



NoMérito

Rio de Janeiro - Ano XXII - nº55 - julho de 2017 | www.amatra1.com.br

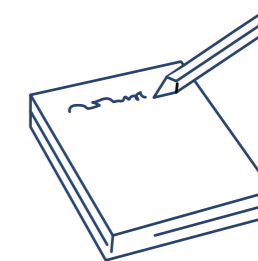
A REFORMA TRABALHISTA



Conteúdo



A falácia da reforma trabalhista em andamento: Propostas que retiram direitos e não criam emprego	4
Reforma Trabalhista: uma análise crítica do Projeto de Lei 6.787/2016 sob o enfoque do atual cenário econômico do Brasil	11
A (des) adequação do Projeto de Lei nº. 6.787/2016 ao conteúdo essencial do direito fundamental à representação dos trabalhadores na empresa.....	20
Matando um leão por dia -o cotidiano da trabalhadora terceirizada.....	28
Como a prevalência do negociado sobre o legislado destrói direitos dos trabalhadores	30
A Crise no Mercado de Trabalho Brasileiro: 2014/2017	34



Caros Colegas,

Os últimos anos têm sido marcados por grande crise econômica, institucional e política em nosso país, o que ocasionou aumento de ações perante o Poder Judiciário e a judicialização excessiva de matérias complexas que colocaram este ramo de poder no foco das notícias jornalísticas.

Como acontece em todas as crises cíclicas e previsíveis do capitalismo, a Justiça do Trabalho, o Direito do Trabalho e o Processo do Trabalho, mais uma vez, tornaram-se alvos das mais variadas críticas, raivosas e infundadas em sua grande maioria.

É cediço que o aumento de ofertas de emprego e a redução da enorme desigualdade social dependem de uma política equilibrada que gere desenvolvimento econômico, o que não foi alcançado nos últimos anos diante das péssimas taxas de crescimento econômico.

Na tentativa de dar resposta ao mercado financeiro e restabelecer o crescimento econômico do país, o governo federal começou a editar no final do ano de 2016 um pacote

de medidas para alterar as legislações previdenciária e trabalhista sob a alcunha de reformas, ambas do nosso interesse direto diante do impacto perante o nosso trabalho diário e a nossa aposentadoria.

Precisamente quanto à reforma trabalhista, tema objeto desta revista, a velocidade da sua tramitação nas duas casas do Congresso Nacional foi espantosa, ao ponto de os autores dos artigos que integram esta revista tratarem do tema em momentos distintos da sua rápida tramitação, demonstrando que a velocidade exigida pelo governo retirou o necessário e profundo debate que a questão merecia em suas casas legislativas.

Em tempo recorde, o chamado projeto de reforma trabalhista tramitou e foi aprovado sem maiores debates com a sociedade e seus representantes, o que culminou com a edição da lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Esperamos que aproveitem a leitura.

Conselho Editorial da AMATRA1.

EXPEDIENTE

Informativo da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 1ª Região

PRESIDENTE

Cléa Maria Carvalho do Couto

1º VICE-PRESIDENTE

Ronaldo da Silva Callado

2º VICE-PRESIDENTE

Claudio Olímpio Lemos de Carvalho

SECRETÁRIO GERAL

Lila Carolina Mota Pessoa Igrejas Lopes

1º DIRETOR FINANCEIRO

Fernando Reis Abreu

2º DIRETOR FINANCEIRO

Paulo Rogério dos Santos

1º DIRETOR CULTURAL

Anelise Haase de Miranda

2º DIRETOR CULTURAL

Luciana Muniz Vanoni

DIRETORES ADJUNTOS

Helen Peixoto e Gabriela Canellas Cavalcanti

DIRETOR DE IMPRENSA E COMUNICAÇÃO

Leonardo Almeida Cavalcanti

1ª DIRETORA SOCIAL

Adriana Freitas de Aguiar

DIRETORAS ADJUNTAS

Astrid Silva Britto, Bruna Pellegrino Barbosa da Silva e José Dantas Diniz Neto.

DIRETOR ADMINISTRATIVO E DE PATRIMÔNIO

Jorge Orlando Sereno Ramos

1º DIRETORA DE PRERROGATIVAS E DIREITOS

Raquel de Oliveira Maciel

2º DIRETORA DE PRERROGATIVAS E DIREITOS

Patrícia Lampert Gomes

DIRETORES ADJUNTOS

Mirna Rosana Ray Macedo Corrêa e Juliana Pinheiro de Toledo Piza

DIRETORA DE APOSENTADOS E PENSIONISTAS

Glória Regina Ferreira Mello

DIRETOR ADJUNTO

Marcos Antônio Palácio

1ª DIRETORA DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

Roberta Ferme Sivolella

2ª DIRETORA DE CIDADANIA E DIREITOS HUMANOS

Daniela Valle da Rocha Müller

DIRETOR ADJUNTO DE PROJETOS LEGISLATIVOS

Leonardo Saggese Fonseca

DIRETOR ADJUNTO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

Flávio Alves Pereira

DIRETORES ADJUNTOS DE ESPORTES

Luciano Moraes Silva e Filipe Olmo

DIRETORIA DE INTEGRAÇÃO REGIONAL

Letícia Costa Abdalla

CONSELHO FISCAL

Rogério Lucas Martins

André Gustavo Bittencourt Villela

CONSELHO EDITORIAL

Adriana Leandro de Sousa Freitas

Fabio Correia Luiz Soares

Munif Saliba Achoche

Áurea Regina de Souza Sampaio

REPRESENTANTE NA ESCOLA JUDICIAL

Paulo Guilherme Santos Périssé

DIAGRAMAÇÃO E ILUSTRAÇÕES

Wagner M. Paula

JORNALISTA RESPONSÁVEL

Joana Ferreira



Sede da Amatra1 – Avenida Presidente Wilson, 228/7 andar – Centro – RJ – CEP 20030-021

A falácia da reforma trabalhista em andamento:

Propostas que retiram direitos e não criam emprego

Magda Barros Biavaschi *

Esse é o momento em que, tanto do ponto de vista prático, quanto ideológico e teórico, as classes dominantes e dirigentes, em escala mundial, apostam (e ganham) no retrocesso, no recuo das conquistas sociais e econômicas das classes subalternas. (...) Difunde-se a ideia de que a liberação das forças que impulsionam a acumulação de capital é um movimento “natural” e “irreversível” em direção ao progresso e à realização da autonomia do indivíduo (BELLUZZO, 2013:33)

1. Introdução

No dia 23 de dezembro de 2016, o governo apresentou a proposta de “reforma trabalhista”, PL 6787/2016, sob o argumento de ser necessária para “modernizar” a legislação e dela retirar a “rigidez” que impede a geração de empregos e a melhoria dos índices de produtividade e competitividade. Isso em tempos de grave crise econômica, em que o desemprego atinge níveis alarmantes e se aprofundam as desigualdades sociais e as inseguranças no mundo do trabalho. É nesse contexto que o artigo analisa essa reforma, deixando claro que: o Direito não se interpreta em tiras (GRAU, 2002). Ou seja, a reforma trabalhista é ampla, compreendendo tanto o projeto de lei encaminhado em 2016 pelo Presidente, PL 6787/2016, quanto um conjunto de políticas estruturais e de projetos de emenda à Constituição e projetos de lei que tratam dos direitos sociais – aprovados e em discussão no Parlamento – tendentes a impactar de forma negativa os “instrumentos que sustentam o Estado indutor do crescimen-



Fonte: PME/IBGE

to econômico e promotor das políticas sociais” (ROSSI: MELLO, 2017), como é o caso do PL 4302/1998, aprovado pela Câmara em 22 de março de 2017 e sancionado com três vetos em 31 de março de 2017, e do PLC30/2015, antigo PL 4330/2004, que tramita no Senado Federal.

A primeira grande reforma estrutural encaminhada pelo atual governo com essa linha foi a da PEC 55, hoje Emenda Constitucional nº 95/2016, instituidora de novo regime fiscal e que limita o gasto público por vinte anos, permitindo correção apenas pela inflação. Trata-se de fato “internacionalmente inédito” e antagônico à Constituição Federal brasileira de 1988 (ROSSI: MELLO, 2017) a qual, com grandes dificuldades e não sem muitas lutas, buscou constituir em nosso país o Estado Social. Essa PEC foi aprovada sem qualquer proposta de mudança no injusto e regressivo sistema tributário brasileiro que “penaliza os pobres e beneficia os ricos” (ibidem, 2017), sem discutir desonerações, sonegações, remessas de dinheiro para paraísos fiscais e os elevados juros nominais que, em 2015, respondiam “por mais de 8% do PIB, mais

ou menos o valor gasto com todo o sistema de seguridade social” (ibidem, 2017). Importante registrar que a OXFAM, preocupada com o aumento da desigualdade, atribui esse fato a alguns fatores: paraísos e evasão fiscais, lucros altíssimos do 1% mais rico, exploração do trabalho, influência das grandes corporações e dos interesses financeiros e capacidade cada vez menor de os Estados nacionais controlarem a saída de capitais, considerações relevantes quando se discute uma reforma que altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho.

A segunda reforma estrutural é a da Previdência, em discussão na Câmara. Nefasta aos interesses dos brasileiros, em especial às mulheres, conta com o repúdio de grande parte da sociedade. A terceira, mais difícil de ser compreendida pela população, é a trabalhista. Esta incluindo, além do PL 6787/2016 (na Câmara dos Deputados) que afirma a prevalência do negociado sobre o legislado, outros projetos de lei, em andamento ou recentemente aprovados, como o PLC 30/2015 (aprovado na Câmara, tramita no Senado) e o PL 4302/98 (aprovado e sancionado com três vetos), estendendo a terceirização para quaisquer atividades e ampliando a contratação via trabalho temporário. Nesse bojo, se inclui a adoção da jornada intermitente, a redução da idade para o trabalho e a flexibilização do conceito de trabalho análogo ao de escravo.

A terceirização avançou no Brasil, sobretudo a partir da década de 1990. Os trabalhadores terceirizados recebem salários substantivamente inferiores quando comparados aos empregados diretos. Trabalhando em condições bastante precárias, em regra estão expostos a maiores riscos sem as mesmas condições de

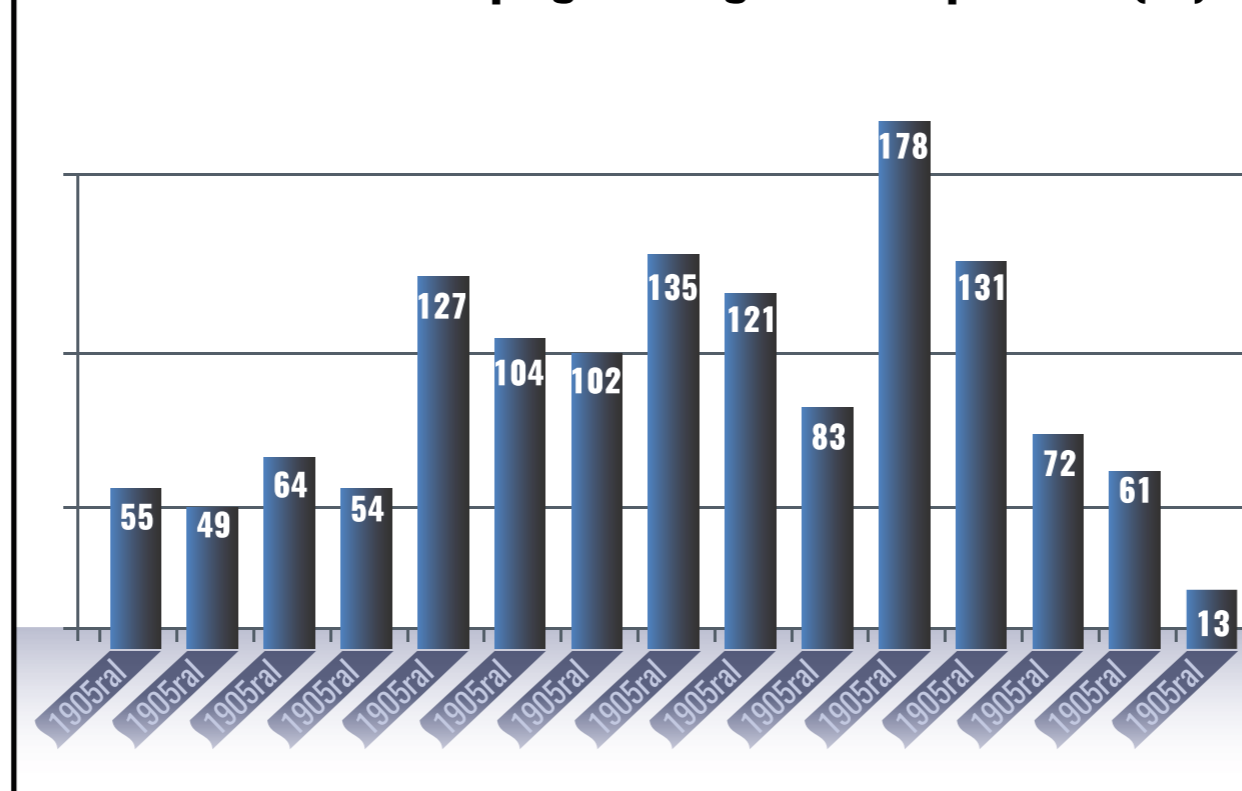
Este texto corresponde a uma síntese do que foi apresentado à Comissão Especial da Reforma Trabalhista (PL 6787/16) da Câmara dos Deputados, em 14 de março de 2017 e, para o qual, foram fundamentais as contribuições do GT – Reforma Trabalhista CESIT/IE, Unicamp.

Comitê de Oxford de Combate à Fome, OXFAM 210. Informe, jan.2016. Disponível em: <http://www.oxfam.org.br/sites/default/files/arquivos>.

Consultar: Previdência: reformar para excluir. Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da Previdência Social brasileira Documento-síntese. Plataforma Social, Anfi e Dieese, 2017. Disponível em: http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2017/02/Previdencia_Doc_Sintese.pdf

Dado apresentado no 3º Congresso Internacional de Ciências do Trabalho, Meio Ambiente, Direito e Saúde, promovido pela FUNDACENTRO, Faculdade de Direito/USP, agosto de 2015. OLIVEIRA, Cida de. Dos trabalhadores em situação análoga à escravidão, 82% são terceirizados, Rede Brasil Atual, 25 agosto/2015.

Brasil: Taxa de desemprego nas regiões metropolitanas (%)



Fonte: Caged/MTE

proteção. Estatísticas apresentadas pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, SINAIF, revelam que 82% dos casos de trabalho análogo ao de escravo se localiza entre os terceirizados. De resto, uma das decorrências nefastas dessa forma de contratar é a fragmentação da organização sindical.

