

CADERNOS PELA DEMOCRACIA - 8

Uma publicação do mandato
Marília Campos sobre a conjuntura
política Brasileira



**VERSÃO
SETEMBRO 2017**

REFORMA TRABALHISTA

Temer, grandes empresários e a grande
mídia querem substituir a proteção dos
trabalhadores pelo Estado (CLT) pela
ditadura do mercado (empresa privada)

Marília PT **Campos**
Deputada Estadual

Apresentação

A reforma trabalhista do presidente não eleito, Michel Temer, é o massacre da classe trabalhadora. Falam em “modernizar”, “atualizar”, dar “segurança jurídica” para as empresas. Mas, na verdade, o que querem é rebaixar os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores brasileiros. A reforma de Temer propõe: acabar com a CLT, onde o “negociado”, numa falsa e desigual negociação coletiva, se sobrepõe ao “legislado”; a terceirização deixa de ser possível apenas nas atividades meio e poderá ser feita também nas atividades fins das empresas; é adotada uma “cesta” de contratos precários, a exemplo do trabalho intermitente e do trabalho autônomo; os sindicatos são enfraquecidos e sufocados financeiramente. Estas propostas, além de prejudicarem muito os trabalhadores, levam à falência definitiva da previdência, cuja receita é totalmente vinculada ao emprego e ao salário; e arrebatam também o nosso mercado interno de massas, porque 65% do Produto Interno Bruto – PIB do Brasil é resultado do “consumo das famílias”.

As relações de trabalho tal como até hoje se desenvolveram no mundo podem ser resumidas em três modelos: a) o modelo de relações de trabalho que podemos chamar de misto, como o que temos no Brasil, que combina os “direitos legislados” em geral inegociáveis (leis e normas trabalhistas) e “direitos contratualizados” passíveis de negociação (acordos e convenções coletivas de trabalho); b) o modelo democrático de relações de trabalho, que se desenvolveu na Europa depois da Segunda Guerra Mundial, com poucas leis, e que privilegia a contratação coletiva do trabalho, onde a intervenção estatal mais importante foi a definição de uma legislação de sustento ou suporte à liberdade e autonomia sindicais, sobretudo nos locais de trabalho, visando garantir o desenvolvimento mais pleno da negociação direta entre patrões e empregados; c) o modelo liberal, que se fundamenta no máximo de desregulamentação do trabalho, sem praticamente nenhuma legislação do trabalho, e os contratos de trabalho, quando existem, são somente contratos individuais e por empresa; suas matrizes são os Estados Unidos, o Japão e, sobretudo, os tigres asiáticos. É este último modelo, na sua versão mais selvagem, a asiática, que Temer e os empresários querem aplicar no Brasil. Vai ter luta social contra estes retrocessos!

Este é um estudo atualizado e completo, realizado pelo nosso Mandato, da reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), que incluiu também a previsão de terceirização irrestrita (Lei 13.429/2017). Utilizamos os estudos históricos do economista José Prata Araújo, autor de diversos trabalhos sobre os direitos trabalhistas; e muitas citações de trabalhos, especialmente do Ministério Público do Trabalho – MPT; DIEESE; e CESIT, da Universidade de Campinas. Como este texto é, no essencial,

uma síntese de tais documentos, registramos ao final da citação apenas uma referência da entidade ou órgão responsável pela formulação. Já as indicações bibliográficas completas podem ser vistas ao final desta cartilha. Além disso, nossas principais referências bibliográficas foram publicadas anteriormente a aprovação da reforma trabalhista, sendo que os textos se referem ao “projeto” e, para melhor compreensão, tomamos a liberdade de trocar para “reforma trabalhista” ou pela Lei 13.467/2017. Nesta cartilha, abordamos a terceirização de uma forma mais resumida, o Mandato Marília Campos editou uma cartilha mais completa sobre este assunto, os Cadernos Pela Democracia – 6, que está em nosso site.

Como integrante da Comissão de Participação Popular da Assembleia Legislativa de Minas Gerais, creio que um dos papéis do parlamentar é formar e informar o cidadão. Pessoas conscientes adquirem a capacidade de cobrar e lutar por seus direitos. Nosso mandato prima pela formação de opinião e, por isso, editamos os “Cadernos pela Democracia”, publicações periódicas que fazem uma análise conjuntural sobre a política de Minas e do Brasil.

Agradeço ao economista José Prata Araújo por mais essa contribuição voluntária nesse estudo sobre a reforma trabalhista. Boa leitura!

Belo Horizonte/Contagem, setembro de 2017.

Marília Campos
Deputada Estadual PT/MG



Índice

1- Breve história da conquista dos direitos trabalhistas no Brasil	5
2- Brasil: de volta à República Velha?	18
3- Esquerda defende um sistema misto, com leis e contratos de trabalho	27
4- Negociado tem primazia sobre a lei. Ou seja, o que estiver fora da lei vale mais que a lei	32
5- Negociação coletiva sem liberdade sindical é uma farsa	40
6- A terceirização irrestrita da mão-de-obra nas atividades meio e também nas atividades fins	54
7- Formas de contratação mais precárias e atípicas: trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, trabalho intermitente, teletrabalho e “pejotização”	62
8- Reforma trabalhista dificulta o acesso dos trabalhadores(as) à Justiça do Trabalho e enfraquece seu poder normativo	79
9- As consequências sociais, econômicas e políticas da reforma trabalhista	83
Bibliografia	102

1-Breve história da conquista dos direitos trabalhistas no Brasil

1-1-Liberalismo foi uma continuidade do escravismo no Brasil. O liberalismo em termos econômicos e sociais não é uma coisa nova no Brasil. Em nosso país, a escravidão foi abolida oficialmente em 1888, mas daquela data até 1930, durante longos 42 anos, vigorou um férreo liberalismo econômico e um privatismo completo nas relações sociais. A propaganda “liberdade de trabalho” encobria, na verdade, uma brutal exploração e o desrespeito de direitos humanos básicos. Os gastos públicos não chegavam a 10% do PIB e se destinavam basicamente à manutenção de uma estrutura mínima do Estado e à garantia da segurança interna. Para Azis Simão, o liberalismo econômico no Brasil, sob certos aspectos, significou a continuidade do escravismo. Diz esse autor: “A primeira interferência do poder público nas relações de produção foi constituída pelos atos referentes à abolição do regime escravista. Nisto, porém, ficou a ação efetiva do Estado nesse plano da vida econômica, não mais tocando, de fato, por longo período, no direito privado de estabelecer regimes de trabalho. Do ponto de vista das gestões econômicas, a diferença entre o braço escravo e o livre representava apenas uma diferença na forma de investimento em mão-de-obra - nunca a negação do direito privado de determinar as condições de locação da força de trabalho. Tal privatismo não foi aqui, portanto, uma consequência da simples adoção de ideias do liberalismo econômico, criadas nas áreas europeias em que originou a sociedade capitalista. Ao contrário, ele apenas ajustou, no processo da vida política, formulações jurídicas do Estado liberal, às normas já elaboradas na experiência econômico-social do período escravista” (Azis Simão, Sindicato e Estado, 1966).

1-2-O fim da escravidão não levou a política de inclusão social do negro(a) na sociedade brasileira. A formação social brasileira resultou num peculiar modelo de sociedade multirracial e pluriétnica. O legado da presença estimada de cinco milhões de indígenas que habitavam o país no período inicial do colonialismo, o tráfico de cerca de quatro milhões de africanos nos três séculos e meio em que perdurou o escravismo e a grande imigração européia e asiática ao longo dos séculos XIX e XX fizeram do

Brasil um mosaico de diversidades, portador de uma rica geografia de identidades étnicas, culturais, religiosas, éticas e estéticas. (...) O certo é que o fim da escravidão não levou a uma política de inclusão do negro na sociedade brasileira. O Brasil não realizou uma reforma agrária, que garantisse o acesso à terra às milhares de pessoas da raça negra libertas da escravidão. E mais: "Instituiu o regime de trabalho assalariado, sem, contudo, adotar quaisquer medidas que permitissem ao ex-escravo competir, em igualdades de condições com o imigrante, então eleito como mão de obra mais apropriada à fundação da ordem capitalista e à noção de progresso desejável ao jovem Estado Republicano" (Relatório, 2001)

1-3-Constituição liberal de 1891 proibia o Estado de legislar sobre trabalho. O privatismo na ordem social tinha bases constitucionais. A primeira Constituição republicana, promulgada em 1891, vedava à União legislar sobre o direito do trabalho, previdência social e saúde. A alegação de nossas elites era de que isso era necessário para garantir a autonomia dos Estados. Na verdade, a chamada "política dos governadores" e suas teses autonomistas disfarçava a resistência da burguesia brasileira em estabelecer normas mínimas de proteção do trabalho. No período de 1888 a 1930, portanto, o que prevaleceu em nosso país foi uma total informalidade no mercado de trabalho. Inexistiam leis trabalhistas e contratos coletivos de trabalho reconhecidos pelo patronato. Nem mesmo o contrato de locação de serviços, previsto no Código Civil, era respeitado. A admissão, as condições de trabalho e a demissão eram acertadas oralmente, não tendo o trabalhador garantia no emprego, aviso prévio e nenhuma indenização mesmo que já tivesse muitos anos no emprego. Eram comuns os atrasos de salários e não se tinha nenhum instrumento legal que obrigasse o patrão a efetuar o pagamento. Uma das maiores reclamações presentes nas resoluções de todos os congressos operários era contra as multas que chegavam a significar até a metade do salário do operário. A jornada de trabalho atingia até 15 horas diárias, e as mulheres e crianças eram submetidas a condições de trabalho particularmente duras. Em praticamente todos os ramos econômicos não havia direito de férias e nem descanso semanal remunerado. Os acidentes de trabalho eram comuns em função das péssimas condições de trabalho a que eram submetidos os operários. Como inexistia saúde e previdência públicas, a situação dos trabalhadores nos momentos mais delicados de suas vidas era desesperadora. Nos casos de doença, invalidez, velhice, maternidade e morte não contavam os trabalhadores com qualquer cobertura previdenciária e de saúde nem do Estado e

nem das empresas. Nessas situações ou eles tinham algumas economias pessoais, ou, como acontecia na maioria das vezes, dependiam do apoio de familiares, eram internados em asilos ou simplesmente morriam por falta de atendimento.

1-4-Liberalismo tratava a questão social como “questão de polícia”. Portanto, o Estado, amplamente hegemônico pela burguesia agrária, se omitiu na sua tarefa de criar regulamentos básicos nas relações de trabalho que pudessem impor limites ao privatismo reinante. A rigor, em todo o período de liberalismo econômico no Brasil, foram aprovadas cinco leis trabalhistas e previdenciárias que versavam sobre o trabalho dos menores, das mulheres, sobre acidentes de trabalho, previdência para os ferroviários e uma outra, sancionada somente em 1926, mandando conceder 15 dias de férias para uma parte dos trabalhadores. Essas leis tinham alcance limitado e viraram letra morta na medida que eram descumpridas amplamente pelos patrões. Para se ter uma ideia da resistência patronal à implementação das leis trabalhistas, basta dizer que, em 1930, uma figura representativa do empresariado paulista, José Ermírio de Morais, endereçou uma carta ao Ministro do Trabalho protestando contra a lei de férias de 15 dias. São suas palavras: “Estamos certos de que V.Exa. - com a sua notável capacidade de trabalho - já procedeu ao estudo metuculoso da chamada Lei das Férias. Terá chegado à convicção de que o Instituto, além de apresentar irremovíveis dificuldades materiais de execução na parte que atinge o operariado, ainda é nitidamente antisocial, pois faz com que o trabalhador adquira hábitos de ociosidade que ele hoje não tem” (Pinheiro e Hall, 1981). Como não existia nenhum organismo estatal para supervisionar a questão trabalhista, os conflitos trabalhistas caíam na jurisdição do Código Penal, ou seja, eram tratados como simples casos de polícia. Foi Washington Luiz que, em 1920, sintetizou e tornou célebre o tratamento liberal à questão social na chamada República Velha: “Ainda por muitos anos, e eu vos falo para o minuto de um quadriênio, entre nós, em São Paulo, pelo menos a agitação operária é uma questão que interessa mais à ordem pública do que à ordem social; representa ela o estado de espírito de alguns operários, mas não o estado de uma sociedade” (José Albertino Rodrigues, 1979). Traduzindo: para as elites liberais da República Velha, a questão social era uma questão de polícia.

1-5-Liberalismo: direito do trabalho no Código Civil como “locação de serviços”.

No liberalismo da República Velha, a regulamentação do trabalho, quando existia, era um assunto do Código Civil, tratado como “locação de serviços”, um contrato individual entre o trabalhador e a empresa, sem qualquer ingerência do Estado e dos sindicatos. Os interesses da livre-empresa se sobrepunham aos interesses da sociedade e aos direitos humanos: “Persistia, na época, quase como um princípio sagrado, o conceito da ‘liberdade de trabalho’, que incluía a inviolabilidade do contrato individual de trabalho, mutuamente estabelecido entre patrão e empregado e a respeito do qual nenhum poder estranho deveria interferir. A aplicação do conceito liberal resultava pura e simplesmente na omissão do Estado diante das questões do trabalho: aos interesses gerais da sociedade e da pessoa humana sobrepunham-se os interesses da empresa, que só poderia operar no regime da livre-concorrência, inclusive no que diz respeito ao mercado de mão-de-obra” (José Albertino Rodrigues, 1979).

1-6-Conquistas custaram muito sangue, muita lágrima e muito sofrimento.

Desde o final do século 19, e particularmente no início do século 20, os trabalhadores resistiram ao privatismo econômico e social e realizaram dezenas de mobilizações e greves. Foram greves por empresas, por categorias, estaduais e interestaduais. Tudo isso aconteceu numa conjuntura difícilíssima, em que eram negadas as mais elementares liberdades democráticas, sendo que os sindicatos eram constantemente invadidos e fechados e os dirigentes eram presos e deportados. Portanto, a conquista de uma legislação trabalhista e previdenciária no Brasil foi resultado de anos de lutas dos trabalhadores e de uma conjuntura nacional e internacional que forçou as elites burguesas dominantes a aceitarem a sua inclusão nos textos legais. Não é verdade, portanto, que a legislação social, em particular a trabalhista e a previdenciária, foi uma simples outorga do Estado brasileiro e de Getúlio Vargas.(...) Para quebrar a resistência dos empresários e conquistar algumas melhorias nas condições de trabalho, foi preciso muita luta e abnegação de milhares de trabalhadores e em particular de seus dirigentes. O historiador e militante das lutas sociais do início do século 20, Everardo Dias, relatou com precisão o quadro político daquela época: “Pode-se dizer sem receio de desmentido que de 1903 a 1930, não houve sindicato que tivesse vida regular e livre de intervenções policiais. As greves declaradas - e houve muitas nesse atormentado período - se foram bem organizadas e conseguiram as

diversas corporações proletárias sair vencedoras, deve-se isso à tática dos líderes de então e ao trabalho subterrâneo e gigantesco de um grupo de abnegados e temerários operários conscientes. Os cárceres policiais sempre estiveram cheios de trabalhadores, passando por terríveis padecimentos, martirizados sem qualquer espírito de respeito pelo ser humano, expulsos do País ou então mandados para lugares onde a morte os esperava irremissivelmente, deixando a família ao desamparo. (...) Hoje, o trabalhador tem leis que lhe garantem uma porção de direitos. E disso podemos orgulhar-nos, sem dúvida. Mas tais direitos, para serem reconhecidos, custou muito sangue, muita lágrima e muito sofrimento” (DIAS, 1977).

1-7 – Mulheres foram quase metade do mercado de trabalho no início do século 20 e foram gradualmente substituídas pelo trabalho masculino.

As mulheres representaram no início do século 20 contingente expressivo da mão-de-obra industrial e também da População Economicamente Ativa – PEA, sendo que, em 1900, o percentual era de 45,3%. Mas esta situação reverteu-se nos anos seguintes: “Apesar do elevado número de trabalhadoras presentes nos primeiros estabelecimentos fabris brasileiros, não se deve supor que elas foram progressivamente substituindo os homens e conquistando o mercado de trabalho fabril. Ao contrário, as mulheres vão sendo progressivamente expulsas das fábricas, na medida em que avançam a industrialização e a incorporação da força de trabalho masculina. As barreiras enfrentadas pelas mulheres para participar do mundo dos negócios eram sempre muito grandes, independentemente da classe social a que pertencessem. Da variação salarial à intimidação física, da desqualificação intelectual ao assédio sexual, elas tiveram sempre de lutar contra inúmeros obstáculos para ingressar em um campo definido - pelos homens – como ‘naturalmente masculino’. Esses obstáculos não se limitavam ao processo de produção; começavam pela própria hostilidade com que o trabalho feminino fora do lar era tratado no interior da família”(RAGO, 1997, páginas 581 e 582). (...) É interessante notar a hipocrisia da burguesia e de sua ideologia, que advogava o retorno da mulher ao lar, que tornou-se hegemônica na sociedade. Essa mesma ideologia não foi empecilho para a utilização massiva do trabalho feminino, de forma profundamente precarizada, no início da industrialização brasileira. As mulheres foram exploradas brutalmente, com jornadas de trabalho de até 15 horas diárias e com remuneração mais baixa para trabalho igual ao dos homens. As poucas leis de proteção ao trabalho feminino não possuíam abrangência nacional e eram, na maioria dos

casos, descumpridas.(...) Quando acelerou-se a industrialização brasileira e quando as oportunidades de trabalho e de formação profissional cresceram, as mulheres foram sendo gradativamente afastadas do mercado de trabalho, substituídas que foram pela mão de obra masculina. Depois de representar quase metade do mercado de trabalho no início do século, na década de 1920, a participação do trabalho feminino na PEA tinha reduzido para pouco mais de 15%, mantendo-se nesta faixa até a década de 1960.

1-8-Para Aziz Simão, anarco-sindicalismo foi a radicalização do liberalismo. Foram os imigrantes que impulsionaram as primeiras lutas operárias no Brasil. No período de 1871 a 1920, entraram no país aproximadamente 3,3 milhões de imigrantes, em sua ampla maioria italianos, espanhóis e portugueses. Esses homens e mulheres trouxeram para o nosso país não somente a tradição de luta sindical de seus países de origem, bem como capacidade de contestação e rebeldia admiráveis. Esse comportamento dos imigrantes não era exatamente o que esperava a burguesia brasileira quando decidiu pelo recrutamento da mão-de-obra européia. Para José Albertino Rodrigues, os imigrantes, com a experiência política adquirida na Europa, colocaram, a seu modo, a questão social na agenda política do Brasil Republicano: “Eram homens antes de tudo práticos e objetivos. Vinham possuídos de um grande espírito de proselitismo e agitavam não só os meios operários mas, direta e indiretamente, os meios intelectuais de classe média, sobretudo jornalistas, estudantes, alguns setores do funcionalismo e mesmo dos meios militares. (...) O imigrante foi o grande dinamizador da sociedade do Brasil Republicano. Contribuiu para quebrar tabus, até então imunes às críticas e às descrenças: atingiu assim a propriedade privada, o Estado, o Parlamento, o Exército e a Igreja. Essas instituições, pela primeira vez no Brasil, foram olhadas com senso crítico fora dos meios intelectuais, desmascarando-as naquilo que elas tinham de inatacáveis até então” (RODRIGUES, 1979). No Brasil, os imigrantes foram os principais protagonistas do anarco-sindicalismo. A primeira grande greve operária no Brasil teve início no dia 1º de maio de 1907, envolvendo diversas categorias operárias de São Paulo, Rio de Janeiro, Santos e Recife, cuja principal reivindicação era o estabelecimento da jornada de 8 horas. Dez anos depois, em 1917, aconteceu uma greve geral em São Paulo que se constituiu no mais importante movimento social das três primeiras décadas do século 20, que tinha como pontos centrais de sua pauta de reivindicações: o fim da repressão ao movimento dos trabalhadores, a abolição do trabalho infantil, o

fim do trabalho noturno das mulheres, a jornada de 8 horas, aumento salarial e pagamento dos salários em dia. Ainda, em 1919, aconteceu mais uma greve geral em São Paulo que, além da reafirmação das reivindicações do movimento de 1917, incluía a defesa do repouso semanal remunerado, a fixação de um salário mínimo e redução dos preços dos alimentos e aluguéis. Além do mais, em todo o período contabilizaram-se dezenas de outras greves setoriais, manifestações de rua e outras formas de luta que expressavam o inconformismo dos trabalhadores. O anarco-sindicalismo tinha como meta uma sociedade sem governos, sem Estado, sem propriedade privada, sem leis e auto-gerida pelas federações de trabalhadores. Coerente com estas finalidades, ele se opunha ao simples registro dos sindicatos em Cartórios e as conquistas coletivas transformadas em leis e contratos coletivos de trabalho, sob o argumento de que isso implicava a institucionalização da exploração do trabalho. Para Azis Simão, o anarco-sindicalismo, com sua ênfase nos direitos e liberdades individuais e sua concepção anti-estatista, representava uma extremação do próprio liberalismo: “O anarquismo - ideologia predominante na maior parte daquele período sindical - representa a extremação do liberalismo elaborado na luta contra o poder absoluto. Enquanto a burguesia dominante se restringiu a limitar as atribuições de governo, os anarquistas se propuseram extinguir de vez todo o sistema de dominação, como imperativo do pleno gozo das liberdades individuais. Daí rejeitarem qualquer norma oficial para o sindicato, mesmo quando referente ao seu simples registro como sociedade civil”. (...) Os obstáculos antepostos à continuidade do anarco-sindicalismo não surgiram apenas das mudanças ocorrentes na estrutura industrial, ainda ligeiras no fim do período considerado. Resultaram também da difusão de concepções estatais da ordem sócio-econômica e do inicial alargamento do poder do Estado, mesmo em países subdesenvolvidos, abarcando o sindicato e alterando condições de existência da sociedade liberal, em que o anarquismo se firmava como posição ideológica extrema” (SIMÃO, 1966).

1-9-Elites “aceitaram” reformar o capitalismo: “ceder os anéis para não perder os dedos” ou “façamos a revolução antes que o povo a faça”. No começo do século 20, ocorreram dois episódios no mundo que marcaram profundamente a vida social brasileira. O primeiro foi a Revolução Russa, que propugnava por uma transformação radical na sociedade de caráter socialista, sendo que a influência deste processo em muitos países, inclusive no Brasil, foi enorme. O segundo

episódio que influenciou muito a política brasileira foi o Tratado de Versalhes, em 1919, patrocinado pelos principais países capitalistas, quando o nosso país foi levado a subscrevê-lo, assumindo, assim, compromissos com uma maior regulamentação do trabalho e associando-se à recém criada Organização Internacional do Trabalho - OIT. Foi nesse clima que o Congresso Nacional brasileiro tornou-se mais sensível à discussão da questão social. Aumentaram significativamente os pronunciamentos e as iniciativas legislativas. Os pouquíssimos parlamentares comprometidos com os trabalhadores passaram a contar com uma maior audiência. Pressionada por tremendas agitações internas e por uma conjuntura internacional marcada por revoluções sociais, a burguesia brasileira, a contragosto, "aceitou" realizar algumas mudanças no liberalismo econômico então vigente. Em 1926, uma Emenda à Constituição de 1891 finalmente previu que ao Congresso Nacional competia "legislar sobre o trabalho e sobre licenças e aposentadorias". Estava encerrada, pelo menos em termos jurídicos-legais, o longo período de liberalismo econômico puro, onde o trabalho, a saúde e a previdência social eram tratados como fatores de mercado quaisquer.

