 SPK\_2

Como eu falei, pessoal, eu vou pra mesa de negociação, eu não vou negociar, eu que negocio, o marco da legitimidade, mas eu não vou negociar com achismo, com chute, meu tudo é fundamentado em dados.

00:37:37 SPK\_2

Certa feita, nós estávamos numa negociação lá, numa mesa de negociação durante a pandemia, aí a presidente da Noreg queria, porque queria, postergar a convenção até então existente, nos mesmos moldes, sem nenhum acréscimo, em razão da pandemia e que os empregadores estariam sacrificados e devendo, devendo, pegando empréstimo para pagar.

00:38:02 SPK\_2

E eu faço um acompanhamento permanente de faturamento, todos esses dados são do Conselho Nacional de Justiça.

00:38:09 SPK\_2

Eu tenho a evolução de quantidade de empregado, de serventias vagas, de faturamento, então eu tenho tudo isso.

00:38:17 SPK\_2

Aí ela me disse, olha, nós não podemos continuar com uma convenção, haja vista,

o pessoal está.

00:38:23 SPK\_2

Eu disse, doutora, mas isso deve ser, de certo modo, pontual.

00:38:26 SPK\_2

Não, todos.

00:38:29 SPK\_2

Aí ela reiterou, disse, doutora, pois a sua informação, para minha surpresa, não bate com os nomes que eu tenho aqui.

00:38:37 SPK\_2

E isso já quase saindo da pandemia.

00:38:39 SPK\_2

Aí ela disse, quais os nomes que você tem aqui?

00:38:42 SPK\_2

Os cartórios tiveram aumento de receita de 34% nesse ano.

00:38:48 SPK\_2

Foi o máximo.

00:38:50 SPK\_2

De onde você tirou esses números?

00:38:51 SPK\_2

Estão todos disponibilizados no Conselho Nacional de Justiça.

00:38:56 SPK\_2

Agora, nós negociamos uma cláusula que nos enfrenta uma resistência muito grande.

00:39:02 SPK\_2

Eu fico admirado porque o pessoal tem o conhecimento da lei, são operadores de direito, trabalham com poder público, mas são descumpridores da legislação.

00:39:14 SPK\_2

Descumpridores.

00:39:15 SPK\_1

Talvez até por isso, né?

00:39:17 SPK\_1

Às vezes você é tabelião, você entende da lei, aí você se coloca numa posição superior, né?

00:39:26 SPK\_2

Ah, doutor, aquela imagem de um tabelião ser aquela pessoa patriarcal, né?

00:39:34 SPK\_2

Que o que ele diz é aquilo que não pode ser questionado e essa imagem está muito impregnada, no trabalhador, interior à fora.

00:39:43 SPK\_2

Nós procuramos, eu tenho aqui, eu tenho aqui o contato direto com toda essa base.

00:39:49 SPK\_2

Se eu quiser aqui escolher um cartório de qualquer interior do Ceará e dar ciência de um fato para os trabalhadores, eu tenho aqui todo o cadastro deles.

00:39:57 SPK\_2

Eu tenho aqui, se eu quero dar ciência aos empregadores da região do Cariri, eu tenho aqui, até porque o Tribunal de Justiça obriga de disponibilizar o WhatsApp, eu já tenho todo esse controle, mas nós enfrentamos uma dificuldade de lidar com esses empregadores, e pra mim eu fico surpreso porque eles são operadores do direito, tem um conhecimento da lei.

00:40:21 SPK\_2

Então assim, nós enfrentamos todo ano quando vamos pra negociação, uma dificuldade muito grande, sabe?

00:40:27 SPK\_2

Uma dificuldade muito grande.

00:40:28 SPK\_1

Eu vou só encerrar aqui, isso não importa.

LEGENDA:

SPK\_1: Entrevistador;

SPK\_2: Entrevistado 2;

SPK\_3: Entrevistado 2'.

**ANEXO I – ENTREVISTA 03 - SINDICATO CAPITAL E REGIÃO METROPOLITANA**



00:00:00 SPK\_1  
Sebastião.

00:00:02 SPK\_1  
Sebastião, você pode me dizer o nome completo do sindicato?

00:00:05 SPK\_2  
Sindicato dos Empregados do Comércio de Fortaleza, Eusébio .

00:00:12 SPK\_2  
Sindicato dos Empregados do Comércio de Fortaleza, Aquiraz, Eusébio, Cascavel, Pindoretama e Beberibe.

00:00:20 SPK\_2  
Agora a gente representa todos esses municípios.

00:00:23 SPK\_1  
São quantos municípios?

00:00:25 SPK\_1  
São sete, né?

00:00:26 SPK\_1  
São sete, seis municípios.

00:00:28 SPK\_2  
Seis municípios com fortaleza.

00:00:31 SPK\_1  
E o número de trabalhadores representados, você tem ideia?

00:00:38 SPK\_2  
O último levantamento que a gente fez, a gente tinha em torno de 80 mil trabalhadores.

00:00:45 SPK\_2  
É claro que nós temos 80 mil trabalhadores, se eu não me engano, agora nove ou são dez convenções que tem diversificada.

00:00:56 SPK\_2  
Tem a de farmácia, a do atacadista, a do Sindiloja, a de livro e por aí vai.

00:01:03 SPK\_2  
Então, ela não é uma convenção única.

00:01:06 SPK\_2  
Tem duas convenções que são niveladas, que é o Sindiloja e o Sindimac, que é o material.

00:01:12 SPK\_1  
Então, são 80 mil representados e oito ou nove convenções, não é isso?

00:01:20 SPK\_2  
Oito ou nove convenções.

00:01:21 SPK\_1

Em vigor.

00:01:23 SPK\_1

É.

00:01:23 SPK\_1

E você tem ideia do número de sindicalizados?

00:01:28 SPK\_2

O número de sindicalizados hoje a gente tem em média entre ativos individual, em folha e aposentado, oito mil trabalhadores sindicalizados.

00:01:41 SPK\_1

Oito mil sindicalizados.

00:01:44 SPK\_1

E é um número expressivo, né?

00:01:47 SPK\_2

É um número que a gente considera que, para os membros do país, ele deveria ser um pouco melhor.

00:01:55 SPK\_2

Mas, em virtude do momento que nós estamos vivendo, da dificuldade da pandemia, da própria reforma trabalhista, isso distanciou muito o trabalhador do sindicato.

00:02:07 SPK\_1

O valor da mensalidade, qual é?

00:02:09 SPK\_2

1%.

00:02:10 SPK\_2

2% do salário mínimo.

00:02:12 SPK\_2

2% do salário mínimo, certo.

00:02:14 SPK\_2

Dá cerca de R\$ 30,00 aí?

00:02:14 SPK\_1

É R\$ 28,00 e uns quebradinhos.

00:02:17 SPK\_1

É porque tem sindicato que...

00:02:25 SPK\_2

Cobra porcentagem em cima do piso da categoria ou da remuneração da pessoa.

00:02:30 SPK\_2

Nós cobramos 2% em cima do salário mínimo nacional.

00:02:35 SPK\_1  
Certo.

00:02:37 SPK\_1  
E é vinculado a qual central sindical?

00:02:40 SPK\_2  
Nós somos vinculados a CUT, a Central Única dos Trabalhadores.

00:02:46 SPK\_1  
Agora, entrando na reforma, eu queria saber qual a norma da reforma que mais impactou, quais as normas que mais impactaram a atuação do sindicato?

00:02:59 SPK\_2  
Assim, eu não poderia esconder, eu não gosto muito, vou dizer um pensamento meu, aqui tem uma direção de 40 diretores e todos os diretores não têm a obrigação de pensar iguais, né?

00:03:11 SPK\_2  
Mas a gente faz um debate e chega numa o processo de que tais pontos x foi muito prejudicado.

00:03:19 SPK\_2  
Se eu pego em consideração ao movimento sindical, de uma forma em geral, o ponto da reforma que mais impactou negativamente foi justamente o fim da contribuição sindical obrigatória.

00:03:34 SPK\_2  
Não é o fim do imposto de qualquer forma.

00:03:36 SPK\_2  
Não acabou com a contribuição, acabou com a obrigatoriedade.

00:03:40 SPK\_2  
Sebastião, por que essa questão financeira atingiu o sindicato?

00:03:45 SPK\_2  
Já está dizendo que é uma questão financeira?

00:03:48 SPK\_2  
Tomando como base esse sindicato, nós, quando a gente assumiu aqui em 2018, tínhamos 4 milhões de imposto sindical.

00:03:58 SPK\_2  
No ano em que a gente assumiu, o faturamento anual do imposto sindical era 4 milhões.

00:04:05 SPK\_2  
No ano que a gente assumiu, após a reforma, a gente recebeu R\$ 800, menos de R\$ 1.000,00.

00:04:13 SPK\_2

De R\$ 4 milhões, veja a queda.

00:04:15 SPK\_2

Como é que não impacta?

00:04:17 SPK\_2

Como é que faz luta?

00:04:18 SPK\_2

Como é que faz organização sindical dessa maneira, sem dinheiro?

00:04:22 SPK\_2

Nós tivemos que nos reinventarmos.

00:04:26 SPK\_1

Houve mudança no que toca ao número de homologações de decisões contratuais perante o sindicato?

00:04:35 SPK\_2

Esse é um ponto da reforma que eu, que estou presidente, tenho batido bastante.

00:04:41 SPK\_2

Eu acho que a homologação no sindicato é diferente, inclusive, da questão da assistência gratuita do trabalhador.

00:04:50 SPK\_2

Essa assistência, quando tinha homologação no sindicato, a gente tinha o dever e a obrigação de fazer os cálculos, a conferência antes do trabalhador sair, gratuito.

00:05:02 SPK\_2

Hoje a gente perdeu essa assistência justamente pelo fim da homologação no sindicato.

00:05:08 SPK\_2

E é um prejuízo grande para o trabalhador.

00:05:11 SPK\_2

Em relação a sua pergunta, os números por si só, já dizem, nós tínhamos em média 200 homologações dia no sindicato.

00:05:23 SPK\_2

Hoje nós temos em média entre 3 e 5 homologações no sindicato.

00:05:29 SPK\_1

Essas 3 ou 5 são homologações espontâneas, né?

00:05:34 SPK\_2

Espontâneas, homologações espontâneas.

00:05:36 SPK\_2

E o pessoal que nos procura ... bom, o pessoal, trabalhadores, o formato de cálculo ele é bem maior do que o número de homologações que a gente tem.

00:05:48 SPK\_1

As pessoas vêm até aqui para meio que conferir os cálculos, né?

00:06:01 SPK\_2

A obrigatoriedade de sendo sindicalizado.

00:06:03 SPK\_2

A empresa faz o que quer no escritório, no chão da fábrica, da loja.

00:06:08 SPK\_1

E a viabilidade, Sebastião, de colocar nessas convenções coletivas uma cláusula que diga da obrigatoriedade de comparecer um sindicalizado para um homologado.

00:06:21 SPK\_2

Toda negociação existe dois lados, o patronal e o laboral.

00:06:26 SPK\_2

O desejo nosso é que ele continuasse, essa cláusula continuasse na convenção coletiva, deixando que seria obrigatória a homologação do nosso sindicato.

00:06:39 SPK\_2

Nós, inclusive, fizemos isso com o Sindiloja, mas o patronal não aceita de maneira nenhuma e nós colocamos a assistência totalmente gratuita.

00:06:50 SPK\_2

mas houve uma resistência muito grande por parte do patronal e a gente não conseguiu manter a cláusula.

00:06:57 SPK\_1

Mesmo sendo gratuita?

00:06:58 SPK\_2

Mesmo sendo gratuita.

00:07:02 SPK\_1

Você acha que essa alteração na questão das homologações, que não é mais obrigatória, isso altera a relação dos sindicatos junto aos trabalhadores?

00:07:15 SPK\_2

Altera.

00:07:17 SPK\_2

Altera porque não sendo obrigatório, o trabalhador se sente muito prejudicado.

00:07:27 SPK\_2

E ele, ao se sentir prejudicado, ele não tem a quem procurar, por mais que ele venha ao seu sindicato e daqui saia com o formulário oficial do sindicato, com cálculo feito e tudo.

00:07:40 SPK\_2

Os empregadores, isso daí não serve de nada, porque a reforma tirou essa obrigação.

00:07:46 SPK\_2

E aí, qual é o caminho?

00:07:48 SPK\_2

Direito de ação; ou questiona na justiça, ou recebe do jeito que está, ou então fica sem receber.

00:07:55 SPK\_2

Então, foi muito prejudicial.

00:07:58 SPK\_1

Será que houve mudança no número de ações propostas na Justiça do Trabalho?

00:08:03 SPK\_1

É a próxima pergunta.