2. O contexto em que as reformas são apresentadas

Essas reformas tramitam em tempos de recessão, aumento do desemprego e ampliação das inseguranças no mundo do trabalho. Uma dessas medidas, o PL 4302/98,

adiantou aspectos da reforma trabalhista. Recentemente aprovado no Parlamento, o PL aguarda sanção presidencial. Seu potencial altamente precarizador das relações de trabalho é apontado por estudiosos do tema, pelas Centrais Sindicais e entidades que integram o Fórum Nacional em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização. São medidas que, quando vigentes, trarão danos aos trabalhadores, à renda do trabalho, aos direitos conquistados, ao emprego, à cidadania, à economia, à democracia. O PLC30/2015, antigo PL 4330/2004, se aprovado significará violento retrocesso ao retirar os freios à terceirização e permitir a quarteirização dos

Em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2015/08/82-dos-trabalhadores-em-situacao-analog-a-escravidao-sao-terceirizados-4491.html>.

Hoje, 28 de março de 2017, em Mandado de Segurança impetrado visando à nulidade da tramitação do projeto de lei por invocada prejudicialidade, o Ministro Celso de Melo, do STF, determinou a audiência prévia da autoridade dita coatora para informações. O MS ainda não foi julgado.

Agradeço o já referido GT – Reforma Trabalhista cujas contribuições permitiram organizar as ideias ora explanadas.

BACCARO, Lucio; REI, Diego. Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: does the deregulatory view hold water?. International Organization, Vol. 61, Issue 3, July 2007, pp. 527-569. Disponível em <https://www.cambridge.org/core/journals/international-organization/article/institutional-determinants-of-unemployment-in-oecd-countries-does-the-deregulatory-view-hold-water/88398B>

serviços, sem tocar na representação sindical, contrariamente ao que afirmam seus defensores. De resto, são medidas que não contribuem para reduzir o desemprego que atinge índices intoleráveis.

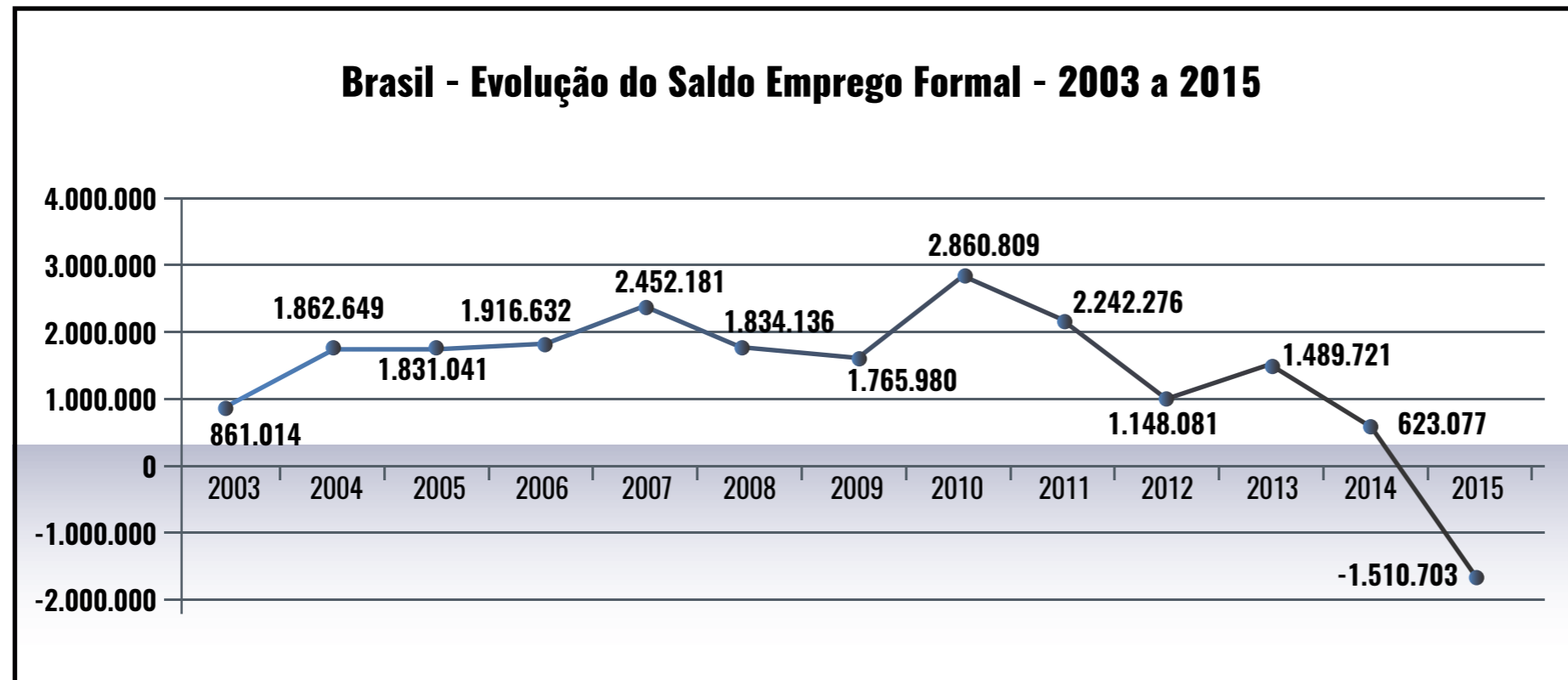
3.A Reforma Trabalhista: desmistificando falsas ideias

A reforma trabalhista em discussão baseia-se em argumentos e proposições que se fundamentam na ideia de que os direitos do trabalho são responsáveis pelo desemprego. Seus defensores sugerem que as conquistas históricas do salário mínimo, seguro desemprego, férias remuneradas, licença maternidade, limitação da jornada e direito ao pagamento de horas extras, enfim, desestimulam os empregadores a contratar empregados. A falácia desses argumentos é de fácil evidência.

Primeira falácia – a redução ou flexibilização dos direitos sociais do trabalho é a via para criar empregos e aumentar a competitividade e a produtividade. Não há evidências empíricas desse nexo de causalidade. Sabe-se que o crescimento do emprego depende de muitos fatores e, em especial, da política econômica adotada e que é com a dinamização da economia que novos postos serão gerados. Por outro lado, os estudos da OIT, de 2015, mostram que o emprego cresceu mais nos países que ampliaram direitos, não o contrário. A experiência brasileira é reveladora.

Os milhares de empregos formais criados no Brasil, sobretudo entre 2006 e 2013, se deram quando vigentes as regras hoje responsabilizadas pelo desemprego.

Segunda falácia- a legislação precisa ser “modernizada”. A CLT, de 1943, teve mais



Fonte: RAIS - DEC nº 76.900/75 MTB

de 3/5 de suas disposições modificadas. De resto, nosso arcabouço legal é bastante flexível, sem mecanismos que garantam o emprego, brequem a rotatividade e impeçam empregos de curta duração. Não é demais lembrar a lei do FGTS se, por um lado, instituiu o Fundo, por outro acabou com a garantia de emprego, permitindo que os empregadores despeçam sem justificar. Ainda, o sistema prioriza a negociação coletiva, condicionando-a a um patamar mínimo civilizatório. Daí se concluir que os defensores da reforma querem, na realidade, eliminar todo e qualquer obstáculo à redução dos direitos assegurados pela CLT de 1943 e elevados à condição de direitos sociais fundamentais pela Constituição de 1988. Mais

uma falácia a ser desnudada.

Terceira falácia – insegurança jurídica e excessiva litigiosidade. O argumento é falacioso, atingindo a Justiça do Trabalho. O que é excessivo no Brasil é o desrespeito aos direitos assegurados na lei. Por um lado, as multas pelo descumprimento são muito baixas, o que estimula a burla a direitos. Por outro, se os agentes econômicos respeitarem a lei, as controvérsias e o número de ações perante a Justiça do Trabalho seriam bem menores, número esse que cresce paripassu ao aumento das despedidas. Os que vão à Justiça do Trabalho são, em grande parte, desempregados e os pedidos mais frequentes que deduzem nessas demandas são: parcelas da despedida, reconhecimen-

to do vínculo de emprego e horas extras. Parece que a segurança jurídica almejada é a liberdade de a empresa fazer o que quer, deixando o trabalhador em situação de insegurança e de extrema instabilidade.

Quarta falácia. A reforma, especificamente o PL 6787 com o negociado sobre o legislado, dizem, fortalecerá a organização sindical. Contraditoriamente, seus defensores apostam na ampliação da terceirização para quaisquer atividades, forma de contratar altamente fragmentadora da organização sindical. Outro argumento é o de que o empregado não precisa da proteção do Estado, pois sabe o que é melhor para sua vida. Mais uma falácia. A desigualdade é fundante da relação capital e trabalho e

pactos entre iguais são pactos iníquos, já dizia Hobbes. Ademais, o exemplo norte-americano de contratos diferenciados a partir de ajustes diretos com os empregadores tem provocado aumento da desigualdade e alta precarização. O direito do trabalho cumpre papel distributivo e a elevação da renda do trabalho contribui para dinamizar a atividade econômica. A ideia de que salários baixos ampliam o emprego carece de evidência empírica. Isso fica mais evidente quando se observa a economia brasileira em sua história recente. Milhões de empregos formais foram criados como decorrência do crescimento econômico, reduzindo-se o desemprego, formalizando-se contratos e elevando-se a renda do trabalhador, sem desconstituição da tela de proteção social.

4. Estudos recentes: a reforma em perspectiva internacional

Estudo publicado pela revista da Universidade de Cambridge em 2007, com dados dos países da OCDE, concluiu não haver evidências de que a desregulamentação do mercado de trabalho afete o nível de emprego. Em outras palavras, a retirada de direitos do trabalhador, anunciada como enfrentamento à “rigidez” do mercado de trabalho, não gera empregos. Ainda, aponta para variáveis que impactam negativamente o nível de emprego, como a condição macroeconômica do país, a alta taxa de juros real ou as políticas monetárias restritivas de um banco central independente.

Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho, OIT, em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao traba-

D7F06884958408D6FF87BEEBCE

World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs, OIT, 2015. Disponível em http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang-en/index.htm e ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences, OIT, Research Department Working Paper nº 5. Disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

LEIVA, Fernando. Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile. Latin American Perspectives, may 9, 2012. Em:

Disponível:<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094582X12441517>.

SALVIA, Agustín; TISSERA, Silvana; BUSTOS, Juan Martín; SCIARROTTA, Fernando; PERSIA, Juliana;

GALLO, Gonzalo Herrera; CILLYS, Natalia y ALLEGRONE, Verónica García. Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000). Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social. Em:

<http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/ceped/publicaciones/cuadernosceped/Cuad%204/6%20Equipo.PDF>

CRUCES, Guillermo; GALIANI, Sebastian; KIDYBA, Susana. Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification through Policy Changes. Documento de Trabajo No. 93 Enero, 2010. Disponível: http://cedlas.econo.unlp.edu.ar/archivos_upload/doc_cedlas93.pdf.

SALAS, Carlos. Labour, income and social programmes in contemporary Mexico. In: United Nations Development Programme, Social Protection, Growth and Employment: Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico, Peru and Tajikistan, UNDP, New York, 2013: 201-230.

lho no nível do emprego, analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p. 120).

As experiências internacionais de legitimar novas formas de contratação, facilitar as despedidas e alterar as fontes do direito do trabalho dando prevalência ao negociado entre as partes, mostram que a intenção é reduzir custos do trabalho com medidas que não criaram empregos e que incrementaram a precariedade.

No caso do Chile, a ditadura do Pinochet conseguiu eliminar a legislação protetora dos direitos dos trabalhadores, tendo como resultado queda do poder de compra do salário, enfraquecimento das organizações sindicais e ampliação do desemprego. A volta à democracia não tem sido suficiente para reverter esses impactos.

No caso da Argentina, ampla literatura sobre os impactos negativos das reformas trabalhistas dos anos 1990 destaca: incremento da pobreza e da indigência e aumento do desemprego. Estudo de 2010 mostra que a redução de impostos na folha de pagamento não significou, ao contrário, aumento de emprego.

No México, a reforma de 2013 significou queda no ritmo de criação de empregos protegidos, aumento do trabalho de curta duração, estagnação do salário, aumento de número de empregados em microunidades (menos de 5 trabalhadores) que representam 51% da força de trabalho urbana e incluem o trabalho por conta própria. É verdade que essas tendências já existiam na economia mexicana, mas foram reforçadas com reformas similares àquelas em andamento no Brasil.

5. Considerações finais

A reforma trabalhista analisada longe de solucionar os problemas das desigualdades nas relações de trabalho no país tende a gerar mais distorções sociais e iniquidades, com impactos negativos na atividade econômica, na Previdência, na organização sindical, na litigiosidade. No caso da ampliação generalizada da terceirização e do uso da contratação temporária (PLC 30/2015 e PL 4302/98, o último aprovado e sancionado), além do aprofundamento das discriminações e desigualdades, essas formas de contratar com potencial altamente precarizador tenderão a acirrar a fragmentação da classe trabalhadora, fragilizando suas organizações sindicais. No caso do PL 6787/2016 a ideia que o fundamenta é a de que os trabalhadores negociarão com seus patrões os termos da contratação, mesmo que os patamares sejam inferiores aos definidos pela CLT e pela Constituição de 1988, na medida em que o acordado é colocado em posição de prevalência à lei universal, civilizatória. Isso em brutal retrocesso ao tempo em que não havia regulação social pública do trabalho, ao embalo da falsa ideia de que “a liberação das forças que impulsionam a acumulação de capital é um movimento “natural” e “irreversível” em direção ao progresso e à realização da autonomia do indivíduo”.

Referências

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. O Capital e suas metamorfoses. São Paulo: UNESP, 2013;

GRAU, Eros. Ensaio e discurso sobre a interpretação/aplicação do direito. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2002.

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. Da austeridade ao desmonte: dos anos da maior crise da história. Le Monde Diplomatique Brasil, março 2007, p. 6-7.

**Desembargadora aposentada do TRT4, doutora e pós-doutora em Economia Social do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp, Pesquisadora Cesit/IE/Unicamp.*



Reforma Trabalhista:

uma análise crítica do Projeto de Lei 6.787/2016 sob o enfoque do atual cenário econômico do Brasil

Considerações acerca de temas relevantes não considerados pelo projeto.

Luiz Guilherme Migliora* Flávia Azevedo** Marcella Cruz***

1. Introdução:

A proposta de Reforma Trabalhista, que tramita na Câmara dos Deputados por meio do Projeto de Lei 6.787 de 2016 (PL), visa, dentre outras providências, dispor sobre a prevalência de negociações coletivas sobre a lei, a eleição de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e o trabalho temporário.

A proposta tem dividido opiniões e sido alvo de diversos debates entre a Comissão Especial da Reforma Trabalhista, composta por membros do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB), Partido Social Democrático (PSD), Partido da República (PR), Democratas (DEM) e as principais entidades sindicais do país. De um lado, o entendimento que a Reforma Trabalhista trará maior liberdade e segurança às negociações coletivas e, do outro lado, o entendimento de que a Reforma Trabalhista irá reduzir direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores.

Em reunião realizada na Confederação Nacional da Indústria (CNI), em março de 2017, o atual Presidente Michel Temer declarou que a Reforma Trabalhista será a segunda reforma que o governo realizará após a reforma da Previdência Social.

Sendo a Reforma Trabalhista uma realidade para o país, o presente artigo tem por objetivo analisar a eficácia das reformas propostas pelo PL, em especial sob o enfoque da crise no cenário econômico do país e a possível criação de novos empregos a

partir da aprovação do PL, que é a principal bandeira levantada pelo governo para alavancar a Reforma Trabalhista e conseguir apoio popular.