Portanto, a introdução da legislação social no Brasil não foi uma simples outorga do Estado como alguns afirmam, pois isso negaria mais de 30 anos de lutas sociais por sua conquista. Não foi somente uma conquista unilateral dos trabalhadores, pois sua aprovação dependeu da concordância do Poder Executivo e do Legislativo, onde era escassa a presença da esquerda, além da existência de um contexto internacional favorável. E não foi resultado também, como defendem certas teses economicistas, das meras exigências da industrialização, já que o capitalismo pode sim conviver com a ausência de direitos sociais. No Brasil, assim como em todo o mundo, as reformas tiveram um caráter contraditório: foram resultado da pressão dos trabalhadores, através de suas mobilizações e greves, e foram "aceitas" pelas elites burguesas, majoritárias no Parlamento e no Executivo, como forma de estabilizar a ordem capitalista. Representou a típica política de "ceder os anéis para não perder os dedos" ou "façamos a revolução antes que o povo a faça".. Foi essa tese que justificou a introdução no Brasil da legislação previdenciária e trabalhista.

1-10-A implantação de uma ampla legislação trabalhista a partir da Revolução de 1930, que foi consolidada na CLT. A revolução de 1930 encerrou o período de liberalismo nas relações de trabalho no Brasil. No período entre 1930 e 1943, implementou-se no Brasil uma ampla legislação trabalhista. Dentre os principais

pontos, podemos citar: a nacionalização do trabalho, através da exigência de dois terços de trabalhadores nacionais em cada estabelecimento; novas modalidades para a concessão de férias remuneradas; duração da jornada e quadro de horários de trabalho para diversos segmentos dos trabalhadores; duração da jornada de trabalho em quaisquer atividades privadas; condições de trabalho das mulheres e menores; carteira profissional; convenção coletiva de trabalho; direitos referentes a acidentes do trabalho; salário mínimo; remuneração aos convocados para o serviço militar; indenização nos casos de demissão sem justa causa; instalação de refeitórios nos estabelecimentos industriais; e adoção de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT. Como forma de institucionalizar a presença do Estado nas questões do mundo do trabalho, foram criados o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Justiça do Trabalho. Segundo Aziz Simão, muitas dessas leis beneficiaram inicialmente apenas algumas categorias e transcorreu algum tempo para que fossem estendidas a todos os trabalhadores. Também lapsos de tempo grandes se formaram, em muitos casos, entre uma lei, a sua regulamentação e efetiva implementação. Somente em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que compilou, reformou e ampliou a legislação aplicável a todo o trabalho urbano. Ficaram excluídos da legislação celetista os empregados domésticos, os funcionários públicos e os trabalhadores rurais. A CLT consolidou, portanto, o modelo trabalhista que vigorou até os dias atuais: uma ampla legislação trabalhista, que é um piso de direitos, complementado pela negociação coletiva para ampliar os direitos mínimos previstos na lei.

1-11-As conquistas trabalhistas pós-CLT. No intervalo democrático de 1945 a 1964, as principais conquistas trabalhistas foram: o descanso semanal remunerado; o descanso remunerado nos feriados; diversos aumentos expressivos do salário mínimo, que atingiu o seu maior valor em toda a história; a gratificação de natal (13º salário), que demandou muitos anos de luta; e com alguns anos de atraso foi aprovada uma legislação trabalhista mais completa e ampliada para os servidores públicos civis e para os trabalhadores rurais. A obra legislativa da ditadura militar foi a supressão da estabilidade no emprego e sua substituição pelo FGTS, o início de regulamentação do trabalho doméstico, a regulamentação das condições de trabalho de algumas categorias profissionais, a introdução do Fundo PIS-PASEP e do Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT. Nas décadas de 1970 e de 1980 retornaram as grandes greves operárias, emergiu um forte sindicalismo de classe média, reconstruiu-se o movimento dos

aposentados e pensionistas, foi fundada a Central Única dos Trabalhadores - CUT, movimentos esses que deram um forte impulso a novas conquistas trabalhistas. No governo José Sarney foram implementados o seguro-desemprego e o vale-transporte. Na Constituição de 1988, foram promovidos avanços expressivos nos direitos trabalhistas: redução da jornada de trabalho para 44 horas semanais; jornada de 6 horas diárias nos turnos ininterruptos; licença-paternidade de cinco dias; horas extras passaram a ter acréscimo de 50%; um terço de acréscimo nas férias; aumento da licença gestante para 120 dias; aumento do período de prescrição dos direitos trabalhistas para cinco anos; aumento da multa na rescisão de contrato de trabalho para 40% do FGTS; estabilidade da gestante; equiparação dos trabalhadores rurais aos urbanos; extensão de diversos direitos trabalhistas aos servidores públicos e aos empregados domésticos; além de um conjunto de outros direitos que dependem de regulamentação. Nos governos Lula e Dilma, o projeto do fim da CLT foi arquivado; aconteceu uma revitalização do emprego de carteira assinada, com a abertura de 20 milhões de postos de trabalho formais; o fortalecimento das negociações coletivas e com os avanços nos acordos e convenções coletivas; os aumentos reais expressivos do salário mínimo; e a equiparação dos empregados domésticos aos demais trabalhadores.

1-12-A CLT adotou um sistema híbrido, que combina um modelo legislado às negociações coletivas. Há muito se repete que o ordenamento jurídico consagrado na CLT não teria passado de um decalque mal disfarçado do sistema fascista italiano de relações de trabalho. Ao atribuir à CLT uma identidade fixa e congelada em um dado momento da história, construiu-se todo um encadeamento de conceitos que confunde fascismo, corporativismo, legislação trabalhista e Justiça do Trabalho, imputando-lhes propriedades e significados políticos idênticos(...) O “sistema brasileiro” de relações de trabalho foi elaborado a partir de um conjunto complexo de influências internacionais, com inspirações na Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos princípios da Organização Internacional do Trabalho, OIT, (que desde sua constituição, em 1919, reconhece a assimetria das relações entre capital e trabalho), nos arranjos corporativistas e no catolicismo social (doutrina social da Igreja Católica, conforme as Encíclicas Rerum Novarum, 1891 e Quadragesimo Anno, 1931), no New Deal estadunidense (1933-1937)¹ e no poder normativo das cortes trabalhistas australianas. Mas, acima de tudo, nosso modelo foi adquirindo contornos específicos com base nas tradições de lutas dos trabalhadores por di-

reitos, que remontam às primeiras décadas do século XX. Tal conformação institucional sobreviveu a diferentes conjunturas políticas e foi apropriada e adaptada pelos trabalhadores para finalidades nem sempre idênticas àquelas para as quais foi criada. A judicialização dos conflitos, por exemplo, não eliminou a ação direta e a negociação coletiva com os empregadores. Ao mesmo tempo, tal judicialização influenciou a classe trabalhadora também no aspecto cultural e discursivo, constituindo um idioma de direitos políticos e sociais. Leis, direitos e justiça conformaram uma arena de conflitos e de representação de interesses, além de um espaço no qual a CLT foi sempre objeto de diferentes interpretações e apropriações.(...) Ao fim e ao cabo, a CLT adotou um sistema híbrido, que combina um modelo legislado às negociações coletivas, válidas desde que respeitadas as regras de proteção ao trabalho. É importante destacar que a dimensão legislada foi sendo adaptada aos diferentes contextos políticos que o Brasil atravessou desde a década de 1940 até ser finalmente constitucionalizada na Carta Cidadã de 1988. (CESIT)

1-13-Os argumentos atuais em nome da “reforma trabalhista” pretendem-se “novos” e “modernos”, mas deitam raízes em uma longa história. Não têm sido poucos os embates que a CLT tem enfrentado. Apesar deles e das transformações pelas quais tem passado, com muitos de seus dispositivos originais alterados e flexibilizados, ela resiste. E resiste porque densamente imbricada na tessitura social brasileira e em conexão com as necessidades sociais do tempo histórico em que foi elaborada e permanentemente reatualizada.(...) Os argumentos atuais em nome da “reforma trabalhista” pretendem-se “novos” e “modernos”, mas deitam raízes em uma longa história. Antes da “invenção” do direito do trabalho na segunda metade do século XIX e, portanto, antes do surgimento da maquinaria regulatória das relações de trabalho, o trabalho era tratado como mercadoria e fator de produção no interior do pensamento econômico liberal. Triunfou o que Robert Steinfeld (1991) chamou de “ideologia do trabalho livre”. O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada. A “liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado

por meios não coercitivos. Postulava-se, assim, o primado da autonomia das vontades, sobre a qual se erigia a força obrigatória dos contratos privados. Na medida em que a “questão social” era formulada com base na concepção do acesso livre ao mercado, segundo a crença no mercado autorregulado como princípio fundante e organizador da sociedade, o trabalho e o trabalhador eram pensados a partir do direito civil, ou assistidos por meio da tutela, da filantropia e da beneficência privada. O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis. (CESIT)

O Direito do Trabalho passou a conferir caráter público às relações sociais desenvolvidas na esfera privada, colocando-se na contramão do contratualismo liberal ortodoxo. Segundo Polanyi (1980), a chave do sistema institucional na ordem liberal estava nas leis ditadas pelo mercado, definidas empiricamente como contratos reais entre vendedores e compradores sujeitos à oferta e à procura, sob a intermediação do preço. O solapamento dessa ordem repousou no reconhecimento de que o estabelecimento de um sistema de mercado auto regulável não passava de uma tentativa utópica e ilusória. Fundamentado em princípios forjados no campo das lutas sociais, o direito do trabalho emergiu como um ramo novo do Direito, promovendo mudanças no interior do campo jurídico e do pensamento social que levaram o Estado a intervir nas relações econômicas e sociais. Assim, a via legal e jurídica de regulação do trabalho teve início no final do século XIX em vários países europeus, com o objetivo de substituir o direito da força pela força do direito, em um processo que se completou no século XX. Partindo da compreensão da desigualdade como elemento fundante da relação capital e trabalho, o direito do trabalho buscou limitar o arbítrio privado patronal e “civilizar o capital”, instituindo normas de ordem públicas irrenunciáveis e inafastáveis pela vontade individual das partes visando, assim, a compensar minimamente essa desigualdade. Ao longo desse processo, a concepção mercantil e patrimonial do trabalho foi substituída pela percepção do trabalho como algo inseparável da pessoa do trabalhador, cravando nas relações contratuais privadas a força do estatuto público, a norma jurídica, seja na figura das leis, da jurisprudência ou dos costumes. Os acordos entre trabalhadores e patrões por meio da intermediação dos sindicatos e entes públicos passaram a constituir um contraponto ao papel jogado pelo contrato individual, em que, em regra, prevalece o arbítrio patronal. O trabalhador foi, assim, tornando-se sujeito de direitos trabalhistas, na medida em que as prerrogativas de representação e ação coletivas (formação de sindicatos, direito de greve e liberdade

de contratação coletiva do trabalho) podiam ser conquistadas e asseguradas. Em suma, o Direito do Trabalho passou a conferir caráter público às relações sociais desenvolvidas na esfera privada, colocando-se na contramão do contratualismo liberal ortodoxo. No lugar de direitos e deveres definidos em termos individuais, a lei passou a definir salários e condições de trabalho. Reconhecia-se o trabalhador como parte integrante de um coletivo dotado de estatuto social a ultrapassar a dimensão individual do contrato de trabalho. Desse modo, o reconhecimento público de direitos, sob um conjunto de normas mais ou menos uniformes, contribuiu para forjar sentimentos de pertença a um grupo social. (CESIT)

No Brasil, a Constituição de 1988 elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais. No Brasil, o processo de instituição de uma regulação social protetora foi tardio. Com o dinamismo da economia nucleado pela expansão da acumulação cafeeira, as grandes fazendas monocultoras faziam uso da mão-de-obra escrava. Ao ser introduzido o trabalho “livre”, no processo de substituição do braço escravo pelo do colono imigrante, fez-se necessária uma “boa lei de locações” que, com suas “parcerias” e o envolvimento das famílias dos parceiros no processo produtivo, barateou o custo do trabalho. Consolidava-se, assim, a exploração da uma mão-de-obra barata, em uma sociedade cujo tecido era costurado com o signo da desigualdade. A Abolição livrou o país de seus inconvenientes, mas, quanto aos negros, não houve qualquer política pública que os integrasse à sociedade. Por outro lado, as políticas de imigração acirravam o problema da existência de uma massa marginal, com seu inegável potencial reprodutor de conflitos.(...) A industrialização capitalista recorreu historicamente a diversos arranjos institucionais para lidar com as relações de trabalho e os conflitos delas decorrentes. Ainda que antes de 1930 houvesse leis esparsas dirigidas ao trabalho, foi a partir de 1930 que, de forma sistemática, foram adotados no Brasil diversos mecanismos públicos de regulação e proteção social do trabalho que a Justiça do Trabalho, prevista na Constituição de 1934, criada em 1939, implantada em 1941 e integrante do Poder Judiciário a partir de 1946, passou a ter o dever de concretizar e dar eficácia. A regulação consolidada em 1943 pela CLT, publicada no dia 1º de maio de 1943 para vigor a partir de novembro daquele ano, culminou com a Constituição de 1988, que elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais.(CESIT)

2-Brasil: de volta à República Velha?

2-1-Burguesia quer a “devolução dos anéis” e a restauração do liberalismo do século XIX. O historiador inglês Eric Hobsbawm resumiu, com notável precisão, o papel da Revolução Russa e a origem contraditória das reformas sociais no século 20 cuja maior síntese é o chamado Estado do Bem Estar Social: “Uma das ironias deste estranho século é que o resultado mais duradouro da Revolução de Outubro, cujo objetivo era a derrubada global do capitalismo, foi salvar o seu antagonista, tanto na guerra quanto na paz, fornecendo-lhe o incentivo – o medo – para reformar-se após a Segunda Guerra Mundial e, ao estabelecer a popularidade do planejamento econômico, oferecendo-lhe alguns procedimentos para sua reforma” (HOBBSAWM, 1995). Para se entender o neoliberalismo é fundamental compreender, portanto, as condições históricas em que se deu a sua implantação. Se no passado o medo da revolução social fez com que a burguesia aceitasse reformar o sistema capitalista, no presente foi o enfraquecimento das perspectivas de transformação social que a encorajou a adotar uma agenda profundamente contra-reformista.

Na década de 1980, o chamado “socialismo real” entrou em colapso com o fim dos regimes do Leste europeu, com a derrubada do muro de Berlim e com a dissolução da União Soviética. Não se confirmaram os prognósticos de grande parte das correntes socialistas de que no leste europeu ou aconteceriam revoluções políticas ou auto-reformas que evitassem o retorno ao capitalismo. Depois de longas décadas de isolamento e ostracismo, o liberalismo voltou à cena política, agora batizado de neoliberalismo, inicialmente com o ditador Augusto Pinochet, no Chile, Margareth Thatcher, na Inglaterra, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos, e, gradativamente, assumiu a hegemonia na maioria das nações do planeta. Sem o medo de um sistema concorrente e alternativo, com a esquerda dividida e enfraquecida, o capitalismo ficou praticamente sozinho em cena, e os capitalistas, além de “não cederem os dedos”, sentiram-se encorajados a exigir “a devolução dos anéis”. É a revanche liberal depois de 100 anos de conquistas sociais.

2-2-Não é reforma, é demolição dos direitos conquistados em 100 anos. Com o neoliberalismo, a burguesia reunifi-

cou-se em torno de teses profundamente conservadoras, que advogam o individualismo nas relações sociais; a redução da presença do Estado nas políticas sociais e na economia; a desregulamentação dos mercados financeiros, das economias e dos mercados de trabalho e a globalização marcadamente favorável aos países ricos. Os neoliberais afirmam que estão reformando a ordem social e qualificam a esquerda como conservadora porque esta quer a sua manutenção. Trata-se de um embuste político e publicitário: as reformas tal como as entendemos historicamente são mudanças progressistas e que ampliam os direitos da cidadania; já o que propõem os neoliberais são, na verdade, contra-reformas. Isso porque toda e cada uma de suas medidas não implicam avanços das conquistas sociais, mas visam restaurar velhos princípios que vigoraram no século 19 e no início do século 20 e que todos conhecemos as suas consequências para a classe trabalhadora.

2-3-Por que o neoliberalismo avançou menos no Brasil que em outros países emergentes? Em nosso país, o neoliberalismo teve uma implantação tardia e entrou em crise de forma bem mais rápida que em outros locais. Enquanto na década de 1980, o neoliberalismo foi inaugurado de forma arrasadora nos Estados Unidos, na Inglaterra e no Chile, no Brasil estávamos no auge das grandes lutas democráticas que encerraram a ditadura militar e conquistaram uma Constituição com inúmeros avanços. Na área social são destaques: a universalização da saúde pública; a uniformização da previdência pública urbana e rural e a criação de novos direitos; a ampliação de diversos direitos trabalhistas; a assistência social ganhou status de política pública; dentre outras conquistas. O governo neoliberal de Fernando Collor experimentou uma grave crise política e foi derrubado pela luta de massas que resultou no seu impeachment. O presidente Itamar Franco reduziu um pouco o ímpeto da implantação do neoliberalismo. Coube ao governo Fernando Henrique a retomada forte da agenda neoliberal, sintetizada no seu Plano Diretor de Reforma do Estado, cuja agenda econômica era a quebra dos monopólios e privatização das estatais e sua agenda social era a privatização da previdência e da saúde, a redução da presença do Estado na educação e a supressão dos direitos trabalhistas da CLT transferindo-os para a “livre” negociação entre empresários e trabalhadores. Vale ressaltar que a reforma trabalhista atual significou a retomada da agenda neoliberal de FHC: a lei da terceirização irrestrita foi aprovada agora a partir de um projeto que tramitava no Congresso Nacional em 1998; a primazia da negociação sobre a lei é também inspirada em um projeto de FHC, que acabou não sendo aprovado.

No primeiro mandato, FHC implementou a agenda econômica com relativo sucesso, ainda que não na amplitude desejada. A estratégia neoliberal era a implementação da agenda social no segundo mandato, mas essa meta não foi alcançada. Isso se deveu a diversos fatores: a) já no terceiro ano do seu governo, o neoliberalismo passou a enfrentar enormes crises, com incidência sobretudo nos países emergentes, o que levou o Brasil a quebrar duas vezes, além da crise do apagão elétrico, o que enfraqueceu politicamente o governo FHC; b) as enormes restrições fiscais dificultaram sobremaneira propostas como a privatização da previdência, devido ao seu custo de transição bilionário; c) na Constituição de 1988, os direitos sociais foram, em sua maioria, constitucionalizados, o que dificultou a aprovação de mudanças nesta área; d) no Brasil, ao contrário de outros países da América Latina, tínhamos uma parcela do movimentos sociais em oposição às reformas liberais, como no caso da CUT e de outros movimentos sociais; e) como o governo FHC não entregou ao povo o que prometera (uma era de prosperidade), com os índices baixos de crescimentos econômico, com o crescimento da pobreza e da exclusão e com a força da esquerda e da liderança de Lula, os partidos neoliberais foram apeados do poder em 2002.

2-4-Fernando Henrique encampou agenda neoliberal na década de 1990 em relação aos direitos sindicais e trabalhistas. Na década de 1990, as elites empresariais do Brasil e seus partidos passaram a falar intensamente sobre negociação coletiva do trabalho. FHC não conseguiu aprovar seu projeto mais amplo de remeter para a negociação coletiva (ou imposição coletiva?) todos os direitos trabalhistas. Seu projeto mais ambicioso era a derrubada de todos os direitos trabalhistas com uma emenda à Constituição com breves quatro palavras. No artigo 7º da Constituição, onde está escrito “São direitos dos trabalhadores” seria acrescentada a expressão: “passíveis de negociação coletiva”. Como o quórum para se aprovar uma Emenda Constitucional é muito alto, decidiu-se avançar a revogação da legislação trabalhista pela modificação da CLT, que, por ser lei ordinária, exige um quórum bem mais baixo. Assim, o governo FHC remeteu ao Congresso um projeto de lei curto e anti-trabalhador mudando o artigo 618 da CLT, que previa o seguinte: “Na ausência de convenção ou acordo coletivos firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de Trabalho”. Na exposição de motivos do governo FHC, o Ministério do Trabalho e Emprego argumentava em favor de

um suposto fortalecimento da negociação coletiva: “O presente anteprojeto de lei procura prestigiar a negociação coletiva sem agredir direitos e garantias constitucionais. Trata-se, sem sombra de dúvidas, de uma iniciativa que amplia o poder negocial das entidades sindicais, realça e fortalece a importância dos sindicatos no cenário trabalhista e deles exige responsabilidade e comprometimento no trato dos interesses de seus representados. A economia corre em tempo real, pede direitos negociáveis e contratualizados. E não, apenas, direitos inegociáveis e legislados. Essa condição de rigidez desestimula a geração de novos empregos e a inserção formal do trabalhador no mercado de trabalho”. Lula ganhou as eleições em 2002 e mandou arquivar este projeto.

Os principais argumentos dos liberais pela supressão da CLT não se sustentam. Dizem que a CLT dificulta a criação de empregos e a formalização dos postos de trabalho. Isto não é verdade. No período de 2003 a 2014, nos dois mandatos de Lula e no primeiro de Dilma, foram criados mais de 20 milhões de empregos formais no Brasil, um processo de ampliação do mercado de trabalho formal nunca antes visto na história brasileira. Outro argumento falso é que as políticas liberais favorecem as negociações coletivas. Isto também não encontra respaldo na realidade brasileira. As negociações coletivas nos governos Lula e Dilma tiveram resultados muito melhores do que no governo Fernando Henrique. Entre 2003 e 2014, dezenas de categorias tiveram reajustes iguais ou acima do INPC/IBGE. No ano de 2010, por exemplo, no final do governo Lula, 95,7% dos acordos coletivos foram iguais ou acima do INPC/IBGE e, em 2014, no final do primeiro governo Dilma, foram 97,60% dos acordos coletivos com bons resultados. São resultados muito superiores aos 54,7% de 2002, último ano do governo FHC.

PSDB sempre foi contra os sindicatos e as conquistas sociais. O PSDB não é coerente: traz a social-democracia em sua sigla, mas repugna os sindicatos e é adepto da selvageria neoliberal nas relações do trabalho. O PSDB é a direita que se negava a sair do armário. Veja o que disse Fernando Henrique Cardoso nos debates da fundação do partido: “Nunca quis que o partido se chamasse PSDB. Sempre fui contra a inclusão da social-democracia na sigla. Como é que vou explicar pelo resto da vida que um partido que não tem sindicato se autodenomine dessa forma? A ideia da sigla é depositária de uma visão da Europa dos anos 50, quando o sindicato era o motor da transformação e da melhoria das condições de vida. No Brasil de hoje, o sindicato não é fator de propulsão de reformas, mas de manutenção da ordem, já é incluído, não representa os verdadeiramente excluídos” (Folha, 2002).

2-5-A polêmica sobre os encargos trabalhistas no

Brasil. Outra discussão introduzida pelos empresários, desde a década de 1990, é sobre os chamados encargos sociais. Isto mostra claramente que o objetivo da elite empresarial não é só cortar os direitos trabalhistas, mas reduzir os programas sociais que incidem sobre a folha de salários, como no caso da Previdência Social. O consultor empresarial, José Pastore, realizou um estudo demonstrando que os encargos sociais no Brasil são de 102,1%. De posse desses dados, os empresários e seus órgãos de imprensa tem repisado diariamente, que em nosso país o trabalhador recebe, por exemplo, R\$ 1.000,00 e o custo final para a empresa é de R\$ 2.000,00. E deixam a entender que todos esses gastos são encargos sociais. Como veremos a seguir, os gastos adicionais sobre o salário nominal são muito inferiores ao propalado 102% e tais gastos, majoritariamente, não são encargos sociais e sim salário do trabalhador.