00:08:05 SPK\_1

Se houve mudança no que toca ao número de ações propostas na Justiça do Trabalho.

00:08:13 SPK\_2

Em relação à reforma, né?

00:08:16 SPK\_2

Esse ponto também, assim, eu tenho muito analisado o ponto no tocante a essa questão das ações na justiça do trabalho, pós-reforma.

00:08:29 SPK\_2

Eu diria que o intuito da reforma, quando o legislador original fez o projeto, seria...

00:08:37 SPK\_2

A fundamentação era a geração de emprego.

00:08:40 SPK\_2

Eu acho que a fundamentação e o desafogamento da justiça do trabalho, eles tinham esse mix de fundamentação.

00:08:47 SPK\_2

Eu acho que o principal ponto de vista meu seria atacar a justiça do trabalho.

00:08:55 SPK\_2

Esse seria um ponto fundamental, porque se a gente olhar a questão da geração de emprego, não gerou nada de emprego.

00:09:04 SPK\_2

que viesse a não ser o famoso bico que é o trabalho intermitente, um trabalho altamente complicado, uma forma de trabalho altamente complicado que veio dentro da reforma.

00:09:16 SPK\_2

Mas reduziu essa questão das ações, de priori, no início da implementação da reforma, a gente sabe que os números mostraram que reduziram.

00:09:27 SPK\_2

Reduziram por quê?

00:09:29 SPK\_2

Por efeito da reforma?

00:09:31 SPK\_2

Por força da reforma?

00:09:33 SPK\_2

Não.

00:09:33 SPK\_2

Muito pelo contrário.

00:09:35 SPK\_2

Pela assistência que deixou de ser gratuita e passou a ser a parte perdedora a pagar.

00:09:43 SPK\_2

Ou seja, a reforma trouxe um percentual que só teria acesso às justiças gratuitas até 1.650 ou 30% do teto do INSS.

00:09:54 SPK\_2

O trabalhador se recuou, já estava numa posição muito vulnerável e com essa obrigação de pagar, o medo de perder uma causa, ele ficou restrito.

00:10:07 SPK\_2

Além disso, não era só pagar o horário, não era só pagar a questão, tinha as custas processuais.

00:10:15 SPK\_2

Então, ficou muito caro para o trabalhador.

00:10:20 SPK\_1

E nas negociações coletivas, você percebe uma mudança no que toca o patronato depois da reforma?

00:10:28 SPK\_1

Foi mais fácil negociar?

00:10:30 SPK\_1

Foi mais difícil?

00:10:31 SPK\_1

Ou tudo permaneceu no mesmo?

00:10:33 SPK\_2

A reforma trabalhista no que toca às negociações, ela mudou radicalmente.

00:10:41 SPK\_2

Porque antes da reforma, o patronal ficava um pouco restrito.

00:10:48 SPK\_2

A nossas pautas eram mais atendidas.

00:10:50 SPK\_2

O que a gente reivindicava não deixava de ser discutido.

00:10:54 SPK\_2

Era muito mais fácil o atendimento antes da reforma do que agora.

00:10:58 SPK\_2

Eles, logo na implementação da reforma, o patronal, achava que, não, eu estou protegido pela reforma, eu não tenho obrigação de negociar, então eu não quero negociar.

00:11:12 SPK\_2

É tanto que nós tivemos trabalho para negociar.

00:11:15 SPK\_2

a primeira convenção, após a reforma, nós passamos quatro meses.

00:11:19 SPK\_2

E com o fim da ultratividade, aquilo que estava garantido na convenção como vale a alimentação e por questões de ética eu não vou citar, mas muitas empresas deixaram no período de quatro meses de pagar aos trabalhadores o vale a alimentação, uma coisa básica e necessária.

00:11:39 SPK\_1

A norma que veio depois, ela contemplou esse período de quatro meses?

00:11:44 SPK\_2

No fechamento da convenção, a gente garante um parágrafo dentro da comissão que o retroativo, tudo que seja, seja de salários, seja de causas econômicas, serão todas pagas.

00:11:59 SPK\_1

Pelo menos isso, né?

00:12:00 SPK\_2

Exatamente.

00:12:01 SPK\_1

E aí eu já até te perguntei, mas eu queria detalhar, a pergunta é como a revogação do imposto impactou, o imposto sindical obrigatório, como ela impactou a atuação do sindicato?

00:12:17 SPK\_1

Eu queria saber, por exemplo, houve mudança no número de empregados?

00:12:23 SPK\_1

Houve mudança no número de eventos que vocês fazem, por exemplo?

00:12:28 SPK\_2

Assim, no número de empregados se for no tocante às entidades sindicais.

00:12:34 SPK\_1

Empregados mesmos, como vocês.



00:12:37 SPK\_2

Eu posso lhe dizer com segurança, eu acompanho a questão nacional, em virtude de eu estar há muito tempo, eu era dirigente da Central de Trabalhadores e da nossa confederação, a Contrax, e a gente fazia um levantamento no Brasil inteiro...todas as entidades sindicais reduziram drasticamente o número de funcionários, porque não tinha como se manter.

00:13:06 SPK\_2

Eu vou dar um exemplo caseiro.

00:13:08 SPK\_2

O nosso sindicato tinha 80 funcionários.

00:13:12 SPK\_2

Hoje nós temos 24 funcionários.

00:13:17 SPK\_2

A gente tinha uma direção que, de certa forma, precisava se manter.

00:13:22 SPK\_2

Tinha uma ajuda de custo.

00:13:24 SPK\_2

nós tivemos que reduzir 70% para que os pais de família pudessem também manter sua família.

00:13:31 SPK\_2

Então, impactou muito na redução.

00:13:34 SPK\_2

Nessa questão das atividades em si, que você me perguntou, eu acho que foi a parte mais prejudicada.

00:13:42 SPK\_2

Porque, como eu disse no início, não se faz luta sem recurso.

00:13:48 SPK\_2

Se eu vou fazer uma mobilização, se eu vou fazer um ato, uma reivindicação, qualquer coisa, se eu vou fazer uma negociação, eu preciso fazer campanha salarial, eu preciso ter alimento, eu preciso ter água, eu preciso ter estrutura, eu preciso ter um carro de som.

00:14:05 SPK\_2

Então, tudo isso impactou.

00:14:08 SPK\_2

Ficou muito difícil da gente fazer...

00:14:10 SPK\_2

Sebastião, quem perdeu?

00:14:12 SPK\_2

foi a direção do sindicato? Eu não diria isso que nós fomos o maior prejudicado.

00:14:18 SPK\_2

Eu diria que, entre partes, mesmo faltando compreensão, o maior prejudicado foi o trabalhador, porque com isso o poder de negociar reduziu.

00:14:29 SPK\_2

e quando se reduz o poder da negociação, as convenções não saem como eram antes.

00:14:37 SPK\_1

Hoje, Sebastião, quais são os mecanismos de sustentação financeira do sindicato?

00:14:43 SPK\_1

você já falou da mensalidade, que é cobrada dos filiados, dos sindicalizados.

00:14:49 SPK\_1

Vocês têm algum mecanismo nas convenções de pagamento?

00:14:56 SPK\_2

Temos dois mecanismos na convenção.

00:14:59 SPK\_2

Vou falar um pouquinho mais assim.

00:15:01 SPK\_2

Essa questão da sustentação do sindicato.

00:15:04 SPK\_2

Sebastião, você hoje é totalmente favorável à volta do imposto sindical?

00:15:10 SPK\_2

Aqui, sendo muito sincero, eu faço já essa discussão.

00:15:13 SPK\_2

Aonde eu estou, em qualquer forum, dentro do sindicato, na central, na Federação, na Confederação... eu sou contra.

00:15:20 SPK\_2

A volta do imposto sindical obrigatório, eu sou contra.

00:15:25 SPK\_2

Eu acho que nós sofremos um impacto muito grande, grande mesmo, mas a gente aprendeu a buscar recursos para que a gente não faltasse com a luta da categoria.

00:15:38 SPK\_2

Foram projetos, nós temos uma clínica aqui que tem a parte odontológica e tem a parte de consulta.

00:15:47 SPK\_2

Essa clínica nós conseguimos, um empresário de São Paulo, em 45 dias nós construímos a clínica.

00:15:55 SPK\_2

Quanto custa para o trabalhador fazer um canal, uma obturação, uma extração, uma

limpeza?

00:16:02 SPK\_2  
Zero.

00:16:03 SPK\_2  
Ele precisa ser sindicalizado?

00:16:05 SPK\_2  
Não.

00:16:06 SPK\_2  
Nós atendemos.

00:16:08 SPK\_2  
Dentro desse projeto que é chamado Saúde do Empregado.

00:16:11 SPK\_2  
Mas, Sebastião, quem banca esse projeto?

00:16:14 SPK\_2  
É um dos meios que está na convenção.

00:16:17 SPK\_2  
Saúde do empregado.

00:16:18 SPK\_2  
Hoje, se eu não me engano, é R\$21,00 e alguns centavos.

00:16:22 SPK\_2  
O primeiro ano da implementação, o trabalhador pagava R\$18,00 na sua implementação.

00:16:28 SPK\_2  
Nós tivemos aqui uma enxurrada, tivemos a imprensa, tivemos...

00:16:32 SPK\_2  
8 mil oposições por dia dentro do sindicato.

00:16:36 SPK\_2  
Mas a gente falou ...

00:16:38 SPK1 oposições no sentido de não autorizar.

00:16:39 SPK\_2  
De não autorizar, entregando a carta que não podia e tal.

00:16:43 SPK\_2  
Recebemos mais de 30 mil oposições.

00:16:46 SPK\_2  
Beleza, bancamos o projeto no primeiro ano.

00:16:50 SPK\_2

No segundo ano, através da luta um pouco mais fortalecida, fomos pra cima aí de quem vai pagar é você, patrão.

00:16:58 SPK\_2

E aí nós conseguimos colocar na convenção que o empregador iria bancar esta cláusula porque era bom para o trabalhador e era bom para a empresa.

00:17:10 SPK\_2

Hoje o pessoal tem além da odontologia que eu lhe falei, tem o pediatra, clínico geral, o oftalmologista e o ginecologista pagando quanto?

00:17:21 SPK\_2

Zero.

00:17:22 SPK\_2

pagando zero.

00:17:24 SPK\_2

E o dependente dele paga por um canal R\$ 30,00 por sessão, que nas duas sessões vai dar R\$ 80,00.

00:17:33 SPK\_2

Vai dar R\$ 60,00.

00:17:34 SPK\_2

Tudo de primeira qualidade.

00:17:35 SPK\_1

Então, só pra ver se eu entendi, existe aí um desconto que é R\$ 20,00, R\$ 21,00 dos trabalhadores, né?

00:17:42 SPK\_2

Não.

00:17:43 SPK\_2

A empresa banca.

00:17:46 SPK\_2

É o empregador do primeiro ano, esse.

00:17:49 SPK\_1

Desconto...

00:17:49 SPK\_1

Por atendimento, é?

00:17:51 SPK\_2

Não.

00:17:52 SPK\_2

Não, é por trabalhador lá na empresa, lá na cláusula, é convencionado.

00:17:57 SPK\_2

Primeiro ano era descontado do trabalhador.

00:18:00 SPK\_2

No segundo ano nós dizemos, não, agora é hora da luta, é hora da gente colocar na convenção como um benefício para a categoria.

00:18:09 SPK\_2

E isso está posto lá.

00:18:11 SPK\_2

Além desse projeto, na questão da sustentação, isso aí deixa pra gente que não tem o que esconder aqui é transparente.

00:18:20 SPK\_2

Deixa pra gente 65 mil por mês.

00:18:22 SPK\_2

Por quê?

00:18:23 SPK\_2

A clínica, apesar do projeto nosso, ela tem a administração própria, certo?

00:18:28 SPK\_2

Ela não tem nada a ver com a administração do sindicato.

00:18:31 SPK\_2

Deixa 65 pra gente, o resto é do empresário pra pagar aí os serviços.

00:18:37 SPK\_2

O outro projeto que nós acabamos de fazer é a questão do plano de saúde Hapvida.

00:18:43 SPK\_2

Nós conversamos um ano e meio com uma corretora e chegamos num potencial de ter uma proposta ideal para o trabalhador que fosse mais acessível.

00:18:55 SPK\_2

Nós começamos com uma meta de 3 mil para implementar a proposta e hoje estamos em 12 mil vidas.

00:19:02 SPK\_2

12 mil vidas hoje é a receita maior do sindicato.

00:19:09 SPK\_2

É um plano de saúde que ele De zero, é faixa única, sem carência, sem coparticipação.

00:19:16 SPK\_2

De zero a 100 anos, não importa a idade, hoje , com o reajuste pagam-se 206 reais, o trabalhador.