Diante disso, o tema abordado pelo presente artigo será distribuído em tópicos, da seguinte forma: exposição do atual cenário econômico, com a abordagem das possíveis causas da crise econômica; apresentação dos principais pontos abordados pelo PL; análise de temas relevantes não abordados pelo PL, como arbitragem e mediação, diferenciação de altos e médios empregados e fim do imposto sindical.

A Reforma Trabalhista, por si só, não será capaz de estancar os efeitos da crise econômica e poderá afetar trabalhadores que auferem renda mais baixa. Isto porque, o PL propõe a mesma possibilidade de flexibilização dos direitos independentemente do nível do empregado ou de sua remuneração. Portanto, não há previsão de flexibilização de direitos de trabalhadores que possuem renda acima da média dos trabalhadores brasileiros e que, por consequência, têm maior capacidade de negociação perante seus empregadores.

Em contrapartida, a Reforma Trabalhista é o primeiro passo para promover a modernização da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que atualmente se encontra defasada e representa uma das causas da estagnação econômica, tendo em vista o seu conjunto de artigos rígidos e altamente protetivos para todos os empregados sem distinção, levando ao já conhecido alto custo trabalhista.

2. O cenário da crise econômica – Principais causas e efeitos:

A taxa de desemprego aumentou para 12,6% no trimestre encerrado em janeiro de 2017, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). É a maior taxa da série histórica da pesquisa, iniciada em 2012.

O nível de ocupação caiu para o pior nível, desde 2012: 53,7% no trimestre até janeiro, ante 55,5% no mesmo período do ano passado e 53,9% no trimestre anterior, encerrado em outubro. Esse indicador faz a relação entre a população ocupada e a população em idade de trabalhar.

A situação precária do mercado de trabalho fica evidente, quando se analisa o rendimento dos trabalhadores. No país, 10,3 milhões dos ocupados recebem até meio salário mínimo, o que equivale a uma remuneração mensal de apenas R\$ 440,00. Essa parcela, que no primeiro trimestre de 2016 representava 10,9% da População Economicamente Ativa (PEA), em 2015 estava em 7,9%, com 9,023 milhões de trabalhadores nessa condição.

Os dados, obtidos por meio da Pnad e compilados pela Fundação de Pesquisas Econômicas (Fipe), apontam ainda que 5,5 milhões recebem apenas um quarto do salário mínimo, o equivalente a uma renda mensal inferior a R\$220,00. No primeiro trimestre de 2015, esse contingente era de 4,4 milhões de pessoas.

Estudos apontam que há também um grave problema na produtividade do trabalhador brasileiro em comparação com a produtividade de trabalhadores de outros países. Dados divulgados pelo Conference Board, organização americana que reúne cerca de 1.200 empresas públicas e privadas de 60 países, apontaram que o índice de produtividade do trabalhador brasileiro em relação a um trabalhador americano é de 25%, o que significa dizer que são necessários quatro brasileiros para atingir a mesma produtividade de um americano.

O estudo também apontou que o trabalhador brasileiro é menos produtivo quando comparado com trabalhadores de outros países em desenvolvimento, como os trabalhadores chilenos, sul-coreanos, russos e argentinos.

Segundo o pesquisador Fernando Veloso, da Fundação Getúlio Vargas (FGV), o baixo nível educacional no Brasil é destacado como um dos mais graves problemas para uma economia que precisa crescer e aumentar o padrão de vida da população. A dificuldade se acentua também com a carga tributária maior, o juro alto para empréstimos, os riscos cambiais e os custos trabalhistas.

No ano de 2012, o Centro de Microeconomia Aplicada da Escola de Economia de São Paulo da FGV, em parceria com a CNI, apresentou uma pesquisa inédita sobre os custos dos trabalhadores no Brasil.

Segundo o estudo, o custo de um trabalhador pode ser de 2,83% vezes o salário indicado na Carteira de Trabalho, no caso de um vínculo que perdure por 12 meses. Esse custo não considera somente encargos trabalhistas e previdenciários, mas também um conjunto de obrigações acessórias, benefícios previstos em convenções coletivas e, até mesmo, custos com a gestão do trabalho.

A baixa produtividade associada ao alto custo que um trabalhador representa ao empregador é uma mistura que corrobora com o agravamento da crise econômica no país. Tal fato é ainda associado à insegurança jurídica atribuída às leis e a sua interpretação pela justiça trabalhista, em razão da mudança de entendimento acerca dos dispositivos legais pelos tribunais do trabalho ou ainda da interpretação do juiz acerca de uma situação fática.

De acordo com esse mesmo estudo, os litígios trabalhistas também devem ser considerados para o cálculo do custo de um trabalhador, em especial considerando que é de conhecimento público a alta quantidade de reclamações trabalhistas ajuizadas todos os anos perante à Justiça do Trabalho.

A impossibilidade de mediação prévia entre as partes, faz com que o sistema trabalhista seja altamente judicializado, limitando a validade de qualquer composição entre empregador e empregado fora da

Justiça do Trabalho. A conclusão do estudo é que, além do passivo trabalhista comum, que decorre do descumprimento das leis trabalhistas, há, ainda, o passivo oculto, que é oriundo da insegurança jurídica associada às leis e à justiça trabalhista.

Nesse caso, mesmo que o empregador tenha cumprido toda a legislação trabalhista, pode ocorrer uma condenação (e, portanto, um custo financeiro) em função de interpretações de dispositivos legais pelos tribunais do trabalho.

Um exemplo disso é o entendimento atual do Tribunal Superior do Trabalho em relação à ultratividade das normas coletivas, que alterou a jurisprudência trabalhista, que antes entendia que as cláusulas coletivas tinham vigência restrita ao período indicado no acordo ou convenção coletiva, em estrita observância à lei (artigo 614, §3º, da CLT) para o entendimento diametralmente contrário, no sentido de que as cláusulas deveriam permanecer válidas até que novo acordo as alterasse ou confirmasse.

Nesse sentido, é inegável que o atual cenário trabalhista, em especial à tendência pela interpretação de maior proteção do trabalhador, aplicado de forma indistinta a todos os tipos de empregados (ocupantes de cargo de confiança ou não), associado à instabilidade política, à queda do consumo e aos elevados patamares de gastos públicos são fatores que contribuem para o agravamento da crise econômica enfrentada pelo país.

3. Propostas do Projeto de Lei 6.787 de 2016:

Neste tópico, o presente artigo visa apresentar as principais propostas de reforma dos artigos da CLT propostas pelo PL, atualmente em trâmite perante à Câmara dos Deputados.

O PL altera o regime de tempo parcial de trabalho para 30 horas semanais, passando, ainda, a admitir a realização de horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

O PL também prevê a alteração do artigo 130 da CLT para que seja facultado ao empregado contratado sob regime de tem-

po parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, que hoje é expressamente proibido pelo artigo 143, §3º, da CLT.

O PL visa regulamentar o disposto no artigo 11 da Constituição Federal (CF) para assegurar a eleição de representante dos trabalhadores no local de trabalho para empresas que possuam mais de 200 empregados, com mandato com duração de dois anos e proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, desde o registro da candidatura até seis meses após o fim do mandato.

A mais polêmica de todas as alterações propostas é, sem dúvida, a inclusão do artigo 611-A, que prevê que a convenção ou o acordo coletivo terá força de lei quando dispuser a respeito de 13 temas listados no projeto, incluindo jornada de trabalho, férias, intervalo para descanso, banco de horas, registro de jornada, remuneração por produção e, até, a controversa ultratividade da norma coletiva.

No parágrafo 3º do mesmo artigo, o PL prevê a possibilidade de flexibilização da norma legal em relação ao salário e à jornada de trabalho, desde que haja a previsão de vantagem econômica para cada cláusula que vise reduzir os direitos atualmente assegurados aos trabalhadores.

Por fim, o PL visa regulamentar o trabalho temporário no Brasil e prevê a possibilidade de contratação de mão de obra temporária para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou em caso de acréscimo extraordinário de serviços (i.e., por alteração sazonal na demanda por produtos e serviços). O PL também amplia o prazo de duração do contrato de trabalho temporário para 120 dias.

4. Análise crítica das reformas propostas pelo PL:

Ao contrário do que ocorreu durante a revisão do Código de Processo Civil (“CPC”), onde foi instituída uma Comissão de Revisão prévia, composta por um grupo de juristas, para que as propostas do anteprojeto e do projeto fossem estudadas e debatidas à exaustão, as propostas de Reforma Trabalhista, em especial o PL em referência, não

contaram com a mesma cautela utilizada em relação ao CPC.

No último dia 22 de março, o Congresso aprovou o Projeto de Lei 4.302/1998, que visa regulamentar a terceirização e, também, o trabalho temporário, tendo encaminhado o projeto para sanção presidencial após a realização de apenas uma sessão de votações. Essa foi a forma encontrada pelo Congresso de regular a terceirização do trabalho, embora de forma breve e sem enfrentar questões controversas, após a proposta sobre o mesmo tema ter sido travada no Senado Federal em 2015.

Ou seja, um projeto elaborado há 19 anos, ainda durante a gestão do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, foi aprovado sem maiores debates e estudos sobre o tema, o que demonstra a falta de cautela com que as propostas de reforma têm sido tratadas. Mais surpreendente ainda, é a sanção desse PL ocorrida no último dia de março, uma vez mais sem o devido debate sobre suas consequências e seus problemas de forma e conteúdo.

Diante disso, é de se esperar que as propostas de reforma, tais como formuladas, discutidas e aprovadas, não trarão a segurança jurídica esperada e, dificilmente, cumprirão o seu papel na geração de novos empregos, conforme prometido pelo atual presidente Michel Temer.

Um dos pontos ressaltados na exposição de motivos do PL foi a crítica ao nível elevado de judicialização das relações do trabalho, que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que são ajuizadas na Justiça do Trabalho, ano após ano. Segundo a exposição de motivos, a regulamentação do artigo 11 da CF para a instituição de um representante dos empregados, seria suficiente para ampliar os canais de comunicação entre os empregados e os empregadores, o que iria reduzir potenciais reclamações trabalhistas, uma vez que os problemas poderiam ser resolvidos ainda durante o curso do contrato de trabalho, independente da filiação sindical.

A redação do PL, sem maiores detalhes acerca das atribuições e responsabilidades dos futuros representantes elei-

tos pelos empregados, abre margem para interpretações no sentido de que os representantes possam suprir a atuação sindical. Ou seja, ao mesmo tempo que o PL levanta a bandeira de que o negociado deve prevalecer sobre o legislado, ele contradiz o seu posicionamento ao aferir que a resolução de conflitos possa ser sanada por meio dos representantes diretamente eleitos pelos empregados. O texto não diz isso claramente, mas é pouco claro dando azo a interpretações nesse sentido.

É importante ressaltar neste ponto que a elevada judicialização das relações do trabalho decorre, em grande parte, do descumprimento de direitos básicos dos trabalhadores.

Diante disso, é possível notar que a simples implementação de uma comissão de representante dos trabalhadores não será suficiente para reduzir, em quantidade expressiva, as reclamações trabalhistas que, anualmente, são ajuizadas pelos trabalhadores na Justiça do Trabalho, na medida em que os direitos discutidos se referem ainda à garantias básicas dos trabalhadores.

Adicionalmente, o maior estímulo para celebração de acordos fora do Juízo seria o reconhecimento da transação extrajudicial de direitos trabalhistas pelos empregados, pautada esta que não é objeto da reforma.

Outro ponto que sofreu duras críticas pelos juristas, magistrados e, também, pelo Ministério Público do Trabalho foi o aumento do regime da jornada parcial de trabalho de 25 para 30 horas semanais, com a previsão da possibilidade de realização de horas extras quando a jornada contratual for de até 26 horas semanais.

Isso porque, ao se tornar tênue a diferença de jornada do regime de tempo parcial e de tempo integral, poder-se-á fomentar a demissão de empregados contratados para o regime integral por empregados em regime parcial, que poderão trabalhar em uma jornada de duração considerável, por salários e benefícios inferiores.

O ponto de destaque do PL é a alteração do artigo 611 da CLT para determinar que convenções ou acordos coletivos tenham força de lei quando dispuserem acerca de férias, jornada de trabalho, participação

nos lucros, horas in itinere, intervalo intrajornada, ultratividade da norma coletiva, dentre outros pontos. Em resumo, o PL visa garantir que o negociado prevaleça sobre o legislado e esta determinação tem trazido debates calorosos sobre o tema.

A principal crítica é a de que não se pode aumentar o poder das entidades sindicais sem que haja uma reforma sindical, uma vez que o cenário atual do Brasil é o da prevalência de sindicatos conhecidos como “de fachada”, que se beneficiam da arrecadação do imposto sindical obrigatório, sem apresentar uma contrapartida de representação de suas categoriais.

Outra preocupação é a de que direitos conquistados ao longo dos últimos anos – desde a revolução industrial – sejam reduzidos, uma vez que o entendimento majoritário dos Tribunais do Trabalho versa no sentido de que há a prevalência do negociado sobre o legislado quando a norma for mais benéfica ao trabalhador. De certo e, por uma questão lógica, o PL pretende autorizar que benefícios sejam reduzidos por meio de negociações coletivas.

Possibilitar que cada uma das empresas disponha sobre direitos que são garantidos pela CF e pela CLT irá, inequivocamente, aumentar a judicialização das relações do trabalho, uma vez que cada uma das partes poderá interpretar a negociação da forma que lhe for mais conveniente, o que contribuirá para o aumento do litígio e dos conflitos entre as partes.

Por fim, é importante ressaltar que a Reforma Trabalhista, tal como proposta, não levou em consideração trabalhadores não empregados, como, por exemplo, é o caso de profissionais liberais e autônomos, que atualmente representam mais de 20% da população ocupada, de acordo com a Pesquisa Mensal de Empregos, conduzida pelo IBGE.

É necessário que um tema complexo e estrutural como a reforma de direitos trabalhistas seja estudado e debatido à exaustão, para que não cause o efeito contrário ao que se pretende, de estagnação da economia e do Índice de Desenvolvimento Humano, que, em 2017, despencou 19 posições e fez o Brasil aparecer em 79º lugar, atrás de países como Venezuela e Cuba.

5. Temas relevantes que deveriam ser considerados para a Reforma Trabalhista:

No tópico anterior, foram analisadas as principais propostas do PL, que representam pontos de divergência entre juristas e estudiosos sobre o tema. Diante disso, o presente artigo visa também apresentar temas de relevância para a Reforma Trabalhista, que poderiam representar uma forma de flexibilização eficaz para as relações do trabalho, sem diminuir direitos conquistados através do tempo pelos trabalhadores.

(a) Mediação/Arbitragem como forma de prevenção de litígios individuais trabalhistas:

Apesar de ser também um tema bastante controverso na Justiça do Trabalho, o PL em discussão, não previu a possibilidade de adoção da arbitragem como forma de solução prévia dos conflitos individuais trabalhistas.