O primeiro bloco de despesas que o Sr. José Pastore denomina “encargos sociais” são os gastos com o período não trabalhado (repouso semanal, férias e feriados), que nas suas contas são de aproximadamente 38,2%. Isso não é verdade, como demonstrou o economista Demian Fiocca: “Este custo, sobre o período não trabalhado é só um instrumento contábil. Trata-se de um cálculo válido para saber qual o custo da hora efetivamente trabalhada, mas não significa que a empresa gaste mais do que o salário nominal”. Portanto, o período não trabalhado nada acrescenta ao salário nominal; se alguém ganha R\$ 1.000,00, os “encargos sociais” sobre o período não trabalhado já estão incluídos neste valor.

O segundo bloco de despesas são as verbas extras que o trabalhador recebe além da remuneração mensal, tais como o 13º salário, um terço de férias, verbas rescisórias, FGTS, etc. Não dá para chamar isso de encargos sociais, pois são verbas que, cedo ou tarde, o trabalhador leva para casa em dinheiro. Cortar esses “encargos”, na verdade, é diminuir o salário do trabalhador. Os empresários deveriam dizer essa verdade.

São encargos sociais efetivamente aqueles recolhidos aos cofres da União que são utilizados para bancar as despesas com a Previdência Social e com outras políticas sociais. São eles: contribuição previdenciária, salário educação, seguro acidentes do trabalho, contribuição ao sistema “S”, que são de aproximadamente 28%. A rigor, nem mesmo as contribuições ao sistema “S” podem ser caracterizadas de encargos sociais, pois quem as administram são os patrões, através de seu sistema sindical. Reduzir ou eliminar as contribuições para o INSS é uma temeridade, pois irá apenas aprofundar a miséria de milhares de famílias brasileiras e quebra a

previdência de vez.

2-6-A reforma trabalhista desfere um golpe mortal no direito do trabalho pois, ao invés de reconhecer a assimetria das relações entre capital e trabalho, supõe que o contrato de trabalho constitui um contrato entre “iguais”; é a volta à utopia do “trabalho livre” do século XIX. O direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo, são eleitos como elementos centrais da reforma trabalhista regressiva em curso. Por um lado, a tela de proteção social é reduzida substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre das vontades iguais. Assiste-se, desse modo, à reedição do que se consolidara no século XIX: a autonomia das vontades individuais passa a ser preponderante, ampliando-se as margens de liberdade de contratação e, por decorrência, o poder de mando dos empregadores. Por outro lado, são colocados obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho. Os defensores dessa nefasta reforma argumentam que a grande quantidade de processos que nela tramitam decorre, sobretudo, do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas pela CLT e de regras processuais que estimulam a litigiosidade.(...) Para os defensores da reforma, a legislação trabalhista é uma excrescência, um anacronismo que “engessa” o mercado de trabalho porque impõe limites à livre contratação de trabalhadores. Ela estaria também ultrapassada à luz das mudanças promovidas na dinâmica do capitalismo internacional a partir das últimas décadas do século XX: a difusão de um novo padrão de industrialização baseado em empresas enxutas, em novas formas de organização e gestão da força de trabalho, em um processo de fragmentação das cadeias produtivas e no acirramento da concorrência internacional exigiria a adaptação da regulação estatal às condições de um mercado cada vez mais “globalizado”. Nesse contexto, a regulação estatal teria que perder sua rigidez excessiva, para se tornar mais ágil e flexível. O “excesso” de leis teria que dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (Marinho, 2017, p. 2). Com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa, levando-se em consideração o ramo de atividade, o tamanho da empresa, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.(...) Não por acaso, desregulamentação e/ou da flexibilização das relações de trabalho se tornam palavras de ordem dessa refor-

ma supostamente modernizadora. Esses termos, os mais frequentes nesse debate, são vagos e imprecisos o suficiente para ocultar seus reais objetivos: se possível, eliminar a lei, se não reduzir o alcance e o tamanho da legislação. Desregulamentação não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos; flexibilização, por sua vez, constitui um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva. Desse modo, a reforma pode ser feita seja eliminando leis, seja inserindo leis que instituem contratos precários e rebaixam direitos. Ao procurar estabelecer “a autonomia da vontade coletiva como forma prioritária de regulação trabalhista” (Substitutivo, 2017, p. 61), a reforma em curso desfere um golpe mortal no direito do trabalho pois, ao invés de reconhecer a assimetria das relações entre capital e trabalho, supõe que o contrato de trabalho constitui um contrato entre “iguais”. Trata-se, desse modo, de criar as condições para prevalência do mercado na determinação da relação de emprego, submetendo os indivíduos ao assalariamento conforme a correlação de forças vigente em cada setor de atividade ou conjuntura. Ora, o mercado, como sabemos, é promotor de desigualdades e não de igualdade. Na ausência de proteção social, consagra-se a prevalência do mais forte, o que expõe os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças.(CESIT)

2-7-Temer: reformas ultraliberais só com um governo não eleito. Roberto Brant, assessor de Temer, em entrevista ao Estadão, confessou: “Esse documento de Temer – Uma ponte para o futuro - não foi feito para enfrentar o voto popular. Com um programa desses não se vai para uma eleição”. Maria Cristina Fernandes, do jornal Valor Econômico, escreveu: “O PMDB viabilizou sua costura de gabinete pró-impeachment com o argumento de que as mudanças a serem feitas no país, por duras, só poderiam ser capitaneadas por um governo não eleito”. Para a oposição impeachment foi um meio; o fim é um programa ultraliberal de cortes radicais nos direitos do povo. O impeachment é, portanto, uma tentativa de impor um enorme “estelionato político” ao povo brasileiro, com a consolidação de uma “democracia relativa”. Não terão que se submeter às urnas para aprovar o corte nos direitos do povo; o presidente que irá implementá-lo será alçado através de um golpe político-parlamentar. José Luís

Fiori critica a insensatez dos golpistas: “No Brasil não faltam - neste momento - os candidatos com as mesmas características e os economistas sempre rápidos em propor, e dispostos a levar até as últimas consequências, o seu projeto de ‘redução radical do Estado’ e, se for possível, de toda atividade política capaz de perturbar a tranquilidade dos seus modelos matemáticos e dos seus cálculos contábeis”. (...) “Neste sentido, não está errado dizer que os dois lados deste mesmo projeto – políticos golpistas e economistas ultraliberais - são cúmplices e compartilham a mesma e gigantesca insensatez, ao supor que seu projeto golpista e ultraliberal não encontrará resistência e, no limite, não provocará uma rebelião ou enfrentamento civil, de grandes proporções, como nunca houve antes no Brasil” (Valor Econômico, 26/09/2015).

2-8-Reforma trabalhista foi aprovada sem amplo debate e diálogo social. O PLC n. 38/2017, oriundo da Câmara dos Deputados, não foi objeto de um amplo debate social com todos os setores interessados. O PL 6.787/2016, enviado pelo Governo Federal à Câmara em dezembro de 2016 alterava 7 artigos da CLT e 8 artigos da Lei n. 6.019/73. Durante dois meses, foram realizadas audiências públicas e reuniões para debater essa proposta. Contudo, o relatório apresentado, em 12 de abril de 2017, pelo Deputado Rogério Marinho modifica 97 artigos da CLT, 3 artigos da Lei n. 6.019/74, 1 artigo da Lei n. 8.036/90, 1 artigo da Lei n. 8.213/91 e 1 artigo da MP n. 2.226/01. Entre a divulgação do relatório e a aprovação do PL na Câmara (o que ocorreu com modificações pontuais), houve, de acordo com levantamento feito pelo Nexô, meras 26 horas de debate parlamentar.(...) Naturalmente, a legitimidade de uma reforma de tal amplitude está vinculada a um amplo debate prévio com a sociedade e, especialmente, com as categorias atingidas, o que não se verificou na Câmara dos Deputados, tendo em vista que a proposta tramitou com invulgar celeridade, não permitindo que a população sequer compreendesse todas as repercussões que serão geradas nas relações de trabalho. A proposta atualmente em trâmite no Senado em nenhum momento foi submetida a debate, seja no parlamento, seja com a sociedade. A grande maioria das propostas, apresentada apenas no Substitutivo, foi apresentada de forma surpresa.(...) Promover uma ampla reforma da legislação trabalhista, construída e continuamente alterada durante mais de 70 anos, sem permitir a completa compreensão e a participação popular, implica déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores.(...) Ademais, é importante destacar que, não

obstante as audiências públicas realizadas, tanto na Câmara dos Deputados, como nos Estados da Federação, percebe-se de forma clara que as inúmeras ponderações feitas por parcela considerável dos atores sociais do mundo do trabalho não foram ao menos levadas em consideração, tendo em vista que, no atual texto do PLC 38/2017, não há pontos de consenso ou possíveis de aproximação externados pelos participantes desses eventos. Entretanto, foram incorporadas somente novas propostas que unicamente avançam no atendimento das demandas de um setor da relação de trabalho – no caso específico, os empregadores, conforme demonstrado em reportagem veiculada pelo “The Intercept”. A promoção de consultas a toda a sociedade em matérias legislativas referentes ao mundo do trabalho – que além de ser um pressuposto do Estado Democrático de Direito, expresso nos arts. 1o e 3o da Constituição Federal, é um compromisso internacional assumido pelo Brasil, nos termos da Convenção n. 144 da OIT, ratificada pelo Brasil em 1994 – é relevante para que as leis que regulamentem o mercado de trabalho sejam fruto de amplo diálogo social, realizado de maneira concreta, e não meramente formal. (...) A aprovação de medidas que alteram substancialmente a legislação trabalhista sem que outras perspectivas sejam materialmente levadas em consideração em nada contribui para a construção de um ambiente de pacificação social no país. Nesse sentido, é importante recordar do preâmbulo da Constituição da OIT, quando se afirma que “a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social”. (Ministério Público do trabalho – MPT)

3-Esquerda defende um sistema misto, com leis e contratos de trabalho

3-1-Por que defendemos um sistema misto de direitos trabalhistas no Brasil. Temos no Brasil um modelo de relações de trabalho que podemos chamar de misto, que combina os “direitos legislados” em geral inegociáveis (leis e normas trabalhistas) e “direitos contratualizados” passíveis de negociação (acordos e convenções coletivas de trabalho). Nós, que somos da geração que fundou a Central Única dos Trabalhadores – CUT e o Partido dos Trabalhadores – PT, nem sempre defendemos este modelo. Surgimos defendendo o modelo trabalhista europeu, que tem poucas leis, mas que se fundamentava numa sólida contratação coletiva do trabalho. Por uma série de razões que discutiremos a seguir, a CUT e o PT, corretamente, passaram a defender o modelo misto, baseado na defesa da CLT e da legislação complementar e na contratação coletiva com ampla liberdade sindical, especialmente nos locais de trabalho.

3-2-Constituição de 1988 constitucionalizou boa parte da CLT. A constitucionalização de boa parte da CLT é uma das questões que mais irrita a direita brasileira, pois para mudá-la se exige um quórum muito alto. O artigo 7º da Constituição Federal garante os seguintes direitos: 1) relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; 2) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; 3) fundo de garantia do tempo de serviço; 4) salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família; 5) piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho; 6) irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; 7) garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; 8) décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; 9) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; 10) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; 11) participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excep-

REFORMA TRABALHISTA

cionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; 12) salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; 13) duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; 14) jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; 15) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; 16) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; 17) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; 18) licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; 19) licença-paternidade, nos termos fixados em lei; 20) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; 21) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; 22) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; 23) adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; 24) aposentadoria; 25) assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas; 26) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; 27) proteção em face da automação, na forma da lei; 28) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa; 29) ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; 30) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; 31) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; 32) proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; 33) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; 34) igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; 35) diversos direitos dos trabalhadores domésticos.

3-3-CLT continua muito importante porque trata de novos direitos e regulamenta Constituição. A existência de uma trava constitucional é muito importante para a continuidade dos direitos trabalhistas no Brasil. Mas a CLT e a legislação complementar continua sendo muito importante para os direitos trabalhistas, por duas razões: a) porque regulamenta os direitos previstos na Constituição, em questões importantes como o seu alcance e as condições em que serão implementados; b) prevê direitos que não estão constitucionalizados, como, por exemplo: carteira de trabalho; Vale Transporte; alguns dispositivos sobre a remuneração (como o dia de pagamento, etc); política de valorização do salário mínimo; jornadas de trabalho de algumas categorias profissionais; limite para a jornada extraordinária; intervalos intra e entre jornada de trabalho; fixação de feriados e garantia de remuneração; ausências remuneradas; estabilidades provisórias (dirigentes sindicais, cipeiros, acidentados do trabalho); verbas na rescisão do contrato de trabalho; programa de alimentação do trabalhador.

3-4-Acordos ou convenções coletivas tem maior importância na remuneração do trabalhador. Os acordos ou convenções coletivas de trabalho garantem aos trabalhadores e trabalhadoras questões fundamentais, especialmente as relativas à remuneração porque não temos no Brasil uma política de indexação salarial e o resíduo inflacionário ainda é muito alto. A contratação do trabalho no Brasil são mais importantes em duas áreas:

Salário e remuneração - nesse item concentram-se as mais importantes cláusulas dos acordos e convenções coletivas. Isso porque, como já dissemos, não existe nenhuma política salarial com reajustes automáticos, e, além do mais, diversos direitos são definidos genericamente na legislação e em percentuais mínimos, ficando para a negociação direta a sua aplicabilidade e ampliação. São os seguintes os principais itens contratados, que variam de acordo com cada categoria: reposição das perdas salariais anuais, aumento real, participação nos lucros ou resultados, piso salarial, salário profissional, gratificações, abonos, adiantamento de salário quinzenal ou semanal, adiantamentos de férias, salário substituição, adicional de horas extras e noturno, adiantamento do décimo terceiro salário, licença-prêmio, auxílio-alimentação, auxílio-refeição, cesta básica, lanche, auxílio-educação, auxílio-material escolar, auxílio-creche, auxílio filhos portadores de deficiência, complementação auxílio-doença, auxílio-funeral, abono aposentadoria, seguro de vida,

reembolso despesas de viagem, alguns aspectos da assistência médica, adicional por tempo de serviço, gratificações de função.

Duração e relações de trabalho - em que pese a importância da redução da jornada de trabalho para melhorar o nível de emprego, pouca coisa tem avançado neste sentido nos acordos e convenções coletivas. Também poucas cláusulas de importância têm sido negociadas visando modernizar as relações de trabalho no Brasil. As principais cláusulas constantes de acordos e convenções coletivas, que variam nas diversas categorias profissionais, são as seguintes: reduções na jornada de trabalho, compensação de jornada de trabalho, alguns aspectos das férias, abono de faltas, ampliação das faltas remuneradas previstas em lei, concurso e remanejamento interno para cargos comissionados, ampliação do aviso prévio, alguns direitos adicionais em caso de demissão, divulgação do contrato de trabalho, garantia de emprego por prazos determinados, estabilidades provisórias na pré-aposentadoria e em outros casos (doença, paternidade etc), treinamento de mão-de-obra na implantação de novas tecnologias e algumas cláusulas referentes a segurança e saúde no trabalho.

3-5-Por que o PT e a CUT passaram a defender o modelo misto trabalhista: leis e contratos de trabalho. Com a passar do tempo, o PT e a CUT, ainda que não ajustando contas formalmente com suas posições passadas, mudaram de posição sobre o modelo trabalhista para o Brasil. De fato, a realidade brasileira deixou clara as impossibilidades de uma transição, pura e simples, para o modelo europeu de relações de trabalho. Nas nossas origens, dávamos mais atenção para a luta de liberdade e autonomia sindical e para a contratação coletiva do trabalho, já que a grande ameaça aos sindicatos provinha do Estado, governado pela ditadura militar. Mais tarde, com a volta da democracia, vimos que ampliou-se um pouco os espaços para uma maior autonomia dos sindicatos e que o grande entrave aos sindicatos passou a ser a empresa privada. Ficou claro que o modelo da Europa possuiu características políticas, econômicas e sociais que não se configuram no Brasil: a) na Europa é elevada a formalização do mundo do trabalho; b) na maioria dos países europeus, a rotatividade no trabalho é muito baixa, devido às garantias contra a demissão imotivada; c) os diversos países do continente são mais homogêneos internamente, o que favorece a consolidação de contratos coletivos nacionais; d) existem sólidas garantias democráticas para os sindicatos, especialmente onde elas são mais necessárias: nos locais de trabalho; e) em países europeus é proibida

aos empregadores a formação de “sindicatos fantoches”, e a pluralidade sindical é composta por correntes históricas no Continente – social democratas e comunistas; f) a Europa é formada por países mais coesos socialmente, o que faz com que as disputas entre patrões e empregados sejam mais civilizadas. Por tudo isso que está certa politicamente a esquerda que defende um modelo misto de relações do trabalho, que combine os “direitos legislados” e “direitos contratualizados”, mais adequado às particularidades brasileiras. Para que este modelo seja aperfeiçoado, com mais ênfase na contratação coletiva do trabalho, são pressupostos básicos e inegociáveis: medidas concretas e duras contra a demissão imotivada e a ampla democratização dos locais de trabalho.

4-Negociado tem primazia sobre a lei. Ou seja, o que estiver fora da lei vale mais que a lei

4-1-José Pastore é o principal “especialista” da direita na formulação das políticas trabalhistas liberais.

O “especialista” e principal formulador da reforma trabalhista, desde a década de 1990 e também agora no governo Temer, é o professor da USP, José Pastore, que defende o liberalismo extremado nas relações de trabalho. Veja a seguir os principais trechos do estudo “Contrato coletivo de trabalho: virtudes e limites, 1992”, que agora, depois de 25 anos, embasaram a reforma trabalhista de Temer.

Repúdio ao modelo trabalhista europeu. O consultor ultraliberal, José Pastore, repudia o modelo europeu de contratação coletiva e afirma: “Na Europa, o problema tem sido ainda mais grave. A parcela da mão-de-obra atrelada a contratos coletivos é muito grande e atinge praticamente todos os setores estratégicos. Tais contratos têm se revelado demasiadamente rígidos para acompanhar o aumento de competitividade internacional, a flexibilização da tecnologia e a necessidade de se praticar formas de contratação e remuneração mais baseadas nos resultados do que no tempo trabalhado. Essa rigidez contratual de um sistema dito negocial passa a ser tão perniciosa quanto à inflexibilidade da lei nos sistemas estatutários”.

Modelo dos tigres asiáticos encanta os liberais brasileiros. Pastore elogia o modelo trabalhista dos Estados Unidos, mas considera o sistema asiático o mais radical e adequado. O sistema estadunidense é elogiado por ele por não garantir quase nenhuma proteção nem mesmo contratual: “Como se sabe nos Estados Unidos, apenas 14% da mão-de-obra é sindicalizada e o sindicalismo está em franco declínio. Oitenta e seis por cento dos americanos são recrutados diretamente pelas empresas, sem nenhum tipo de contrato - coletivo ou individual”. Indo ainda mais longe, José Pastore se fixa no modelo do Japão e Tigres Asiáticos: “Enquanto a rigidez contratual acontece parcialmente nos Estados Unidos e extensamente na Europa, o Japão e os Tigres Asiáticos vão contratando mão-de-obra e terceirizando as atividades com a máxima flexibilidade viabilizando um ajuste rápido às novas tecnologias e permitindo a conquista de parcelas significativas do mercado inter-

nacional”.

Negociações “livres por empresa” é a ditadura do mercado (empresa privada). É esse modelo dos tigres asiáticos e também dos Estados Unidos que o consultor José Pastore, com amplo apoio do empresariado, quer que seja implementado no Brasil: “As novas condições econômicas determinadas pela revolução tecnológica, pelo aumento da competição mundial e recorrência da recessão vêm demonstrando estímulos para uma redução da legislação sobre o mercado de trabalho e ênfase na negociação e contratação por empresa - desestimulando-se com isso os contratos rígidos e irrealistas negociados por setor, e, muito menos, no nível nacional. Se as partes desejam realmente a instituição do contrato coletivo de trabalho, este terá mais funcionalidade na medida em que for descentralizado e baseado em negociações realmente livres a nível da empresa - com pouca legislação e sem a interferência da Justiça do Trabalho”.

Documento inspirou a reforma trabalhista de Temer. José Pastore defendeu e defende os seguintes pontos que são a base da reforma trabalhista: a) redução drástica da legislação trabalhista reunida na CLT; b) fim da interferência na Justiça do Trabalho nas relações de trabalho; c) adoção da contratação coletiva, desde que não seja por setor nem nacional, mas focada em cada empresa, o que levará, inclusive, ao estímulo de sindicatos por empresa; d) enfraquecimento dos sindicatos, como nos Estados Unidos; e) adoção da terceirização irrestrita e flexibilização das “formas de contratação e remuneração mais baseadas nos resultados do que no tempo trabalhado”; um dos dispositivos da negociação coletiva prevê “remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual”; Pastore acha normal que nos Estados Unidos 86% da mão de obra não tenha nem contrato coletivo nem mesmo individual. Como se vê, a reforma trabalhista beira o sadismo, já que ampliam as possibilidades da negociação coletiva em detrimento das leis, mas de outro lado os sindicatos são enfraquecidos e sufocados financeiramente, como veremos neste e no próximo capítulo.

4-2-Negociado tem prevalência sobre a lei. Ou seja, o que estiver fora da lei vale mais que a lei. O lobby empresarial considerou que não bastava a previsão original da reforma trabalhista de que “a convenção e o acordo coletivos terão força de lei”, e a redação final previu que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. Ou seja, o que estiver fora da CLT valerá mais que a CLT. Se o

“negociado” prevalece sobre o “legislado” no sentido de se retirar direitos, o que temos é o fim da CLT. O modelo trabalhista brasileiro é misto baseado numa ampla legislação constitucional e infraconstitucional e contratação coletiva do trabalho. Neste sistema, o “negociado” só pode ampliar o que é “legislado”, e não reduzir direitos dos trabalhadores. Portanto, a CLT é uma espécie de piso mínimo para os direitos trabalhistas no Brasil. A elite dominante (grandes empresários e grandes grupos de mídia) tergiversa sobre este modelo trabalhista, não assume abertamente a revogação da CLT, mas propõe a sua “flexibilização”, “modernização”, “atualização”, e outras desculpas da mesma natureza. Ora, se o “negociado” prevalece sobre o “legislado”, o que vai acontecer é, na prática, a supressão da CLT, que permaneceria em vigor, mas sem qualquer utilização prática. A elite brasileira tem historicamente um “jeitinho” de tornar obsoletas leis que lhes desagradem, como aconteceu, também na área trabalhista, com a estabilidade no emprego, que foi substituída pelo FGTS optativo, mas quem não “optar” não é admitido no emprego.

Objetivo da negociação coletiva é cortar direitos. A lei é o piso e os instrumentos coletivos podem dispor de situações que se configurem além do mínimo previsto aos trabalhadores. Ou seja, é certo que no Brasil já ocorre a prevalência do negociado sobre o legislado. Desde que o negociado seja mais favorável que o legislado. Porém, o objetivo da Lei 13.467/2017 é viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, em toda e qualquer situação, inclusive para minorar ou extinguir direitos, com exceção dos temas previstos nos incisos do art. 611-B. Dado que o ordenamento brasileiro já prevê, incontroversamente, a prevalência do negociado sobre a lei sempre que a negociação significar a criação de novo benefício ou a ampliação de benefício já previsto em lei, conclui-se que o único propósito da Lei 13.467/2017 é permitir a exclusão de direitos trabalhistas pela via negocial. De fato, há de se concluir que a exclusiva razão de ser da proposta é garantir que se possa reduzir direitos dos trabalhadores através de acordos e convenções. Se a intenção da Lei 13.467/2017 fosse beneficiar os trabalhadores com novos direitos e melhores condições de trabalho, a proposta seria completamente desnecessária, eis que já prevista na Constituição Federal. (Ministério Público do trabalho – MPT).