00:19:27 SPK\_2

Às vezes tem muita empresa, 70%, 50% das empresas já pagam a parte.

00:19:33 SPK\_1

Desconto em folha?

00:19:34 SPK\_2  
Desconto e folha.

00:19:35 SPK\_2  
Essa mensalidade, esse plano de saúde também não é do Sindicato.

00:19:41 SPK\_2  
é do Hapvida.

00:19:43 SPK\_2  
A fatura vai direto do HapVida, e como nós administramos o plano, aí temos os boletos, é uma empresa nossa, de dentro do sindicato, faz a geração de boleto, é uma parte, ou a caixa econômica que cobra os boletos é R\$5,50, é outra parte, é R\$19,00 que fica em cima de cada vida para o sindicato.

00:20:04 SPK\_2  
Tira os custos, a gente fica com R\$7,00.

00:20:07 SPK\_2  
Isso dá a segunda maior, a primeira maior receita nossa do sindicato.

00:20:13 SPK\_1  
A primeira não é aquele 65 mil?

00:20:14 SPK\_1  
Não.

00:20:15 SPK\_2  
Não?

00:20:16 SPK\_2  
Não.

00:20:17 SPK\_2  
O Plano de Saúde deixa 820 mil mes.

00:20:22 SPK\_1  
Interessante, né?

00:20:24 SPK\_1  
E as convenções, elas prevêm, além dessas taxas aí, alguma taxa negocial?

00:20:31 SPK\_2  
Prevêm.

00:20:33 SPK\_2  
A taxa negocial, regulamentada pelo Supremo Tribunal Federal com direito de oposição, ela está posta lá.

00:20:46 SPK\_2  
A gente cobra, na convenção, quem ganhar o menor piso, 45 ou 50, e o maior piso, 55.

00:20:53 SPK\_2  
Não pode passar.

00:21:01 SPK\_2  
dessa questão desse valor, tá certo?

00:21:04 SPK\_2  
Isso é mensal, né, Sebastião?

00:21:06 SPK\_2  
Não, uma única vez.

00:21:08 SPK\_2  
Se você dividir os 55 por 12 meses, vai dar um pouquinho.

00:21:14 SPK\_2  
Nós não queremos muito, porque nós sabemos que tudo sai do trabalhador.

00:21:19 SPK\_2  
E não tem como a gente pedir dinheiro pro patrão, tem que ser o trabalhador financiando.

00:21:25 SPK\_1  
A reforma.

00:21:27 SPK\_1  
Ela tornou mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores lá da base?

00:21:34 SPK\_2  
Eu posso te responder, mas eu posso fazer antes.

00:21:39 SPK\_1  
Uma complementação.

00:21:40 SPK\_2  
Uma complementação dessa questão de que não tem a questão financeira que vem, mas tem os benefícios e retornos.

00:21:49 SPK\_2  
Como eu já falei da clínica, mas nós temos a Amparo, e nós temos a Clínica Sim, e nós temos o Clube do Sindicato dos Comerciários, que tanto os sócios como seus dependentes legais entram lá sábado, domingo, feriado, gratuito.

00:22:07 SPK\_2  
Hoje a gente deu uma parceria com o SESC, que é lá no nosso clube em Caucaia, ali no Tabapuá.

00:22:18 SPK\_2  
É propriedade nossa.

00:22:20 SPK\_2  
Além disso, nós temos uma pousada que tem 24 apartamentos.

00:22:24 SPK\_2

Aí lá, tem apartamento com ar, tem apartamento sem ar...

00:22:31 SPK\_2

Ficam em Aquiraz, na praia.

00:22:33 SPK\_2

Sebastião, quanto o sócio paga por uma diária nos apartamentos?

00:22:39 SPK\_2

com ventilador R\$10,00, só para não dizer que não é totalmente gratuito, porque se for totalmente gratuito as coisas viram bagunça.

00:22:47 SPK\_2

Mas refaça aí a pergunta.

00:22:50 SPK\_1

a pergunta é se a reforma torna mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores da base.

00:23:00 SPK\_2

Eu avalio que sim.

00:23:02 SPK\_2

Eu avalio que sim.

00:23:04 SPK\_2

Por quê?

00:23:05 SPK\_2

Ficou muito difícil o trabalhador, antes da reforma, ele tinha uma facilidade de conversar melhor com o patronato, com o seu empregador.

00:23:18 SPK\_2

Hoje, o empregador se empoderou demais.

00:23:23 SPK\_2

E aí, para receber o trabalhador, ficou muito complicado.

00:23:27 SPK\_2

Não se pode...

00:23:28 SPK\_2

Os casos que a gente recebe aqui, se você avaliar e acompanhar um dia nosso de atividade, vai ver que são gritantes.

00:23:40 SPK\_2

se baseou tudo na legislação e o trabalhador é tratado como chão, como lixo.

00:23:46 SPK\_2

Então, ficou muito difícil, prejudicou muito o acesso.

00:23:50 SPK\_2

Vamos dizer que na questão do acesso a justiça ficou ruim e na questão do acesso do trabalhador para o empregador ficou pior.



00:23:59 SPK\_1

Parece que a reforma tem um partido, né?

00:24:01 SPK\_1

Parece que tá aqui os dois iguais, aí vem aquele que diz assim, esse daqui tem razão.

00:24:08 SPK\_1

Aí esse se empodera.

00:24:12 SPK\_2

Exatamente.

00:24:14 SPK\_2

Eu concordo plenamente com o gênero, número e grau.

00:24:16 SPK\_2

Houve um desequilíbrio da balança.

00:24:18 SPK\_2

Já não era equilibrado.

00:24:20 SPK\_2

Vocês sabem que a parte mais fraca sempre era o trabalhador.

00:24:25 SPK\_2

E agora ficou mais fraca ainda.

00:24:29 SPK\_1

Que transformações no mundo do trabalho mais impactam a vida dos trabalhadores na base?

00:24:35 SPK\_1

Hoje a gente fala de teletrabalho, tem a questão das mudanças tecnológicas, né?

00:24:41 SPK\_1

Como é que é a vida do comerciário hoje?

00:24:44 SPK\_1

Quais são as mudanças que mais mexem com o comerciário?

00:24:50 SPK\_2

A gente tem acompanhado um debate, a juventude de hoje, assim, comerciário ou trabalhador de forma em geral, nós precisamos avaliar com calma, com cautela, porque o jovem de hoje não é o jovem de ontem.

00:25:07 SPK\_2

Mas o comerciário de ontem tem uma preocupação muito grande, no tocante a sua pergunta com a indústria 4.0.

00:25:15 SPK\_2

Essa veio para substituir, essa veio para inovar.

00:25:20 SPK\_2

É necessário a inovação?

00:25:21 SPK\_2

Claro que a gente sabe que é necessário a inovação.

00:25:25 SPK\_2

Mas toda inovação, ela tira posto de trabalho.

00:25:30 SPK\_2

Eu estava na Unifor, onde eu faço uma qualificação em direito de trabalho, e eu acompanhando lá a questão dos portos, se eu não me engano, na Alemanha.

00:25:41 SPK\_2

Onde tinha 10 mil trabalhadores, hoje opera-se com um trabalhador.

00:25:46 SPK\_2

Eu lhe digo.

00:25:47 SPK\_2

A indústria chega, a inovação transforma a máquina.

00:25:51 SPK\_2

Não só no comércio, mas vai para o campo.

00:25:54 SPK\_2

As máquinas que conseguem substituir 20 homens.

00:25:57 SPK\_2

Aí como fica uma profissão de comerciante?

00:25:59 SPK\_2

Se você olhar hoje, no supermercado, já tem a máquina para lhe atender.

00:26:05 SPK\_2

Passar o seu cartão, você sozinho faz o pagamento.

00:26:08 SPK\_2

Significa extinção de emprego.

00:26:12 SPK\_2

Os caixas, tá?

00:26:13 SPK\_2

É uma profissão que está em extinção.

00:26:16 SPK\_2

e outras e outras que tem aí.

00:26:18 SPK\_2

Além disso, além disso, há um prejuízo muito grande, que eu não sei como é que a justiça, o STF, está aceitando isso com tanta facilidade, que é a questão dos MEI e dos PJ.

00:26:35 SPK\_2

Isso é muito prejudicial para a categoria dos comerciários.

00:26:39 SPK\_2

E os comerciários, de forma geral, trazem essa preocupação para a gente, da seguinte forma, o que será de mim amanhã?

00:26:49 SPK\_1

Por conta dos MEIs e do PJ, que também foram introduzidos aí, o PJ, especialmente, pela reforma.

00:26:56 SPK\_2

Pela reforma.

00:26:58 SPK\_1

A minha última pergunta, Sebastião, é sobre...

00:27:01 SPK\_1

Eu queria saber se existe alguma iniciativa do sindicato no que toca a formação sindical.

00:27:07 SPK\_1

Formação de novas lideranças, a questão mesmo de discutir o sindicalismo, de trazer a base para as campanhas, por exemplo?

00:27:18 SPK\_1

Campanha salarial, como é que a gente vai chegar na base?

00:27:22 SPK\_1

Como é que vocês trabalham nessa questão da formação sindical?

00:27:26 SPK\_2

O sindicato ...é uma pergunta muito interessante.

00:27:29 SPK\_2

Aqui no sindicato não existe só a figura do presidente.

00:27:33 SPK\_2

Nós somos um colegiado e nós temos 15 pastas, 15 secretarias.

00:27:38 SPK\_2

Na parte jurídica, o jurídico toca, certo?

00:27:41 SPK\_2

Aquilo que for melhor, a gente discute.

00:27:44 SPK\_2

Na parte da formação, aí a secretaria de formação, a secretaria de mulheres, a secretaria de gênero, a de cultura, esporte e lazer, é um conjunto que vai responder o que você me perguntou.

00:27:59 SPK\_2

Na formação, se você sair dessa fala e entrar na secretaria de formação, você vai encontrar aí vários monitores, vários computadores, onde tem curso de

informática para qualificar o trabalhador e o seu dependente.

00:28:18 SPK\_2

Além disso, a gente tem a questão da semana do CIPAT, o curso de cipeiro, que a gente também prepara o trabalhador.

00:28:27 SPK\_2

Na questão da Secretaria de Mulheres, nós fazemos encontros, encontros com as companheiras mulheres, fazemos debates, palestras, na questão emocional, na questão da psicologia, a gente tem na questão do gênero vários encontros que a gente fala da questão das doenças ocupacionais e fala também das campanhas de prevenção que o sindicato nunca deixa passar em branco..

00:28:59 SPK\_2

outubro rosa, o novembro azul, certo?

00:29:02 SPK\_2

Tem várias campanhas que a gente faz.

00:29:05 SPK\_2

E, além disso, a gente tem o costume de fazer a atividade.

00:29:10 SPK\_2

Nós não podemos viver só do trabalho, nem só de palestra, mas a Secretaria de Esporte e Lazer, a gente faz a Sexta Cultural, a gente faz o campeonato de futebol de quadra, de futebol de campo.

00:29:27 SPK\_2

A gente faz o café da manhã, como nós fizemos agora no primeiro de maio, no encerramento do campeonato de futebol de salão.

00:29:36 SPK\_1

Todos são bem participados, a base adere?

00:29:41 SPK\_2

Depois da reforma, a gente trabalhava com todos, sócios e não sócios.

00:29:46 SPK\_2

Depois da reforma, nós mudamos essa metodologia de trabalho.

00:29:51 SPK\_2

É as atividades voltadas para os sócios.

00:29:54 SPK\_2

E tem umas que são voltadas para todos, porque se a gente quer ganhar novos sócios, você tem que fazer aberta para todos.

00:30:02 SPK\_2

A base adere? A média que a gente tem é bastante razoável.

00:30:08 SPK\_2

Nós nunca fizemos uma atividade dentro do sindicato, seja o café da manhã, seja o esporte, seja o que for para ter menos do que 150 sócios, 200 sócios.

00:30:18 SPK\_2

A atividade tem um público bem participativo.

00:30:23 SPK\_2

Cobra, cobra, é natural, a gente tem que estar aberto à crítica, tem que responder, tá certo?

00:30:28 SPK\_2

Graças a Deus, a gente tem tido uma receptividade muito boa dentro da categoria.

00:30:33 SPK\_2

Tem suas dificuldades

00:30:39 SPK\_1

Vcs tem escritórios nesses outros municípios?Aquiraz,por exemplo...Pindoretama?

00:30:42 SPK\_2

Os outros municípios, nós estamos há dois anos, né?

00:30:47 SPK\_2

É uma extensão de base que a gente pediu.

00:30:50 SPK\_2

22 e 23.

00:30:52 SPK\_2

E a gente conseguiu.