Essa previsão talvez fosse a medida mais eficaz que poderia ter sido apresentada pelo PL para reduzir, de forma significativa, a tão criticada judicialização das relações do trabalho e, conseqüentemente, desafogar a Justiça do Trabalho que diariamente é abarrotada de reclamações trabalhistas que poderiam facilmente ser dirimidas antes de se tornarem um litígio.

Isso porque, conforme abordado anteriormente, quase metade dos processos trabalhistas versam sobre direitos básicos dos trabalhadores e, portanto, não se tratam de questões complexas que dependam de uma análise profunda dos magistrados. Pedidos simples, como o pagamento de horas extras e de verbas rescisórias poderiam facilmente ser negociados pelas partes, a fim de que fossem encerrados com maior brevidade e sem a intervenção direta do Poder Judiciário.

A ausência de institutos, como a arbitragem, faz com que haja centenas de acordos trabalhistas realizados em condições precárias. Não é incomum presenciar um verdadeiro “leilão” de direitos trabalhistas

durante uma audiência na Justiça do Trabalho. Os acordos trabalhistas, em sua maioria, representam o pagamento de valores ínfimos ao trabalhador, que poderiam ser melhor negociados e debatidos, caso houvesse a possibilidade de mediação prévia entre as partes, ou mesmo se a disputa fosse levada à arbitragem.

O processo de arbitragem iria contribuir, ainda, para o aumento da qualidade das audiências trabalhistas, em especial as de instrução, uma vez que poderia reduzir, de forma significativa, os litígios trabalhistas, o que consequentemente reduziria as extensas pautas de audiência que diariamente são realizadas nos Tribunais do Trabalho de todo o Brasil, ocasião em que casos de maior complexidade poderiam ser melhor analisados pelos juízes do trabalho.

Audiências marcadas em intervalos médios de cinco minutos não contribuem para que os juízes do trabalho possam fazer, com o cuidado requerido, o seu papel de mediador perante as partes.

A arbitragem seria também crucial para solução de conflitos envolvendo altos executivos que, muitas vezes, optam por ajuizar ações trabalhistas para discussão de pontos específicos de seu contrato de trabalho, quando poderiam ter seus conflitos dirimidos por meio de um processo arbitral mais célere e eficaz que uma ação trabalhista.

Em verdade, casos envolvendo altos executivos deveriam, necessariamente, ser previamente negociados por meio de mediação entre as partes ou, quando nesta não se der, a conciliação por arbitragem. Isso porque é inequívoco que ex-administradores e diretores de grandes empresas nacionais e internacionais não merecem receber o mesmo status de figura hipossuficiente atribuído aos trabalhadores comuns pela Justiça do Trabalho, sendo certo, ainda, que ações ajuizadas por esse tipo de empregado são as que mais representam impacto financeiro às empresas e, portanto, na maioria dos casos, são negociados e arquivados antes da primeira decisão proferida no caso.

Diante disso, diversos atos judiciais, como expedição de intimações às partes e testemunhas, realização de audiência ini-

cial, de audiência de instrução e eventuais perícias poderiam ser diariamente evitadas em casos envolvendo altos executivos, caso a arbitragem fosse autorizada perante a Justiça do Trabalho.

Em razão disso, a arbitragem poderia ser um precioso instrumento de colaboração com a Justiça do Trabalho, uma vez que traria, dentre outras vantagens, a possibilidade de o litígio ser resolvido com simplicidade, objetividade, sigilo e rapidez através do procedimento arbitral, sobrepondo-se à complexidade e à morosidade do processo judicial e reduzindo a sobrecarga de processos existentes no Poder Judiciário.

(b) Tratamento diferenciado a altos executivos e a empregados em cargos diferenciados (White-collar / Blue-collar):

Não há como se argumentar que altos executivos e médios empregados (i.e. ocupantes de cargo de gestão), que recebem remuneração anual muito acima da média do trabalhador brasileiro, devam permanecer sujeitos à mesma regulamentação de proteção aplicada ao trabalhador hipossuficiente.

Aproveitando parte do tema discutido acima, acerca da possibilidade de aplicação do processo arbitral a altos executivos, o presente artigo visa abordar, neste tópico, a latente necessidade de diferenciação da proteção legislativa e judicial atualmente conferida a empregados ocupantes de altos e médios cargos executivos, conhecidos, no direito comparado como white-collar employees.

Parte dos países europeus, especialmente à Bélgica, e, também os Estados Unidos, possuem legislação trabalhista que prevê a distinção entre os direitos conferidos aos empregados que desenvolvem trabalho intelectual e de maior gestão, tratados como white-collar, que geralmente são contadores, advogados, engenheiros e arquitetos, daqueles que desenvolvem trabalho essencialmente manual, tratados como blue-collar, que geralmente realizam trabalhos no setor elétrico, estrutural, de

manutenção e de limpeza.

O nível de educação é uma das maiores diferenças entre os empregados white-collar e blue-collar. Isso porque, empregados white-collar geralmente possuem, ao menos, diploma do ensino superior, seguido de especializações, como pós-graduação, mestrado e doutorado na área de sua competência. Já os empregados blue-collar, possuem especializações equivalentes a cursos técnicos no Brasil.

Os empregados white-collar possuem legislação especial e também são submetidos a diferentes ajustes coletivos. Um exemplo prático disso é que os Estados Unidos adotou um sistema especial de pagamento de horas extras para empregados white-collar. Em resumo, os empregados que estivessem inseridos no conceito white-collar, que poderia ser medido por meio da remuneração anual recebida e as atividades exercidas pelo empregado dentro da empresa, poderiam ser excluídos do controle de jornada, caso o empregador garantisse uma remuneração mínima anual de US\$47,476, de acordo com informativo divulgado pelo United States Department of Labor, em 18 de maio de 2016.

O empregador, por meio da análise interna das horas trabalhadas pelo empregado white-collar, poderia optar por efetuar o pagamento de horas extras após a 40ª hora semanal ou aumentar a remuneração do empregado para o mínimo requerido e, assim, deixar de controlar a jornada do empregado ocupante do status white-collar.

Esse é um dos exemplos de flexibilização adotada por país estrangeiro para diferenciar esse tipo de trabalhador, sem deixar de garantir a remuneração básica para sustento do empregado em condições dignas. Ou seja, ao mesmo tempo em que houve uma flexibilização da jornada do trabalho do empregado, ela veio acompanhada de uma contrapartida, que, no caso, é a garantia de uma remuneração mínima compatível com o cargo exercido pelo empregado.

É certo que a remuneração paga a altos e médios empregados impacta de forma relevante a folha de pagamento das empresas no Brasil. É comum ver que, durante as ne-

gociações coletivas, as empresas tendem a oferecer um percentual de reajuste salarial maior aos empregados que possuem remunerações menores, de até R\$6.000,00, por exemplo, havendo, inclusive, acordos coletivos em que os empregados com salário mais elevado ou ocupantes de cargo de gerência/diretoria são expressamente excluídos do acordo.

Durante as negociações coletivas, os empregadores costumam garantir o maior reajuste possível a esses empregados, para que possam conceder reajustes mais baixos aos empregados ocupantes de médios e altos cargos nas empresas. Isso porque o aumento, ainda que pequeno, do percentual de reajuste salarial concedido a tais empregados, é capaz de impactar, de forma grave, o orçamento das empresas.

Além disso, estes empregados recebem mais frequentemente os chamados aumentos de mérito.

Sendo assim, flexibilizar normas trabalhistas em relação aos empregados, conhecidos pelo direito comparado como white-collar, traria benefícios econômicos muito mais vantajosos aos empregadores, do que flexibilizar normas que irão essencialmente atingir empregados que possuem remuneração inferior.

A Justiça do Trabalho já tem se mostrado favorável a esta diferenciação, prova disso foi a recente decisão proferida pelo Tribunal Regional da 2ª Região, que condenou um alto executivo de um banco americano ao pagamento de 9,2 milhões por litigância de má-fé, uma vez que ele foi penalizado por pedir o pagamento de verbas rescisórias que lhe foram quitadas por meio de um acordo extrajudicial, no valor de 4,6 milhões.

Apesar disso, esse tipo de decisão ainda representa uma pequena parcela do entendimento da Justiça do Trabalho, o que fomenta a insegurança jurídica na hora da contratação e da gestão do contrato de trabalho desses tipos de empregado.

As propostas de Reforma Trabalhista tendem a atingir, em sua maioria, os empregados de baixa renda, uma vez que tratam sobre direitos como jornada de trabalho, que, ao contrário de altos executivos e de

médios empregados, deveriam ter todos os seus direitos trabalhistas protegidos pelo Estado, em conjunto com a Justiça do Trabalho.

(c) Reforma sindical:

O último ponto a ser abordado em relação a este tópico seja talvez o mais importante dentre os temas relacionados à Reforma Trabalhista, qual seja: a necessidade de uma reforma sindical antes da implementação do PL, em especial considerando à alteração do artigo 611-A, da CLT, no sentido do prestigiar o negociado vs. o legislado.

De acordo com o Ministro Lélvio Bentes, do TST, atualmente, existem mais de 24.000 entidades sindicais registradas perante o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), sendo certo que a maior parte destas entidades sindicais nunca firmou uma convenção coletiva sequer. Essa é a consequência da liberdade de criação dos sindicatos, que, basicamente, precisam somente protocolar um pedido perante o MTE para registrar a sua entidade.

Esse fenômeno faz com que haja uma distorção da estrutura sindical, uma vez que são criados centenas de sindicatos conhecidos como “de fachada”, que existem somente para se beneficiar da criação do imposto sindical obrigatório e que não cumprem o seu papel de representar os interesses dos empregados que fazem parte de sua categoria sindical.

Um dos caminhos que deveriam ser tomados para o início de uma reforma sindical seria a adoção de um sistema de pluralidade sindical, em detrimento da atual unicidade sindical, que tem se mostrado um modelo ineficaz de atuação dos sindicatos.

O Brasil é um dos poucos países que ainda não ratificaram a Convenção de nº 87, da Organização Internacional do Trabalho, cujas disposições tratam acerca da liberdade sindical e, por conseguinte, adota a teoria da pluralidade sindical, que tem como conceito a livre filiação dos sindicatos para a atuação concorrente em qualquer ponto do território nacional.

O atual sistema de unicidade contratual é antidemocrático, na medida em que o trabalhador não é livre para se associar ao

sindicato de sua preferência e que realmente defenda os interesses de sua categoria. O resultado é que a taxa líquida de empregados sindicalizados, entre os anos de 2005 e 2016, ficou estacionada em 17%, de acordo com o Pnda, divulgada pelo IBGE.

A adoção da pluralidade sindical deveria vir acompanhada do principal ponto de necessidade de reforma, que seria o fim da contribuição sindical obrigatória, como forma de acabar com sindicatos não representativos, que somente se beneficiam da contribuição compulsória, sem representar a sua categoria.

Contudo, o fim da contribuição sindical obrigatória dependeria da aprovação de uma emenda constitucional, uma vez que a questão é regulada pela Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º.

Atualmente, existem algumas propostas em curso no Senado Federal, como a Proposta de Emenda à Constituição de nº 36/2013, que pretende retirar do inciso IV, artigo 8º, da CF, a expressão “independente da contribuição prevista em lei”; e o Projeto de Lei do Senado de nº 385/2016, que pretende estabelecer que a contribuição sindical seja devida somente pelos empregados filiados ao sindicato.

Essas medidas demonstram serem os primeiros passos para a liberdade sindical, para fomentar que as entidades sindicais sejam relevantes para os seus representados, não em virtude de lei, mas em razão da sua capacidade de representação. O imposto sindical estimula o sindicalismo leniente e desvinculado de resultados, uma vez que os sindicatos contam com o financiamento estatal, sem se preocupar efetivamente com a categoria que representam.

6. Conclusão:

A Reforma Trabalhista certamente é o primeiro passo para que haja maior flexibilização da legislação em vigor. Esse certamente é um dos caminhos hábeis a melhorar a crise econômica enfrentada pelo país nos últimos anos e pode ser uma forte arma para a geração de empregos e consequente redução não só do desemprego, mas tam-

bém do trabalho informal.

Porém, a CLT e as demais disposições jurídicas, tais como as Súmulas e as Orientações Jurisprudenciais editadas pelo TST, compõem o Direito do Trabalho tal como conhecido hoje no Brasil e representam anos de conquistas, erros, acertos e, até mesmo, de flexibilizações da regulamentação trabalhista. Portanto, se trata de um tema complexo e, por isso, deve ser tratado com toda cautela.

A forma como se deseja implementar a Reforma Trabalhista, como se viu acima, poderá representar um risco para os direitos de empregados hipossuficientes e, provavelmente, não trará a segurança jurídica e a geração de empregos tão aclamadas pelo Governo.

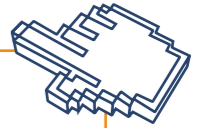
O Direito do Trabalho, antes de mais nada, faz parte de um conjunto de Direitos Humanos e, em razão disso, a proposta de Reforma Trabalhista não pode e não deve deixar de considerar os interesses das partes envolvidas. Em nada adianta flexibilizar direitos, se a flexibilização não for capaz de impactar diretamente no orçamento dos empregadores, garantindo o mínimo de direitos aos trabalhadores de fato hipossuficientes, e se não for capaz de gerar segurança jurídica às partes envolvidas.

Sem essas duas consequências, dificilmente será possível obter um resultado favorável com a implementação da Reforma Trabalhista da forma como ela se propõe hoje. O que poderia ser o início de um processo de desobstrução da Justiça do Trabalho, pode acabar se tornando mais uma medida inócua e manifestamente ineficaz.

**Sócio sênior da área de contencioso do Veirano Advogados.*

***Advogada sênior do departamento trabalhista da Veirano Advogados e professora do curso de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Fundação Getúlio Vargas (FGV)*

****Bacharel em Direito pela Universidade Cândido Mendes (UCAM) e associada do setor trabalhista, com seis anos de prática na área.*



7. Referências

<http://www.valor.com.br/brasil/4880486/numero-de-desempregados-aumenta-para-129-milhoes-em-janeiro-diz-ibge>

<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,trabalhadores-informais-chem-a-10-milhoes-no-pais,10000071200>

<http://justificando.cartacapital.com.br/2016/09/19/reforma-trabalhista-reduzir-direitos-nao-gera-emprego/>

<http://www.correiobraziliense.com.br/>

<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/05/1635927-1-trabalhador-americano-produz-como-4-brasileiros.shtml>

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/ADPF323.pdf>

[http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relatório%20Final\(1\).pdf](http://cmicro.fgv.br/sites/cmicro.fgv.br/files/file/Custo%20do%20Trabalho%20no%20Brasil%20-%20Relatório%20Final(1).pdf)

http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm

<http://www.valor.com.br/legislacao/4906750/trt-paulista-condena-executivo-pagar-multa-de-r-92-milhoes>

http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016

<http://www.conjur.com.br/2016-jul-25/reforma-sindical-vir-antes-trabalhista-dizem-especialistas>

<http://www2.camara.leg.br/>

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/127235>

<https://www.dol.gov/whd/overtime/final2016/general-guidance.pdf>

A (des) adequação do Projeto de Lei nº. 6.787/2016 ao conteúdo essencial do direito fundamental à representação dos trabalhadores na empresa

Guilherme Levien Grillo*

Introdução

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 inaugurou, na ordem jurídica pátria, a previsão da representação dos trabalhadores na empresa, corolário do princípio da auto-organização coletiva e o fez no título dos direitos e garantias fundamentais, a partir da seguinte redação: “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”.