O acordo coletivo (por empresa) terá prevalência sobre a convenção coletiva (por setor da economia). A reforma trabalhista é uma completa inversão da hierarquia dos instrumentos que regulamentam o trabalho no Brasil. Como já vimos “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. E mais: a lei aprovada prevê também que “as condições estabelecidas em acordo

coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho". Como diz o "especialista" José Pastore: "Se as partes desejam realmente a instituição do contrato coletivo de trabalho, este terá mais funcionalidade na medida em que for descentralizado e baseado em negociações realmente livres a nível da empresa - com pouca legislação e sem a interferência da Justiça do Trabalho". Todas as orientações da reforma trabalhista são no sentido de fortalecimento de uma negociação coletiva e de um sindicalismo por empresa: constituição e comissões por empresa "independentes" do sindicato, que tem funções concorrentes com os sindicatos; negociações individualizadas de trabalhadores que recebem dois tetos do INSS diretamente com a empresa sem mediação do sindicato; e diversos pontos que todos os trabalhadores podem negociar também diretamente com as empresas.

Contrato de trabalho com limite de dois anos e fim da "ultratividade". A reforma trabalhista prevê: "Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade". A ultratividade é um mecanismo que garante a vigência de direitos inscritos em acordos e convenções coletivas até que novos instrumentos coletivos sejam celebrados. Tal garantia é necessária para inibir pressões empresariais por redução de conquistas no momento de renovação dos acordos e convenções e, com isso, evitar o rebaixamento das condições de vida dos trabalhadores. A ultratividade seria muito importante diante da prevalência do negociado sobre o legislado, pois poderia dificultar o rebaixamento de direitos já conquistados. Sem ela, os trabalhadores ficarão mais vulneráveis nos processos de negociação. A ultratividade, portanto, é um mecanismo que visa equilibrar as forças na negociação coletiva e não "engessá-la", como argumentam os empresários(DIEESE).

4-3-Com a reforma trabalhista, sindicatos poderão virar sócios da supressão de direitos dos trabalhadores.

No caso brasileiro, a negociação coletiva apresenta historicamente somente um papel complementar na regulamentação dos direitos, pois prevaleceu um modelo de relações de trabalho legislado misto, em que as definições das regras da relação de emprego foram construídas a partir do Estado. Muitas convenções e acordos coletivos, quando celebrados, apenas reiteram aquilo que está previsto em lei. A capacidade de se estabelecer direitos por meio da negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o

aprofundamento da fragmentação dos trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz.(...) A situação se agrava à medida que a Lei 13.467/2017 inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (Art. 620), o que estimula um processo de descentralização das relações de trabalho e deixa os trabalhadores ainda mais divididos e expostos ao poder discricionário das empresas. A descentralização, em um contexto de ausência de democracia no interior das empresas, de crescente desemprego e reestruturação na organização das atividades, tende a desequilibrar ainda mais a já desfavorável relação de forças entre capital e trabalho.(...) Ou seja, joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico (CESIT).

4-4-Pontos em que a negociação coletiva prevalecerá sobre a CLT. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

4-5-Pontos que não podem ser suprimidos ou rebaixados pela negociação coletiva. A constitucionalização dos principais direitos trabalhistas é uma “trava” para a reforma trabalhista no Brasil. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos, que são basicamente os previstos na Constituição: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de

REFORMA TRABALHISTA

exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

4-6-Negociação individual para trabalhadores com ensino superior ou maiores salários.

Criação da categoria do empregado “hipersuficiente” A Lei cria uma categoria de empregados com redução de proteção legal, abrindo margem para contratação de direitos inferiores aos assegurados pela CLT, bem como para subtração do julgamento das lesões aos seus direitos pela Justiça do Trabalho, sujeitando-se à arbitragem individual. Assim e de acordo com a proposta, para que o trabalhador seja enquadrado nessa categoria, basta que tenha formação de nível superior e receba salário igual ou superior a duas vezes o teto da Previdência Social. Tais empregados poderão negociar individualmente com seus patrões todos os direitos indicados no art. 611-A da CLT, que, pela nova redação da proposta passaram a ser exemplificativos, o que, na prática, simplesmente lhes retira a proteção legal quanto aos itens expressamente mencionados e muitos outros aspectos da relação de emprego. Além disso, o artigo 507-A prevê a possibilidade de incluir nos contratos cláusula compromissória de arbitragem, partindo de premissa equivocada, pois desconsidera que também este grupo de trabalhadores laboram sob dependência econômica e não possuem condições plenas e livres de determinar as cláusulas do contrato de trabalho, sendo que, mesmo no momento da contratação, cabe-lhe apenas aderir ao proposto pelo empregador ou desistir da vaga. A própria Lei 9307/96 condiciona a eficácia de tais cláusulas nos contratos de adesão, pois presumível a sua imposição ao contratado (Ministério Público do Trabalho-MPT).

4-7-Negociação individual entre trabalhadores e patrões de diversos direitos trabalhistas.

Além da negociação individual entre trabalhadores com ensino superior ou maiores salários com os patrões, a reforma trabalhista prevê que diversos direitos trabalhistas podem ser negociados pelos trabalhadores e patrões. Pela reforma trabalhista, direitos fundamentais do trabalho poderão ser objeto da negociação entre trabalhador(a) individual e a entidade empregadora. São passíveis de negociação individual, por exemplo, questões referentes à duração do trabalho (compensação das horas

extras, jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso, férias em três períodos); às formas de contratação (contratos de trabalho intermitente, de teletrabalho e de autônomo); às formas de demissão (desligamento de comum acordo); e à efetivação de direitos (quitação anual de obrigações trabalhistas). Existe um claro e enorme desequilíbrio de forças entre empregado(a) e empregadora, o que sujeitará a pessoa às exigências da empregadora quando da negociação individual direta. O desequilíbrio será tanto maior quanto maior for a necessidade da pessoa em manter o emprego, o rendimento ou o vínculo, mesmo que precário (DIEESE).

5-Negociação coletiva sem liberdade sindical é uma farsa

5-1-Gino Giugni, jurista italiano: a empresa privada é o maior empecilho à liberdade sindical e à contratação coletiva do trabalho. Os neoliberais, coerentes com sua concepção ideológica, consideram que não são as empresas, mas sim o Estado o principal empecilho à negociação coletiva. O que defendem, sinteticamente, é que os trabalhadores troquem a tutela do Estado, que limita a contratação coletiva, pela ditadura do mercado, que seria o espaço privado adequado para a definição das relações de trabalho. O jurista italiano, Gino Giugni, cujas teses tiveram grande influência na formação da CUT, com base na importante experiência europeia, responsabiliza sobretudo a empresa pela ausência de liberdade sindical: “Do conceito de liberdade sindical, a doutrina tradicional fornece uma construção restritiva quando define como liberdade de construir ou não construir uma associação e como a liberdade de aderir, ou não aderir a ela. Nestes termos a liberdade sindical não é outra que uma especificação da liberdade de associação. Além do mais, tal liberdade é garantida somente em confronto com o Estado, assim, como é próprio de todos os direitos públicos subjetivos. (...) A evolução do direito constitucional, neste campo, conduziu a progressos muito importantes. Uma primeira linha de tendência é a que conduziu a afirmar a eficácia da liberdade sindical também no âmbito das relações entre particulares. O sentido desta doutrina é que o trabalhador, no exercício da liberdade sindical, deve ser tutelado não somente contra as prevaricações ou discriminações por parte do Poder Executivo, mas deve ser tutelado também, e talvez em primeiro lugar, perante o empregador. E de fato resultou evidente, nos países de democracia mais consolidada, que a ameaça real à liberdade sindical, depois do desenvolvimento que o movimento teve no século, provém, sobretudo, dos sujeitos privados, da autoridade privada da empresa. (...) É aqui que, não obstante o respeito formal da liberdade de organização, na prática é freqüentemente impedido o exercício da liberdade apesar de ser a empresa ou o local de trabalho justamente a área em que a intervenção do sindicato é mais natural e necessária” (Gino Guigni, 1988).

Patrões querem manter locais de trabalho como um espaço de “ditadura do capital”. Como vimos na extraordinária exposição do jurista italiano, os empre-

sários até admitem a liberdade e autonomia dos sindicatos em relação ao Estado, mas não a toleram quando se trata da relação do sindicato com a empresa. Portanto, os empresários rejeitam a organização dos trabalhadores autônoma, forte por local de trabalho não é por “malvadeza”, mas por uma concepção ideológica liberal. Ou seja, eles consideram que o local de trabalho é um espaço de relação privada entre pessoas (trabalhador e empregador), não devendo, por isso, ser motivo de normatização por parte do Estado e de interferência por parte do sindicato. Por isso implantaram as comissões por local de trabalho “independentes do sindicato”, que expressem, sem politização e com amortecimento da luta social, as relações privadas entre o trabalhador e o patrão. Sem uma sólida organização por local de trabalho, que democratizem os locais de trabalho, a negociação coletiva proposta pelos neoliberais não passa de uma farsa para precarizar e retroceder as conquistas do mundo do trabalho no Brasil.

Veja, por exemplo, as garantias sindicais nos locais de trabalho na Itália. A título de exemplo, veja só os direitos que estão inseridos no Estatuto dos Trabalhadores da Itália sobre a liberdade sindical: constituição de representação sindical na empresa; nulidade de qualquer ato ou pacto discriminatório; direito de controlar a aplicação de normas para prevenção de acidentes e doenças profissionais; proibição do empregador constituir ou sustentar sindicatos de acomodação ou fantoches; direito de realização de assembleias nos locais de trabalho, fora ou durante o horário de trabalho, dentro dos limites de até 10 horas anuais; direito de licenças remuneradas ou não para os dirigentes sindicais; direito de retenção voluntária das contribuições sindicais; disponibilidade de locais nas empresas para as representações sindicais de trabalhadores; proteção especial aos dirigentes sindicais no exercício do mandato. E os trabalhadores italianos contam também com legislação contra a demissão imotivada. Será que uma pauta dessas tem chance de prosperar junto ao grande empresariado e suas representações políticas, que se dizem tão engajadas na renovação das relações de trabalho no Brasil?

5-2-Reforma trabalhista não mudou a estrutura sindical e enfraquece ainda mais os sindicatos.

A estrutura sindical brasileira é caracterizada pela unicidade nas entidades de base e pelo pluralismo nas entidades de cúpula (federações, confederações e centrais sindicais). Segundo o modelo vigente, os sindicatos são únicos em cada base de representação, mas são divididos em diferentes categoriais profissionais, o que acarreta sua dispersão em 11.345 entidades classistas registradas junto ao Minis-

tério do Trabalho em maio de 2017. Ao contrário do que comumente se imagina, a unicidade sindical não impede a divisão dos sindicatos, uma vez que permite que sejam desmembrados por categoria profissional ou base territorial. Essa divisão organizativa reduz a capacidade de ação coletiva e dificulta a construção da unidade política em torno da defesa e ampliação dos direitos trabalhistas. (...) A discussão sobre a estrutura sindical brasileira é polêmica e não será detalhada. Para nossos propósitos, basta indicar que organizações sindicais e patronais, pesquisadores e integrantes dos diferentes governos que se sucederam no comando do país desde a Constituição de 1988 têm defendido posições distintas quanto à manutenção ou o fim do monopólio da representação sindical, a preservação ou a extinção das contribuições compulsórias, a organização no local de trabalho, dentre outros aspectos fundamentais para a vida sindical. A reforma trabalhista não se propõe a alterar a estrutura sindical brasileira. Os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não são enfrentados, tais como as restrições à liberdade sindical, a baixa representatividade e a dispersão. Ou seja, a reforma trabalhista não contempla questões fundamentais que contribuam para o fortalecimento e para a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora. (...) Ao invés disso, a reforma proposta afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, introduzindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos. Entre as alterações promovidas, destacamos as seguintes: 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho; 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos. Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, a reforma trabalhista produz impactos negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e das condições de constituir uma sociedade civilizada (CESIT). Alguns destes aspectos nós tratamos no capítulo anterior e outros nós trataremos neste capítulo, como o caso da rotatividade de mão de obra, as condutas anti-sindicais do patronato.

5-3-Rotatividade faz com que trabalhadores não usufruam do contrato de trabalho, já que serão

demitidos ao longo do ano. A precariedade do mercado de trabalho dos trabalhadores formais é um dos fatores que impedem a consolidação da contratação coletiva do trabalho em nosso país. Veja só: milhares de trabalhadores são convocados anualmente para participarem das campanhas salariais, com maior ou menor retorno nas assembleias sindicais e outras manifestações coletivas, mas assinado o acordo grande parte deles não irão usufruir do contrato ou convenção coletiva de trabalho, já que serão demitidos ao longo do ano. As estatísticas sobre o emprego no Brasil dão ênfase no saldo de empregos criados (admissões menos demissões), mas este saldo resulta em uma gigantesca rotatividade de mão de obra. Veja os exemplos de dois anos recentes. Em 2013, o saldo de empregos do CAGED foi 1.118.000 empregos, sendo resultado de 22.092.993 admissões e 20.974.993 demissões. Em 2016, o saldo de emprego foi negativo de -1.321.994, sendo resultado de 14.738.646 admissões e 16.060.640 demissões. Não é possível consolidar a negociação coletiva em um quadro deste. E todos os dispositivos constitucionais que limitam a rotatividade não foram regulamentados. O primeiro item do artigo 7º da Constituição Federal prevê “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”, foi regulamentado de uma forma absolutamente insuficiente. O artigo 239, da Constituição Federal prevê, como forma de reduzir a rotatividade que “o financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei”, mas este dispositivo também não foi regulamentado. A reforma trabalhista nada prevê sobre a adoção de uma política de redução a rotatividade para ampliar a contratação coletiva do trabalho, pelo contrário o que se pretende neste caso é facilitar ainda mais as demissões de trabalhadores.

5-4-Terceirização pulveriza ainda mais a organização sindical. A ação coletiva dos trabalhadores, seja por meio de organizações de representação por empresa ou sindicatos, seria uma forma eficaz de combater os malefícios da terceirização. Entretanto, a soma do formato da terceirização em prática no Brasil - pautada exclusivamente pela redução de custos - com a legislação que regulamenta a organização sindical, acaba por inviabilizar a defesa dos trabalhadores em relação à precarização e às desigualdades no mercado de trabalho.(...) A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) determina como

parâmetros para a organização sindical a categoria profissional e a unicidade sindical. Ou seja, a representação por categoria impossibilita a existência de um mesmo sindicato para representar diferentes segmentos da classe trabalhadora, além de permitir apenas um único sindicato da categoria profissional em uma mesma base territorial (unicidade sindical). Estes dois aspectos da organização sindical formam uma estrutura pulverizada e fragmentada, com sindicatos divididos em inúmeras categorias profissionais e com unidades que chegam ao nível municipal.(...) Com a terceirização, passamos a ter diferentes sindicatos presentes em um mesmo local de trabalho ou empresa. Quando se terceiriza a atividade de limpeza ou vigilância, já temos a possibilidade de diferentes representações. Ao terceirizar o transporte de mercadorias, nova possibilidade. A terceirização de serviços de manutenção, outra representação. E as possibilidades não se esgotam.(...) Dessa forma, a terceirização reforça a pulverização e a fragmentação. Trabalhadores, antes representados por sindicatos com histórico de organização e conquistas, passam a ter como interlocutores entidades ainda frágeis do ponto de vista da capacidade de organização e reivindicação. As convenções e acordos coletivos, que estabelecem direitos para os trabalhadores terceirizados, expressam essas diferenças entre as entidades e apresentam patamares reduzidos. Por fim, a divisão entre empresas contratantes e diferentes sindicatos que as representam produz duros efeitos no cotidiano dos trabalhadores. Esta condição desestimula a ação conjunta e a solidariedade entre aqueles que dividem os mesmos problemas no local de trabalho. Este efeito perverso, às vezes imperceptível de imediato, rende resultados importantes e pode ser estratégico para os patrões (DIEESE).

Contratação precária também enfraquece os sindicatos. A regulamentação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atípicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas tendem a aprofundar a desestruturação de um mercado de trabalho pouco estruturado (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários). Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, já mencionada, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato. A tendência é que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. Além da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas categorias com predominância de contratos de curto prazo (atípicos, sazonais e com alta rotatividade), a tendência é a existência de sindicatos fracos, pois há

maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é um pressuposto para a ação coletiva. Por isso, os efeitos desestruturantes da reforma no mercado de trabalho tendem a afetar negativamente a capacidade de ação dos sindicatos (CESIT).

5-5-Representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos A representação dos trabalhadores no local de trabalho é uma reivindicação histórica do sindicalismo, pois é um elemento fundamental para a existência de entidades sindicais legítimas e com representatividade junto a sua base. A Constituição de 1988 assegura a eleição de um representante de pessoal nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11), mas esta não é uma prática muito difundida, devido à falta de regulamentação. Prevalece a ausência de organização no local de trabalho e mesmo a implantação sindical nas empresas é muito frágil.(...) A reforma trabalhista garante a eleição de uma comissão de representantes (de três membros, no caso de empresas entre 200 e 3 mil empregados, de cinco membros, em empresas com mais de 3 mil até 5 mil empregados, de sete membros, em empresas com mais de 5 mil empregados), alteração que, em tese, poderia atender a uma aspiração do movimento sindical. No entanto, a forma de sua regulamentação introduz três problemas centrais: 1) a exigência de que a comissão de representantes atue de modo independente (Art. 510-B) e a exclusão explícita do sindicato na comissão que organiza o processo eleitoral (Art. 510-C). Independente é diferente de autônomo, pois a autonomia compreende duas instâncias que definem as suas estratégias conforme suas necessidades, condições e projetos, mas que estão em diálogo entre si. Já independência alude à separação, ausência de diálogo. A reforma trabalhista visa criar uma representação que concorra com os sindicatos, o que não seria em princípio um problema se estes também pudessem estar presentes no local de trabalho; 2) a reforma trabalhista não assegura as condições básicas para o exercício da representação, pois a estabilidade é ressalvada em caso de problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos. A empresa não pode justificar a despedida por motivos sindicais e participação em ação coletiva, mas pelas razões acima citadas. O trabalhador pode ser despedido no período de estabilidade, que será de no máximo três anos (com a possibilidade de uma recondução no mandato de 1 ano). Ou seja, o representante não terá respaldo para uma ação mais independente em relação à empresa, caso tenha alguma perspectiva de seguir nela trabalhando após o término de seu mandato; 3) a comissão tem como atribuição promover

o diálogo social e prevenir conflitos. Desse modo, é muito provável que seja uma comissão mais próxima da empresa do que da defesa dos interesses dos trabalhadores. Além disso, é possível que as atribuições da comissão entrem em conflito com as prerrogativas dos sindicatos pois, a despeito de a Constituição Federal assegurar ao sindicato as prerrogativas de negociação e representação formal dos interesses dos trabalhadores, a reforma trabalhista define como atribuições da comissão “encaminhar reivindicações específicas dos empregados em seu âmbito de representação [... e] acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos” (Art. 510-B). (...) Assim, fortalece uma tendência muito atual de reforçar o processo de descentralização das negociações para o âmbito da empresa, não como um espaço complementar, mas como o espaço privilegiado e prioritário, o que traz imensos problemas para a solidariedade e ação coletiva dos trabalhadores de uma mesma categoria profissional, bem como para a classe trabalhadora de modo mais geral (CESIT).

5-6-Comissões por empresa poderão se tornar “fantoche do empregador”. Em que pese a louvável iniciativa em se regulamentar a figura do representante dos trabalhadores no local de trabalho, a proposta apresentada é insuficiente e gera dúvidas a respeito da sua execução. (...) De acordo com a doutrina trabalhista e com a experiência de outros países que implementaram o referido instituto, os poderes de representação dos trabalhadores no local de trabalho são variados: podem ser restritos (como o direito de informação e consulta) ou amplos (como a co-gestão da empresa). Ou seja, a dimensão dos poderes da representação dos trabalhadores no local de trabalho está diretamente vinculada ao espaço existente para a participação dos trabalhadores na empresa.(...) No tocante à extensão da participação dos trabalhadores na empresa, também conforme a doutrina trabalhista e a experiência de outros países, pode haver: (a) direito de informação, no qual o empregador deve apresentar informações a respeito do desempenho empresarial aos trabalhadores; (b) direito de consulta, em que há previsão dos trabalhadores serem consultados a respeito de determinadas matérias; (c) direito de controle, no qual há fiscalização do representante em face de decisões empresariais e acompanhamento da observância dos instrumentos coletivos de trabalho; e (d) co-gestão, em que os trabalhadores participam da administração empresarial.(...) Da leitura da reforma trabalhista, percebe-se que nem o mais reduzido grau de representação e de participação dos

trabalhadores no local de trabalho é assegurado. Há previsão de sete atribuições aos representantes no local de trabalho (incisos de I a VII do art. 510-B), mas não há o reconhecimento dos meios necessários para o adequado desempenho dessas funções. (Ministério Público do trabalho – MPT)

Comissões por empresa poderão se transformar em “fantoques do empregador”. Percebe-se que a tônica do papel conferido aos representantes no local de trabalho é a promoção de conciliação célere e eficaz dos conflitos coletivos de trabalho. Contudo, considerando que nem o mais reduzido direito de participação dos trabalhadores na empresa, que é o direito de informação, é atribuído aos representantes, nota-se que não há instrumentos para que possam desenvolver de forma adequada o dever que lhe é imposto.(...) Nesse sentido, temos que a ausência de poderes que tenham o condão de permitir os representantes no local de trabalho a efetivamente serem a voz dos trabalhadores dentro da empresa, acaba por esvaziar essa figura e abre espaço para que se transforme em um fantoche do empregador.(...) Ainda, é importante frisar que, a despeito da menção a diversas experiências europeias exitosas em relação à representação dos trabalhadores no local de trabalho, a proposta contida na reforma trabalhista fica muito aquém do que existe naqueles países, não lhe sendo assegurado um conjunto mínimo de direitos para que o seu papel seja desempenhado de forma efetiva no âmbito da empresa.(...) No tocante às decisões tomadas pelos representantes no local de trabalho, o parágrafo 2º do art. 510-B somente prevê a deliberação por meio de colegiado, não indicando qualquer hipótese em que haverá a necessidade de ouvir todos os trabalhadores de uma determinada empresa ou estabelecimento. Isso pode tanto gerar um déficit democrático dessas representações, como expô-las a uma maior pressão dos empregadores. (Ministério Público do Trabalho – MPT)

Como fica a coexistência das comissões de empresa com os sindicatos? Finalmente, apontamos algumas omissões na proposta apresentada e que podem gerar insegurança jurídica na implementação do instituto. No “caput” do art. 510-C, há disposição a respeito da convocação da eleição, mas não se aponta quem será responsável por fazê-la. A falta de clareza nesse aspecto é um potencial gerador de conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores. No parágrafo 1º, há referência à formação de comissão eleitoral para organização e acompanhamento do processo eleitoral, mas sem indicação de quem irá formá-la. Em que pese se destacar a vedação da interferência da empresa ou do sindicato nesse parágrafo, a falta de clareza sobre a responsabilidade na formação da comissão eleitoral também tende a gerar conflitos entre empresa, sindicato e trabalhadores.(...) Também, não há

qualquer menção a respeito da forma pela qual haverá a coexistência entre representantes dos trabalhadores no local de trabalho e representantes sindicais, o que pode gerar disputas prejudiciais à defesa dos interesses dos trabalhadores, além de violar a Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil.(...) Portanto, a falta de poderes atribuídos aos representantes dos trabalhadores no local de trabalho fará com que não se realize de forma eficaz o papel que deveria desempenhar, sem falar nas omissões sobre o responsável para convocar as eleições, o que gerará insegurança jurídica.