00:30:53 SPK\_2

Nós estamos fechando pelo segundo ano as convenções.

00:30:56 SPK\_2

Era fechada pela Petraz.

00:30:59 SPK\_2

Nós já estamos colocando...

00:31:02 SPK\_2

Lá na pousada, nós já estamos implementando, porque lá já tem também o auditório, e é um ponto em que o trabalhador, além de lazer, pode fazer as palestras, pode participar da atividade cultural, tá certo?

00:31:17 SPK\_2

E nós estamos procurando convênio na área de saúde pra lá.

00:31:22 SPK\_2

E é claro, já estamos discutindo na direção a assistência mais direta na homologação e nos cálculos na própria Prainha lá do Aquiraz, porque já tem uma subsede para o trabalhador e uma subsede na Prainha.

00:31:40 SPK\_1

Queria te deixar o microfone aqui à vontade para tu fazer a tua avaliação final sobre a reforma trabalhista.

00:31:48 SPK\_1

A tua palavra final, o que você pode me acrescentar?

00:31:53 SPK\_2

Assim, o que eu quero acrescentar da reforma e, u acho que hoje a luta pela revogação da reforma, eu acho que é uma luta que não vale muito a pena.

00:32:06 SPK\_2

Revogar total, eu acho que não tem porque fazer isso.

00:32:11 SPK\_2

A reforma trouxe seus prejuízos, mas eu não diria que no todo ela é toda prejudicial.

00:32:18 SPK\_2

Tem coisas que deu segurança jurídica e tem coisa que realmente a parte mais fraca foi mais prejudicada.

00:32:27 SPK\_2

A exemplo disso nós temos um trabalho totalmente desregulado que é essa questão do trabalho intermitente, que é o famoso bico, o trabalhador ficar à disposição.

00:32:40 SPK\_2

E aí, quando vai ser pago por hora trabalhada e ainda ter que complementar essa questão previdenciária, é um prejuízo.

00:32:50 SPK\_2

Como também essa questão do home office, em que a reforma traz lá o não controle da jornada.

00:33:00 SPK\_2

Com isso, o que acontece?

00:33:02 SPK\_2

O trabalhador pode ultrapassar o limite da sua jornada, mas não receberá um centavo de hora extra porque não tem o controle de jornada.

00:33:13 SPK\_2

Eu avalio como um grande prejuízo para os trabalhadores de forma em geral.

00:33:22 SPK\_1

O Sebastião e Tarcisio, eu queria agradecer pela entrevista, foi excelente, tá bom?

00:33:30 SPK\_2

Muito obrigado.

00:33:31 SPK\_2

Eu que agradeço.

LEGENDA:

SPK\_1: Entrevistador;

SPK\_2: Entrevistado 3.

**ANEXO J – ENTREVISTA 04 - SINDICATO CAPITAL E REGIÃO METROPOLITANA**

00:00:03 SPK\_1

Entrevista de número 4, você poderia dizer o seu nome e o nome completo do sindicato?

00:00:12 SPK\_2

Sou Nestor Bezerra, sou Coordenador-geral do Sindicato dos Trabalhadores da Constituição Civil de Fortaleza e região metropolitana.

00:00:21 SPK\_1

Então a base é Fortaleza e região metropolitana, né?

00:00:24 SPK\_2

Exatamente.

00:00:25 SPK\_1

Você tem ideia do número de trabalhadores representados pelo sindicato?

00:00:29 SPK\_2

Hoje tem em torno de...

00:00:31 SPK\_2

40 mil trabalhadores.

00:00:36 SPK\_1

E o número de filiados?

00:00:38 SPK\_1

O número de sindicalizados?

00:00:39 SPK\_2

Filiados, a gente tem...

00:00:42 SPK\_2

Como é muito rotativo, a gente tem em torno de filiado de 1.300, 1.500 constantes.

00:00:49 SPK\_1

Você é de Fortaleza?

00:00:51 SPK\_2

Não, eu sou de Barbalha.

00:00:53 SPK\_1

Barbalha, né?

00:00:54 SPK\_1

Eu percebi pelo sotaque, né?

00:00:59 SPK\_1

Vocês cobram mensalidade dos filiados?

00:01:02 SPK\_2

Todos os filiados pagam 1% ao mês, todo mês.



00:01:05 SPK\_2

1% do salário deles, de carteira deles.

00:01:09 SPK\_1

Salário de carteira, né?

00:01:11 SPK\_2

O servente, como nós temos piso, o servente, ele paga em torno de R\$19,00.

00:01:16 SPK\_2

E o profissional, \$21, mais ou menos.

00:01:18 SPK\_1

O profissional é o pedreiro.

00:01:20 SPK\_2

É o pedreiro.

00:01:20 SPK\_2

O profissional é o pedreiro, é o eletricitista, é o bombeiro hidráulico, o carpinteiro, o ferreiro, todo eletricitista, todos eles são profissionais.

00:01:29 SPK\_1

Você consegue me dizer qual foi a.

00:01:31 SPK\_2

Norma que mais impactou o sindicato?

00:01:36 SPK\_1

A norma da reforma?

00:01:37 SPK\_2

Olha, a reforma trabalhista ela afetou de todas as formas os sindicatos.

00:01:42 SPK\_2

Mas em relação das...

00:01:47 SPK\_2

das contribuições, inclusive o imposto sindical, porque, por exemplo, os sindicatos têm três arrecadações.

00:01:54 SPK\_1

Antes da reforma Renato?

00:01:55 SPK\_2

Antes da reforma.

00:01:57 SPK\_2

O imposto sindical, que é uma diária anual, que o governo arrecadava e...

00:02:05 SPK\_1

O governo do estado.

00:02:11 SPK\_1

A contribuição sindical é um dia de.

00:02:15 SPK\_2  
Trabalho por ano, né?

00:02:17 SPK\_2  
E o assistencial.

00:02:18 SPK\_2  
O assistencial, por exemplo, cada categoria tem uma contribuição assistencial que é feita de acordo com a Assembleia dos Trabalhadores Estaduais.

00:02:28 SPK\_2  
Ou seja, o nosso, por exemplo, são três vezes ao ano, eles pagam uma porcentagem dos associados e não associados.

00:02:38 SPK\_2  
no assistencial eles pagam um percentual em julho, 3% do salário deles e em julho, setembro mais 3% e dezembro 3%.

00:02:47 SPK\_1  
Isso aí tá em assembleia?

00:02:49 SPK\_2  
Isso aí tá em assembleia.

00:02:50 SPK\_2  
Assembleia da Associação de Salarizados, justamente.

00:02:52 SPK\_2  
Então ele tem um imposto que é uma diária, que é uma diária, a mensalidade sindical, que todos os mesmos sócios pagam, e a contribuição assistencial, que essa é votada em assembleia, cada categoria tem.

00:03:05 SPK\_1  
Suas...

00:03:06 SPK\_1  
E ela é paga por todos da categoria ou só pelo sindicalizado?

00:03:10 SPK\_2  
Todos da categoria, independente de sócio ou não sócio.

00:03:13 SPK\_1  
Você chamam de assistencial, né?

00:03:16 SPK\_2  
Contribuição assistencial.

00:03:18 SPK\_2  
Depois da reforma, a contribuição sindical...

00:03:21 SPK\_2  
Foi, teve esse problema.

00:03:22 SPK\_2

Porque a reforma, quando Temer fez a reforma, ele fez a reforma para acabar com a contribuição dos sócios, dos sindicatos.

00:03:33 SPK\_2

Só que, automaticamente, o assistencial caiu no bojo da reforma.

00:03:39 SPK\_2

O assistencial foi junto.

00:03:41 SPK\_2

Porque ele não especificou qual era a contribuição que era devido.

00:03:45 SPK\_1

Então, hoje, vocês se sustentam de que?

00:03:48 SPK\_2

A gente passou a sustentar, por exemplo, quando eles fizeram a reforma, as outras categorias, os empresários ainda continuaram pagando o assistencial dos sócios.

00:04:01 SPK\_2

A nossa categoria teve uma diferença.

00:04:05 SPK\_2

Um número do empresariado veio para cima e disse que não ia descontar o assistencial.

00:04:11 SPK\_2

O que é que nós fizemos com isso?

00:04:13 SPK\_2

Nós passamos...

00:04:14 SPK\_2

A reforma foi em 2017.

00:04:15 SPK\_2

Nós passamos 2018 e 2019, sem convenção coletiva.

00:04:25 SPK\_2

Porque a patronagem cresceu, endureceu o pescoço, porque estava amparado pela lei.

00:04:31 SPK\_2

E a gente terminou a negociação em 2018, em 2019.

00:04:36 SPK\_2

Nós fechamos com o Ministério Público do Trabalho.

00:04:42 SPK\_2

A gente conseguiu fechar com o Ministério Público do Trabalho.

00:04:45 SPK\_2

Lá, a gente conseguiu criar uma forma para poder garantir minimamente a segurança do sindicato, porque, como é muito rotativo, você filia 1.500, quando vai para o mês você só tem 1.000, aí tem que entrar de novo.

00:05:01 SPK\_2

Então, não tinha possibilidade de você abarcar toda a categoria como filiado, porque o que a gente fez?

00:05:07 SPK\_2

Na campanha de 2019 criamos uma cláusula diferenciada.

00:05:15 SPK\_2

Inclusive, no Tribunal Regional do Trabalho, como eu estou falando sempre, foi aqui.

00:05:21 SPK\_2

Tem que ver, o sindicato não pode fechar as portas.

00:05:23 SPK\_2

Então, a gente criou o seguinte forma...

00:05:24 SPK\_2

Bom, a gente ia no canteiro de obra, tinha direito a ter até a uma hora a mais.

00:05:30 SPK\_2

Então, ia entrar no canteiro e fazia o trabalho do manhã.

00:05:32 SPK\_2

Tinha uma hora a mais para pegar o nome dos trabalhadores para contribuição assistencial.

00:05:38 SPK\_2

Então, nós íamos fazer isso.

00:05:41 SPK\_1

Pedir autorização do trabalhador, né?

00:05:44 SPK\_1

Isso ficou na convenção coletiva.

00:05:45 SPK\_2

Foi, isso ficou na convenção coletiva.

00:05:47 SPK\_2

Aí, nós íamos pedir o trabalhador a autorização, ele autorizava pagar a contribuição.

00:05:54 SPK\_2

E aí a gente conseguiu sobreviver com isso.

00:05:56 SPK\_2

Muito trabalho, muito trabalhoso, porque isso demandava tempo, porque são muitos

que não tem tempo para a gente percorrer todos.

00:06:04 SPK\_2

Não íamos a rua, então.

00:06:06 SPK\_2

Mas aquele tempo a gente teve que ser feito, né?

00:06:08 SPK\_2

Teve que ser feito.

00:06:10 SPK\_2

Foi assim que a gente sobreviveu esse período pós-reforma.

00:06:14 SPK\_1

E hoje?

00:06:15 SPK\_2

Hoje ela retomou... nós retomamos a normalidade, que o ano passado a gente conseguiu, depois de muita briga, muita luta com a patronal, conseguimos.

00:06:28 SPK\_2

Como o Supremo Tribunal, eles querem constitucionar a reforma, tirar o assistencial, porque isso é uma luta do trabalhador e sindicatos, então, quando ele desceu a resolução do Supremo, aí nós fomos atrás, foi uma confusão, eles não queriam mas eles conseguiam.

00:06:50 SPK\_2

Mesmo assim, voltar...

00:06:54 SPK\_2

Não voltou totalmente ao normal, esse ano vai voltar ao normal.

00:06:57 SPK\_2

Mas voltou ao normal pra que os trabalhadores possam...

00:07:02 SPK\_2

E, durante o período de desconto, eles teriam o direito de vir ao sindicato, se opor.

00:07:09 SPK\_1

Se opor, né?

00:07:10 SPK\_1

Tem a ideia da perda de arrecadação com a...

00:07:13 SPK\_1

extinção da contribuição sindical obrigatória?

00:07:17 SPK\_2

A nossa recadação diminuiu em torno de 350 mil reais.

00:07:24 SPK\_1

Quantos por cento é isso?

00:07:26 SPK\_2

Calcula-se uma arrecadação de 60, 65%.

00:07:30 SPK\_1

É bem significativo.

00:07:32 SPK\_1

A gente conseguiu sobreviver porque a gente fez o.

00:07:38 SPK\_2

Devido ao trabalhador, uma particularidade dos trabalhadores, eles não se negam a se filiar, eles não se negam a contribuir, o valor eles não questionam, eles questionam o seguinte, quando a empresa desconta, que é 3% do salário, do servente vai dar em torno de R\$60,00, do profissional R\$75,00, R\$80,00.