Com efeito, como se verá no decorrer das páginas que se seguem, a representação dos trabalhadores no seio da empresa, para além da representação sindical, não apenas é tema presente na cultura jurídica ocidental da atualidade, cujas bases remontam ao princípio do século XX², como estão na pauta do direito comunitário europeu, especialmente no quadro das empresas transnacionais.

Decorrente do natural espírito associativo inerente às relações laborais, a ideia de um núcleo de ação coletiva no seio da empresa, limitando de certo modo a autonomia e a liberdade empresarial, surge no iní-

cio do século XX² como elemento orgânico da atividade sindical, ou seja, como célula do sindicato no interior da empresa. Ganha nova roupagem no estado corporativo italiano, alemão e português, sendo concebida não mais como parte da luta proletária, mas núcleo idealizado da aliança entre o capital e o trabalho no âmbito da empresa.

Atualmente, como mencionado, a Comunidade Europeia tem empreendido esforços para o desenvolvimento jurídico da figura, especialmente no que diz respeito aos grupos transnacionais, onde a representação sindical não consegue ainda conferir proteção jurídica adequada, sem embargo da necessidade de contornar as perdas sociais sofridas pelos trabalhadores nas últimas décadas. Desse modo, Diretivas têm sido aprovadas pelo Conselho e implementadas pelos países membros, no espírito de responsabilidade social das empresas, com destaque para a Diretiva 94/45/CE, sobre a constituição de um comitê de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, e para a Diretiva 2002/14/CE, que será linhas à frente examinada.

Por sua vez, a Organização Internacional do Trabalho promulgou, em 1971, a Con-

venção n. 135 acerca da representação dos trabalhadores na empresa, cuja ambiência política brasileira apenas propiciou a sua ratificação em 1991 (Decreto n. 122/91), cuja disciplina será examinada a seguir.

O Brasil, portanto, embora tardio em relação ao direito estrangeiro, implementou o instituto na Carta Constitucional igualmente imbuído no espírito de participação democrática nas relações trabalhistas, a fim de promover o “entendimento direto com os empregadores”, como alternativa/complementariedade à representação sindical.

Tal entendimento tem se mostrado, na prática, complexo e desafiador, tendo em vista a resistência sindical, embora no continente europeu os sindicatos já estejam, desde meados da década de 70, empenhados no desenvolvimento efetivo da participação dos trabalhadores na gestão da empresa³, a dificuldade de associação coletiva permanente e organizada dos trabalhadores no seio das médias e pequenas empresas, atualmente descentralizadas e fragmentadas pelo fenômeno da exteriorização, bem como pela resistência natural dos acionistas das empresas no sentido de acomodação da representação e da participação nos órgãos de gestão, em muitas vezes justificada por força das informações

negociais confidenciais que tramitam nas assembleias de acionistas.

Nada obstante, as dificuldades práticas, tratam-se de um instituto em desenvolvimento e ascensão, cujas bases jurídicas de regulamentação constitucional na ordem brasileira são agora propostas no Projeto de Lei nº 6.787/2016. O presente ensaio, portanto, objetiva traçar em linhas gerais o núcleo essencial do direito fundamental de representação a partir de exemplos muito breves do direito comparado, para, no último tópico, analisar a adequação da proposta normativa ao texto constitucional.

1. Breves notas sobre o núcleo do direito de representação dos trabalhadores no ordenamento português, espanhol, francês e alemão

O legislador português disciplinou, no artigo 54 da Carta de 1976, o direito fundamental de criação das comissões dos trabalhadores como instância de representação, defesa dos seus interesses e intervenção

2 Comissões internas italianas (1906); conselhos obreiros alemães (1920) e delegados de pessoal franceses (1936).

3 PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. 18.ed. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2010. p. 368.

4 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações laborais coletivas. Coimbra, Almedina, 2015. p. 104.

5 MIRANDA, Jorge/ MEDEIROS, Rui. Constituição Portuguesa Anotada. Tomo I. Coimbra, Coimbra Editora, 2005, p. 527.

6 RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações laborais coletivas. Coimbra, Almedina, 2015. p. 126.

7 CANOTILHO, J.J. GOMES/MOREIRA, VITAL, Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra,

democrática na vida da empresa, divididos em direitos de informação: (a) *receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade; de gestão: (b) exercer o controlo de gestão nas empresas; e participação: (c) participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho; (d) participar na elaboração da legislação do trabalho e dos planos económico-sociais que contemplem o respectivo sector; (e) gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa, a partir de um rol meramente exemplificativo*⁴.

São direitos, portanto, elementares e “constitucionalmente configurados como instrumentos de intervenção democrática (dos trabalhadores) na vida da empresa”⁵, a partir de um trinômio que garante o seu conteúdo essencial, a começar pelo direito instrumental de informação, objeto da Diretiva nº. 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia e compreende: a) a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação econômica; b) a informação e a consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego; e c) a informação e a consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

Em seguida, o legislador confere às comissões o direito de gestão e participação, sendo esses, indubitavelmente, os mais im-

portantes no âmbito da intervenção dos trabalhadores⁶. Não se confundem os direitos de gestão e participação com autogestão da empresa pelos trabalhadores, perspectiva existente em outros momentos históricos⁷, mas a um processo de índole democrático-conciliatória dos sujeitos envolvidos, que no caso português é acolhido inclusive pelo Código das Sociedades Comerciais (art. 64^o), segundo o qual incumbirá à administração atender “aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores”.

O *Estatuto de Los Trabajadores* da Espanha não confere expressamente o poder de gestão ao representante dos trabalhadores, embora a procedimentalização do poder de consulta permita a participação efetiva dos trabalhadores na tomada da decisão empresarial que afete os seus interesses, devendo ser inclusive informado previamente do conteúdo da decisão⁹.

Os comitês de empresa (*comités d'entreprise*) franceses possuem poderes mais alargados quanto à informação e participação por meio da consulta e assento nos órgãos de administração da empresa (art. L-2323-2 ss.)¹⁰, assegurando aos membros a tomada permanente de contas dos seus interesses nas decisões relativas à gestão e ao desenvolvimento econômico e financeiro da empresa, organização, trabalho, formação profissional e técnicas de produção (L- L2323-1).

É, contudo, o caso alemão que melhor atinge a finalidade da representação dos trabalhadores, uma vez que, por uma luta do sindicalismo da década de 70¹¹, assegurara o poder de cogestão entre sócios e empregados nas sociedades anônimas, por

meio do órgão denominado Conselho de Vigilância, o qual tem a tarefa de controlar a atividade da S.A., cujo quadro pode ser composto por até 50% de trabalhadores. Além do Conselho de Vigilância, o comitê de empresa (leia-se, de empregados), possui os típicos direitos de informação e consulta.

Em suma, sem a pretensão de aprofundar os direitos de consulta, participação e gestão no presente estudo, mas cumprindo a tarefa de introduzir e noticiar o conteúdo típico do poder de representação a partir dos exemplos de Portugal, Espanha, França e Alemanha, verifica-se a presença de um núcleo essencial do direito fundamental à representação associado ao trinômio, repita-se, informação, consulta e participação na gestão empresarial, todos eles radicados na ideia de intervenção democrática na empresa, cuja finalidade está longe de simples envolvimento dos trabalhadores nos objetivos empresariais ou mesmo de mero canal de interlocução dos fins da empresa junto aos empregados. Pelo contrário, evidencia um mecanismo relevante de ação coletiva dos trabalhadores, complementar ao sindicato externo, para a “*promoción y defensa de los intereses propios de esa coledividad frente a los intereses de la parte empresarial, que son en buena medida divergentes*”¹².

2. O conteúdo jurídico da representação dos trabalhadores na Constituição Federal de 1988

O legislador constituinte brasileiro inseriu, como acima já transcrito, o direito à eleição de um representante nas empresas

que possuam mais de duzentos empregados, com a finalidade de promover o entendimento direto com os empregadores. Tal direito deve ser complementado pelas previsões contidas na Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 122/91, com eficácia jurídica supralegal no Direito pátrio, de modo a conferir aos representantes eficazmente a proteção jurídica contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento (art. 1^o13) bem como as condições que permitam o desempenho das suas atividades (art. 2^o, 1¹⁴).

Tal bloco de normatividade inaugura, no direito positivo brasileiro, a representação dos trabalhadores no seio da empresa, cujo conteúdo jurídico não permite redução ao seu núcleo jusfundamental essencial, qual seja a participação democrática na vida da empresa, sob pena de contrariar a dignidade e razão de ser da norma constitucional. Admitir-se, apenas por especulação científica, que o representante dos trabalhadores se circunscreva a um mero mensageiro privilegiado dos interesses empresariais ou, de modo mais alargado, a um simples canal de ouvidoria dos interesses dos empregados, este careceria de um sentido jusconstitucional.

Com efeito, a relação entre empregado e empregador é essencialmente conflituosa e não pode ser reduzida, por qualquer mecanismo fictício, a uma relação de colaboração harmônica de interesses. Pelo contrário, a representação dos trabalhadores é, em sua essência, um fórum de intervenção direta dos trabalhadores no seio empresarial, buscando a proteção/melhoria das suas condições. É por essa razão, prevendo a natural conflituosidade, que a representação dos trabalhadores foi inserida no capítulo dos direitos e garantias fundamentais

Coimbra, 2007, p. 722.

8 Art. 64º 1- Os gerentes ou administradores da sociedade devem observar: b) Deveres de lealdade, no interesse da sociedade, atendendo aos interesses de longo prazo dos sócios e ponderando os interesses dos outros sujeitos relevantes para a sustentabilidade da sociedade, tais como os seus trabalhadores, clientes e credores.

9 Art. 64, 6. La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un

momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 4, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el

e a Organização Internacional do Trabalho impõe à empresa o dever de garantir as condições do seu exercício, no que se inclui a proteção do empregado representante.

É com vistas à prevenção/resolução dos conflitos naturalmente existentes na relação capital-trabalho que a norma existe e deve ser perseguida pelo legislador infra-constitucional, com todas as garantias dela decorrentes. Não é outra a opinião doutrinária a esse respeito: “a finalidade da norma em comento reside na promoção do entendimento direito entre empregados e empregadores, no âmbito de trabalho (...) A concórdia e a prevenção de conflitos encontram-se na mira do normativo inovador da Constituição de 1988”¹⁵.

Outro aspecto que deve ser enfrentado ao se examinar o conteúdo jurídico da representação dos trabalhadores do artigo 11 da Constituição Federal, diz respeito à existência de limite do número de representantes imposto pelo legislador constituinte e, sucessivamente, à possibilidade de instituição de comissão de trabalhadores no âmbito da empresa.

Quanto ao primeiro aspecto, tem-se que a redação da norma tem como objetivo a criação de uma instância de representação para empresas de um determinado porte econômico, não se extraindo uma vedação à eleição de mais de um representante, atendendo ao princípio da proporcionalidade, o que pode ser perseguido tanto pelo legislador ordinário quanto pelas normas coletivas da categoria, sem prejuízo de uma pactuação entre as partes no âmbito do regulamento empresarial. Nesse sentido, igualmente, tem apontado a doutrina¹⁶.

No que diz respeito à criação de comis-

são de trabalhadores, verifica-se que, perante tal assunto, o legislador constituinte não se ocupou, não havendo qualquer vedação à constituição de uma comissão de trabalhadores, até mesmo por força do princípio da liberdade de associação, desde que o representante com assento na deliberação direta com o empregador seja o representante eleito, não a comissão.

Pode-se argumentar, inclusive, que a comissão está implícita no instituto da representação, uma vez que o representante não age solitariamente e nem é esse o objetivo da norma, que busca por meio de um sujeito autorizado a representação do coletivo, que por uma procedimentalização assegure a democracia interna, se organize por meio de uma comissão, a qual se encontra ainda mais justificada em caso de eleição de mais de um representante na empresa.

3. Do exame de constitucionalidade do Projeto de Lei nº 6.787/2016

Ultrapassado o exame do conteúdo jurídico do direito fundamental de representação dos trabalhadores na empresa, faz-se necessário verificar se o legislador ordinário, por meio do Projeto de Lei nº 6.787/2016, observou a sua missão constitucional de concretizar o conteúdo essencial da norma fundamental, com vistas a empreender o diálogo e a participação direta dos empregados na vida da empresa.

Para essa tarefa, será preciso responder a três questionamentos: a) a normativa atende ao conteúdo do direito à informa-

ção, participação e gestão democrática na vida da empresa? b) a normativa observa a Convenção n. 135 da OIT no que diz respeito às garantias contra qualquer ato que dificulte, obstrua ou impossibilite o agir representativo? c) a normativa, também na linha da observância da norma internacional, impõe à empresa a criação de condições para o exercício efetivo da representação?

Passa-se ao exame da proposta legislativa que tem a seguinte redação:

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 cau-

sa, 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, ou 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)

Depreende-se da leitura da proposta legislativa três eixos temáticos:

a. da eleição do representante da empresa (caput do art. 523-A e incisos I e II), a qual deverá ser convocada por edital, com antecedência mínima de quinze dias, garantido o voto secreto. Observa-se, de início, que a norma silencia a respeito do voto direto, o que, em tese, abriria margem à eleição indireta, o que violaria a democracia interna da empresa, já que nenhuma razão justificaria a escolha indireta do representante. Tal previsão normativa merece,

critério del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

10 PÉLISSIER, Jean, SUPLOT, Alain, JEAMMAUD, Antoine. Droit du travail. Paris, Dalloz, 2006. p. 817.

11 KOCHER, Eva. La repercusión de las formas de participación financiera en el gobierno de las empresas: el caso alemán. In Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa. (LANDA ZAPIRAN, Juan Pablo – org.). Albacete, Editorial Bomarzo, 2002. p. 96.

12 GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García; VALVERDE, Antonio Martín. Derecho

del Trabajo. Vigésima Edición. Madrid, Tecnos, p. 297.

13 Os representantes dos trabalhadores na empresa devem beneficiar de uma proteção eficaz contra todas as medidas que lhes possam causar prejuízo, incluindo o despedimento, e que sejam motivadas pela sua condição de representantes dos trabalhadores ou pelas atividades dela decorrentes, pela sua filiação sindical ou pela sua participação em atividades sindicais, na medida em que actuem em conformidade com as leis, convenções coletivas ou outras disposições convencionais em vigor.

14 Na empresa devem ser estabelecidas facilidades aos representantes dos trabalhadores, de forma a

portanto, melhoria nesse particular.

b. garantia contra a dispensa sem justa causa (inciso III), silenciando a respeito da proteção contra a transferência do local do serviço e demais atos discriminatórios pelo exercício da função. Quanto à discriminação, o silêncio não importa prejuízo, uma vez que o princípio geral da proteção contra a discriminação abrange, evidentemente, o representante da empresa, inclusive por força da norma internacional. Por outro lado, é grave a não extensão da proteção contra a transferência dos empregados eleitos representantes, por se tratar de atividade que colide com os interesses empresariais e, na prática, a forma mais imediata de obstaculizar o exercício da função é a transferência do local da prestação do serviço, de modo que é grave o silêncio da norma a esse respeito.

c. prerrogativas e competências (§ 1º). É nesse “capítulo” da proposta legislativa que as lacunas são mais evidentes e trazem consigo uma nítida desfiguração do instituto da representação dos trabalhadores.