5-7-Reforma trabalhista é totalmente omissa em relação às condutas antissindicais. O Brasil, apesar de diversos compromissos internacionais assumidos, não possui uma legislação de combate às práticas antissindicais. Isso acaba por fragilizar o exercício da liberdade sindical e não oferece um ambiente propício ao livre desenvolvimento das negociações coletivas entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores. O cotidiano das relações coletivas de trabalho no Brasil aponta uma série de exemplos que demonstram as dificuldades para que as categorias econômicas e profissionais tenham condições de tratar das condições de trabalho entre si.(...) Como exemplo, podemos apontar: o ajuizamento de interditos proibitórios com o objetivo de cercear o exercício do direito de greve; a fixação judicial de elevadíssimos percentuais de força de trabalho ativa para a continuidade da prestação de serviços e atividades essenciais em paralisações de categorias que atuam nessas áreas (o que acaba por desestimular o comum acordo); a recusa em negociar coletivamente com a sua contraparte e, conseqüentemente, a ausência de concordância na suscitação de dissídios coletivos; o financiamento de entidades representantes de trabalhadores por entidades representantes de empregadores; ameaça e coação de trabalhadores em greve; o desestímulo a empregados se filiarem à entidade sindical que os representa; confecção de lista de trabalhadores filiados à entidade sindical para que não sejam contratados pelas empresas; veiculação de propagandas em meios de comunicação com o objetivo de denegrir a imagem das entidades sindicais e de movimentos legítimos conduzidos por essas entidades; o estímulo a trabalhadores exercerem o direito de oposição à contribuição assistencial/negocial; entidades sindicais e patronais que simulam paralisação com o objetivo de elevar preços em concessões de serviços públicos; a dispensa de dirigentes sindicais com garantia de emprego; a restrição de representante dos trabalhadores às empresas e locais de trabalho, dentre outros.(...) Por todo o exposto, é possível afirmar, categorica-

mente, que o ambiente para a realização de negociações coletivas é extremamente prejudicado em face da ausência de previsões legais que promovam a liberdade sindical e repudiem as condutas antissindicais. Sem a construção de uma legislação interna que ofereça garantias mínimas aos titulares de direitos sindicais para o exercício adequado da negociação coletiva, qualquer medida que pretenda modernizar as relações de trabalho ou valorizar as relações coletivas é inócua, tendo em vista que os meios mínimos para a sua concretização não estarão presentes no ordenamento jurídico brasileiro. Nesse aspecto, é importante relembrar que o Ministério Público do Trabalho, assim como diversas entidades sindicais, apontaram os problemas advindos da prática de atos antissindicais no país e da necessidade de se tomar providências legislativas para coibir essas condutas. Contudo, como se vê pela leitura do relatório, nenhuma palavra foi levada em consideração. (...) Desse modo, reafirma-se: a proposta contida no substitutivo é nociva para o equilíbrio das relações entes trabalhadores e empregadores, pois, de um lado, enfraquece as entidades sindicais e, de outro, permite que o produto das negociações coletivas dessas mesmas entidades reduzam ou suprimam direitos previstos em Lei (Ministério Público do Trabalho – MPT).

5-8-Reforma trabalhista sufoca financeiramente os sindicatos de trabalhadores. É evidente a existência de muitos sindicatos cartoriais no Brasil, que se sustentam fundamentalmente a partir da Contribuição Sindical Obrigatória. O argumento de que o fim das contribuições compulsórias destruirá os sindicatos é recorrente e acionado sempre que se vislumbra qualquer possibilidade de alteração nessa matéria. A discussão sobre o financiamento sindical é urgente e o próprio movimento sindical tem feito essa discussão, sem que haja um acordo entre as diferentes posições. Mas ela não pode ser feita de forma isolada, deve ser inserida em um debate mais geral acerca da reforma da estrutura sindical do país.(...) A reforma trabalhista interfere na sustentação financeira dos sindicatos ao condicionar a cobrança do chamado imposto sindical à anuência prévia por parte do trabalhador. A forma como essa medida foi introduzida na reforma trabalhista tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar uma reforma nos termos colocados. Ela constitui uma evidente chantagem sobre o movimento sindical, na medida em que ele não se sustenta por suas próprias forças, depende dos recursos financeiros assegurados pelo Estado. O poder que o Estado exerce sobre as finanças sindicais, ao autorizar ou negar o desconto das contribuições existentes, estendendo-as

para toda a base, limitando-as apenas para os filiados, ou ainda estabelecendo condições que tornam opcional o que antes era obrigatório faz com que ele possa restringir ou ameace restringir o repasse de recursos em determinados contextos políticos ou em troca de certos posicionamentos. Ainda que o corte de recursos possa prejudicar indistintamente qualquer sindicato, isto é, tanto os pelegos quanto os combativos, parece que o alvo do governo não é o sindicalismo pelego, que pode inclusive subsistir financiado pelo patronato, é o combativo, ou seja, as entidades que buscam resistir e mobilizar os trabalhadores na defesa dos direitos e da democracia (CESIT).

Imposto sindical é responsável, de fato, pelo sindicalismo cartorial e pelo peleguismo. O imposto sindical é mecanismo compulsório de custeio dos sindicatos, concebido com a finalidade de controlá-los. Para que uma entidade tenha direito a receber os valores oriundos do imposto sindical, basta a realização do registro no Ministério do Trabalho, não havendo necessidade de promover qualquer atividade ou de atuar em prol dos representados pelo sindicato. A arrecadação desse imposto sindical chegou, em 2015, a R\$ 3,18 bilhões. (...) Uma das consequências negativas da permanência do imposto sindical é a perpetuação de um ambiente que estimula a fragmentação da representação sindical, sem qualquer benefício ao empregado ou ao empregador, fator que compromete a legitimidade das entidades. (...) Segundo o Ministério do Trabalho, no Brasil há mais de 16.000 sindicatos, sendo que 11.000 representam trabalhadores e 5.000, empresas. Outros 2.000 sindicatos buscam seu registro perante o Ministério. (...) Lamentavelmente, como direta consequência dos problemas antes mencionados, a realidade sindical brasileira é marcada pela presença, de um lado, de sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, de outro lado, de sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria, que existem apenas de modo formal, nos quais não prevalece a democracia sindical, e que são geridos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se a entidade fosse seu patrimônio pessoal. (...) Muitos exemplos poderiam ser listados, relacionados a entidades sindicais que, na verdade, são controladas por verdadeiros grupos criminosos, mostrando-se impotentes os trabalhadores para afastá-los do controle, pois sequer são admitidos como filiados, ou apela-se para estratégias de modo a garantir que as eleições ocorram sempre com uma única chapa. (...) Não por acaso, há sindicatos que representam categorias com milhares ou mesmo dezenas de milhares de trabalhadores, mas que possuem menos de 100 trabalhadores filiados, com direito de voto nas eleições. As assembleias em tais sindicatos, nas quais são decididas

as principais providências, inclusive a aceitação ou não dos termos de um acordo ou convenção, são tomadas com a presença de número irrisório de filiados, com frequência apenas dos membros da própria diretoria.(...) Também preocupante se mostra a ausência de democracia interna, e a eternização dos mesmos grupos no controle de boa parte dos sindicatos. De acordo com reportagem do jornal O Globo, com base em dados repassados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 8,5 mil dirigentes de sindicatos encontram-se há mais de dez anos ininterruptos no poder.(...) Nessas condições, mostra-se evidente que fazer prevalecer o negociado sobre o legislado, para permitir a fixação de condições de trabalho e remuneração inferiores às asseguradas por lei, sem realizar previamente uma ampla reforma sindical, significará enorme incentivo ao avanço da corrupção nas relações coletivas de trabalho, inclusive à “compra” de acordos e convenções, particularmente nos setores econômicos em que não se fazem presente sindicatos sérios e representativos (Ministério Público do Trabalho).

Acabar com o imposto sindical não resolve a falta de representatividade de centenas de sindicatos cartoriais; que poderão ser mantidos com a venda de acordos e convenções coletivas que prevalecerão sobre a CLT. E simplesmente acabar com o imposto sindical, sem alterar as demais bases do sistema sindical, não resolve o problema. Pelo contrário, agrava-o ainda mais, atingindo entidades sindicais sérias e comprometidas.(...) Hoje, dado que cláusulas que retiram direitos previstos em normas cogentes são ilegais perante o ordenamento brasileiro, a atuação do Ministério Público diante de tais casos tem sido, basicamente, a de buscar a anulação das cláusulas lesivas e a condenação dos sindicatos ou empresas envolvidas a não repetir na mesma espécie de pactuação.(...) Em um contexto normativo em que se admita a prevalência do negociado sobre a lei para retirada de direitos, combinado com a manutenção de milhares de sindicatos desprovidos de qualquer legitimidade, controlados por indivíduos que veem na direção da entidade uma forma de enriquecimento pessoal, os incentivos à corrupção na negociação coletiva se tornarão muito elevados. A fórmula, pois, é devastadora dos direitos do trabalhador.(...) Um sindicato com número ínfimo de filiados, menos de 1% dos membros da categoria, gerido com propriedade particular de seus dirigentes, que se perpetua há décadas no poder, ganhará, de súbito, o poder de vida e de morte sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, encontrando-se também na posição de proporcionar ganhos financeiros substanciais às empresas sob a forma de redução arbitrária de custos.(...) Trata-se do ambiente perfeito para negociações espúrias, contra as quais os membros da categoria profissional quase nada poderão

REFORMA TRABALHISTA

fazer, pois não são admitidos no sindicato, não conseguem concorrer nas eleições, não possuem a liberdade de constituir outro sindicato, e jamais são consultados. A extinção do imposto sindical e da unicidade, bem como a regulamentação de uma contribuição negocial, teriam o mérito de adequar a legislação brasileira às normas internacionais e à lei das centrais sindicais (Ministério Público do Trabalho).

Reforma trabalhista sufoca financeiramente os sindicatos: acaba com o imposto sindical, sem transição, e ataca-se a contribuição assistencial ou negocial. Não por acaso, a Organização Internacional do Trabalho entende que contribuições como o imposto sindical contrariam o princípio da liberdade sindical, mas outras, como a contribuição negocial, estão em conformidade com o referido princípio (vide verbete n. 363 do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT). Ainda, deve-se destacar a lei que regulamentou as centrais sindicais (Lei n. 11.648/2008), elaborada em consenso com as entidades, que, em seu art. 7º, prevê que a regulamentação da contribuição negocial levará à extinção da contribuição sindical.(...) Contudo não é isso o que ocorre na reforma trabalhista. A unicidade sindical é mantida. Em que pese ocorra a extinção da contribuição sindical, ataca-se a contribuição assistencial. Afinal, dentre os pontos elencados como inviáveis de se fixar por meio de negociação coletiva está a “liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho” (art. 611-B, XXVI). Percebe-se, de forma cristalina, que se faz referência à contribuição assistencial, normalmente criada pelas entidades sindicais em acordos ou convenções coletivas para o financiamento das atividades sindicais no curso das negociações coletivas. Aqui, chama atenção a diferença de tratamento dispensada a trabalhadores e empregadores nesse ponto, tendo em vista que não há qualquer menção aos empresários nesse inciso”.(...) Também, destaca-se que, ao mesmo tempo em que se retira a obrigatoriedade da contribuição sindical sem qualquer fase de transição, veda-se que as entidades criem mecanismos de financiamento quando promovem atividades em benefício de todos os seus representados, independentemente desses serem filiados ou não ao sindicato. Afinal, os acordos e convenções coletivas de trabalho continuarão tendo efeito “erga omnes”, ou seja, serão aplicados para todos os representados pela entidade, sendo filiados ou não.(...) Nota-se claramente os efeitos perniciosos da proposta contida no substitutivo: restringe-se de forma contundente o financiamento das entidades representantes de trabalhadores, o que invariavelmente levará ao seu enfraquecimento, e, simultaneamente,

concede-se o poder a essas mesmas entidades de rebaixar os padrões trabalhistas de seus representados (Ministério Público do Trabalho).

Patrões continuarão fortes porque são os donos das empresas e porque mantém o controle do orçamento de R\$ 16 bilhões do Sistema "S". Com a reforma trabalhista, os patrões continuarão muito fortes porque são donos das empresas; porque não concedem as mínimas liberdades sindicais nos locais de trabalho; e porque continuarão com controle do orçamento bilionário do Sistema "S". Importante registrar também que o fim da contribuição sindical não implicará igual enfraquecimento financeiro às entidades patronais, pois estas possuem outras fontes de receitas que não serão atingidas. Segundo divulgado na imprensa, a contribuição sindical representa apenas 10% do orçamento da FIESP, por exemplo, enquanto as taxas recebidas pela gestão dos recursos do sistema S (arrecada cerca de 16 bilhões por ano) correspondem a mais de 60% da receita da entidade. Desse modo, as principais receitas das entidades patronais serão mantidas, pois o projeto não prevê qualquer alteração nesse sentido, enquanto aquelas das entidades dos trabalhadores serão excluídas, gerando claro desequilíbrio de forças (Ministério Público do trabalho).

6-A terceirização irrestrita da mão-de-obra nas atividades meio e também nas atividades fins

6-1-Reforma trabalhista liberou terceirização irrestrita das atividades meio e fins. A reforma trabalhista foi aprovada através das Leis 13.429/2017 (que tratou do contrato temporário e da terceirização) e da Lei 13.467/2017 (que mudou muitos artigos da CLT e mudou novamente as regras da terceirização). Na primeira Lei aprovada ficou assim definida a terceirização: “Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos”. Na segunda lei, o governo Temer mudou o texto sobre terceirização, que ficou assim: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Portanto, a reforma trabalhista liberou geral a terceirização das atividades meio, que já existia, e também das atividades fins, que era vedada por uma Súmula do Tribunal Superior do Trabalho – TST.

6-2-Terceirização irrestrita é intermediação de mão de obra; é aluguel do trabalhador. O primeiro aspecto a se destacar é que o projeto permite a terceirização sem limites, abrangendo as atividades finalísticas da empresa tomadora. O ordenamento trabalhista – e a legislação correlata – define que o empregador deve contratar diretamente, ao menos, os empregados que serão responsáveis imediatos pela consecução do empreendimento econômico, ou seja, aqueles alocados na atividade-fim da empresa. Trata-se da clássica forma de contratação estabelecida no ordenamento jurídico pátrio e basilar ao sistema capitalista, que leva, necessariamente, à conclusão de que a terceirização é sempre excetiva.(...) Ao permitir a transferência das atividades inerentes à empresa, de forma ampla e permanente, a reforma trabalhista vai contra o próprio conceito de terceirização, desvirtuando a figura, que passa

a ser mera intermediação de mão de obra. A terceirização é o repasse, a terceiros, de atividades periféricas sobre as quais a tomadora de serviços não possui especialização. A empresa terceirizada deve ter know how no desenvolvimento da atividade e, portanto, deve dirigir a prestação de serviço dos trabalhadores. Por sua vez, a empresa tomadora de serviços deve manter toda a estrutura necessária para o desenvolvimento de suas atividades finalísticas pois, na medida em que se constituiu para desenvolver certa atividade, possui especialização no assunto e, portanto, dita o modo como os trabalhos devem ser desenvolvidos (subordinação). (...) Terceirização de atividade-fim é mera intermediação de mão de obra uma vez que a tomadora de serviços estará contratando, através de terceiros, trabalhadores que devem estar a ela subordinados – o que implica em aluguel de gente. Ou seja, a tomadora de serviços pede à prestadora de serviços que, de forma semelhante ao aluguel de uma máquina que possa lhe ser posta à disposição em troca de pagamento pelo uso, coloque-lhe à disposição trabalhadores em troca de uma remuneração pela intermediação da mão de obra. Se não bastasse o aspecto imoral da intermediação, ela só pode ocorrer com sonegação de direitos.(...) Explica-se. A terceirização deve implicar em aumento de custos para a tomadora de serviços que, em função de sua dificuldade operacional em realizar diretamente a atividade, terá que arcar com os custos relativos salários, benefícios, impostos, bem como com lucro da prestadora de serviços – todos embutidos no contrato firmado entre elas. O que justifica, então, a contratação de trabalhadores, através de terceiros, para o desenvolvimento de atividades finalísticas, sobre as quais a tomadora possui know how, se em tal contratação estará incluído o lucro que a prestadora de serviços terá? A resposta é evidente: a sonegação de direitos trabalhistas. A tomadora de serviços arca com o lucro da terceirizada, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda sendo vantajosa para ela (Ministério Público do Trabalho- MPT).

6-3-O Projeto não adota critério de especialização das atividades e permite as subcontratações – Quarteirização.

O texto da reforma trabalhista não contém qualquer exigência de especialização das atividades que poderão ser terceirizadas, afastando-se dos fundamentos e critérios racionais que justificam a contratação de prestação de serviços terceirizados. Além disso, admite expressamente que a empresa terceirizada subcontrate a execução dos serviços, criando uma cadeia de subcontratações infundável, o que afasta qualquer ideia lógica de especialização e

realça o conceito do trabalho humano como mero objeto. Do mesmo modo, será instrumento para burlar licitações, na medida em que a empresa vencedora não precisará deter os meios para executar os serviços, podendo subcontratar integralmente o objeto do contrato. Acresce que essa cadeia de contratações certamente servirá para ampla evasão fiscal, com as grandes empresas contratando pequenas empresas, incluídas no SIMPLES, para o desenvolvimento de sua atividade finalística. (Ministério Público do Trabalho – MPT)

6-4-Terceirização precariza as relações de trabalho e causa prejuízos aos trabalhadores. A precarização das relações de trabalho, com redução de direitos e prejuízos à saúde e à segurança dos trabalhadores, é inerente à intermediação de mão de obra e terceirização, como demonstram inúmeros estudos já realizados, cabendo destacar que os trabalhadores terceirizados: a) sofrem 80% dos acidentes de trabalho fatais; b) sofrem com piores condições de saúde e segurança no trabalho; c) recebem salários menores do que os empregados diretos; d) cumprem jornadas maiores do que os empregados diretos; e) recebem menos benefícios indiretos, como planos de saúde, auxílio alimentação, etc; f) permanecem menos tempo na empresa (maior rotatividade de mão de obra, com contratos mais curtos); g) sofrem com a fragmentação da representação sindical; h) quando “pejotizados” perdem todos os direitos previstos na CLT. Acresce que a terceirização das atividades-fim gerará também prejuízos ao conjunto dos trabalhadores e da sociedade, pois implica redução da base de cálculo da cota para contratação de pessoas com deficiência, de aprendiz e do número de integrantes do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), órgão essencial na prevenção de acidentes. (Ministério Público do Trabalho – MPT)

6-5-A terceirização no setor público se intensificou na década de 1990. A terceirização passou a ser adotada pelo Estado brasileiro na condução de sua máquina administrativa, tendo seu uso intensificado na década de 90, na medida em que os instrumentos legais e institucionais foram sendo construídos para a execução dos objetivos de gestão e solução de crises financeiras, tanto em empresas públicas como na própria administração direta.(...) Durante as décadas de 80 e 90, a forte ênfase dada para a redução do tamanho do Estado e o combate à burocracia foram os pilares do chamado Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, implantado nos anos 1990.

Surge, então, a concepção de Estado fundamentada no modelo de gestão do serviço, ou seja, na mudança da forma de propriedade do Estado (público e não mais estatal) e na forma de Administração (gerencial) absorvendo os princípios da gestão privada, transformando os serviços públicos em “mercadoria”. (...) Esta concepção tem prevalecido desde então, sempre justificada pela redução do gasto público com pessoal e encargos, além da falsa retórica de melhoria da eficiência dos serviços públicos. A imposição para que o Estado invista menos em serviços públicos; a adoção de um paradigma gerencial, em substituição a uma cultura burocrática de controle de processos - com implantação de mecanismos de mercado na gestão pública, voltados para controle de resultados-; a busca da eficácia e da eficiência; e a flexibilização da gestão na área de Recursos Humanos, “provocaram” a necessidade de uma série de “atividades ou serviços auxiliares” passíveis de terceirização (área de limpeza, vigilância, transporte, serviços, técnicos de informática, entre outros) para que o Estado pudesse se “concentrar” na execução das chamadas “funções típicas” de Estado.(...) Isso permitiu maior aporte de investimento ou transferências diretas ao setor privado, já que, na média, as empresas que terceirizam, percebem de quatro a seis vezes o valor que pagam aos trabalhadores terceirizados, caracterizando uma visível transferência de poupança pública para o setor privado.(...) As principais formas de terceirização na Administração Pública no Brasil são por meio das cooperativas de trabalho; das Organizações não governamentais (ONGs); das Organizações Sociais; e das OSCIPs. (DIEESE)

6-6-Terceirização acaba com concurso público e vai aprofundar nepotismo, apadrinhamento político e corrupção.

Diz Ronaldo Fleury, procurador-geral do Ministério Público do Trabalho: “O projeto de lei aprovado vai afetar a renovação dos servidores públicos. Tirando as carreiras de Estado, como os membros do Ministério Público, magistratura e a diplomacia, simplesmente acaba com o serviço público. Não vai ter mais concurso público, porque todos esses serviços poderão ser terceirizados”.(...) “Isto vai acontecer nas três esferas de governo, na União, estados e municípios. E vai permitir a volta do nepotismo, do apadrinhamento político, a corrupção por meio de contratos de terceirização. É o que fatalmente ocorrerá. Porque o político, o procurador ou quem quer que seja que queira contratar um filho precisaria apenas criar uma empresa terceirizada, o órgão que ele trabalha será o contratante. Então é o fim de todo trabalho de combate ao nepotismo”.(...) “Essa lei vai fazer com que todos os concursados ou aqueles que pretendam fazer

concurso tentem outra coisa. Talvez um apadrinhamento político para entrar por meio da terceirizada, porque essa lei libera que prefeitos, governadores, administradores simplesmente façam os contratos de terceirização e prestações de serviços, e toda a contratação seja feita por essas empresas. Essa lei permite que haja uma escola sem professores contratados, que haja uma montadora de automóveis sem um único montador de automóveis... Na verdade, vai contra o princípio do capitalismo. O capitalismo supõe capital e trabalho - vai ter só o capital, não vai ter o trabalho, porque vai ter o serviço do outro lado. Ou seja, teremos empresas que alugam gente, que têm lucro alugando gente” (Brasil de Fato, 2017).

6-7-Ministério Público Federal – MPF entra com ADI pela inconstitucionalidade da terceirização nas atividades fins no setor privado e no setor público. Terceirização de Atividades Finalísticas e Violação da Função Social da Empresa Terceirização irrestrita da atividade-fim das empresas implica negação das funções sociais constitucionais destas e desfigura o valor social da livre iniciativa, em violação ao princípio fundamental da República consagrado no art. 1º , IV, da Constituição.95.(...) A função social da propriedade (CR, art. 5º , XXIII) constitui cláusula constitucional de condicionamento social da livre iniciativa, a qual, elevada a princípio da ordem econômica (art. 170, III), alveja a propriedade dos bens de produção. Esse princípio se encontra densificado na regra do art. 186 da CR, que submete a propriedade rural a função social, como critério de exclusão de sua desapropriação por interesse social (art. 184) e exige, para tanto, “observância das disposições que regulam as relações de trabalho” (inc. III) e “exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores” (IV) (sem destaque no original).(...) Tal exigência de conformação social-trabalhista da propriedade produtiva irradia-se, como princípio, para qualquer empreendimento econômico, na medida em que, no art. 7º , caput, a Constituição destina as disposições que regulam as relações de trabalho, indistintamente, a “trabalhadores urbanos e rurais”. Terceirização radicalizada de atividades-fim enseja a esdrúxula figura da empresa sem empregados: indústria sem industriários, comércio sem comerciantes, agricultura e pecuária sem rurícolas. Todos são lançados em terceiras empresas, prestadoras de serviços. Esse modelo de organização empresária sem empregados, que se utiliza unicamente de trabalho terceirizado, nega à empresa a função social promotora de emprego socialmente protegido e afronta bens e valores constitucionais de primeira grandeza (Ministério Público Federal-MPF).