00:08:02 SPK\_2

Eles questionam é isso, o desconto

00:08:05 SPK\_2

É do sindicato.

00:08:06 SPK\_2

mas tá indo para lá mesmo? é o que eles fazem.

00:08:08 SPK\_2

Eles não questionam o valor e nem questionam, eles só querem saber se o dinheiro vai ser descontado e vem para o sindicato.

00:08:14 SPK\_1

É uma vantagem, né?

00:08:15 SPK\_1

Porque eles não se opõem.

00:08:17 SPK\_2

Não, não se opõem.

00:08:18 SPK\_1

E quanto à questão da...

00:08:21 SPK\_1

do número de homologações.

00:08:23 SPK\_1

Ainda existem homologações?

00:08:25 SPK\_2

Não, foi outra pancada.

00:08:27 SPK\_2

Foi outra pancada que a reforma trabalhista deu nas costas dos trabalhadores.

00:08:33 SPK\_2

Eles começaram a vender pro trabalhador de que não ia acabar com a homologação do sindicato.

00:08:41 SPK\_2

Não, o patrão fica à vontade, vê se quiser, porque antigamente era obrigado.

00:08:45 SPK\_2

Passou um ano na empresa, a empresa demitia o cara, era obrigatório ela mandar ele pra cá, pro sindicato, pro sindicato conferir que tem direito.

00:08:53 SPK\_2

Aí ele disse, não, aí a empresa fica à vontade, vai se quiser, a empresa não tem.

00:08:57 SPK\_2

Acabou a homologação no sindicato.

00:08:59 SPK\_2

Os sindicatos tiveram que demitir as homologaduras.

00:09:02 SPK\_2

Foi uma jorrada de demissão.

00:09:04 SPK\_1

Quantas demissões?

00:09:05 SPK\_2

Aqui nós tivemos oito demissões.

00:09:07 SPK\_1

E, é...

00:09:09 SPK\_2

No conto geral, eu não posso fazer o cálculo de todos os sindicatos que tiveram que demitir.

00:09:17 SPK\_2

É significativo, não é?

00:09:18 SPK\_1

Muito significativo.

00:09:20 SPK\_2

Muito significativo.

00:09:23 SPK\_1

Tem ideia se ainda tem alguma homologação atualmente?

00:09:28 SPK\_2

Aqui, não.

00:09:30 SPK\_2

Só o que que eles fazem...

00:09:35 SPK\_2

Eles nos procuram para homologar, por exemplo.

00:09:38 SPK\_2

Quando a empresa está fazendo um trabalho no governo federal, que aí eles vão demitir o pessoal e o governo federal diz, olha, tá retido o dinheiro de vocês.

00:09:47 SPK\_2

Só vai sair o dinheiro de vocês daqui com a homologação desses trabalhadores.

00:09:51 SPK\_2

E o governo só, o governo federal, só paga qualquer retenção de dinheiro da empresa, se tiver o carimbo do sindicato na homologação dos trabalhadores.

00:10:01 SPK\_2

Aí essas vem, são obrigadas a vir.

00:10:03 SPK\_2

Mas o setor privado, que é o que nós representamos mais, esse não vem.

00:10:08 SPK\_2

Esses trabalhadores vêm conferir as contas aqui com o moço e nunca bate a conta do trabalhador.

00:10:13 SPK\_1

Você entende que essa alteração que implicou na não homologação mexe com a vida dos trabalhadores?

00:10:20 SPK\_2

Muito, mexe muito.

00:10:21 SPK\_1

Por quê?

00:10:22 SPK\_2

Porque, primeiro, o trabalhador trabalha para a empresa, durante o período de trabalho dele, ele recebe seus salários sabendo quanto é que ele recebe

00:10:31 SPK\_2

Mas quando ele vai demitido, ele não sabe quanto é que dá a situação dele.

00:10:36 SPK\_2

Ele não sabe quanto é que ele vai dar.

00:10:37 SPK\_2

Então, psicologicamente, ele fica...

00:10:40 SPK\_2

"Cara, eu recebi tanto, mas tá certo isso?"

00:10:42 SPK\_2

Então, impactou muito, muito, muito.



00:10:44 SPK\_2

Inclusive

00:10:46 SPK\_2

Antes de se demitido, ele me pergunta...

00:10:48 SPK\_2

Como é que eu faço pra bater minhas contas?

00:10:50 SPK\_2

Vem aqui no sindicato.

00:10:51 SPK\_2

Todos os dias vem trabalhador pra cá pra conferir conta.

00:10:53 SPK\_2

Vem pra cá pra conferir conta.

00:10:55 SPK\_2

Todos os dias, todos os dias.

00:10:57 SPK\_1

E houve mudanças, Nestor, no que toca.

00:10:59 SPK\_2

ao número de ações propostas na justiça do trabalho?

00:11:05 SPK\_2

No período da reforma, antes da inconstitucionalidade que o Supremo disse que tinha, antes, quase zero o número de ações judiciais.

00:11:20 SPK\_2

Só que depois retomaram de novo.

00:11:23 SPK\_2

precisava de ser retomada de novo as ações trabalhistas, porque lá atrás a reforma dizia que quem perdesse a ação teria que pagar, e como o trabalhador ia pagar, se ele já estava sem dinheiro.

00:11:35 SPK\_2

Então, impactou muito isso.

00:11:37 SPK\_1

E houve mudança no que toca às negociações coletivas?

00:11:44 SPK\_1

Você me falou que os patrões não quiseram negociar por dois anos, não é?

00:11:48 SPK\_2

2018 nós não fechamos convenção coletiva e em 2019 nós fomos fechar no meio do ano.

00:11:55 SPK\_1

Por que essa dificuldade?

00:11:58 SPK\_2

Porque como a reforma dava pra eles...

00:12:01 SPK\_2

o poder de dizer que um sindicato não representava a categoria, só representava os sócios, e o número sócios era muito pequeno, então eles tinham a liberdade de ver os trabalhadores.

00:12:11 SPK\_2

Em 2018, os trabalhadores diziam, claro, eles diziam que os trabalhadores não têm mais sindicato, não, o sindicato se acabou.

00:12:1

É muito grave, né?

00:12:19 SPK\_2

É muito grave e quase impactava.

00:12:22 SPK\_2

A gente chegava na obra e já estava dizendo..

00:12:24 SPK\_2

E aí teve, além do impacto da reforma, teve a queda em número de obras, o investimento, que acabou também.

00:12:32 SPK\_2

E aí caiu o número de obras, aqui em Fortaleza de 2018 até 2020, na pandemia, até 2021, o número de obras aqui em Fortaleza era insignificante.

00:12:40 SPK\_2

Insignificante, que era 8 a 12 canteiros de obra...

00:12:44 SPK\_2

Grandes, em Fortaleza

00:12:46 SPK\_2

Então, a reforma impactou, tendo que intensificar, e o impacto da queda em número de operários trabalhando foi maior.

00:12:54 SPK\_2

Então, dificultou a relação capital-trabalho, dificultou a nossa discussão na negociação e na convenção coletiva, porque ele não tinha correlação de força.

00:13:05 SPK\_1

Você acha que o sindicato profissional ficou fragilizado frente ao sindicato patronal?

00:13:11 SPK\_2

Sim, muito.

00:13:12 SPK\_1

Me diga uma coisa, essa diminuição da arrecadação, ela mexeu também com as ações dos sindicatos?

00:13:20 SPK\_1  
com acompanhamento das obras?..

00:13:23 SPK\_2  
Mexeu, teve um período aqui em Fortaleza, teve o período do sindicato, por exemplo.

00:13:28 SPK\_2  
Teve um período da reforma que foi tão grave, esses dois períodos que nós passamos sem convenção, o de 2018 e o de 2019, foi tão grave que nem dinheiro pra botar gasolina nos carros nós tínhamos.

00:13:39 SPK\_2  
Alimentação, ninguém tinha.

00:13:42 SPK\_2  
A gente tinha que trazer alimentação de casa, porque a maioria dos diretores recebia dinheiro da empresa.

00:13:46 SPK\_2  
A empresa paga os diretores.

00:13:48 SPK\_2  
Então eu tenho que ter comida de casa, porque aqui não tinha comida, não tinha onde se alimentar.

00:13:54 SPK\_1  
Os diretores continuam...

00:13:56 SPK\_1  
vincular com a sua carteira de trabalho assinada, né?

00:14:00 SPK\_1  
Isso é uma cláusula convencional?

00:14:02 SPK\_2  
É convencional.

00:14:03 SPK\_2  
Os sete diretores da executiva, 12 de cada um dos trabalhadores de mil, são bancados pela empresa.

00:14:09 SPK\_2  
A empresa só é obrigada a bancar eles, os sete.

00:14:11 SPK\_2  
Os outros...

00:14:13 SPK\_2  
não são obrigados, mas boa parte das empresas não querem um dirigente sindical lá, porque eles aprendem politicamente com a gente, porque ele vai brigar pelo dinheiro dos trabalhadores.

00:14:23 SPK\_2

Então, a maioria das empresas, não, você é do sindicato...

00:14:26 SPK\_2

Libera, né?

00:14:26 SPK\_1

Libera e paga o salário.

00:14:29 SPK\_2

Paga o que paga.

00:14:32 SPK\_1

A próxima pergunta, se a reforma torna mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores da base, como é que ela chega na base?

00:14:43 SPK\_2

Ela chega na base com muito impacto.

00:14:45 SPK\_2

Primeiro porque o trabalhador sabe que ele necessita do sindicato.

00:14:52 SPK\_2

Eu faço isso em especial por a gente, porque a gente tem uma relação com eles muito próxima, muito próxima.

00:14:58 SPK\_2

Então, o nosso pessoal sentiu o impacto da reforma, porque dificultou a nossa ida ao canteiro, porque não tinha dinheiro pra gasolina, dificultou a nossa...

00:15:08 SPK\_2

a liberação dos diretores, reduzindo os diretores, porque, naturalmente, o trabalhador, quando percebe que ele vai mexer na vida dele, ele se encolhe.

00:15:20 SPK\_2

Então, uma boa parte do diretor se encolheu.

00:15:22 SPK\_2

Teve um momento aqui que nós ficamos cinco diretores aqui, correndo pra cima e pra baixo pra encaminhar os problemas, por causa disso, por causa do impacto.

00:15:29 SPK\_2

E o trabalhador se sentiu lá na base, porque ele não via no dia a dia, então, ele se encolhia e ficava a merce do o patrão.

00:15:36 SPK\_2

Então, ele sofreu na pele a dor da reforma.

00:15:44 SPK\_1

Uma pergunta mais ampla.

00:15:45 SPK\_1

Que transformações no mundo do trabalho impactam na vida dos trabalhadores e da base?

00:15:52 SPK\_1

Você disse aí que a questão econômica impacta.

00:15:56 SPK\_1

Houve um momento de diminuição de...

00:15:59 SPK\_1

A tecnologia, será que ela chega a impactar?

00:16:02 SPK\_2

Ela impacta, só que tem um detalhe na tecnologia.

00:16:05 SPK\_2

Os trabalhadores vão se adequando à tecnologia.

00:16:09 SPK\_2

O que impacta mais, no geral, na classe trabalhadora é a falta de emprego, é a falta de trabalho, é a falta de investimento.

00:16:17 SPK\_2

No nosso setor, a falta de investimento na construção civil, a falta de investimento para o projeto do governo Minha Casa Minha Vida, Escola para Todos, isso impacta, porque o trabalhador, o que ele necessita é de ter um trabalho pra ele.

00:16:36 SPK\_2

Porque como eu digo pra ele sempre, gente, vocês não têm emprego, vocês têm trabalho.

00:16:41 SPK\_2

O trabalho de vocês é hoje, não é amanhã.

00:16:44 SPK\_2

Então impacta muito a falta de investimento no setor da produção civil, pra empregar o operário, porque nós temos 40 mil.

00:16:53 SPK\_2

Se não tiver investimento no setor, como esse cara vai trabalhar?

00:16:59 SPK\_1

Existe alguma iniciativa do sindicato no que toca à formação sindical, ou seja, disseminar o sindicalismo para novos trabalhadores que queiram assumir, que queiram participar, que queiram se instruir sobre o tema?

00:17:17 SPK\_2

A gente normalmente, durante o ano, a gente faz dois ou três seminários com os cipeiros porque tem que ter estabilidade, porque ele não pode fazer um seminário com um trabalho da base, por exemplo, porque...

00:17:31 SPK\_1

É mais fácil fazer com cipeiros, né?

00:17:32 SPK\_2

É, porque o cipeiro tem estabilidade.