A título de prerrogativa (s), a norma tão somente assegura o direito de participação na mesa de eventual acordo coletivo, o que inclusive provoca uma sobreposição de po-

deres, pois o sindicato é o ente competente para a negociação coletiva, a menos que se esteja presente a hipótese prevista no art. 6¹⁷, § 1º da CLT17. Desse modo, assegurar a presença em mesa de negociação, sendo o ente sindical o legítimo representante dos trabalhadores da empresa, reduz o papel do representante a simples interlocutor dos anseios particulares dos empregados da empresa, o que, apenas por essa razão, retira o papel interventor do representante sindical.

Em um segundo plano de análise, para além da reduzida prerrogativa proposta, há omissão a respeito da participação do representante na vida da empresa, não assegurando nem mesmo o elementar direito à informação. Com efeito, a representação não se reduz, a toda evidência, a acordos coletivos, o que deixa patente a intenção do legislador ordinário em subtrair a atividade do representante em agente comprometido apenas com a conciliação dos interesses, como um interlocutor privilegiado da vontade empresarial, o que fica claro com o dever de atuar na conciliação de conflitos trabalhistas no âmbito da empresa, estabelecido no inciso II do parágrafo § 1º.

Diante do quadro da proposta normativa, merecem respostas negativas às ques-

tões acima formuladas, ou seja, a normativa não atende ao conteúdo do direito à informação, participação e gestão democrática na vida da empresa, não observa a Convenção n. 135 da OIT no que diz respeito às garantias contra qualquer ato que dificulte, obstrua ou impossibilite o agir representativo, uma vez que se resume a proteger o representante contra a dispensa sem justa causa. Por fim, não há uma linha sequer a respeito do dever imposto pela Convenção n. 135 da OIT no sentido de criação de condições para o exercício efetivo da representação, que se liga, naturalmente, à participação efetiva na vida da empresa, a partir do direito de informação e gestão.

Considerações finais

Feitas as considerações a respeito das linhas gerais do quadro normativo da representação no Direito Português e da Convenção n. 135 da Organização Internacional do Trabalho, aliado às considerações de ordem constitucional pertinentes à fundamentalidade do direito de representação, o cotejo ao Projeto de Lei nº 6.787/2016 aponta para uma grave inobservância da vinculação dos poderes públicos – no caso, o legislativo brasileiro – à norma insculpida no art. 11 da Constituição da República, ignorando a sua dignidade constitucional e o seu status jusfundamental.

A proposta normativa, ao contrário de concretizar e disciplinar o conteúdo do direito, apresenta restrição injustificável do núcleo essencial do direito de representação, notadamente pelo teor meramente instrumental aos interesses do empregador reservado à representação dos trabalhadores, que têm, em outras ordenas constitucionais, papel de agente privilegiado complementar aos sindicatos para a melhoria da condição dos trabalhadores, bem como para o profícuo diálogo social por meio de uma democracia e cidadania no seio das relações de trabalho.



REFERÊNCIAS

CANOTILHO, J.J. GOMES/MOREIRA, VITAL. Constituição da República Portuguesa Anotada. Coimbra: Coimbra, 2007.

GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez-Sañudo; MURCIA, Joaquín García; VALVERDE, Antonio Martín. Derecho del Trabajo. Vigésima Edición. Madrid, Tecnos, 2011.

KOCHER, Eva. La repercusión de las formas de participación financeira en el gobierno de las empresas: el caso alemán. In Nuevas formas de participación de los trabajadores y gobierno de la empresa. (LANDA ZAPIRAN, Juan Pablo – org.). Albacete, Editorial Bomarzo, 2002.

MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentário ao art. 11 da Constituição Federal. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.;

(Coord.). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013.

MIRANDA, Jorge/ MEDEIROS, Rui. Constituição Portuguesa Anotada. Tomo I. Coimbra: Coimbra Editora, 2005.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos; ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del trabajo. 18.ed. Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, 2010.

PÉLISSIER, Jean, SUPIOT, Alain, JEMMAUD, Antoine. Droit du travail. Paris, Dalloz, 2006.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte III – Situações laborais colectivas. Coimbra: Almedina, 2015.

** Doutorando em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa. Mestre em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Professor e advogado.*

permitir-lhes desempenharem rápida e eficazmente as suas funções.

15 MALLET, Estêvão; FAVA, Marcos. Comentário ao art. 11 da Constituição Federal. In: CANOTILHO, J. J. Gomes; MENDES, Gilmar F.; STRECK, Lenio L.; (Coord.). Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. p. 647

16 ibidem. p. 647

17 Art. 617, § 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

Matando um leão por dia - o cotidiano da trabalhadora terceirizada

Juliana Ribeiro Castello Branco*

Dona Zefa chegou para trabalhar na vara, em substituição a outra, outra igual à Dona Zefa, “terceirizada da limpeza”, que por um motivo qualquer “não foi aproveitada pela firma que ganhou a licitação”. É assim, e tem sido assim desde os idos de 1993, quando a Súmula 331 do TST consolidou a jurisprudência sobre a matéria e estabeleceu, para aplausos da maioria, que a terceirização gerava responsabilidade subsidiária do tomador. Em tese, Dona Zefa e as iguais, estavam garantidas. Qualquer problema com seu empregador não as impediria de ter acesso aos seus direitos constitucionais trabalhistas. Aquele que se beneficiou de sua força de trabalho deveria assumir a responsabilidade pelo pagamento dos seus direitos.

Isso amenizava os efeitos da terceirização, que vinha para ficar, e até hoje anda rondando, pronta para nos engolir. Como um leão.

A terceirização esfacela as relações pessoais, enfraquece o associativismo, impede a organização de pleitos coletivos e cria castas entre empregados e terceirizados, com direitos, salários e tratamento diferenciados.

Este instituto, que os defensores afirmam ser imprescindível do ponto de vista econômico, é nefasto sob o aspecto social.

O trabalho nessa condição atinge a autoestima do empregado, que nunca terá capacitação para fazer parte da empresa na qual presta seus serviços, uma vez que sua atividade é meio e não está incluída na finalidade da empresa. Normalmente, ele não entende bem isso. Mas o lugar que o colocam, isso ele entende. E esse lugar não tem nenhum destaque. É um trabalhador de se-

gunda classe. Ali o colocam, ali ele fica.

Fazem a limpeza, enquanto os intelectuais decidem o futuro do país.

Faz tempo que isso começou. Vinte anos depois, da teoria comemorada à prática vivenciada, constata-se que D. Zefa, não só não teve seus direitos garantidos como, após sucessivas transferências de empresa, assumiu a condição de empregada e cliente da Justiça do Trabalho, invisível nas duas situações.

Dona Zefa é a que limpa o banheiro, que pede licença para tirar o lixo do gabinete, varre, espana, lava, e também é aquela que, de quando em quando, senta-se à mesa de audiência, na condição de reclamante.

Entra muda, sai calada, cumprindo a formalidade que a lei determina de comparecer em juízo para tentar o tão esperado acordo. No caso da D. Zefa, a conciliação nunca vem. No máximo, um alvará para levantamento do seu FGTS – o que estiver depositado. No mais, esperar. O ente público, sem rosto, recorre, recorre e recorre. E depois da alteração da já referida Súmula 331, na qual foi acrescentado o item V, relativizando a responsabilidade do tomador, até consegue se isentar da responsabilidade subsidiária, caso se entenda que fiscalizou o contrato.

D. Zefa não entende. Seu patrão não é a própria Justiça do Trabalho? Não é ali que trabalha, na vara? E não é lá que as pessoas vão buscar solução para os seus problemas trabalhistas? Não é lá que os juízes condenam quem está errado a pagar o que deve? Mas quem é seu patrão, afinal de contas? Esse patrão tão poderoso e tão omisso. Ele é invisível para Dona Zefa, como Dona Zefa é invisível para a Justiça do Trabalho.

Mas Dona Zefa trabalha, não desiste.

Teve filho cedo, vai ser avó, embora não tenha 50 anos. E sua filha segue seus passos, também vai ter filho cedo. Filho é uma alegria, neto, melhor ainda. Dona Zefa não reclama, não pensa na crise.

Chega sorrindo, vai tentando estabelecer vínculos que tornem aquele trabalho mais suportável. A saída pelos afetos, o que nos preenche. E assim, passa a ir bem cedinho à vara e se oferece para fazer o café, e passa a tomar o café com a gente, conversa, mostra fotos, conta da família, dos seus problemas, passa a limpar nossos banheiros duas vezes por dia. Quando falta material, nos recompensa dando prioridade na distribuição do papel higiênico. Ganha carinho, retribui com trabalho. Afinal, nada é de graça, muito menos para ela. E não pensa na crise. Dona Zefa trabalha.

Dona Zefa não é mais Dona Zefa, agora é Zefinha e, com o tempo participa das comemorações dos aniversários e das festinhas que fazemos na vara no Natal. Em vez de só mostrar suas fotos, passa a sair nas fotos.

Sorridente e alegre, finalmente tem colegas de trabalho. Nunca soube o que era isso. Como cada “terceirizada da limpeza” cuida de um andar do prédio, não se falam durante o expediente. Na hora do almoço, descansam e fumam em pé, no estacionamento. É nessa hora e nesse local, que se relaciona com suas iguais. Mesmo assim, nada fala do patrão, já que não o conhece. Na verdade, nem sabe bem o nome dele, nunca viu ninguém que se apresentasse como tal. Só pegaram sua carteira de trabalho, deram baixa no contrato e assinaram de novo. As empresas prestadoras de serviço contratadas pelo Tribunal se sucedem. Mas

Zefinha não as conhece, nem sabe ondem ficam. Tudo foi feito nas dependências da Justiça do Trabalho, mas “tudo dentro da Lei”.

Até que ele aparece, seu empregador aparece nos noticiários. Seu empregador era uma empresa de fachada, ligada a políticos corruptos de Duque de Caxias. Fraude, desvio de dinheiro e toda essa sujeira. De novo, Zefinha não entende nada, mas o que dizem seus pares, é que se deram mal. Isso ela já tinha concluído. Outra vez. Só o FGTS, pelo que está depositado.

E Zefinha sente o quanto o sistema a considera substituível e descartável.

Um dia, ao chegar ao trabalho, sinto falta da Zefinha. Não veio? Está doente? Não, Zefinha arrumou um emprego, foi ser doméstica na casa de uma funcionária do TRT. Está contente. A funcionária é uma pessoa legal e estava precisando de empregada doméstica. Zefinha tem referência, trabalha bem, é de confiança.

Zefinha subiu um degrau. Virou doméstica. Seu empregador agora tem nome, tem endereço e tem rosto.

E Zefinha? Zefinha não fala da crise, trabalha. Zefinha é uma leoa. E mata um leão por dia, mas é presa fácil para quem acha que o máximo que ela deve ter é um emprego de doméstica.

Não houve despedida. É uma pena. Também não sei se haveria algo a dizer, diante da perplexidade que essa situação me causa.

Mas, hoje, tenho a oportunidade de dar à Zefinha um lugar de destaque: o protagonismo desse texto.

** Juíza Titular da 53ª Vara do Rio de Janeiro*

Como a prevalência do negociado sobre o legislado destrói direitos dos trabalhadores

Miguel Pereira*

No apagar das luzes de 2016, o presidente não eleito Michel Temer deu verdadeiro presente de grego à classe trabalhadora, ao encaminhar ao Congresso Nacional a PEC 300/2016 e o PL 6787/2016, ambos tratando da reforma trabalhista.

Carecedor de legitimidade eleitoral, governo e aliados mais retrógrados da sociedade brasileira, além de financiadores da maioria dos mandatos no Executivo e no Legislativo, em todas as esferas, estão se aproveitando da crise institucional, política e econômica que esses mesmos atores provocaram, para justificar um infindável número de ataques às conquistas sociais, dentre elas as trabalhistas.

A principal medida da chamada reforma trabalhista estabelece a prevalência dos termos de Acordos e Convenções Coletivas sobre a legislação. Uma forma bem sutil de tirar a obrigatoriedade do cumprimento das leis, sem a necessidade de sua revogação. Doravante, caso aprovadas pelo Congresso Nacional, será transferido do Parlamento para o poder econômico das empresas estabelecer novos patamares para cumprimento das leis trabalhistas e até mesmo suprimir direitos históricos dos trabalhadores.

A proposta do PL 6787/2016 elenca os temas que poderão ser “negociados”, sendo eles:

1. Parcelamento ou gozo de férias em

até três vezes, sendo que uma das frações não pode ser inferior a duas semanas. Pagamento das férias proporcional ao tempo gozado pelo trabalhador;

2. Pactuação da forma de cumprimento da jornada de trabalho, desde que não ultrapasse as atuais 220 horas mensais, podendo chegar a 12 horas diárias;

3. Pagamento da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) quando a empresa divulgar seus balancetes trimestrais ou no limite dos prazos estipulados em lei, desde que seja feito em pelo menos duas parcelas;

4. Forma de compensação do tempo de deslocamento entre casa e trabalho em caso de ausência de transporte público;

5. Intervalo intrajornada, com limite mínimo de 30 minutos;

6. Disposição sobre validade da norma ou instrumento coletivo de trabalho da categoria quando expirado seu prazo;

7. Ingresso no Programa Seguro-Emprego;

8. Estabelecimento de plano de cargos e salários;

9. Banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de no mínimo 50%;

10. Trabalho remoto;

11. Remuneração por produtividade;

12. Registro da jornada de trabalho.

Ainda que o texto limite a discussão a esses doze pontos, nada impede que o Parlamento estenda já sua aplicação ou, uma vez

aberta a porteira, seja o início para futuramente se avançar sobre os demais direitos.

Parece cinismo, mas infelizmente não é. O texto do PL proíbe negociações que alterem normas de Segurança e Medicina no Trabalho, mas o que dizer quando outra medida propõe jornada de trabalho de até 12 horas diárias?

O fato é que as medidas anunciadas como formas de modernização da legislação trabalhista, valorizar a negociação coletiva e os sindicatos, na verdade vão jogar nas costas dos trabalhadores e de seus sindicatos o rebaixamento de conquistas e a extinção de direitos. Porque o propósito dessa medida é liberar as empresas com a negociação, “a menor” de direitos já assegurados em lei, em troca de “compensações ou vantagens”.

Para estudiosos do Direito do Trabalho, a concessão de vantagens compensatórias especificadas vai converter-se na chave da questão quando se tratar de inserir cláusulas restritivas ou supressivas de direitos pela via da negociação coletiva. O precedente é extremamente perigoso para as garantias e os direitos dos trabalhadores, ameaçando o Direito do Trabalho e seus princípios. Mas o que se caracteriza como uma “vantagem”? Bastará que as partes declarem que houve vantagem? Até que ponto é legítimo se utilizar de uma “vantagem”, isoladamente, para a supressão de direitos?