Terceirização irrestrita no Poder Público é violação da regra do concurso público. Os novos dispositivos da Lei 6.019/1974, inseridos pela Lei 13.429/2017, não autorizam a administração pública direta, autárquica e fundacional à terceirização irrestrita de suas atividades. É juridicamente inaceitável inferir tal autorização da ausência de expressa vedação legal. Ilação dessa natureza afrontaria o princípio constitucional da legalidade administrativa (art. 37, caput). (...) Há consenso doutrinário em que, no espaço público, por força da indisponibilidade do interesse público, o princípio da legalidade impõe à administração pública que sua atuação esteja vinculada a norma jurídica que a autorize. No clássico escólio de CELSO ANTONIO BANDEIRA DE MELLO, “ao contrário dos particulares, os quais podem fazer tudo o que a lei não proíbe, a Administração só pode fazer o que a lei antecipadamente autorize”. (...) Interpretação que admita terceirizar todas as atividades da administração pública ainda ensejaria frontal ofensa à regra constitucional do concurso público (art. 37, II), requisito de impessoalidade na admissão em cargos e empregos públicos, somente excetuado nas hipóteses de cargo em comissão de livre nomeação (inc. V). (...) Desse cenário decorre, como imperativo constitucional de impessoalidade (art. 37, caput), exigência de admissão direta de agentes públicos para atividades que constituam as competências legais da administração pública, mediante concurso público, em regra somente admitindo contratação indireta de atividades em caráter subsidiário e excepcional, em regime de terceirização (inc. XXI). (...) Por esse caráter excepcional e instrumental, contratação de serviços (terceirização) na administração pública apenas se justifica em atividades auxiliares, de apoio administrativo, que não compreendam as competências dos servidores públicos. (...) O precedente demonstra inviabilidade de terceirização irrestrita de atividades finalísticas nas empresas estatais. Admitir contratação de serviços como ampla alternativa ao concurso público abriria flanco a promiscuidade entre o público e o privado, recorrente no Brasil e que a Constituição de 1988 buscou obstar por diversas normas de controle de gestão da coisa pública. Norma dessa natureza fragilizaria a higidez do sistema normativo de combate à corrupção e abriria espaço a contratações públicas determinadas por motivação contrária à satisfação do interesse público. (...) Nas pessoas jurídicas de Direito Público, terceirização irrestrita ainda violaria o art. 169 da Constituição, que impõe responsabilidade fiscal em gastos com pessoal ativo e inativo. Regulamentando o dispositivo, a Lei Complementar 101, de 4 de março 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), busca impedir, no art. 18, § 1º, que terceirização seja utilizada para substituir servidores e empregados públicos. (Ministério Público Federal).

6-8-Diretrizes para a regulamentação dos direitos dos trabalhadores terceirizados das atividades

meio. A CUT considerando que a inexistência de um marco regulatório favoreceu a expansão das terceirizações de forma incontrolável, tendo como característica principal a precarização, acreditamos que algumas diretrizes no processo de regulamentação são fundamentais para reverter esse cenário, visando garantir a igualdade entre os trabalhadores: 1- A terceirização na atividade-fim (permanente) da empresa é proibida; 2 - Nas relações de trabalho relativas à atividade-fim da empresa (atividades permanentes) não pode haver pessoa jurídica contratada. Nestas atividades, haverá apenas trabalhadores diretamente contratados com vínculo de emprego; 3 - A empresa tomadora deve garantir aos empregados de prestadoras de serviços - quer atuem em suas instalações físicas ou em outro local por ela determinado - as mesmas condições de: a) Salário; b) Jornada; c) Benefícios; d) Condições de saúde e segurança no ambiente de trabalho; e) Ritmo de trabalho; 4. A empresa deve fornecer informação prévia aos sindicatos em seus projetos de terceirização. Estas informações devem ser fornecidas com pelo menos seis meses de antecedência; 5 - A empresa tomadora é proibida de manter empregado em atividade diversa daquela para a qual ele foi contratado pela prestadora de serviços a terceiros; 6 - Os empregados da prestadora de serviços a terceiros não poderão ser subordinados ao comando disciplinar e diretivo da empresa tomadora. A tomadora não poderá exigir a pessoalidade na prestação de serviços; 7 - A contratação de prestadoras de serviços constituídas com a finalidade exclusiva de fornecer serviços de mão de obra é proibida, ainda que não haja subordinação ou pessoalidade destes empregados com a empresa tomadora, ressalvados os casos específicos já permitidos na Lei n. 6.019/74 (serviços temporários) e os previstos na Súmula 331 do TST (serviços de vigilância, asseio e conservação e especializados); 8 - A empresa tomadora será solidariamente responsável pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias garantidas pela Lei, no tocante ao período em que ocorrer a prestação dos serviços pelos empregados da prestadora de serviços; 9 - A empresa prestadora de serviços a terceiros é obrigada a fornecer à empresa tomadora, mensalmente, a comprovação do pagamento dos salários, do recolhimento das contribuições previdenciárias e do FGTS. Estas informações serão fornecidas também às representações sindicais sempre que solicitadas; 10 - A empresa tomadora assegurará o pagamento de salários, 13º salário, férias e recolhimento de FGTS, se a empresa prestadora deixar de cumprir estes compromissos com seus trabalhadores; 11 - Haverá vínculo empregatício entre a empresa tomadora e os

empregados da prestadora de serviços sempre que presentes os elementos que caracterizam uma relação do emprego prevista na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); 12 - O sindicato representativo dos trabalhadores poderá representar os empregados judicialmente, na qualidade de substituto processual, com o objetivo de assegurar o cumprimento no disposto da lei. Estes são os pontos que a CUT considera fundamentais para alcançar uma regulamentação da terceirização baseada no princípio da igualdade de direitos e na proteção dos trabalhadores. Tendo estes elementos como referência, a CUT está e sempre esteve preparada para o diálogo e a negociação. Enquanto não alcançamos a regulamentação tão necessária, seguimos apoiando e reforçando a importância da Súmula 331 do TST, que, apesar de abrir brechas para a terceirização, ainda representa a única salvaguarda dos trabalhadores, como afirmado anteriormente. Vale ressaltar que a Súmula do TST, apesar de considerada restritiva pelo setor patronal, é resultado/consequência de incontáveis casos de prejuízos causados aos trabalhadores e ao Brasil pela terceirização irrestrita.(DIEESE)

Trabalhadores terceirizados nas atividades meio: as diretrizes do Ministério Público do Trabalho. Em razão das considerações expostas, o MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - MPT sugere a modificação da terceirização nos seguintes pontos: a) Estabelecer a vedação da intermediação de mão de obra; b) Vedar a terceirização de atividades-fim; c) Estabelecer a responsabilidade solidária do tomador de serviços, inclusive para o meio ambiente do trabalho; d) Vedar a subcontratação pela empresa prestadora de serviços; e) Reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos; f) Estender direitos e benefícios previstos na norma coletiva da tomadora para os empregados da empresa prestadora de serviços; g) Impedir a precarização das relações de trabalho; h) Vedar a contratação de trabalhadores como pessoa jurídica, em fraude à relação de emprego; i) Rejeitar a ampliação do prazo e das hipóteses de cabimento do contrato temporário (Ministério Público do Trabalho - MPT).

7-Formas de contratação mais precárias e atípicas: trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, trabalho intermitente, teletrabalho e “pejotização”

7-1-Reforma trabalhista amplia a cesta de contratos precários. Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que, lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. É isto que fica evidente se analisarmos as regulamentações propostas em relação ao trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do trabalho intermitente.(...) Os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, os autônomos e os contratos temporários se instituem em oposição aos contratos por tempo indeterminado. No Brasil, as tentativas de fixar novas modalidades de contratação na década de 1990 não surtiram os efeitos esperados. A rigor, a única forma que se ampliou foi a prática da terceirização, embora restrita às atividades previstas em lei ou atividades meio, conforme determina a Sumula nº 331 do TST. Entretanto, essa prática se disseminou ensejando, com isso, inúmeras ações na Justiça do Trabalho reivindicando vínculos com o tomador de serviços. Não há, nessas modalidades de contratação, qualquer estímulo à geração de emprego, ao contrário, são adotadas com o propósito de racionalizar o uso do tempo pelos empregadores, gerando mais desemprego, insegurança e precariedade.(...) A reforma cria uma nova figura do trabalho – fruto

bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do trabalhador just in time. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei nº 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo na Lei 13.467/2017, são instrumentos fundamentais nesta transformação. A Lei nº 13.429/17 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. Entretanto, a nova figura do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma garante a disponibilidade total deste trabalhador ao capital, mas somente utilizado na exata medida de sua necessidade. (CESIT)

7-2-O contrato de trabalho intermitente e a figura do trabalhador ultraflexível. A reforma trabalhista institui o contrato de trabalho intermitente, definido como “contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, inclusive as disciplinadas por legislação específica”. Regras: (1) contrato por escrito com a definição do valor da hora de trabalho que não pode ser inferior ao salário mínimo ou à função equivalente no mesmo estabelecimento; (2) o empregador convocará o empregado para a prestação do serviço por qualquer meio de comunicação eficaz, com pelo menos 3 dias de antecedência; (3) o empregado terá um dia útil para responder ao chamado; (4) caso aceite a oferta, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará a outra parte multa de 50% da remuneração devida; (5) o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e o trabalhador poderá prestar serviços a outros contratantes; (6) o pagamento será realizado ao fim de cada período de prestação de serviços (remuneração; férias proporcionais; 13º salário; descanso semanal remunerado - DSR; adicionais legais); (7) será recolhido o FGTS; (8) a cada 12 meses, o empregado adquire o direito a usufruir um mês de férias.(...) Essa modalidade de contrato – também conhecida como “jornada zero hora” - é uma forma de legitimar o “bico” como uma das opções de trabalho formal, porém, com menores custos para o empregador. Estabelece um vínculo de trabalho que permite à empresa pagar somente as horas de efetivo serviço, deixando o trabalhador sempre à disposição, “resolvendo” um problema de fluxo de trabalho dos empregadores e impondo aos

trabalhadores condições precarizadas de trabalho e vida (DIEESE).

Empregado à disposição a qualquer hora do dia. Não menos grave é a nova espécie de contrato de trabalho preconizado pela proposta: o contrato intermitente, uma modalidade na qual o trabalhador não dispõe de horário fixo, não possui carga de trabalho previamente estabelecida e não conta, sequer, com salário certo ao final do mês. Cria-se a figura do trabalhador ultraflexível, disponível a qualquer hora do dia, da noite, da semana, do ano, podendo alternar períodos de prestação de serviços e de inatividade à mercê da necessidade do patrão (Thiago Muniz Cavalcanti).

Contrato intermitente não tem como piso o salário mínimo. A reforma trabalhista cria, ainda, modalidades de contratação em condições de subemprego, nas quais não assegura nem mesmo o recebimento de um salário mínimo mensal pelo trabalhador, ferindo de morte norma constitucional sobre este tema. (Art. 7, IV da CF/88) Esta característica é bastante clara no proposto contrato intermitente (art. 452- A), pois prevê apenas o pagamento do salário mínimo por hora, sem que seja assegurado um número mínimo de horas trabalhadas no mês. Assim, embora o trabalhador permaneça à disposição da empresa durante todo o período, aguardando convocação, poderá nada receber ao final do mês, ou receber um valor ínfimo, proporcional às horas que o empregador lhe deu trabalho.(...) Cabe lembrar que as necessidades vitais dos trabalhadores são fixas, havendo previsão constitucional de um patamar mínimo que assegure a manutenção de uma vida digna (art. 7º, IV, da CF). Não bastasse, caso o trabalhador aceite a convocação e não compareça, terá de pagar multa equivalente a 50% da remuneração que seria devida, de modo que poderá chegar ao final do mês sem nada receber ou – o que é pior - com dívida junto ao empregador, assemelhando-se à figura da servidão por dívidas.(...) Conforme exposto em nossa Nota Técnica nº 01-2017, essa modalidade perversa de contrato subverte a lógica do sistema de produção, pois transfere aos empregados os riscos da atividade econômica, em flagrante colisão com os termos do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho. (Ministério Público do Trabalho-MPT)

7-3-Mais informações e análises sobre o contrato intermitente. A reforma trabalhista introduz o chamado contrato de trabalho intermitente, também conhecido como contrato de zero hora, que garante que o trabalhador permaneça subordinado à contratante, ao mesmo tempo em que esta tem o direito de utilizar de seu trabalho de acordo com sua necessidade. De

acordo com o parágrafo terceiro do artigo 443: “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”. (...) Conforme previsto na reforma trabalhista, esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora e com isso atender às demandas específicas de determinados setores, com o respectivo pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas. A redação do texto deixa evidente que não haverá nenhuma restrição à adoção do trabalho intermitente. Desta forma, empregadores que preferam remunerar seus trabalhadores apenas pelas horas trabalhadas, ao invés de estabelecer uma jornada pré-definida de trabalho, terão total liberdade para fazê-lo. (...) A adoção do contrato intermitente tem o propósito de se ajustar às especificidades de cada segmento e, com isso, os empregadores poderão se utilizar de distintas formas de contratação conforme as suas necessidades. A jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços, mas poderá ser amplamente adotada para qualquer atividade econômica. Ela se ajustará a demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também poderá ser implementada em linhas de produção, escolas e hospitais. (...) Os argumentos constantes no substitutivo apresentado pelo relator em defesa do trabalho intermitente seguem duas direções: a primeira é que essa modalidade gerará novos empregos sem, entretanto, especificar de que forma; a segunda se refere aos supostos efeitos sociais desse tipo de contrato, que constituiria uma oportunidade para aqueles que estão acessando o primeiro emprego e/ou que precisam conciliar trabalho e estudo.

Essa forma de contratação subordina o trabalho a necessidades eventuais do empregador. O trabalhador e a trabalhadora ficam disponíveis 24 horas por dia e vinculados a um contratante que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas. Não há nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida, o que produz incerteza para o trabalhador, além de um forte impacto social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas. (...) A remuneração do trabalho intermitente não precisa corresponder ao mínimo estabelecido pelo salário mínimo. O trabalhador torna-se responsável por gerenciar sua sobrevivência na instabilidade – a sua carga de trabalho é ofertada com até

três dias de antecedência, tendo que aceitar ou não a oferta no prazo de até um dia. Para completar, reproduzindo a falsa e absurda premissa de que o contrato de trabalho se estabelece entre dois iguais – ao mesmo tempo em que a lei é inequívoca sobre a manutenção da “relação de subordinação”, – caso confirme presença e não compareça, o trabalhador paga uma multa de 50% ao empregador. A reforma só não chega ao ponto de eximir o empregador de fazer o mesmo. (...) Em um primeiro momento, poder-se-ia afirmar que o contrato intermitente é simplesmente uma regulamentação dos “bicos”. Ou seja, atinge aquele trabalhador que se envolve com trabalhos esporádicos, sem jornada bem definida, de forma eventual. Mas em realidade o trabalho intermitente poderá ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores. Para além disso, poderá promover intensificação do trabalho, ou seja, aumento da carga de trabalho e redução de horas pagas. O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores que eram CLTistas em tempo integral se tornem “trabalhadores just in time”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia.

Esse tipo de contrato já existe em outros países e suas consequências são desastrosas para a saúde e para a vida dos trabalhadores. Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser completamente determinadas pelas demandas de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se subordinar aos ditames empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores passam a ter toda a sua vida vinculada como apêndice aos desígnios empresariais. Na prática, os trabalhadores ficam ininterruptamente à disposição dos empregadores, já que sua condição precária não traz qualquer alternativa que não aceitar qualquer trabalho que surgir. São nefastas as repercussões em termos de condições de accidentalidade, tanto pelos prolongamentos excessivos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, reduzindo o vínculo do trabalhador com seu processo de trabalho, por conseguinte, seu saber fazer em dado ambiente (CESIT).

7-4-Ampliação do contrato de trabalho em tempo parcial. A reforma trabalhista amplia o contrato de trabalho em tempo

parcial, alterando o limite atual de até 25 horas semanais para 30 horas semanais, sem possibilidade de horas suplementares. Entretanto, em contratos de até 26 horas semanais, poderão ser realizadas 6 horas extras semanais, que deverão ser compensadas até a semana subsequente ou pagas no mês subsequente. Revoga o dispositivo que estabelece proporcionalidade de dias de férias de acordo com faixas de jornada de trabalho semanal, estabelecendo as férias de 30 dias. Os salários continuam calculados de forma proporcional à quantidade de horas contratadas. A ampliação dessa modalidade de contratação impõe aos trabalhadores uma “subutilização da força de trabalho”, muitas vezes determinada pelas condições sociais e culturais, e atinge, principalmente, jovens e mulheres e resulta em rendimentos inferiores. A elevação do limite da jornada em tempo parcial para 30 horas torna mais atrativa para as empresas a substituição de trabalhadores em tempo integral por tempo parcial. Há ainda o risco de que a fixação do limite do contrato em tempo parcial em 30 horas semanais possa precarizar os contratos de trabalho de categorias que têm jornadas inferiores a 40 horas semanais (DIEESE).

A proximidade da jornada a tempo parcial com a prevista para o tempo integral descaracteriza a natureza do regime de tempo parcial. A alteração pretendida no contrato de trabalho a tempo parcial eleva a jornada máxima admitida nessa modalidade das atuais 25 horas semanais para até 32 horas semanais, consideradas as horas extras que passa a autorizar. Dessa forma, a jornada máxima admitida no regime em tempo parcial passa dos atuais 57% para 73% do contrato a tempo integral, considerando que a jornada de trabalho semanal estabelecida pelo artigo 7º, XIII, da Constituição Federal é de 44 horas. Essa proximidade da jornada a tempo parcial com a prevista para o tempo integral descaracteriza a natureza do regime de tempo parcial. Se, contratando por tempo parcial, o empregador puder contar com empregados que trabalharão mais que 2/3 da jornada de empregados do regime integral, por óbvio haverá enorme encorajamento à substituição de empregados em regime integral, com precarização de direitos e mera substituição de empregos de qualidade. Em decorrência, haverá demissões de trabalhadores contratados em regime integral e substituição destes por trabalhadores em regime parcial, que trabalharão jornada considerável, mas recebendo salário inferior. Note-se que também nessa modalidade não há previsão de pagamento do salário mínimo mensal, embora 30 horas semanais corresponda à jornada integral de algumas categorias, como a dos bancários, por exemplo. Conforme detalhado em nossa Nota Técnica nº 02, a implementação dessa modalidade contratual em outros países gerou o fechamento de milhões de postos de

trabalho de tempo integral, os quais foram substituídos por empregados a tempo parcial, sendo este o resultado esperado também no Brasil. (Ministério Público do trabalho – MPT)

Mais informações sobre o contato de trabalho em tempo parcial. O contrato em tempo parcial, de 25 horas, adquiriu pouca expressão no Brasil desde que foi adotado nos anos 1990 como parte das estratégias empresariais de flexibilização do trabalho. A sua pequena eficácia está relacionada às controvérsias sobre a sua adoção e a remuneração proporcional, gerando desestímulo por parte do setor empresarial. No entanto, o regime em tempo parcial foi retomado na proposta de reforma trabalhista, que aumenta a jornada parcial para 26 a 30 horas semanais. Além disso, permite a contratação inferior a 26 horas e o pagamento do respectivo salário de forma proporcional.(...) Dados recentes (2015) indicam que a jornada semanal de até 30 horas representa 41,2% dos empregos das mulheres, e 24.7% dos empregos dos homens. O elevado número de mulheres em jornadas parciais diz respeito às jornadas diferenciadas, especialmente nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, em que as mulheres predominam. No entanto, em alguns segmentos, como no setor de aeroviários, a prática da jornada parcial para os serviços de atendimento ao público vem se ampliando, da mesma forma em que há registros da adoção dessa modalidade de contratação no emprego doméstico.(...) Os contratos em tempo parcial têm nitidamente um viés de gênero e estimulam a flexibilização de contratos para as mulheres. Os estudos indicam que os contratos parciais e os temporários são as formas de emprego que geram menor proteção social. Os dados para a Europa apontam para um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representam 22% sobre o emprego total. As pesquisas sugerem que, ao contrário do que se afirma, o tempo parcial não é uma opção oferecida aos trabalhadores, mas sim uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas (OIT, 2015).(...) Essas formas de contratação são justificadas largamente como a única condição de garantir empregos para todos, entretanto, não se encontra correspondência positiva entre essas formas e os níveis de emprego, que seguem em patamares inferiores ao período anterior à crise. Se as pessoas não escolhem deliberadamente pelo trabalho parcial, então estamos falando de uma forma de subemprego (CESIT).

7-5-Contrato de prestação de serviços nas atividades-fim (terceirização). A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) alterou a Lei 13.429/2017 e modificou novamente a lei do trabalho temporário

(Lei 6.019/1974), definindo a prestação de serviços a terceiros como “transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, a pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”. Muda também o artigo que define a contratante como aquela que transfere parte de sua atividade a uma empresa de prestação de serviços determinados e específicos, retirando o termo “determinados e específicos”, para incluir o termo “relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive na atividade principal”. Essa alteração contraria o próprio argumento patronal de que a terceirização “libera” a empresa para focar no seu negócio - a atividade-fim. (...) Assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço.(...) Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento. A tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo. (...) Havia uma dúvida se a Lei 13.429/2017 sobre Contrato Temporário e Terceirização garantiria “segurança jurídica para as empresas” que terceirizam a atividade-fim. Na Lei 13.467/2017, são inseridos, em dois artigos, termos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal. Outro ponto desse tema é que foram incluídas algumas garantias de isonomia de direitos para os trabalhadores terceirizados em relação aos diretamente contratados. No entanto, esses direitos se resumem a alimentação e transporte interno à empresa (o que, inclusive, facilita a logística interna do empregador), treinamento (o que demonstra que a expertise é da contratante e não da contratada/terceirizada, desmistificando outra justificativa dos defensores da terceirização) e medidas sanitárias e de saúde e segurança.(...) Fica definido ainda que não pode figurar como contratada a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham prestado serviços à contratante (na qualidade de empregado ou trabalha-

dor sem vínculo empregatício) nos últimos 18 meses. Esse período também deverá ser observado para a contratação, pela prestadora de serviços, de trabalhador demitido da contratante (DIEESE).