00:17:37 SPK\_2

Quando a gente faz com os trabalhadores normal, na hora que o patrão percebe, não sei se é só nós, talvez com os outros tmbm deve ser assim, o trabalho comum, que ele se aproximou do sindicato, é um trabalhador comum, pra ser estruído, pra conhecer politicamente o mundo sindical.

00:17:55 SPK\_2

Na hora que o patrão percebe isso, ele demite e ele no mesmo instante.

00:17:58 SPK\_2

Não deixa.

00:18:01 SPK\_1

Então vocês fazem com os cipeiros, né?

00:18:03 SPK\_1

Fazem aqui no sindicato?

00:18:04 SPK\_2

Fazem aqui no sindicato.

00:18:05 SPK\_1

O sindicato é próprio?

00:18:07 SPK\_2

É, a sede é própria.

00:18:09 SPK\_1

E há quantos anos vocês têm essa sede?

00:18:11 SPK\_2

Essa sede, nós conseguimos ela.

00:18:14 SPK\_2

Ela foi...

00:18:14 SPK\_2

98.

00:18:16 SPK\_2

98.

00:18:18 SPK\_2

E tem auditório?

00:18:20 SPK\_2

Tem auditório.

00:18:25 SPK\_2

Tem auditório tem sala de reuniões lá fora.

00:18:27 SPK\_2

Tem um auditório que normalmente a gente faz.

00:18:28 SPK\_2

Depois que você quiser, eu posso lhe apresentar.

00:18:31 SPK\_2

Tem um auditório que a gente faz as assembleias.

00:18:33 SPK\_2

As assembleias são feitas aqui também.

00:18:34 SPK\_1

As assembleias são feitas aqui?

00:18:36 SPK\_1

A minha última pergunta, né?

00:18:40 SPK\_1

Qual é a avaliação que você faz do clima político, que ensejou a aprovação da reforma, né?

00:18:45 SPK\_1

Na época era...

00:18:46 SPK\_1

2016 assumiu o Temer, a Dilma até o impeachment...

00:18:57 SPK\_1

Qual é a avaliação desse clima político?

00:19:00 SPK\_2

O clima político, ele é um clima de 2016...

00:19:03 SPK\_2

Meados de 2016 até 2017 foi o momento do golpe.

00:19:09 SPK\_2

O que fizeram com a Dilma foi um golpe .

00:19:12 SPK\_2

Esse clima foi completamente desfavorecido aos trabalhadores.

00:19:17 SPK\_2

Porque quando o Temer assumiu, a primeira coisa que ele fez foi implementar as reformas.

00:19:22 SPK\_2

Especialmente a Reforma Trabalhista.

00:19:25 SPK\_2

A Reforma Trabalhista e a da Previdência.

00:19:27 SPK\_2

Então, isso foi tudo de encontro.

00:19:30 SPK\_2  
contra os trabalhadores, tudo isso.

00:19:33 SPK\_2  
E não tinha mais, depois dos dois anos de Temer e depois com o Bolsonaro, não tinha como você reverter nada.

00:19:38 SPK\_2  
E agora tá muito complicado pra se reverter a situação, o momento político.

00:19:42 SPK\_2  
Foi completamente desfavorável aos trabalhadores em 2017.

00:19:45 SPK\_1  
Sua palavra final em relação à reforma trabalhista, que avaliação você faz?

00:19:52 SPK\_2  
Olha, a reforma trabalhista foi, na realidade, um golpe muito grande contra a classe trabalhadora.

00:19:59 SPK\_2  
Não tenho outra palavra para dizer, foi um golpe muito grande.

00:20:02 SPK\_2  
Contra os sindicatos, porque quem organiza a classe ficou sem as condições financeiras de organizar a classe.

00:20:11 SPK\_2  
E contra os trabalhadores que perderam, que boa parte deles, 10 mil sindicatos nesse país, fechou as portas, 10 mil.

00:20:17 SPK\_2  
Ou seja, 10 mil trabalhadores ficaram sem representatividade.

00:20:21 SPK\_1  
Muito mais que 10 mil, né?

00:20:23 SPK\_2  
Muito mais que 10 mil.

00:20:25 SPK\_2  
Dez mil categorias.

00:20:27 SPK\_2  
Dez mil categorias ficaram sem essa representatividade.

00:20:33 SPK\_2  
A nossa tbmb não poderia ficar.

00:20:35 SPK\_2  
A gente se sustentou assim, porque o viés político naquele período foi totalmente contra a classe trabalhadora.



00:20:46 SPK\_1

O Nestor, muito obrigado pela entrevista, tá bom?

00:20:49 SPK\_1

Eu vou desligar aqui.

LEGENDA:

SPK\_1: Entrevistador;

SPK\_2: Entrevistado 4.

**ANEXO K – ENTREVISTA 05 - SINDICATO CAPITAL**

00:00:00 SPK\_1

Entrevista número 5, a entrevistada é a senhora Santana.

00:00:04 SPK\_1

Por favor, diga seu nome completo.

00:00:06 SPK\_2

Maria de Santana Costa.

00:00:08 SPK\_1

Santana, como é o nome do sindicato?

00:00:10 SPK\_2

Nosso sindicato, a sigla dele é Sindiconf, mas ele é Sindicato dos Trabalhadores das Redes de Confecção Feminina e Moda Íntima de Fortaleza.

00:00:18 SPK\_1

De Fortaleza, é isso?

00:00:21 SPK\_1

Então, a representatividade é o município de Fortaleza?

00:00:23 SPK\_2

Só Fortaleza.

00:00:24 SPK\_1

O número de trabalhadores representados?

00:00:26 SPK\_2

Vixe, agora você me deixou numa saia justa, tem muita demissão, aproximadamente seis mil trabalhadores.

00:00:34 SPK\_1

Seis mil trabalhadores.

00:00:35 SPK\_2

Por aí, mais ou menos.

00:00:37 SPK\_1

Números sindicalizados?

00:00:40 SPK\_1

Entre 300 e 350.

00:00:43 SPK\_2

300, 350.

00:00:44 SPK\_2

Por aí.

00:00:45 SPK\_1

Vocês têm alguma mensalidade?

00:00:47 SPK\_2

Nós temos a mensalidade de associados.

00:00:50 SPK\_2  
Quanto é?

00:00:51 SPK\_2  
21 reais e 80 centavos, ou 90 por aí.

00:00:55 SPK\_2  
Não chega a 22, não chega a 22.

00:00:57 SPK\_1  
O próprio associado paga?

00:00:59 SPK\_2  
É.

00:01:00 SPK\_1  
E a questão da inadimplência?

00:01:04 SPK\_2  
Até que não tem muitos.

00:01:06 SPK\_1  
Até que não tem muitos, né?

00:01:09 SPK\_1  
Vocês estão...

00:01:10 SPK\_2  
A inadimplência que eu falo, assim, quem é associado, as empresas vêm descontando em folha e vai repassando.

00:01:15 SPK\_1  
Certo.

00:01:16 SPK\_2  
Essa é a inadimplência que eu estou falando.

00:01:18 SPK\_1  
Existe a autorização do próprio empregado...

00:01:20 SPK\_2  
É, ele faz um documento assinando que quer ser associado.

00:01:23 SPK\_2  
que quer dizer que autoriza o desconto em folha.

00:01:27 SPK\_1  
E aí vocês encaminham para as empresas.

00:01:31 SPK\_1  
É vinculado a qual central sindical, Santana?

00:01:34 SPK\_2

Hoje nós estamos sem central.

00:01:36 SPK\_2

Nós já fomos da CUT, já fomos da CSP Conlutas... hoje nós estamos sem central.

00:01:42 SPK\_2

Nós hoje temos uma organização política, que é do PSOL, resistência, né, e a gente está vivendo assim.

00:01:50 SPK\_1

Vinculado ao PSOL, né?

00:01:51 SPK\_2

Vinculado ao PSOL.

00:01:52 SPK\_2

Nós diretores, alguns filiados ao PSOL, não toda diretoria.

00:01:57 SPK\_2

Mas central mesmo, a gente não tem nenhuma vinculada.

00:01:59 SPK\_1

Tudo bem.

00:02:01 SPK\_1

Eu queria saber qual a norma da reforma trabalhista que mais impactou a atuação do sindicato?

00:02:09 SPK\_2

Essa última que foi agora do Temer, né?

00:02:11 SPK\_2

É, 14...

00:02:11 SPK\_2

14...

00:02:14 SPK\_2

Pronto, essa reforma que teve, por último, a reforma trabalhista, que tirou o direito dos trabalhadores a contribuir sem precisar de autorização, que é o imposto sindical, que era o meio como os sindicatos se mantinham, se mantinham mais.

00:02:31 SPK\_2

Assim, e afogadamente, né?

00:02:34 SPK\_2

Mas, enfim, com essa lei que teve aí, essa reforma que teve, a reforma desse não desconto do imposto sindical, a gente quase que fecha as portas.

00:02:46 SPK\_2

Inclusive, sindicatos menores tiveram que fechar as portas, né?

00:02:49 SPK\_2

Nós tínhamos aqui dois funcionários que tivemos que botar pra fora, porque não tinha como pagar.

00:02:53 SPK\_2

Também tinha um motorista e tinha uma homologadora.

00:02:58 SPK\_2

Aí foi tirada também a homologação de meio do sindicato.

00:03:00 SPK\_2

Então, como não tinha mais homologação, pra que a homologadora no meio do sindicato, né?

00:03:04 SPK\_2

Então, a gente teve que demitir também essa pessoa.

00:03:07 SPK\_2

E, assim, foi um aperto muito grande para os sindicatos menores, né?

00:03:11 SPK\_2

Nós fizemos das tripas coração, como diz o ditado, pra não ter que fechar as portas.

00:03:16 SPK\_1

Eu entendo.

00:03:17 SPK\_2

Teve mês que a gente até deixou de pagar advogado, porque não tinha dinheiro.

00:03:21 SPK\_2

E outros compromissos que a gente deixou.

00:03:24 SPK\_2

Pra pagar quando...

00:03:26 SPK\_1

Houve a alteração no que toca ao número de homologações.

00:03:30 SPK\_1

Quantas homologações aconteciam antes da reforma?

00:03:33 SPK\_2

Ah, é.

00:03:34 SPK\_2

Todo dia tinha muita homologação.

00:03:36 SPK\_2

Certo?

00:03:37 SPK\_2

Hoje a gente não sabe mais quando que tá acontecendo porque a gente não tem mais esse domínio, né?

00:03:41 SPK\_2

Não vem mais pra cá.

00:03:42 SPK\_1

Hoje em dia ninguém vem mais pra cá homologar?

00:03:43 SPK\_2

Só vem quando tem, assim, digamos assim, eu sou gestante, não posso mais continuar trabalhando, tem uma estabilidade, aí eu vou fazer a renúncia como está convencionada, quando o trabalhador pede, vem fazer aqui, a gente chama a pessoa que é homologada e a empresa paga a homologação pra fazer aí.

00:03:59 SPK\_1

Ah, no caso de renúncia do direito, né?...

00:04:00 SPK\_2

Isso, da estabilidade.

00:04:03 SPK\_2

Quando tem uma estabilidade em jogo.

00:04:05 SPK\_1

Isso tá na convenção coletiva?

00:04:06 SPK\_2

Tá.

00:04:07 SPK\_2

Quando o trabalhador solicitar, tem que ser feito na presença do sindicato.

00:04:10 SPK\_1

Certo.

00:04:15 SPK\_1

Você acha que essa norma que diz que as homologações não vão ser mais no sindicato, você acha que ela impacta a vida dos trabalhadores?

00:04:25 SPK\_2

Impacta no sentido de quê?

00:04:28 SPK\_2

Deixa muita dúvida.

00:04:29 SPK\_2

O trabalhador é muito leigo.

00:04:31 SPK\_2

Poucos são aqueles que conhecem seus direitos, né?

00:04:34 SPK\_2

Até nem buscam mesmo.

00:04:35 SPK\_2

Eles mesmo não buscam.

00:04:36 SPK\_2

Quando eles têm dúvidas, vinham pra gente pra tirar e tudo mais.

00:04:40 SPK\_2

Aí, assim, impacta nesse sentido.

00:04:42 SPK\_2

Porque quando é feito no sindicato, quando as homologações eram feitas aqui dentro, todas as dúvidas seriam tiradas.

00:04:48 SPK\_2

Mas, assim, como faz lá na fábrica e a gente não tem domínio, e tem muita dúvida, às vezes eles fazem lá e depois vem perguntar aqui...

00:04:55 SPK\_2

E eu digo, não, se tiver dúvida, faz aqui e vem perguntar aqui pra gente que a gente responde.

00:04:59 SPK\_2

Se tiver, aí gente entra na justiça.

00:05:02 SPK\_2

Certo?

00:05:03 SPK\_1

Houve mudança no que toca ao número de ações patrocinadas pelo Sindicato na Justiça do Trabalho?