É uma inversão total dos propósitos das negociações coletivas, que têm papel completamente oposto na busca de uma maior participação dos trabalhadores no conjunto de riquezas produzidas no país, ampliando o patrimônio jurídico da classe trabalhadora e melhorando as condições de vida e de trabalho, contribuindo decisivamente para o funcionamento de uma sociedade mais justa e equânime.

Não é à toa que a Constituição Federal de 1988, tida como uma das mais avançadas, consagra a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como elementos estruturantes da vida social e determina a relação equitativa entre capital x trabalho. O valor maior de todo o nosso ordenamento jurídico encontra-se explicitado no texto constitucional que, sob a de-

nominação “Dos Princípios Fundamentais”, abre o Título I, e em seu artigo 1º, inciso III, assim define.

Então de saída, podemos afirmar a inconstitucionalidade dessas proposições.

Todas as conquistas da classe trabalhadora ao longo do século XX foram obtidas através de muita organização, luta e mobilização. Não são meras concessões do capital ou do Estado. E para cada uma dessas conquistas, já foram exigidos muitos outros sacrifícios ou concessões por parte dos trabalhadores.

A relação capital X trabalho no Brasil sempre foi muito difícil. Apesar da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) datar de 1943, somente nos anos 70 é que foi levada aos trabalhadores rurais. E, ainda hoje, milhares de trabalhadores precisam recorrer à Justiça do Trabalho para terem direitos elementares respeitados. Sem falar que ainda convivemos com diversas formas de trabalho degradante, como o infantil, o análogo ao escravo e o informal. Somente recentemente foi assegurada aos trabalhadores domésticos a aplicação dos mesmos direitos previstos na lei. Estamos muito distantes do conceito de trabalho decente, defendido pela OIT. Ou seja, temos uma sociedade histórica e culturalmente muito injusta e desigual.

Prova disso é que o Brasil, apesar da crise econômica e financeira que atravessa, figura como a oitava maior economia capitalista do mundo, ao mesmo tempo que aparece como sendo o 10º país com a pior distribuição de renda. E o retrocesso que tal proposição representa só vai aumentar esse fosso social.

Por outro lado, contraditoriamente, convivemos com grandes grupos econômicos, altamente desenvolvidos tecnologicamente, com “modernas” formas de gestão de mão de obra, como nos países altamente desenvolvidos, mas cujo princípio básico do respeito aos direitos trabalhistas não chegou ao “chão das fábricas”.

A dita “flexibilização” dos direitos trabalhistas, tão almejada há muito tempo pelo patronato, não tem outro objetivo senão manter ou aumentar suas margens de lucro. E a desculpa é que irá facilitar a geração de novos postos de trabalho. Mentira.

O que gerará novos e melhores postos de trabalho são os investimentos e o crescimento econômico.

Em outros momentos já se tentou alterar o Artigo 620 da CLT. Nos idos dos anos 2000, durante o governo FHC, foi proposto o PL 5483/01, que chegou a ser aprovado na Câmara Federal. No Senado tramitou na forma do PLC 134/01 e somente durante o governo do presidente Lula, a pedido do Poder Executivo, ele foi arquivado.

Como é muito difícil aprovar abertamente o fim da CLT, da Justiça do Trabalho, dos sindicatos dos trabalhadores combativos, surgem com novas vestimentas velhas propostas de “modernização” da legislação trabalhista, para se chegar a sua completa extinção, tal como essa proposta da prevalência do negociado sobre o legislado, da terceirização total da mão de obra, da reforma da previdência, do PPE, dentre tantos outros. Segundo o Diap (Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar), existem cerca de 60 propostas que precarizam os direitos sociais atualmente na pauta do Congresso Nacional.

Outra distinção que cabe fazer diz respeito ao caráter universal que possuem as leis. Ao passo que os Acordos e Convenções Coletivas, por mais avançadas que sejam, são instrumentos particulares, seletivos e específicos para as partes pertencentes a essa relação jurídica. Mas tais avanços só são possíveis porque partem do que já está assegurado na lei.

Essas normas coletivas, junto com a lei, compõem um sistema de direitos e de proteção para os trabalhadores. Mas só poderíamos começar a pensar em autonomia coletiva caso houvesse uma contraposição: a plena liberdade sindical, para garantir que a negociação coletiva tenha efetividade para ambas as partes. Teria que haver um sistema de proteção e garantias, que atualmente inexistem.

Em alguns países isso é chamado de legislação de “sustento”, que garante aos sindicatos e aos trabalhadores proteção e condições mais efetivas de enfrentamento com os patrões, por exemplo, quando da deflagração de uma greve. No Brasil, ainda são raras as experiências de organização

por local de trabalho (OLT) e de negociação coletiva privilegiada como instrumento de resolução de conflitos. Costumamos dizer que no Brasil os sindicatos atuam somente da porta da fábrica para fora.

Aliás, o direito de greve, mesmo constitucional, só pode ser exercido sob condições, estabelecidas na Lei 7.783/89. E, mesmo assim, o que vemos são todas as dificuldades para exercê-lo, tais como as ameaças de demissão, supressão de salários, uso de força policial, de medidas possessórias como os interditos proibitórios, inclusive para a convocação das assembleias, lockout etc., dentre várias outras formas de práticas antissindicalistas. E ainda existe a possibilidade de se pôr fim ao movimento grevista com o ajuizamento de dissídios coletivos e o poder normativo da Justiça do Trabalho.

Se as negociações coletivas não tiverem mais como patamar mínimo o disposto na lei, é como se, a cada ano, na data base das categorias profissionais, tudo começasse do zero. O curioso é que uma das teorias mais reivindicadas pelos empresários é a necessidade de segurança jurídica nas relações. Ora, caso isso viesse a prosperar o que estaria assegurado aos trabalhadores a partir de então? Nada, ou somente aquilo que as empresas quisessem. Essa possibilidade é tão escabrosa que é quase inimaginável. Mas está aí, é real.

O próprio fato de se poder negociar em condições “mais vantajosas” já causa controvérsias e divisões entre os trabalhadores. Por vezes, temos conflitos entre a aplicação de Acordos e Convenções Coletivas, que são superados pela aplicação da Teoria do Conglobamento, que entende que para resolver esse tipo de pendenga deve-se observar a totalidade dos efeitos do Acordo ou da Convenção, e não a aplicação de cláusula específica.

Caso venha a ser admitida a prevalência do acordado sobre o legislado, a tendência desses conflitos entre os trabalhadores é aumentar, porque ao se propor a redução ou extinção de determinado direito legal, por intermédio de alguma outra “vantagem” ou “indenização”, esse “atrativo” certamente irá produzir divisões entre os representados na negociação coletiva.

A experiência já mostrou que, ao não contemplar o conjunto de trabalhadores, o ônus pelos resultados negativos recai somente no sindicato profissional, mesmo quando a proposta tem contrariedade do sindicato - seja pelos limites da negociação ou pelas investidas patronais, que geralmente ameaçam com a extinção de postos de trabalho caso tal proposta não seja aprovada.

Outro impacto desse tipo de medida é o aumento da rotatividade no emprego no Brasil, que já é muito elevada. Os novos Acordos ou Convenções passarão a representar um diferencial de custos entre as empresas, levando à substituição gradativa por novos contratados, com direitos reduzidos, intensificando a substituição de mão de obra.

Outro problema diz respeito à pulverização sindical. Mesmo tendo sido mantido o Princípio da Unicidade Sindical, temos hoje no país cerca de 14 mil sindicatos, somente de trabalhadores. Temos assistido a constituição de “sindicatos” até mesmo por atividades, e não mais por categoria profissional, ainda que mais específica, como, por exemplo, é o caso dos trabalhadores em cooperativas, estimuladas talvez pelo financiamento compulsório do imposto sindical e outros abusos cometidos por entidades que atuam distantes de suas bases sociais.

A pequena representatividade da maioria desses sindicatos tende a levar geralmente a acordos rebaixados. A representatividade também pode ser aferida pelos níveis de sindicalização que, historicamente no Brasil, sempre foram muito baixos. E, além disso, as novas formas de organização e divisão do trabalho, as novas tecnologias e os novos perfis dos trabalhadores vêm reduzindo ainda mais essas sindicalizações.

Sindicatos mais frágeis, negociações enfraquecidas, obviamente resultados menores. Portanto, como pensar em prescindir da lei? Chega a ser quase criminoso pensar em se utilizar dos sindicatos para se reduzir direitos e conquistas históricas, como, por exemplo, o pagamento do trabalho in tinerre, ou desconfigurar o PCCS (plano de cargos, comissionamento e salários) de uma empresa para subtrair direitos adquiridos.

E por fim, mas não menos determinante

para o resultado de qualquer negociação coletiva, é a conjuntura econômica. Em um momento de franca expansão do desemprego, onde mais de 12% da população economicamente ativa está sem ocupação e tantos outros milhões atuam na economia informal, o PIB vem apresentando sucessivas retrações, com a aprovação do famigerado Programa de Proteção ao Emprego (PPE), com redução de jornadas de trabalho de até 30%, com a equivalente redução salarial para dubiamente manter os atuais empregos, como imaginar que as negociações coletivas poderão se sobrepor às leis trabalhistas nesse momento, senão para liquidar com os direitos trabalhistas? A menos, é claro, que a intenção seja justamente essa.

E o que é pior, de maneira seletiva, pois inicialmente os trabalhadores menos organizados ou que tiverem entidades mais frágeis, é que serão mais penalizados. Mas como não existirão ilhas, paulatinamente os prejuízos atingirão toda a classe trabalhadora.

Países que adotaram essa política de flexibilização viram aumentar exponencialmente o empobrecimento da classe trabalhadora, o aumento do desemprego e o aprofundamento da crise econômica. Casos como da Espanha, Portugal, Grécia, por exemplo, estão aí para comprovar. Ainda que se recuperem certos indicadores econômicos, a dignidade da pessoa humana desses trabalhadores jamais será restabelecida.

E parece que ainda cabe a nós lembrar que na sociedade capitalista os trabalhadores constituem uma expressiva parcela de consumidores.

Diante desse cenário, só podemos afirmar que a luta continua. Conquistar direitos sociais sempre foi com muita luta social. E assim continuará sendo.

Nenhum direito a menos. Direito não se retira, se amplia.

**Bancário, bacharel em Direito e Diretor Executivo da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (ContraF-CUT)*

A Crise no Mercado de Trabalho Brasileiro: 2014/2017

Fernando de Holanda Barbosa Filho*



1 - Introdução

O brasileiro médio ficou relativamente mais pobre entre 2014 e 2016. A queda acumulada no PIB de cerca de 7% ocasionou em uma redução da renda per capita de quase 9% no período. Um desastre. No entanto, a face mais cruel desta crise econômica que teve seu início no segundo trimestre de 2014, segundo o Comitê de Datação do Ciclo Econômico (CODACE) da Fundação Getúlio Vargas, é a forte elevação da taxa de desemprego. A taxa de desemprego atingiu 13,2% em fevereiro de 2017 e o país possui hoje mais de 13 milhões de desempregados. Um número assustador.

A crise resulta de um conjunto de choques de oferta e de demanda que atingiram a economia ao longo do período. Primeira-

mente, o conjunto de políticas adotadas a partir de 2011/2012, conhecido como Nova Matriz Econômica (NME) reduziu a produtividade da economia brasileira e, com isso, o produto potencial. Mais, este choque de oferta possui efeitos duradouros devido à má alocação de investimentos, em setores pouco produtivos, que dificilmente serão recuperados.

A aprovação da PEC do teto dos gastos, combinada com o envio da reforma da previdência (e sua potencial aprovação), devem marcar o início da solução da crise de sustentabilidade da dívida doméstica e, com isso, ser o ponto de partida de nossa recuperação econômica. Esta recuperação deverá ocorrer de forma gradual com o aumento do número de vagas geradas e redução gradativa da taxa de desemprego.

A elevada taxa de desemprego e o imen-

so contingente de desempregados chamam atenção e requerem alguma ação para acelerar este processo de recuperação. No entanto, a rápida redução da taxa de desemprego e o aumento da produtividade do trabalhador e, com isso, dos salários não será simples.

A crise atual é uma excelente oportunidade para se analisar as relações trabalhistas e se verificar as medidas que podem ser tomadas para reduzir o efeito de crises futuras sobre a taxa de desemprego de nossa economia.

A elevação do desemprego é fruto da longa recessão que atinge a economia brasileira. Como em geral ocorre nas crises, a desaceleração econômica demorou a afetar o mercado de trabalho. A recessão iniciada em 2014 somente começou a mostrar seus sinais adversos no mercado

de trabalho em 2015 e teve seu impacto aprofundado em 2016.

O aumento extraordinário da taxa de desemprego tem relação com a baixa flexibilidade dos salários. Em momentos de crise econômica, o desequilíbrio do mercado de trabalho pode ser solucionado com redução dos salários reais (preços) ou elevação da taxa de desemprego (quantidade). A queda de salários reais (2,3%) foi relativamente pequena frente à redução do PIB brasileiro (3,6%) em 2016. Observando a variação entre 2014 e 2016, o salário real caiu 2,6%, enquanto o PIB recuou mais de 7%. Desta forma, a maior parte do ajuste está ocorrendo via quantidade, com redução significativa do número de empregados.

A economia deve mostrar seus primeiros sinais de recuperação no primeiro trimestre de 2017, com aceleração gradual ao

longo do ano, que terá crescimento modesto na casa dos 0,5%. A taxa de desemprego somente deve cair a partir do terceiro trimestre, indicando que ainda não estamos no fundo do poço.

A recuperação do mercado de trabalho deve ser modesta neste ano de crescimento também modesto. Mais, os empregos gerados devem se concentrar em trabalhadores sem carteira e/ou por conta própria. A geração mais forte de empregos com carteira deve ser esperada somente a partir de 2018. O ano de 2017 será difícil no mercado de trabalho.

Este artigo contém quatro seções iniciadas por esta introdução. A segunda seção analisa algumas características do mercado de trabalho doméstico determinantes da crise, enquanto a terceira seção debate a crise e seus efeitos no mercado de trabalho. A quarta seção conclui o presente trabalho.

2 – Características do Mercado de Trabalho Doméstico

O mercado de trabalho brasileiro é marcado por forte informalidade. Utilizando os dados a partir de 2012, temos que cerca de 35% do total do pessoal ocupado encontra-se nos trabalhadores sem carteira e trabalhadores por conta própria. Ou seja, excluindo-se trabalhadores públicos, domésticos (que possuem informalidade ainda mais elevada) e trabalhadores não remunerados, teríamos uma taxa de informalidade desta economia ainda maior do que a observada na Tabela 1.

A dinâmica apresentada na Tabela 1 mostra a forte expansão do mercado de trabalho entre 2012 e 2014, no qual o país gerou mais de 2 milhões de postos de trabalho. Neste período, o setor privado com carteira gerou mais de 2,2 milhões de postos de trabalho, ao mesmo tempo em que os empregos privados sem carteira caíram em 800 mil, valor similar à expansão dos empregos por conta própria.

A elevada informalidade da economia brasileira sinaliza que parcela substancial dos trabalhadores no país encontra-se fora da proteção da legislação trabalhista.