Os dados do DIEESE sobre a terceirização para o ano de 2014. O DIEESE publicou Nota Técnica 172, de março de 2017, com a atualização dos dados sobre terceirização para o ano de 2014. Os dados obtidos a partir de recortes específicos na Rais revelam, de um modo geral, que, nas atividades tipicamente terceirizadas, as condições de trabalho e a remuneração são inferiores às verificadas nas atividades tipicamente contratantes. Em síntese e considerando somente o ano de 2014, os dados obtidos revelam que: a) em 2014, havia 12,5 milhões de vínculos ativos nas atividades tipicamente terceirizadas e 35,6 milhões nas tipicamente contratantes, ou seja, essas últimas respondem por cerca de um quarto dos vínculos de trabalho formais no Brasil; b) a taxa de rotatividade descontada é duas vezes maior nas atividades tipicamente terceirizadas (57,7%, contra 28,8% nas atividades tipicamente contratantes). Quando se exclui do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada. Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito à maior ou menor estabilidade do posto de trabalho. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto de trabalho; c) a alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses; d) nas atividades tipicamente terceirizadas, 44,1% dos vínculos de trabalho foram contratados no mesmo ano, enquanto nas tipicamente contratantes, o percentual foi de 29,3%; e) 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas tinham jornada contratada entre 41 e 44 horas semanais. Já nos setores tipicamente contratantes, a proporção era de 61,6%; e) os salários pagos nas atividades tipicamente terceirizadas fora da região Sudeste eram menores, o que reforça as desigualdades regionais; f) o percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes - 9,6% contra 6,1%; f) os salários nas atividades tipicamente terceirizadas eram, em média, 23,4% menor do que nas atividades tipicamente contratantes (R\$ 2.021 contra R\$ 2.639). (DIEESE)

7-6-Flexibilização ainda maior do contrato de trabalho temporário. A lei que rege o trabalho temporário é de 1974 e quando foi concebida tinha duas finalidades básicas: substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, com duração de 90 dias. Através do PL 4302/1998, de autoria do executivo comandado por Fernando Henrique Cardoso, e aprovado em 22 de março de 2017, sob o governo Temer, o contrato temporário foi estendido para 270 dias e poderá ser adotado em qualquer circunstância. Quando encaminhado para sanção, sofreu vetos que pioraram ainda mais o seu conteúdo ao eliminar o dispositivo que assegurava uma série de benefícios ao trabalhador temporário, inclusive o direito de receber o mesmo salário e ter jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora de serviço.(...) Os trabalhadores e as trabalhadoras submetidas ao contrato temporário já têm negado vários direitos como as estabilidade temporárias, o aviso prévio, a multa do FGTS e o seguro-desemprego, além do acesso às férias. A estabilidade provisória de grávidas não alcança os contratos temporários, o que estimula ainda mais essa modalidade de contratação entre os empregadores que discriminam as mulheres. Os contratos temporários estimularão a já elevada rotatividade que caracteriza o mercado.(...) Por se adequar à lógica empresarial, os contratos temporários tendem a constituir uma modalidade frequente de contratação, especialmente em áreas que não exigem qualificação e que registram um elevado nível de adoecimento ocasionado por lesões por esforços repetitivos, como nas linhas de produção. Com isso, não haverá responsabilização patronal pelo dano causado à saúde do trabalhador e da trabalhadora. A rotatividade em diferentes áreas e funções dificulta qualquer perspectiva de progressão na carreira ou ascensão profissional, e sujeita o trabalhador a ter sua remuneração reduzida e seus direitos violados sempre que a empresa de intermediação de mão-de-obra lhe designar novas funções (CESIT).

Trabalho temporário: os direitos reconhecidos e os negados. Ao trabalhador registrado nesse regime são assegurados os seguintes direitos: Remuneração equivalente à recebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou a garantia de recebimento do salário mínimo; Jornada de oito horas, com horas extras remuneradas acrescidas de 20%; Férias proporcionais; Repouso semanal remunerado; Adicional noturno; Indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 do pagamento recebido; Seguro contra acidente do trabalho; Proteção previdenciária; Registro do contrato temporário na Carteira de Trabalho e Previdência Social; Responsabilidade solidária

da empresa contratante, em caso de não cumprimento dos pagamentos devidos ao trabalhador por parte da empresa prestadora de serviços.(...) O trabalhador temporário não tem direito à multa de 40% sobre o FGTS e aviso prévio, quando da rescisão do contrato de trabalho. Os direitos dele limitam-se ao exposto acima, sem quem incida sobre o contrato normas previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como, por exemplo, regulamentação da jornada noturna, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, proteção à mulher e ao menor etc. Comparando os direitos dos trabalhadores contratados em regime de prazo indeterminado com os dos temporários, nota-se precarização das condições de trabalho, pois essa modalidade de contratação estabelece um padrão distinto de direitos e deixa o trabalhador instável em relação ao vínculo empregatício. (DIEESE)

A contratação temporária é pouco expressiva, mas poderá aumentar. A participação de trabalhadores com contratos de trabalho temporário é bastante reduzida no mercado formal. Esses contratos representavam 2,4% do total de vínculos formais de emprego ao longo do ano, em 2005, e 1,0%, em 2015. Ou seja, além da participação reduzida, houve recuo desse tipo de contrato nos últimos 10 anos, o que pode estar relacionado às melhorias ocorridas no mercado de trabalho nacional e à ampliação do contrato de trabalho por prazo indeterminado, que garante maior proteção ao trabalhador.(...) Essa constatação é reforçada quando se observa que, apesar do mercado formal de trabalho ter dobrado de tamanho entre 1995 e 2015, o número de trabalhadores temporários se manteve em números absolutos, reduzindo, portanto, a participação em números relativos, que passou de 1,8% para 1,0%. Isso sugere que a necessidade de contratar trabalhadores temporários é menor em tempos de melhora no mercado de trabalho e se amplia nos momentos de piora; ou, então, que, em períodos de atividade econômica mais aquecida, os trabalhadores estão menos dispostos a aceitar contratos de trabalho temporários.(...) Vale destacar que existem outros tipos de contrato de trabalho com prazo determinado no Brasil e que a totalidade desses outros vínculos foi de 454.516 trabalhadores em dezembro de 2015 e de 1.303.577 vínculos ao longo desse ano, portanto, eles possuem participação maior do que o Contrato Temporário tratado na Lei 13.429/2017. As alterações no trabalho temporário procuram ampliar a participação dessa modalidade nas alternativas já existentes de contratos com prazo determinado.(DIEESE)

7-7-Reforma trabalhista libera o uso de contrato de trabalho de autônomo. A Lei 13.467/2017 libera o uso de contrato de trabalho autônomo, desde que cumpridas todas as formalidades legais, a contratação de autônomo com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, não configura relação de emprego. O trabalhador autônomo é aquele que exerce a atividade profissional sem vínculo empregatício, por conta própria, sem habitualidade e subordinação e que assume todos os riscos pela própria atuação. A reforma trabalhista legaliza o que atualmente é considerado fraude no uso desse tipo de contrato, já que garante a possibilidade de relação de exclusividade e continuidade entre o autônomo e a contratante, sem que isso configure relação de emprego (DIEESE).

Mais informações sobre o contrato de autônomo. Por fim, a reforma trabalhista introduz um artigo (Art. 442-B) para afirmar que a contratação de trabalhador supostamente autônomo, cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejotização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT. Esse artigo busca restringir o conceito de empregado, o que implica, de fato, excluir um vasto contingente da classe trabalhadora da proteção do direito do trabalho, possibilitando que qualquer trabalhador se torne uma pessoa autônoma, independentemente de sua dedicação e assiduidade. Os pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício são assim eliminados, o que torna cabível a pergunta: para que registrar um trabalhador se é legal contratá-lo como autônomo?(...) Com este parágrafo, a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Trabalhadores que hoje são contratados pela CLT têm diante de si a perspectiva da demissão e de sua transformação em trabalhadores autônomos. (...) Para completar, a regulação do trabalho autônomo, tal como se apresenta na reforma, gera uma contradição com o discurso do próprio governo sobre o imperativo da reforma da previdência, na medida em que a legalização irrestrita do trabalho autônomo obviamente acarretará queda na arrecadação das contribuições previdenciárias. Por fim, as referências relativas à contratação do trabalhador supostamente autônomo descaracterizam a relação de emprego disfarçada. Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do

trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros (CESIT).

7-8-Contrato de teletrabalho é outra criação da reforma trabalhista.

A reforma trabalhista institui o contrato de teletrabalho, definido como a “prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por natureza, não se constituam como trabalho externo”. (...) Regras: (1) deverá constar no contrato individual de trabalho essa modalidade, especificando quais são as atividades a serem realizadas pelo empregado; (2) esse tipo de contrato poderá ser alterado para presencial, por mútuo acordo ou por decisão do empregador; (3) o teletrabalho não será abrangido pela legislação sobre limites e compensação da jornada de trabalho; (4) a responsabilidade pelos equipamentos, infraestrutura e demais despesas serão previstas em contrato escrito (podendo ser de responsabilidade do trabalhador) e não integram a remuneração do empregado, caso o empregador seja o responsável; (4) o empregado será instruído quanto às precauções para evitar acidentes e doenças de trabalho e assinará um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções. (...) As novas tecnologias de informação e comunicação facilitam o trabalho remoto, mas o interesse do empregador nesse tipo de contrato é a facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho. Essa modalidade é ainda mais atraente para os empregadores porque responsabiliza o trabalhador por possíveis ocorrências de acidentes ou doenças de trabalho.

Trabalhadores do teletrabalho perderão muitos direitos previstos na CLT. A regulamentação da reforma trabalhista, quanto ao regime de teletrabalho, exclui os trabalhadores das regras da CLT sobre jornada de trabalho, fazendo com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho, embora sejam obviamente possíveis com os meios tecnológicos atualmente disponíveis. Além disso, a norma não define a responsabilidade do empregador pelas despesas com a aquisição ou manutenção dos equipamentos e infraestrutura necessária para o trabalho ou as despesas dele decorrentes, como energia elétrica e internet, por exemplo, permitindo que sejam livremente estipuladas no contrato de trabalho. Essa omissão quanto à responsabilidade do empregador abre espaço para transferência de custos e riscos da

atividade econômica para o trabalhador, em razão de sua conhecida hipossuficiência em uma livre negociação sobre as condições de trabalho. Acresce que, no tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar”, o que é claramente insuficiente para prevenir doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e dispendirá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação.

7-9-Terceirização irrestrita poderá escancarar as portas para a “pejotização”. O termo refere-se a uma prática comum e bastante atual na esfera trabalhista, trata-se de advento utilizado por empresas no intuito de potencializar lucros e resultados financeiros, livrando-se de encargos decorrentes das relações trabalhistas, e consiste em contratar funcionários (pessoas físicas) através da constituição de Pessoa Jurídica, nesse caso o empregador orienta o fornecedor da mão de obra a constituir uma empresa, este artifício resulta na descaracterização da relação de emprego e a PJ é usada em substituição ao contrato de trabalho.(...) Esse fenômeno é mais relevante com relação a profissões eminentemente intelectuais, tendo em vista que a Lei 11.196/2005, em seu artigo 129, prevê o seguinte:“Art. 129. Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil.” Dessa forma muitos empregadores se sentiram legitimados a contratar trabalhadores intelectuais, através de pessoa jurídica, a licitude dessa relação é defendida pelos empregadores, com fundamento no dispositivo legal supra. Segundo a concepção dos empregadores, o serviço intelectual seria capaz de elidir a hipossuficiência dos trabalhadores, cabendo a ele a escolha da Lei que irá reger o seu trabalho, muitos ainda, defendem que os incentivos fiscais e previdenciários, compensariam a ausência de benefícios trabalhistas.(...) É sob esse argumento que a prática da pejotização tem se difundido entre as relações trabalhistas no Brasil. É uma prática bastante usual no serviço bancário, no serviço de seguros, bem como em empresas de comunicação e marketing: as empresas impõem que o funcionário crie uma pessoa jurídica e

REFORMA TRABALHISTA

com esta celebram os contratos de prestação de serviços, com cláusula de exclusividade. Desse modo, o trabalhador presta serviços na própria sede da empresa e cumpre jornada de trabalho que, caso excedida, não enseja o pagamento de horas extras, sendo-lhe negados também os demais direitos trabalhistas. Entretanto, a pejetização não se restringe aos setores citados, igualmente, os profissionais de Tecnologia da Informação são freqüentemente alvo da prática, firmando contratos de prestação de serviços por meio da pessoa jurídica constituída por imposição patronal. Esse desvirtuamento, atinge diversas categorias profissionais, ocorrendo em muitos casos nos quais até mesmo advogados são compelidos a se tornar sócios de uma sociedade de advogados e emitir nota fiscal de prestação de serviços.(...) A prática que tem se tornando corriqueira dentro do direito do trabalho, consiste no uso da pessoa jurídica para encobrir uma verdadeira relação de emprego, fazendo transparecer formalmente uma situação jurídica de natureza civil. A denominação é fruto da sigla da pessoa jurídica, isto é, PJ daí advém o termo pejetização, a "transformação" do empregado (sempre pessoa física) em PJ (pessoa jurídica). O Direito do trabalho tutela o empregado - pessoa física, não havendo a possibilidade de uma pessoa jurídica ser trabalhador. O conceito de empregado extraído do artigo 3º da CLT, é claro com relação a essa exigência, além do fato de o contrato ser "intuito personae", o que quer dizer que é personalíssimo, não podendo ser executado por parte diversa daquela que o pactuou.(...) Dos dados levantados pode-se concluir que a pejetização ocorre de duas formas: Na primeira, é no ato da contratação que o empregador impõe a constituição de uma pessoa jurídica como condição para admissão do empregado. Na segunda forma, a empresa exige do trabalhador, geralmente sob constrangimento e ameaça de demissão, que crie uma empresa e após esse procedimento, procede à baixa na carteira de trabalho e celebra um contrato de prestação de serviços. A segunda situação é ainda mais gravosa ao trabalhador, tendo em vista que quando ocorre o empregado continua em condições idênticas a quando era de fato empregado, permanece exercendo as mesmas atividades, sob a gerência do mesmo empregador e no mesmo local de trabalho.(...) No momento em que se considera a possibilidade da presença de uma pessoa jurídica no pólo que deveria ser do empregado, é configurada uma locação de serviços, ou um contrato de empreitada, temporário, terceirização, trabalhador autônomo, etc. Em suma, a pejetização é um instituto antagônico à típica relação de emprego do direito laboral, pois é uma prática, que retira direitos do trabalhador que é o elo mais fraco na relação de emprego normal.(...)O neologismo Pejetização tem sido amplamente utilizado tanto pela jurisprudência quanto

pela doutrina, sempre que essa forma é utilizada para descaracterizar a realidade de uma relação de trabalho e se dá em decorrência da reincidência dessa prática. É importante frisar que essa prática constitui uma espécie de fraude à relação de emprego, na qual o empregador acaba se aproveitando da necessidade do trabalhador, para impingir-lhe condições extremamente desfavoráveis, conforme se verifica através de análise do artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”. Dessa forma temos a nulidade do contrato de constituição de uma empresa, quando firmado com o claro intuito de desvirtuar a relação real, que existe, sendo essa na verdade uma relação de emprego. A prática é considerada ainda, crime contra a organização do trabalho, estando incurso no artigo 203 do Código Penal, que disciplina o seguinte: “Frustrar, mediante fraude ou violência, direito assegurado pela legislação do trabalho: Pena: detenção de um ano a dois anos, e multa, além da pena correspondente à violência”. No entanto, é necessário que o trabalhador entre com a queixa especificamente no juízo criminal para restar configurado o crime. Se por um lado, as empresas individuais surgem incentivadas pela ideologia do empreendedorismo, que sustenta a liberdade da empresa em se desobrigar dos compromissos de gestão do trabalho, de encargos sociais e direitos trabalhistas, pois forçam o trabalhador a alterar sua personalidade jurídica, registrando uma empresa em seu nome e transformando o trabalhador em empresário e perdendo seus direitos trabalhistas. O trabalhador, por sua vez, se transforma em um instrumento desse artifício e objetivando não perder o seu posto de trabalho e de empregado, transformando-se em empresa muito embora, continue trabalhando sob as mesmas condições de um empregado (Fernanda Colomby Ortiz).

Terceirização poderá ampliar “pejotização” através do Microempreendedor Individual – MEI. Microempreendedor Individual (MEI) é a pessoa que trabalha por conta própria e que se legaliza como pequeno empresário. Para ser um microempreendedor individual, é necessário faturar no máximo até R\$ 60.000,00 por ano e não ter participação em outra empresa como sócio ou titular. O MEI também pode ter um empregado contratado que receba o salário mínimo ou o piso da categoria. A Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008, criou condições especiais para que o trabalhador conhecido como informal possa se tornar um MEI legalizado. Entre as vantagens oferecidas por essa lei está o registro no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), o que facilita a abertura de conta bancária, o pedido de empréstimos e a emissão de notas fiscais. Além disso, o MEI será enquadrado no

REFORMA TRABALHISTA

Simplex Nacional e ficará isento dos tributos federais (Imposto de Renda, PIS, Cofins, IPI e CSLL). Assim, pagará apenas o valor fixo mensal de R\$ 47,85 (comércio ou indústria), R\$ 51,85 (prestação de serviços) ou R\$ 52,85 (comércio e serviços), que será destinado à Previdência Social e ao ICMS ou ao ISS. Essas quantias serão atualizadas anualmente, de acordo com o salário mínimo. Com essas contribuições, o Microempreendedor Individual tem acesso a benefícios como auxílio maternidade, auxílio doença, aposentadoria, entre outros.

8-Reforma trabalhista dificulta o acesso dos trabalhadores(as) à Justiça do Trabalho e enfraquece seu poder normativo

8-1-Ao invés de reduzir o descumprimento das leis, reforma dificulta o acesso à Justiça do Trabalho. A Constituição Federal, em seu art. 5º, XXXV, prevê que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça de direito” e, no inciso LXXVIII, “a todos, no âmbito judicial e administrativo, são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação”. (...) A despeito disso, nenhum desses dispositivos constitucionais foram observados em diversas inovações da reforma trabalhista, o que os inquina de inconstitucionalidade. Em verdade, nota-se, claramente, que um dos objetivos contidos em diversas normas da reforma é dificultar o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, trilhando caminho oposto ao indicado pela Constituição Federal. (...) Inicialmente, deve-se pontuar que o processo do trabalho possui autonomia científica e tem como objetivo precípua permitir que o trabalhador, o qual não recebeu os valores devidos em virtude do contrato de trabalho, tenha meios de receber o que lhe é de direito. (...) Ao invés de criar instrumentos para reduzir o nível de descumprimento das normas trabalhistas e as lesões que geram aos direitos dos trabalhadores, como medida para reduzir a inflação de processos trabalhistas, alegada no Relatório da Câmara dos Deputados, a reforma dificulta o acesso à Justiça do Trabalho para postular a reparação das violações – basilares diga-se, posto que referentes, em sua grande parte, ao pagamento de verbas rescisórias – consagrando uma clara inversão de valores, pois não se preocupa em impedir a própria ocorrência do dano, mas, tão-só, a sua reparação (Ministério Público do Trabalho – MPT).

8-2-Dificuldades para o trabalhador(a) obter a Justiça gratuita. Nessa linha, as modificações que se pretende introduzir no §§ 3º e 4º do art. 790 da CLT objetivam dificultar a obtenção da justiça gratuita, pois, atualmente, a concessão pode ser de ofício para o trabalhador que ganha até dois salários mínimos e, para os demais, basta que a parte faça uma declaração de

que não possui condições de suportar os custos do processo. Com a nova redação proposta, a concessão de ofício é para os que recebem salário inferior a 40% do teto da previdência, sendo que dos demais passa a ser exigida comprovação da insuficiência de recursos.(...) Isto destoa, até mesmo, das normas do Código de Processo Civil, que visa a regular as relações processuais entre pessoas que estejam no mesmo grau de suficiência. Imagine-se, então, criar maiores restrições processuais para o regramento de relações de conflito entre capital e trabalho, naturalmente desiguais entre si.(...) Com efeito, é, no mínimo, inconcebível que a sistemática que se pretende introduzir na Justiça do Trabalho crie maiores obstáculos do que aquela prevista no CPC para as causas da Justiça Comum, onde “Presume-se verdadeira a alegação de insuficiência deduzida exclusivamente por pessoa natural.” (art. 99, § 3º) (Ministério Público do Trabalho-MPT).

8-3-Medidas que encarecem a tutela jurisdicional do trabalhador.

No mesmo sentido, há diversas proposições que dificultam e encarecem a tutela jurisdicional ao trabalhador, dificultando-lhe o acesso à Justiça. Como exemplo, apontamos a possibilidade do trabalhador ser responsabilizado pelo pagamento de honorários periciais se for sucumbente no objeto da perícia, mesmo se beneficiário da justiça gratuita (art. 790-B da CLT). Da mesma forma, há previsão de responsabilização do trabalhador em honorários de sucumbência, novamente mesmo se beneficiário da justiça gratuita (art. 791-A da CLT). Igualmente, as modificações que se pretende introduzir no artigo 844 da CLT, condicionando o ajuizamento de nova ação pelo empregado que tenha faltado à audiência, ao prévio pagamento das custas do processo arquivado, ainda que seja beneficiário de justiça gratuita.(...) Tais regras se mostram desproporcionais e excessivamente rigorosas com trabalhadores humildes e que muitas vezes enfrentam todas as dificuldades de transporte para chegar ao fórum, notadamente os que residem em áreas rurais, na periferia das grandes cidades ou que precisam se deslocar para outro Município onde situada a Justiça do Trabalho e mesmo chegando ao endereço precisam localizar a sala de audiências.(...) Com efeito, se o trabalhador perder a audiência, dificilmente terá condições financeiras de pagar as custas previamente ao ajuizamento de nova ação, resultando inviabilizado seu acesso à justiça.(...) Por outro lado, – e o desequilíbrio da proposta é tanto e tão visível neste passar –, em relação ao reclamado empregador o qual não comparece na audiência inaugural, pretende-se alterar a norma para lhe facilitar a defesa, ao se propor a possibilidade de juntada de contestação e de documentos, desde que

esteja representado por advogado. Vale dizer: dificulta-se o acesso a Justiça por parte do trabalhador, mas facilita-se a defesa do empregador ausente na audiência inaugural (Ministério Público do Trabalho-MPT).

8-4-Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais. Ademais, a previsão de homologação de acordo extrajudicial apresentado em petição conjunta (855-B e seguintes), em sede de jurisdição voluntária, resultará na institucionalização de uma prática ilícita já utilizada por algumas empresas, com a simulação de lides para obter a ampla quitação do contrato de trabalho mediante o pagamento das verbas rescisórias.(...) Considerando, ainda, que fica extinta a assistência e homologação do sindicato no momento do pagamento das verbas rescisórias, com a revogação do § 1º do art. 477 da CLT, a Justiça do Trabalho acabará convertida em órgão homologador de rescisões contratuais.(...) E, nisto, não se alcançará, por certo, a redução do número de processos trabalhistas, objetivo este tão destacado no Relatório da Câmara, mas, ao contrário, gerará ampliação do número de processos, que terão por única finalidade quitar os contratos de trabalho sem a indenização aos trabalhadores lesados.(...) Note-se que bastará à empresa não pagar as verbas rescisórias no momento da rescisão para colocar o trabalhador em situação de extrema dificuldade financeira, pois este necessita de recursos para a subsistência da família, de modo que se verá compelido a aceitar receber o valor oferecido, mesmo que corresponda apenas às verbas rescisórias, mediante quitação do contrato.(...) É um sistema perverso que tende a inviabilizar o ajuizamento de ações trabalhistas, mesmo quando o trabalhador tenha sido lesado no curso do contrato de trabalho (Ministério Público do Trabalho-MPT).

8-5-Quitação anual das obrigações trabalhistas. Outra norma que gera desequilíbrio no contrato de trabalho é a que prevê a quitação anual de obrigações trabalhistas, com eficácia liberatória das parcelas, perante o sindicato dos empregados da categoria. Embora conste como uma faculdade, é preciso lembrar que o empregado estará no curso do contrato, sob dependência econômica e subordinação, o que obviamente afeta a sua liberdade de recusar o procedimento. (...) Além disso, é preciso ter presente que grande parte dos sindicatos não possui estrutura adequada para dar assistência ao empregado em tal ato, ficando o trabalhador sujeito a acolher o que o empregador alegar como correto. Observe-se, ainda, que, na área rural, muitas vezes o mesmo sindicato

congrega produtores e trabalhadores rurais, o que torna apenas formal a ideia de assistência. De qualquer sorte, a quitação fornecida no curso do contrato e fora do controle jurisdicional não deve ter eficácia liberatória, sob pena de consolidar lesão aos direitos sociais (Ministério Público do Trabalho-MPT).