00:05:13 SPK\_2

Não tanto.

00:05:14 SPK\_2

Não tanto, não tanto.

00:05:16 SPK\_2

Se é que acontece alguma denúncia, já pronto a saber.

00:05:20 SPK\_2

Porque antes, como era, antes da reforma, eles vinham aqui, a gente encaminhava pro jurídico e tudo mais, a gente tinha o domínio disso aí.

00:05:28 SPK\_2

Mas hoje a gente não tem mais esse domínio.

00:05:31 SPK\_2

Porque eles vão direto, às vezes eles mesmo buscam, que eu aconselho muito pra eles não buscar um advogado de porta de fórum que a gente não conhece, a gente tem jurídico.

00:05:42 SPK\_2

Mas, às vezes, acontece de a gente não ter conhecimento dessa história.



00:05:45 SPK\_1

E a relação da pessoa perdendo na justiça do trabalho e ter que pagar os direitos da parte contrária?

00:05:56 SPK\_1

Isso deu medo nos trabalhadores?

00:05:59 SPK\_2

Deu, deu.

00:06:02 SPK\_2

Por isso que eu sempre digo, olha, quando você tiver dúvida, procure a gente que a gente tem jurídico.

00:06:06 SPK\_2

A gente confia no nosso jurídico.

00:06:08 SPK\_2

Você pegando na porta do fórum, eu não vou poder te ajudar.

00:06:11 SPK\_2

Né?

00:06:12 SPK\_1

No que toca às negociações coletivas entabuladas depois da reforma trabalhista, houve alguma mudança?

00:06:20 SPK\_2

Não.

00:06:20 SPK\_2

Muitas pequenas mudanças e não mudanças para melhorar.

00:06:23 SPK\_2

Mudanças para piorar.

00:06:24 SPK\_1

Mudanças para piorar?

00:06:25 SPK\_2

Inclusive a minha liberação, que eu era liberada direta, a empresa tirou a minha liberação.

00:06:31 SPK\_2

Eu só sou liberada agora 60 dias por ano.

00:06:35 SPK\_2

Hoje eu tô aqui no sindicato desde janeiro porque o sindicato estava me pagando porque vai ter eleição e eu vim pra cuidar da eleição e da campanha salarial.

00:06:43 SPK\_2

Mas enfim, eu só tenho direito a 60 dias de liberação.

00:06:48 SPK\_1

E a senhora é a diretora?

00:06:49 SPK\_2

Sou a presidente do sindicato.

00:06:50 SPK\_1

A presidente mesmo assim.

00:06:52 SPK\_1

E o sindicato não tem dinheiro pra lhe pagar a sua liberação?

00:06:56 SPK\_2

Permanente.

00:06:58 SPK\_2

Não, a gente se libera quando, na verdade, tem essa necessidade maior, que é cuidar da campanha salarial, da eleição, mas, enfim.

00:07:07 SPK\_2

Durante o ano todo, se não tivesse essas duas coisas, eu só seria liberada 60 dias.

00:07:13 SPK\_2

Aí a empresa me paga os 60 dias.

00:07:14 SPK\_1

Hoje já existe convenção coletiva?

00:07:16 SPK\_1

Existe?

00:07:17 SPK\_2

Temos a convenção coletiva até o dia 30 desse mês, aí já damos a entrada com outro.

00:07:22 SPK\_1

Qual é o valor do piso da categoria?

00:07:24 SPK\_2

Hoje ele está de \$1.437 da costureira, que é o maior piso, né?

00:07:31 SPK\_2

\$1.437.

00:07:31 SPK\_1

É pouco mais do que o salário mínimo, né?

00:07:33 SPK\_2

É, quase nada...

00:07:34 SPK\_1

Não tem como lutar pra que esse valor seja um pouco maior?

00:07:36 SPK\_2

Lutar a gente luta, mas os homens não querem dar, porque eles vão pela inflação.

00:07:43 SPK\_2

O salário mínimo foi quase 7%.

00:07:45 SPK\_2

A gente não chega nem perto.

00:07:47 SPK\_1

Vocês buscam esse 7%?

00:07:48 SPK\_1

Buscamos, sim.

00:07:49 SPK\_2

Estamos 8% agora no nosso pedido.

00:07:51 SPK\_2

Inclusive, a gente está querendo 3% de ganho real de cima do mínimo.

00:07:57 SPK\_2

Mas, enfim, é uma briga muito grande e a categoria não tem força para lutar.

00:08:02 SPK\_2

Porque a categoria maior que luta aqui no estado do nosso Ceará, que eu conheço, chama-se Construção Civil e Sintro.

00:08:09 SPK\_2

Esses não estão conseguindo nada ainda, até agora.

00:08:11 SPK\_2

E faz paralisação, e anda no meio da rua, e faz aquele movimento todo.

00:08:15 SPK\_2

Nós não conseguimos fazer.

00:08:16 SPK\_2

Nossas mulheres não saem de dentro da fábrica....

00:08:18 SPK\_2

Nem pra para...

00:08:20 SPK\_1

Nem pra o quê?

00:08:21 SPK\_2

Nem pra amparar os homens do lado de fora, não para.

00:08:23 SPK\_2

Então fica difícil a gente conseguir um reajuste razoável.

00:08:27 SPK\_2

Razoável, não.

00:08:28 SPK\_2

Entre aspas, melhor, né?

00:08:30 SPK\_1

Pelo menos para manter a inflação, né?

00:08:33 SPK\_1

E os empresários, será que eles se sentiram mais fortalecidos com a reforma?

00:08:41 SPK\_2

Com certeza.

00:08:43 SPK\_2

Eu acredito que sim, né?

00:08:45 SPK\_2

Porque quando enfraquece o lado oposto, o outro lado se favorece.

00:08:49 SPK\_2

Eu acredito nisso.

00:08:54 SPK\_1

Você já falou que a revogação do imposto sindical impactou aqui a questão do motorista...

00:09:04 SPK\_2

Na verdade, o movimento sindical tinha muito a ver com esse impacto da reforma.

00:09:16 SPK\_1

E hoje, quais são os mecanismos de sustentação financeira do sindicato?

00:09:20 SPK\_2

Hoje a gente só tem essa mensalidade de associados.

00:09:25 SPK\_2

que a gente também tem um convênio com uma clínica onde a gente oferece alguns atendimentos para eles, e é com essa contribuição que a gente cobre os valores da clínica, que é os básicos.

00:09:35 SPK\_2

A gente sabe que o SUS não tem, né?

00:09:38 SPK\_2

O trabalhador fica muito doente porque fica muito oprimido, fica muito explorado.

00:09:44 SPK\_2

A gente fez um convênio com duas clínicas básicas, e é com esse dinheiro que eles pagam ,21 reais e alguma coisa, que a gente paga uma consulta no mês pra eles.

00:09:53 SPK\_1

Ah, uma consulta?

00:09:54 SPK\_2

Uma por mês.

00:09:54 SPK\_1

Certo.

00:09:57 SPK\_1

Então, é consulta de quê, Santana?

00:09:59 SPK\_2

Nós temos cinco procedimentos, mas eles só usam uma por mês.

00:10:03 SPK\_2

A mulher, como é mulher, é ginecologista, dentista, oculista, clínico geral e pediatria.

00:10:09 SPK\_1

E aí, o sindicato cobre?

00:10:10 SPK\_2

Cobrem, cobrem, uma por mês.

00:10:12 SPK\_1

Se ele quiser uma segunda, aí ele...

00:10:14 SPK\_2

Vai ter que pagar.

00:10:15 SPK\_2

Com desconto, mas ele vai ter que pagar.

00:10:18 SPK\_1

Paga um valor menor?

00:10:19 SPK\_2

Menor.

00:10:20 SPK\_1

Sei.

00:10:21 SPK\_2

E algumas outras prioridades também.

00:10:23 SPK\_2

A gente tem na clínica, mas que não entra no nosso pacote, eles usam, mas que eles pagam com desconto.

00:10:29 SPK\_1

Sim, mas me diga uma coisa...

00:10:30 SPK\_1

Existe alguma taxa prevista na convenção coletiva?

00:10:36 SPK\_1

Taxa negocial?

00:10:37 SPK\_2

Tem, a taxa assistencial.

00:10:38 SPK\_1

A taxa assistencial?

00:10:39 SPK\_2

Tem.

00:10:40 SPK\_1

Qual é o valor?

00:10:41 SPK\_2

A taxa assistencial, hoje a gente tá pedindo \$30 pra costureira.

00:10:45 SPK\_2

Não...

00:10:46 SPK\_2

É \$30 ou é \$35?

00:10:48 SPK\_2

É nessa faixa aí.

00:10:49 SPK\_1

Por ano, né?

00:10:50 SPK\_2

É por ano.

00:10:51 SPK\_1

Por ano.

00:10:52 SPK\_1

É uma taxa só?

00:10:53 SPK\_2

É uma taxa só.

00:10:54 SPK\_1

Aí todos pagam?

00:10:55 SPK\_2

Todos pagam.

00:10:56 SPK\_2

Associados ou não.

00:10:57 SPK\_1

Associados ou não, né?

00:11:00 SPK\_2

É.

00:11:01 SPK\_2

Uma taxa de sustentabilidade, na verdade.

00:11:03 SPK\_2

A gente chama assistencial, mas na verdade é assistencial mesmo, né?

00:11:07 SPK\_1

Tem ideia de quanto é que dá essa taxa por ano?

00:11:11 SPK\_2

Não sei.

00:11:12 SPK\_2

Como é teu nome?

00:11:12 SPK\_1

Célio.

00:11:13 SPK\_2

Não sei te dizer não, porque vai depender muito da quantidade de pessoas que tem no setor, né?

00:11:17 SPK\_2

Porque tem demissão....

00:11:18 SPK\_2

Esse ano pode ter mais, ano que vem pode ter menos... não sei.

00:11:21 SPK\_2

Vai depender do que tem na categoria.

00:11:25 SPK\_2

E ainda tem mais aquela história de quem ganha mais vem pegar de volta, porque tem...

00:11:30 SPK\_1

A questão da oposição, né?

00:11:32 SPK\_2

Da oposição.

00:11:33 SPK\_2

Que a gente fez isso lá, na época, e ele botou uma cláusula lá que quem não aceitar escolher por tantos dias.

00:11:41 SPK\_1

Isso pra evitar ações judiciais, né?

00:11:44 SPK\_1

Mais desgaste, né?

00:11:47 SPK\_1

Me fala uma coisa, Santana...

00:11:48 SPK\_1

A reforma, ela tornou mais difícil, de alguma forma, a vida dos trabalhadores na base?

00:11:56 SPK\_2

Tornou sim.

00:11:57 SPK\_1

Como?

00:11:58 SPK\_2

Porque, assim, com essa reforma, eu não sei se foi a má fé que eles usaram, mas eles demitiram muita gente.

00:12:06 SPK\_2

Demitiram muita gente.

00:12:07 SPK\_2

A gente perdeu muito associado com essa reforma...

00:12:12 SPK\_2

E aí, teve um impacto muito grande.

00:12:13 SPK\_2

Empresas pequenas que não aguentaram, fecharam.

00:12:16 SPK\_2

Inclusive, hoje a gente ainda tem ações na justiça de empresas que ainda estão pagando, né?

00:12:20 SPK\_2

Trabalhadoras que, digamos, estão em situação difícil junto às empresas, segundo elas.

00:12:26 SPK\_2

Mas enfim, teve muito impacto.

00:12:28 SPK\_2

Muitas demissões.

00:12:30 SPK\_2

Nosso setor chegava a quase 10 mil, 10 mil trabalhadores.

00:12:33 SPK\_2

Se a gente tivesse seis anos de emprego.

00:12:35 SPK\_2

Porque eles pegam aquele povo que demite, bota na sua cara pra você trabalhar pra eles.

00:12:42 SPK\_2



Exatamente.

00:12:44 SPK\_1  
Com menos direitos?

00:12:46 SPK\_2  
Com menos direito, porque não tem carteira registrada.

00:12:50 SPK\_2  
Eu trabalho e ele bota a peça pra mim.

00:12:52 SPK\_2  
Eu digo isso porque a empresa que eu trabalho, eu sou funcionária, ela faz isso.

00:12:56 SPK\_2  
Só que onde ela bota são pessoas não registradas.

00:12:59 SPK\_2  
Pegou uma empresa ali, botou, tirou de dentro da fábrica de lá, mas botou numa fábrica pra fazer as peças dele lá.

00:13:05 SPK\_2  
Mas é tudo registrado.

00:13:06 SPK\_1  
Tipo uma terceirização?

00:13:08 SPK\_2  
Isso, uma terceirizada.