Ou seja, parcela importante de empresas e trabalhadores possuem relações de trabalho à margem da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Uma reação natural a este fato seria requerer uma melhora substancial da fiscalização das relações do trabalho e sua posterior punição. Este tipo de interpretação parte do pressuposto de que a informalidade é o problema em si, e não a consequência de um problema. As relações informais de trabalho, trabalhadores sem carteira e por conta própria, muitas vezes são consensuais com direitos de trabalhadores sendo respeitados e o maior lesado sendo o governo, que perde receitas. As relações informais são uma forma de reduzir o elevado custo do trabalho no Brasil, sendo consequência direta de uma legislação muito custosa e não um problema isolado.

O mercado de trabalho brasileiro apresenta, além da elevada informalidade, outra característica muito peculiar: a elevada rotatividade do trabalhador. Sob qualquer medida, a rotatividade do trabalhador brasileiro é muito superior àquela observada em outros países. A Tabela 2 mostra o

elevado percentual de trabalhadores brasileiros com até 3 anos de vínculo na comparação com os demais países. Este dado mostra que o mercado de trabalho brasileiro não é rígido no que tange a contratação e demissão. Ou seja, o mercado de trabalho brasileiro apresenta grande flexibilidade entre empregos.

A chamada rigidez do mercado de trabalho brasileiro concentra-se durante o vínculo trabalhista. Durante o vínculo, em períodos nos quais as empresas apresentam dificuldades, parece existir pouca margem de manobra para a empresa reduzir os seus custos que não seja através da redução do número de empregados. A atual crise mostra sua fase mais cruel justamente na rápida e abrupta elevação da taxa de desemprego doméstica.

3 – Impactos da crise no Mercado de Trabalho

Impactos Negativos

A Tabela 1 mostra a redução de mais de dois milhões de postos de trabalho privados entre 2014 e 2016. No ano de 2015, parte importante da redução de mais de 700 mil

Tabela 1: Distribuição sobre Emprego no Brasil

	Privado Com carteira	Privado sem carteira (SC)	Conta Própria (CP)	SC + CP	Total
em milhares de Trabalhadores					
2012	34.313	11.119	20.431	31.550	89.605
2013	35.298	10.835	20.809	31.645	90.632
2014	36.539	10.393	21.281	31.674	92.004
2015	35.801	10.122	22.149	32.271	92.216
2016	34.401	10.107	22.583	32.689	90.539
Percentual do Total					
	Privado Com carteira	Privado sem carteira (SC)	Conta Própria (CP)	SC + CP	Total
2012	38	12	23	35	100
2013	39	12	23	35	100
2014	40	11	23	34	100
2015	39	11	24	35	100
2016	38	11	25	36	100

Fonte: Elaboração Própria com dados do IBGE.

Tabela 2: Percentual do Pessoal Ocupado por Tempo de Vínculo

	Até 1 ano	1 a 3 anos	3 a 5 anos	5 a 10 anos	10 anos ou mais
Brasil	34,9	25,6	11,4	12,9	15,2
Coréia do Sul	32,8	21,7	11,3	14,5	19,7
Chile	32,6	20,3	13,1	14,2	19,9
México	25,7	12,2	16,8	19,1	26,3
Austrália *	22,2	23,2	15,1	18,3	21,2
Dinamarca	22,0	16,9	9,9	22,5	28,7
Estados Unidos*	21,1	11,2	16,6	21,8	29,3
Canadá	20,2	20,1	11,9	18,7	29,1
Suécia	20,1	14,7	9,2	19,9	36,1
Finlândia	19,7	14,9	8,5	19,7	37,1
OCDE	18,6	15,1	11,0	21,0	34,3

Fonte: OCDE.statextracts; Rais/TEM. *Para os EUA e Austrália, os dados se referem a 2012.

postos de trabalho foi compensada com a elevação do número de trabalhadores por conta própria que subiu para 850 mil. Com isso, mesmo no ano de 2015, houve geração líquida de emprego graças a forte expansão dos trabalhadores por conta própria no Brasil.

A partir de 2016, a crise começa a mostrar seus efeitos mais fortes sobre o mercado de trabalho brasileiro. O emprego privado continua em sua trajetória de queda, com a destruição de 1,4 milhão de vagas, ao mesmo tempo em que o emprego por conta própria deixa de ser um amortecedor da crise, gerando somente 440 mil postos de trabalho na média do ano. No entanto, mesmo o mercado dos trabalhadores por conta própria começa a sofrer a partir de junho de 2016. Em junho de 2016, a PNAD contínua mostra a existência de 22,9 milhões de trabalhadores por conta própria e este contingente se reduz em 800 mil até dezembro, registrando 22,1 milhões. Neste mesmo período, o setor privado reduz a oferta de postos de trabalho em 400 mil.

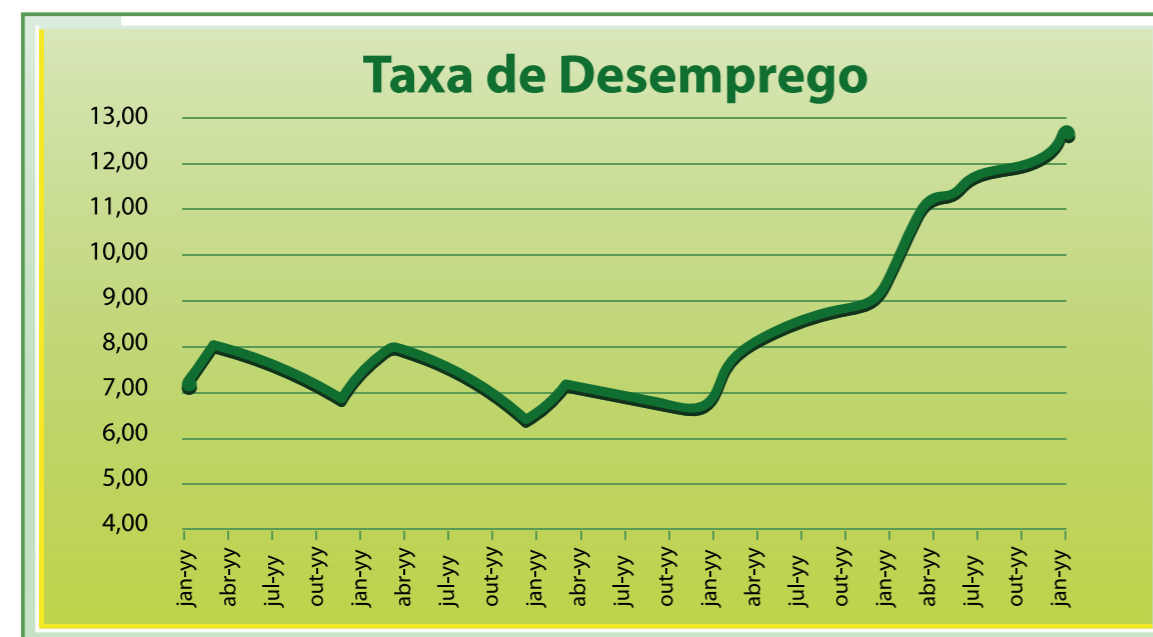
Em 2016, somente o emprego informal apresenta crescimento, com expansão de 480 mil vagas na comparação com dezembro de 2015. Ou seja, o emprego sem carteira foi utilizado como uma válvula de escape do trabalhador na busca por uma renda. No entanto, a sua elevação não foi

suficiente para compensar a redução total de vagas e a forte elevação da taxa de desemprego, como visto na Figura 1.

Desta forma, observa-se que nos anos de 2015 e 2016, a redução do emprego formal foi parcialmente compensada pela expansão do emprego por conta própria (2015) e pelo emprego sem carteira (2016), indicando uma busca por empregos menos regulados e, portanto, mais “flexíveis” sinalizando algum grau de rigidez no ajuste do mercado de trabalho nacional.

A Figura 1 mostra a evolução da taxa de desemprego entre 2012 e 2017. A taxa de desemprego neste período sai de 6,5 em dezembro de 2014 para 13,2% em fevereiro de 2017, com elevação acelerada. A grande aceleração da taxa de desemprego na crise atual indica que a maior parte do ajuste no mercado de trabalho têm sido realizado através da redução de postos de trabalho e não através da redução dos salários reais, que caíram somente 2,6% entre 2014 e 2016.

Neste sentido, deve-se perceber a importância relativa do salário mínimo nos últimos anos. A regra de ajuste do salário mínimo de inflação do ano anterior somada ao crescimento do PIB de dois anos anteriores (caso positivo) criou um mecanismo de elevação do valor real do salário mínimo, ao longo do tempo, em ritmo superior ao



ganho de produtividade e da renda média da economia.

A Tabela 3 mostra a razão entre o salário mínimo e o salário médio e mediano da economia brasileira. A elevação do salário mínimo, ao longo dos anos, foi tão forte que seu peso aumentou de 59% (27%) do salário mediano (médio) da economia para 72% (46%) em 2015. O salário mínimo, em termos relativos, como fração da renda mediana, apresenta hoje níveis mais elevados do que países conhecidos por ter uma política de salário mínimo forte, como a França.

Estes resultados mostram que o salário mínimo passa a exercer restrições sobre a operação do mercado de trabalho brasileiro, sendo mecanismo importante de rigidez nos ajustes do mercado de trabalho doméstico. Ou seja, a elevação do salário mínimo dificultaria a queda do salário real em momentos de crise, forçando que o ajuste seja realizado via redução do emprego em vez da redução do salário médio.

Tabela 3:
Peso Relativo do Salário Mínimo

	Smin/S Mediana	Smin/Smédio
1995	58,8	27,2
2001	66,4	34,3
2005	75,0	42,6
2011	72,7	44,0
2015	71,6	45,6

Fonte: Elaboração Própria com dados da PNAD

A comparação da crise atual com a de 2003 mostra a diferença de ajuste nos dois casos. Na crise de 2003, a renda real caiu mais de 12% e a taxa de desemprego subiu menos de 1,5 pontos percentuais. Desta forma, houve forte ajuste de preços (salário real caindo) e um pequeno ajuste nas quantidades.

Na crise atual, observamos um cenário no qual, mesmo frente a elevada taxa de desemprego, o rendimento real continua subindo no primeiro trimestre de 2017

(0,9%). Isso mostra que a maior parte do ajuste tem sido realizado através da redução do número de trabalhadores, visto que o salário médio tem se mantido relativamente estável ao longo do último ano (subida de R\$2.037, no trimestre entre dezembro de 2015 e fevereiro de 2016, para R\$2.068, o mesmo trimestre de 2017).

Os resultados desta seção sugerem que a maior parte do ajuste no mercado de trabalho foi realizada através da redução do nível de emprego em detrimento de redução do salário real e manutenção dos vínculos de emprego. Isto sugere que um grau maior de flexibilização seria capaz de proteger postos de trabalho, caso o custo dos mesmos fosse mais flexível.

Saída da Crise

A economia brasileira começa a mostrar seus primeiros sinais de reação neste início de 2017. As projeções indicam um crescimento próximo de 0,5% em 2017. Crescimento tímido, principalmente quando se leva em consideração a forte queda do PIB nos últimos dois anos. O PIB caiu 3,5% em 2015 e 3,6% em 2017, superando 7% nos últimos dois.

O mercado de trabalho costuma reagir de forma defasada ao nível de atividade. Desta forma, assim como ocorreu no início da atual crise em que o mercado de trabalho se manteve estável por mais tempo, o mesmo deve ocorrer na saída da crise. Ou seja, o mercado de trabalho somente deve apresentar uma recuperação mais sustentável após alguns meses do início da recuperação da atividade econômica.

Com base nas projeções de crescimento para o ano de 2017 de 0,5%, as projeções de recuperação do nível de emprego também são tímidas. A população ocupada deve apresentar um crescimento em 2017 de somente 0,3%, e expansão dos postos de trabalho somente a partir do segundo semestre do ano. Para piorar, a expansão de postos de trabalho será primordialmente de empregos informais, empregados sem carteira e trabalhadores por conta própria.

Somente deve-se esperar criação mais forte de empregos formais a partir de 2018. Desta forma, deve-se esperar primeiramente uma criação de postos de trabalho privados sem carteira e por conta própria para somente, a partir do segundo momento, se observar expansão mais significativa do emprego privado com carteira.

A partir de 2018 e com a normalização da atividade econômica, a taxa de desemprego e a geração de empregos devem ocorrer de forma gradual com o nível de emprego subindo e a taxa de desemprego se estabilizando em patamares mais baixos. A longa duração da crise atual provocou desemprego prolongado para mais de 2 milhões de pessoas que estão procurando emprego há mais de dois anos. A longa duração do desemprego reduz a probabilidade dos indivíduos ao mercado de trabalho. Desta forma, é possível que a atual crise deixe efeitos permanentes sobre uma parcela dos trabalhadores brasileiros.

4 - Conclusão

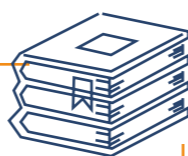
A crise atual provocou forte impacto sobre o nível do emprego no país. Entre 2014 e 2017, a taxa de desemprego, mensurada pelo IBGE na PNAD contínua, subiu de 6,5% para 13,2%. Isto significa que o país possui, em fevereiro de 2017, mais de 13 milhões de pessoas desempregadas.

No mesmo período, o salário real teve queda de somente 2,6% enquanto o PIB se reduziu em mais de 7% e a renda per capita despencou mais de 9%. Este resultado significa que a maior parte do ajuste que ocorreu no mercado de trabalho foi via redução do número de trabalhadores empregados e não via redução do custo do emprego, salário incluso.

Neste mesmo período, houve elevação do número de trabalhadores por conta própria, sinalizando que a criação de emprego na economia buscou empregos mais “flexíveis” e com menor custo. Desta forma, a análise de uma reforma que flexibilize a legislação trabalhista seria desejável para que no futuro o ajuste do mercado de tra-

balho seja feito com a redução do custo de trabalho em vez da redução do número de empregados.

Neste sentido, deve-se buscar uma reforma na legislação trabalhista que acabe com a dualidade hoje existente no mercado de trabalho que possui trabalhadores formais (com muitos direitos) e trabalhadores informais (com poucos direitos). A adoção de regras universais que garantam direitos mínimos para todos trabalhadores brasileiros esbarra na redução do custo dos formais (e seus direitos). A redução dos custos estimularia a formação de um mercado de trabalho mais igual e que destruiria menos emprego nas crises.



Referências

NERI, Marcelo, Gonzaga, G. e Camargo, J.M. . “Salário Mínimo, “Efeito-Farol” e Pobreza.” Revista de Economia Política, vol.21, no 82, 2001.

NERI, Marcelo. “Decent Work and the Informal Sector in Brazil. Ensaio Econômicos, 461, EGE, 2002.

** Mestre em Economia pela Escola de Pós – Graduação em economia da Fundação Getúlio Vargas (EPGE-FGV) e pela New York University. Doutor em Economia pela New York University. Atualmente é pesquisador do Centro de Crescimento Econômico do Instituto Brasileiro de Economia (CCE/ IBRE-FGV) e professor da Fundação Getúlio Vargas.*



Acesse:
www.amatra1.com.br

Avenida Presidente Wilson, 228 - 7º andar - Centro
Rio de Janeiro - RJ
Telefone: (21) 2240-3488