00:13:09 SPK\_2  
É uma terceirizada.

00:13:11 SPK\_2  
Mas esses que trabalham lá, pelo menos a empresa que eu trabalho, são todos registrados.

00:13:17 SPK\_1  
Entendi, mas não deixa de ser uma terceirização, não é?

00:13:19 SPK\_2  
Não, não é, não é.

00:13:20 SPK\_1  
Não, mas é uma terceirização?

00:13:22 SPK\_2  
É uma terceirização, é uma terceirização.

00:13:24 SPK\_2  
Eles tiram daqui de dentro e botam nessa daqui.

00:13:26 SPK\_2  
Só que esse povo que estava aqui com a gente, que estão aqui, não estão mais

aqui com a gente.

00:13:31 SPK\_2

A gente não sabe nem por onde anda, nem por onde está

00:13:35 SPK\_2

Ele tinha a fábrica no interior, lá em Araras, Varjota, aquela coisa, ele tinha uma grande fábrica em Varjota.

00:13:41 SPK\_2

Aí, com a reforma, ele acabou lá, cedeu pra outra pessoa e as peças iam daqui pra lá.

00:13:46 SPK\_1

Entendi, me fala uma coisa.

00:13:49 SPK\_1

E as transformações no mundo do trabalho, a tecnologia, isso impacta de alguma forma a vida das costureiras?

00:13:56 SPK\_2

Rapaz, tem umas meninas que elas são muito espertas.

00:14:00 SPK\_2

No nosso setor a gente tem universitários.

00:14:03 SPK\_2

A gente tem pessoas que querem crescer.

00:14:05 SPK\_1

Um pouco, né?

00:14:06 SPK\_2

Eu sempre jogo isso nas negociações.

00:14:08 SPK\_2

"Ah, porque o setor está com pouco funcionário..."

00:14:11 SPK\_2

Por que?

00:14:12 SPK\_2

Porque vocês não estão valorizando.

00:14:13 SPK\_2

Eu estou aqui sofrendo nesse setor, mas aqui eu quero progredir para cá.

00:14:17 SPK\_2

Eu quero progredir, não regredir.

00:14:20 SPK\_2

A gente tem universitários dentro do nosso setor.

00:14:22 SPK\_2

Inclusive, eu estou dentro agora dentro de universidade.

00:14:24 SPK\_2

Eu comecei a fazer, mas depois eu desisti com esse problema de saúde.

00:14:27 SPK\_2

Mas, enfim, teve esses impactos, né?

00:14:32 SPK\_1

Me fala uma coisa, já indo pro final da entrevista, existe alguma iniciativa no que toca à formação sindical?

00:14:40 SPK\_1

Formar novos sindicalistas, discutir temas de sindicato com as trabalhadoras?

00:14:50 SPK\_2

No tempo em que a gente era filiada à CSP Conlutas, a gente tinha um grupo de formação que dava 15 em 15 dias a gente tinha uma formação.

00:15:00 SPK\_2

para os diretores, para os trabalhadores que quisessem participar.

00:15:03 SPK\_2

Mas, depois da reforma, já acabou.

00:15:06 SPK\_2

Nós nos desfiliamos da central, não filiamos mais a ninguém.

00:15:10 SPK\_2

Depois, a gente vê que o PSOL que teve um grupo de profissionais, que eles tinham os profissionais mesmos que formam também, mas aí foi a dificuldade de ter que fazer o curso de formação, porque o PSOL que vinha do sul para cá para formar.

00:15:25 SPK\_2

A gente não teve mais curso de formação, mas aqui a gente tem formadores também.

00:15:31 SPK\_2

Agora a gente tem formadores, mas ainda não começamos a fazer formação.

00:15:35 SPK\_2

Nós temos uma professora que é socióloga, Anelicida, que é quem faz o nosso jornal e tudo mais .

00:15:41 SPK\_2

Nós temos o Andréis, que é da faculdade.

00:15:43 SPK\_2

Temos a esposa do Andréis, Natália Águes, que é da faculdade também.

00:15:48 SPK\_2

Nós temos a Zuleide Queiroz, não sei se vocês já ouviram falar.

00:15:51 SPK\_2

Ela é professora, ela é do Antes, é do Cariri, mas ela tá morando aqui em Fortaleza.

00:15:57 SPK\_2

Nós temos muitas pessoas boas pra fazer isso.

00:16:00 SPK\_2

PSOL tem muita gente formada, muita gente.

00:16:02 SPK\_2

Professor Fábio, sempre o professor Fábio é quem vem.

00:16:05 SPK\_2

Ainda vem dando uns alertas pra gente, sabe?

00:16:08 SPK\_2

O professor Fábio, ele mora aqui em Fortaleza também.

00:16:14 SPK\_2

Mas tem muita gente formada aqui do PSOL.

00:16:16 SPK\_2

São muitas pessoas formadas.

00:16:19 SPK\_1

Olha, a reforma foi aprovada em 2017, tá?

00:16:21 SPK\_1

2015 e 2016 teve toda a questão da deposição da Dilma, né?

00:16:30 SPK\_2

Foi.

00:16:31 SPK\_2

Foi golpe, risos.

00:16:32 SPK\_1

Que avaliação você faz do clima político, que ensejou a aprovação da reforma?

00:16:39 SPK\_1

Você já falou aí que foi um golpe.

00:16:41 SPK\_1

O que você tem a me dizer sobre esse clima político?

00:16:46 SPK\_2

Cara, não sei o que falar sobre isso não.

00:16:48 SPK\_2

Acho que eu não sei o que falar sobre isso não.

00:16:51 SPK\_1

Você acha que foi um golpe?

00:16:53 SPK\_2

Eu acho.

00:16:54 SPK\_2

Eu acho porque, assim, Temer nunca foi do nosso lado, né?

00:17:00 SPK\_2

Aí vai, mas teve este golpe que tivemos.

00:17:04 SPK\_2

Porque o PT foi se aliar com quem?

00:17:06 SPK\_2

Com a direita, né?

00:17:08 SPK\_2

É o que nós estamos vendo acontecendo agora com o Lula.

00:17:10 SPK\_2

Então, estão querendo der rasteira em Lula, a mesma coisa, né?

00:17:12 SPK\_2

A gente tá vendo que o Centrão tá querendo derrubar de todas as formas, todos as propostas, né?

00:17:17 SPK\_2

Todas as formas de derrubar o Lula.

00:17:18 SPK\_2

Então, o que aconteceu naquele passado com a Dilma, com o Temer, tá respingando agora e muito forte.

00:17:25 SPK\_2

Porque Temer, da direita, Dilma, da esquerda.

00:17:29 SPK\_2

Por que eu fui me aliar com aquele povo que não queria nada comigo?

00:17:32 SPK\_2

Então, ali, pra mim, muita gente caracteriza no golpe.

00:17:36 SPK\_2

Tem gente que diz que não é, mas eu acho que sim.

00:17:39 SPK\_2

Porque quando eu sou contrário a você e nós estamos aqui no mesmo barco, eu vou tentar te derrubar de qualquer forma.

00:17:46 SPK\_2

Vou buscar alguém que venha me fortalecer aqui pra tentar te derrubar.

00:17:49 SPK\_2

E eu acho que foi isso que tá acontecendo.

00:17:50 SPK\_2

Eu acho que tá acontecendo agora com o Lula.

00:17:52 SPK\_2

Luta está numa saia justa.

00:17:54 SPK\_2

E a gente tá vendo aí tudo que ele tá fazendo em prol do Rio Grande do Sul, mas o povo ainda acha que não é nada, né?

00:18:00 SPK\_2

Agora, de manhã, eu assisti um jornal que ele vai trazer arroz importado a valor de 4 reais o quilo.

00:18:06 SPK\_2

Ouvi no jornal hoje, na televisão.

00:18:07 SPK\_2

Mas o povo acha que ele ainda não tá fazendo nada.

00:18:10 SPK\_2

Então, isso significa que alguém vai querer dar uma rasteira.

00:18:15 SPK\_2

Pode ser que dê, pode ser que não dê.

00:18:16 SPK\_2

Mas, enfim, é isso.

00:18:19 SPK\_1

E qual é a sua palavra final sobre a reforma trabalhista, sobre o movimento sindical?

00:18:28 SPK\_1

O que você queria me acrescentar?

00:18:31 SPK\_2

A reforma trabalhista acho que tinha que ser feita.

00:18:35 SPK\_2

Tem um negócio aí da...

00:18:37 SPK\_2

Eu não entendo muito dessa coisa.

00:18:38 SPK\_2

Estou meio afastada dessa história aí de arcabouço fiscal...

00:18:46 SPK\_2

Isso eu não consigo entender ainda.

00:18:49 SPK\_2

Vamos conseguir ter viabilidade.

00:18:51 SPK\_2

E, assim, essa reforma tinha que sair.

00:18:55 SPK\_2

Quem ganha mais, paga mais, quem ganha menos paga, nada.

00:18:58 SPK\_1

Mas eu estou falando da reforma trabalhista...

00:18:59 SPK\_2

Pois é, a reforma trabalhista, o trabalhador só tem perdido.

00:19:04 SPK\_2

Ele não tem ganho.

00:19:06 SPK\_2

Hoje, a gente não tem ganho com nada.

00:19:07 SPK\_2

A gente só vem perdendo.

00:19:09 SPK\_1

Nos últimos anos, a gente só vem.

00:19:10 SPK\_2

Perdendo, só vem perdendo.

00:19:11 SPK\_2

A cada vez que a classe trabalhadora quer um enfrentamento, ela vai sendo derrubada.

00:19:15 SPK\_2

Então, acho que tinha que ter essa reforma, não sei, aí os juristas é que vão dizer como é que tem que ser.

00:19:21 SPK\_1

Feito, porque...

00:19:22 SPK\_1

Uma reforma pra voltar o que fizeram, voltar atrás.

00:19:25 SPK\_2

Isso, voltar atrás do que foi feito na época de Dilma, né?

00:19:28 SPK\_2

Com o Temer.

00:19:31 SPK\_2

Que a gente ficou muito prejudicado com isso.

00:19:33 SPK\_1

E você como mulher, você gosta desse trabalho no sindicato?

00:19:39 SPK\_2

Eu amo.

00:19:41 SPK\_2

Eu amo.

00:19:43 SPK\_1

Mesmo tendo muitos embates?

00:19:45 SPK\_2

Mas eu gosto é do embate.

00:19:47 SPK\_2

Não gosto de comodismo.

00:19:50 SPK\_2

Eu não gosto de comodismo.

00:19:51 SPK\_2

Desde que eu estou aqui nesse sindicato, minha vida tem sido combate.

00:19:55 SPK\_2

Quem já vem no escritório com a gente há muitos anos, desde que eu cheguei em 2002, não era aqui, era em outro local, mas eu cheguei em 2002.

00:20:05 SPK\_2

Eu comecei numa secretaria, depois passei para outra, fui passando, fui passando, fui chegando aqui.

00:20:13 SPK\_2

E aqui eu estou já, acho que há três mandatos já, três ou quatro mandatos de presidente.

00:20:17 SPK\_2

Eu estou tentando mudar, mas não quero que eu saia.

00:20:20 SPK\_2

Porque, assim, tem muitos problemas de saúde.

00:20:22 SPK\_2

A gente adquire muitos problemas de saúde.

00:20:26 SPK\_2

Eu já operei um joelho, já vou operar outro agora no dia 2 de junho.

00:20:30 SPK\_1

Junta com o estresse, né?

00:20:32 SPK\_2

Estresse.

00:20:33 SPK\_2

E aí, a gente, assim...

00:20:34 SPK\_2



Pelos meus filhos, eu não estava mais aqui.

00:20:37 SPK\_2

Ms eu digo que não vou ficar dentro de casa só comendo e dormindo porque eu vou ficar pior

00:20:40 SPK\_2

Eu gosto do que faço.

00:20:42 SPK\_2

Eu não gosto de comodismo, eu gosto de estar no embate.

00:20:44 SPK\_2

Eu gosto de estar sempre no meio do mundo, conversando, buscando.

00:20:49 SPK\_2

Eu gosto de estar no meio do povão, sabe?

00:20:51 SPK\_2

Eu gosto de estar assim.

00:20:52 SPK\_2

Eu amo o que faço.

00:20:55 SPK\_1

Eu acho que a melhor palavra para terminar a nossa entrevista é essa, eu amo o que faço.

00:20:59 SPK\_2

Amo o que faço.

00:21:00 SPK\_2

Amo o que faço.

00:21:01 SPK\_1

Santana, muito obrigado, viu?

00:21:03 SPK2 Não há de que

00:21:03 SPK\_1

Muito obrigado.

00:21:04 SPK\_2

Desculpa se não falei o que você...