8-6-Reforma trabalhista enfraquece poder normativo da Justiça do Trabalho. Aparentemente, a reforma trabalhista adere a uma visão preconceituosa e alheia à realidade da Justiça do Trabalho, difundida em alguns meios empresariais, no sentido de que decidiria sempre em favor dos trabalhadores. Todavia, tal visão não subsiste a qualquer análise isenta e embasada em fatos e números. De forma inédita, o projeto prevê limitações às decisões da Justiça do Trabalho que não encontram paralelo nos outros ramos do Judiciário, o que se mostra preocupante tanto do ponto de vista do direito dos trabalhadores à integral reparação dos danos sofridos, quanto da integral prestação jurisdicional, expressamente assegurada no artigo 5º da CF/88.(...) Ao estabelecer que, no exame de acordo ou convenção coletiva de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará “exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico” (art. 8º, § 3º c/c 611, § 1º), conforme o artigo 104 do CC, em virtude do que estaria impedida a Justiça do Trabalho de decidir sobre o conteúdo das normas coletivas, a proposta viola a garantia prevista no artigo 5º, inciso XXXV, no sentido de que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”, pois, evidentemente, o teor das normas coletivas pode gerar lesão a direitos, inclusive aos constitucionalmente assegurados – como deixa antever o próprio art. 611-B, proposto no projeto – cabendo ao Poder Judiciário decidir a esse respeito. Assim, padece do vício de inconstitucionalidade norma que pretenda excluir lesão a direito da apreciação do Poder Judiciário. Não fosse isso, a proposta caminha em sentido contrário aos mais recentes e modernos estudos da Ciência Jurídica do Processo. Com efeito, considerando a sistemática criada pelo Novo CPC, de estímulo à edição de súmulas e precedentes que orientem os julgados nas instâncias inferiores, justamente para evitar a profusão de recursos e decisões e a própria insegurança jurídica, causa espécie a série de limitações de conteúdo e procedimentos para edição de súmulas na Justiça do Trabalho, não se conhecendo similares restrições nos outros ramos do Judiciário.(...) Os requisitos exigidos pelo artigo 702, I, “f”, da Proposta, tornam praticamente inviável a edição de súmulas pelos Tribunais do Trabalho, pois, além do enunciado ser aprovado por dois terços dos membros do Tribunal, já deverá ter sido “decidida de forma idêntica por unanimidade em pelo menos dois terços das turmas em pelo menos dez sessões diferentes em cada uma delas”.(Ministério Público do Trabalho – MPT)

9-As consequências sociais, econômicas e políticas da reforma trabalhista

9-1-Reforma trabalhista é ruim para os trabalhadores, é péssima para a Previdência Social e desarticula o mercado interno de massas no Brasil.

A reforma trabalhista – fim da CLT e terceirização total – prejudica enormemente os trabalhadores no acesso aos benefícios previdenciários. Mas não é só isso. No plano fiscal, a Previdência Social, que enfrenta dificuldades, tem agravada de forma imprevisível a sua situação financeira, porque toda a sua arrecadação depende completamente do emprego e dos salários dos trabalhadores. Vale ressaltar que a piora do mercado de trabalho terá consequências também no Produto Interno Bruto – PIB, já que o “consumo das famílias” é o responsável por 65% do PIB brasileiro. Ou seja, a reforma trabalhista desarticula o nosso promissor mercado interno de massas, que foi ampliado de forma expressiva nos 13 anos de governo de esquerda no Brasil. Veja a seguir alguns depoimentos e passagens de artigos e entrevistas de diversas pessoas com as consequências sociais e econômicas da reforma trabalhista.

9-2-Da era dos direitos à guerra de todos contra

todos. Entre as grandes transformações regressivas das últimas décadas no mundo está a passagem da hegemonia de um modelo de bem-estar social à de um modelo liberal de mercado. No primeiro o Estado assumia a garantia de direitos da população, na segunda o Estado se retira e deixa o mercado promover a guerra de todos contra todos.(...) No Brasil, foi a partir de 1930 que o Estado começou a assumir a responsabilidade sobre os direitos da massa da população, antes totalmente excluída da ação do Estado. A criação do Ministério do Trabalho e a criação das políticas que garantem a aposentadoria dos trabalhadores foi o símbolo maior de um governo que rompia com aquele, das oligarquias, para quem “a questão social é questão de polícia”, nas palavras de Washington Luis. Foi necessário que, a partir do ressurgimento do liberalismo, sob sua forma neoliberal que, conforme as palavras de Ronald Reagan, “o Estado deixou de ser

solução, para ser problema". A regressão da ação estatal, a promoção do Estado mínimo e da centralidade do mercado, afetam basicamente a quem tinha no Estado um mecanismo de defesa dos seus direitos.(...)O diagnóstico de fazer recair sobre os gastos do Estado a responsabilidade pela recessão econômica foi sempre seletiva. Os subsídios e outras vantagens que favorecem o capital foram sempre mantidos e incrementados, enquanto os recursos que protegem os trabalhadores pagaram o preço da retração do Estado.(...) Quando o capitalismo foi menos liberal e o Estado assumiu mais responsabilidades sociais, o capitalismo foi menos injusto, como no caso do Estado de bem-estar social na Europa. Quando o capitalismo voltou a ser plenamente liberal, se tornou mais escancaradamente injusto e se volta para o favorecimento mais aberto da minoria que detém os grandes capitais e contra a massa dos que trabalham e produzem, com suas mãos e seus cérebros, a riqueza das nossas sociedades. Quando o Estado se retrai, deixa operar os mecanismos selvagens do mercado, que joga todos contra todos, favorecendo abertamente o poder do capital, acumulado pela exploração dos trabalhadores. A guerra de todos contra todos é não apenas imoral, como injusta, porque pune justamente aos que trabalham, para favorecer os que vivem de renda e da superexploração do trabalho (Emir Sader).

9-3-Quais pontos da reforma Trabalhista afetarão mais os trabalhadores. Em primeiro lugar, a reforma pressupõe que uma virtude do mercado de trabalho é gerar uma série de postos de trabalho com tempo parcial, jornada parcial ou contrato temporário. A ideia é de flexibilidade, materializada por exemplo em um contrato de meia jornada, em um contrato por dois meses, por duas semanas, ou numa jornada totalmente flexível, com o chamado contrato intermitente ou zero hora. Ou seja, um trabalhador poderá ser contratado por várias empresas e não trabalhar nenhuma hora durante aquele mês ou, se trabalhar para a empresa 'A' por duas horas, receberá duas horas de salário somente. O fato de ter um contrato intermitente com uma empresa não lhe garante nenhuma remuneração e nenhuma jornada na semana ou no mês. Ele só receberá aquilo que efetivamente trabalhar. Poderá ter uma jornada parcial, portanto trabalhar sábado e domingo, ou trabalhar sábado e domingo, ou trabalhar quatro horas por dia, ou trabalhar por 90 dias, 30 dias, não importa. Formas extremamente flexíveis de contrato passam a ser a prioridade na legislação e todas elas passam a ser formas legais de contrato de trabalho. Ou seja, as empresas adquirem a capacidade da máxima flexibilização no contrato de trabalho e o

trabalhador não disporá mais, predominantemente, daquele contrato de jornada de trabalho de oito horas, com salário determinado. Isso implicará em mais de um contrato de trabalho, muitas vezes aumentando o tempo dedicado ao trabalho e ao esforço para financiar o orçamento familiar. Tende a aumentar a jornada global de trabalho, por ter várias ocupações, tende a ter uma pressão maior sobre o mercado de trabalho, porque as pessoas procurarão de forma mais intensa um posto de trabalho para complementar a renda. Tudo isso criando um ambiente de insegurança, de um sobre esforço, provavelmente doenças ocupacionais, o estresse no trabalho, fruto da insegurança do orçamento, poderão aparecer.(...) De outro lado, os sindicatos poderão, por pressão das empresas, fechar acordos que reduzam salários e condições de trabalho, flexibilizem jornadas, flexibilizem contratos. Além disso, a Justiça do Trabalho terá uma série de requisitos que impedem que o trabalhador o acesse. O acesso à Justiça sempre foi gratuito no Brasil. A partir dessa nova legislação, o trabalhador deverá pagar. A Justiça do Trabalho terá severas restrições para julgar os pedidos dos trabalhadores. Os trabalhadores que entrarem na Justiça deverão ter provas contra a empresa, quando na verdade quem tem as provas é a própria empresa. O cartão-ponto, todos aqueles registros que a empresa detém, agora os trabalhadores deverão ter para poder apresentar contra a empresa. Caso o trabalhador não apresente as provas, ele ainda deverá custear os gastos da ação trabalhista. Ou seja, há uma série de iniciativas que visam impedir ou coibir que o trabalhador acesse a Justiça do Trabalho. Talvez nunca o País tenha vivido, de forma tão intensa, uma destruição e reorganização das nossas instituições. (...) Tanto o trabalhador, quanto o sindicato, quanto a Justiça, são estruturalmente fragilizados, visando criar um ambiente favorável a que as empresas possam, com segurança e com amparo da lei, reduzir o custo do trabalho e reduzir os passivos trabalhistas que hoje elas acumulam por terem práticas ilegais, por não atenderem os direitos definidos na lei ou nas convenções coletivas. A legislação cria um ambiente para que as empresas não se preocupem mais com esses elementos (Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do DIEESE).

9-4-Tem alguma possibilidade dessa reforma gerar mais empregos? Tem uma confusão nesse debate, às vezes proposital. No Brasil, a gente tem um mercado de trabalho que se organiza com postos de trabalho ditos formais, que são empregos legalizados do ponto de vista do setor privado – o chamado trabalhador com carteira de trabalho assinada – e os servidores públicos concursados. Todos eles têm uma relação protegida pela

legislação. Mas tem outra parte, quase metade da força de trabalho brasileira no setor privado, que vive na chamada informalidade. São empregos precários. É o trabalhador autônomo, por conta própria, sem o registro em carteira de trabalho assinada. Isso ocorre porque essas pessoas têm formas de inserção no mercado de trabalho que não estão amparadas na lei. Ou seja, há uma desproteção porque o empregador não realiza o que a lei exige como requisito mínimo. O que a legislação faz é ampliar a possibilidade de contratação que hoje é ilegal para poder ser legal. Ao fazer isso, provavelmente o que vai acontecer é que uma série de trabalhadores que hoje não são contados nas pesquisas como assalariados passarão a assinar a carteira. 'Qual é a tua jornada?' 'Duas horas'. Bom, ele é legal, passa a ser formalizado. Portanto, este posto de trabalho passa a ser contado como emprego formal. Só que esse emprego já existe. Provavelmente, nas estatísticas oficiais, isso será contabilizado como uma virtude, novos postos de trabalho. Não é. Na verdade, é o mesmo posto de trabalho que passou a ser contado na caixinha do emprego formal.(...) Outra coisa é a economia gerar mais postos de trabalho. Se nós somarmos hoje o volume de postos de trabalho que a economia brasileira gera, vamos trabalhar com 90 milhões de pessoas ocupadas, tem outras 14 milhões desempregadas, somos 104 milhões de pessoas hoje no mercado de trabalho. Aumentar o número de empregos é dizer que, no mês seguinte, teremos 91, 92, 93, 94 milhões de postos de trabalho e 13, 12, 11, 10 milhões de desempregados. Esse aumento pode ser porque as empresas que têm capacidade produtiva instalada passem a usar essa capacidade. Por exemplo, uma empresa que tem 100 postos de trabalho pode estar trabalhando hoje com 50 pessoas, metade da sua capacidade. Se a economia gera demanda, ela vai contratar mais 10 trabalhadores, mais 20, mais 30, ampliando a sua capacidade até preencher os 100 postos de trabalho. Isso aumenta o volume de emprego na economia. Mas o que é tão importante quanto é que essa empresa não só amplie para 100, mas que amplie para 120, 130. Essa legislação não se propõe a fazer isso. Gerar novos postos de trabalho depende de crescimento econômico, depende de uma dinâmica econômica que esteja voltada para dar condições para a nossa atividade econômica ter uma boa performance. Isso está fortemente vinculado ao nosso mercado interno, a capacidade que as nossas famílias tenham de comprar, que o governo tenha de gastar e que as empresas tenham em investir. Se as três frentes estão fragilizadas, como hoje estão no Brasil, nós dependemos do mercado externo, ou seja, de exportar a nossa produção. Só que no mundo todo os países procuram vender os seus produtos e não exportar, portanto nem o setor externo, nem o mer-

cado interno estão hoje dando tração para a nossa economia. Estudos da própria Organização Internacional do Trabalho (OIT) mostram que com reformas trabalhistas como essa que o Brasil faz hoje, feitas em uma situação de crise econômica, a tendência delas é ampliar o desemprego, porque vários trabalhadores que hoje estão ocupados com jornada de trabalho integral passarão a ser estimulados pelas empresas, na verdade pressionados e demitidos, a futuramente terem um emprego precário. Então, num primeiro momento, parte do mercado formal é desmoralizado, demitido, para depois ser readmitido de forma mais flexível. O efeito de uma medida como essa, no curto prazo, é inclusive aumentar o desemprego do ponto de vista estatístico (Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do DIEESE).

9-5-Ministério Público do Trabalho – MPT dá lição de economia ao governo e diz que reforma trabalhista não criará novos empregos.

Faz-se necessário tecer algumas considerações a respeito do discurso, muitas vezes repetido, de que a proposta de reforma trabalhista apresentada – e portanto a admissão da supressão de direitos pela via negocial, e ampliação das formas de contratação que proporcionam menor segurança e salário ao trabalhador - mostra-se necessária para “criar empregos” ou “manter empregos”. Tal discurso revela um desconhecimento a respeito de noções de economia, particularmente acerca das condições econômicas que caracterizam períodos recessivos, como o atualmente vivido pelo país. (...) As recessões são caracterizadas por uma crise de confiança que se abate sobre empresários e investidores. Como a perspectiva de demanda futura por produtos e serviços se torna negativa, os investidores, inclusive os bancos, seguram o crédito, com receio de que, se investirem, experimentarão risco de perda, motivo pelo qual exigem retorno (juros) maiores. O empresário, diante da expectativa de demanda declinante, e ante a restrição de linhas de financiamento, não investe e diminui a produção, o que leva a demissões. O processo se retroalimenta, pois a queda da renda dos trabalhadores e, portanto da capacidade aquisitiva dos consumidores, concretiza a expectativa de redução de demanda, o que torna a expectativa dos agentes econômicos com relação ao futuro ainda pior.(...) Nesse cenário, a ideia de que, restringindo-se direitos trabalhistas e diminuindo-se custos para as empresas, haverá estímulo a novas contratações, revela-se equivocada. No período recessivo, não é suficiente ao empresário que o custo trabalhista tenha declinado, pois sua maior preocupação é com o enxugamento da demanda futura pelos produtos ou serviços que coloca no mercado. Ele precisa planejar hoje o quanto irá produzir,

na esperança de que conseguirá vendê-los amanhã. Se a sua expectativa é de que a demanda está em queda e ele não conseguirá vender o suficiente amanhã, ele fatalmente irá produzir menos, pois não quer correr o risco de ver seu produto ou serviço encalhado e amargar enorme prejuízo. Se a opção for por reduzir a produção, ele demitirá os empregados de que não tem mais necessidade, mesmo que o custo trabalhista tenha diminuído, pois os trabalhadores a mais se tornariam simplesmente ociosos.(...) A diminuição de direitos trabalhistas conduz ao encolhimento da renda do trabalhador, e portanto à diminuição da capacidade aquisitiva dos consumidores (ainda mais com o mercado de crédito pessoal já proibitivamente caro). Durante uma recessão, o empresário não recebe a informação de que os salários estão em declínio e limita-se a pensar: que bom, terei menos custos. Ele pensa isso, mas extrai uma conclusão adicional: os salários estão em queda, o desemprego aumenta, então os consumidores irão comprar, amanhã, ainda menos, de modo que a minha expectativa de demanda tornou-se ainda pior, vou ter que investir e produzir menos. E demitir.(...) Como resultado, não se cria qualquer emprego novo, pois nenhum empresário irá contratar, produzir e investir mais se a confiança na demanda futura por produtos e serviços continua negativa. O que se consegue com tais medidas é a substituição de empregados com mais direitos por empregados com menos direitos e menor segurança, sem qualquer benefício à sociedade.(...) Recentemente, a OIT lançou o estudo “Emprego mundial e perspectivas sociais 2015: a natureza cambiante do trabalho”. No relatório produzido pela agência especializada das Organizações das Nações Unidas para o mundo do trabalho, foram analisados dados e estatísticas de 63 países, incluindo países desenvolvidos e em desenvolvimento, dos últimos 20 anos, que conclui que a diminuição na proteção dos trabalhadores não estimula a criação de empregos e não é capaz de reduzir a taxa de desemprego. A pesquisa realizada mostra como a dimensão da proteção ao trabalhador em um determinado país não afeta as taxas de ocupação e de desemprego, nem positivamente, nem negativamente. A conclusão foi obtida por meio de distintos dados econométricos tanto para países desenvolvidos como para países em desenvolvimento.(...) Portanto, percebe-se que a reforma trabalhista que se pretende operacionalizar não será mecanismo efetivo para retomar a criação de empregos no país e terá como efeito tornar a situação do trabalhador brasileiro mais difícil em um momento de contexto econômico-social adverso.(Ministério Público do trabalho – MPT)

9-6-Empresário que apoia a reforma trabalhista hoje não terá consumidor amanhã.

Para Marcio Pochmann, economista e professor da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), a proposta de reforma trabalhista do governo Temer, que modifica mais de 300 artigos da CLT, não vai melhorar a vida do trabalhador nem contribuirá para criar empregos. Vai apenas dar ainda mais poder aos empresários, com risco de estrangular o mercado consumidor interno.(...) Em entrevista à Rádio Brasil Atual, Pochmann afirma que o custo do trabalho, hoje, no Brasil, já é menor que na China. “Alguns anos atrás, os empresários reclamavam que não tinham condições de competir com o produto chinês porque lá os salários eram de fome. O que dizer quando o custo do trabalho na China é 16% maior do que na indústria do Brasil?”, alerta o economista.(...) A consequência, em sua visão, será a redução ainda maior do custo do trabalho, o que pode acabar por estrangular o mercado consumidor interno, principal ativo do país. “A empresa que percebe num primeiro momento a reforma como uma possibilidade de redução de custos depois não terá para quem vender seus produtos. O custo de contratação também é renda em circulação”, alerta. “Com a renda menor, o empresário terá dificuldade de vender o seu produto, de prestar o seu serviço, pois não haverá consumo, nem consumidor e demanda para sustentar o aumento da produção.”(Rede Brasil Atual).

Reforma trabalhista deverá decepcionar até os empresários que a apoiaram.

Todo empresário sabe que reduzir o custo com a mão de obra é uma forma muito eficaz de ganhar competitividade em relação aos seus concorrentes e/ou aumentar seu lucro. Mas, se uma mudança reduz o custo com a mão de obra de todos os empresários ao mesmo tempo, não é possível ganhar competitividade em relação aos concorrentes nacionais. E os exportadores, por sua vez, só ganham competitividade junto a concorrentes estrangeiros que não tenham seguido a mesma estratégia. Sabemos que não é esse o caso de boa parte do mundo globalizado nas últimas décadas. E o que é pior. Se vale o chamado paradoxo dos custos de Kalecki, uma redução generalizada de salários em uma economia diminui também o mercado consumidor, reduzindo vendas e lucros. Em outras palavras, de nada adianta ter uma fatia maior de um bolo menor. É por essas e outras que a reforma trabalhista deve, no futuro, decepcionar até mesmo os empresários que a apoiaram. Na verdade, iludem-se os que hoje acham que só os trabalhadores pagarão o pato (Laura Carvalho, economista).

Reforma trabalhista não trará ganhos de eficiência. Há outro ponto mais importante. No agregado, os ganhos de eficiência da terceirização não acontecem

REFORMA TRABALHISTA

por causa da imposição de custos de transação, já que toda uma gama de empresas surge para intermediar a negociação entre trabalhadores e empregadores. (...) A terceirização cria custos porque teremos milhares de novas empresas que não criarão nenhum valor adicionado além de realocar trabalhadores entre outras empresas (Rodrigo Zeidan, economista).

9-7-Reforma trabalhista vai por um caminho que deu errado em outros países. Um estudo da OIT, acompanhando o que aconteceu a partir de em 110 países através de 672 mudanças legislativas revela que a iniciativa de flexibilização é muito ampla, voltada para desregular a legislação trabalhista e o sistema de negociação. O estudo indica que o impacto sobre a geração de novos empregos é nulo, até porque enfraquece o potencial do mercado interno. Há uma nova ordem no mundo que cresce desde a década de 80 e traz retrocessos severos no padrão civilizatório que se avançou no pós-guerra, especialmente na Europa. Aqui no Brasil há um aspecto mais grave: desregularmos um mercado de trabalho que ainda está longe do padrão alcançado pelos países desenvolvidos, apesar de sermos uma das maiores economias do planeta. (...) A reforma trabalhista no Brasil vai por este caminho que deu errado. Faz a mesma entrega de flexibilização, oferecendo as condições para o capital internacional comandar a plena subordinação da economia nacional aos seus interesses. Não se deve esquecer que o Brasil é uma das maiores economias do mundo e possui volume de reservas inigualáveis, "disponíveis" para a valorização do capital, para a produção de riqueza e renda. A reforma trabalhista é peça essencial para se alcançar esses objetivos, de incremento do que já se denominou de produtividade espúria, ou seja, o incremento de valor agregado por trabalhador através do arrocho salarial e depreciação das condições de trabalho. Não custa lembrar sempre: considerado seu caráter destruidor dos direitos sociais contra a maioria da sociedade, ela deve ser feita rapidamente, de maneira silenciosa, sem debate e retirada à fórceps do Congresso.(...) A violência legislativa dessa Lei é coerente ao que se propõe: submeter e subordinar o trabalhador e reduzir os direitos sociais, o que um debate democrático, legitimado pelas urnas, não teria autorizado. A democracia atrapalha os interesses e os ganhos mobilizado pela ganância infinita do capital (Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do DIEESE).

9-8-Com a reforma trabalhista, como ficarão as famílias de trabalhadores dentro de 10 anos? É difícil

“ver” 10 anos para frente em nosso país, pouco voltado para um olhar de longo prazo e, muito menos, orientado por um projeto de desenvolvimento nacional. O que experiência internacional diz: a flexibilização dos contratos permite multiplicar o número de ocupações que usam esse tipo de instrumento. É provável que: (a) parte dos empregos de jornada integral se transformem em parcial; (b) parte dos empregos permanente se transformem em emprego parcial ou temporário; (c) parte das ocupações informais se transformem em ocupações legais em tempo parcial, temporário ou intermitente, precários. A legislação, ao rebaixar o patamar de proteção, incluirá mais pessoas com menos direitos em relação o patamar atual, mas também reduzirá o direito de muitos. Nas sociedade que fizeram essas mudanças, mais pessoas estão empregadas em tempo parcial, ganhando menos. Isso reduz a massa salarial ou impede o crescimento dos salários. Sem o aumento da capacidade de consumo por meio dos salários, as economias domésticas encontram-se estagnadas, com baixo dinamismo e crescimento. Isso está ocorrendo em sociedades desenvolvidas. O que acontecerá aqui? Em uma sociedade desigual como a brasileira, com déficits democráticos, podemos esperar: (a) aumento da desigualdade social, (b) aumento da desigualdade entre os trabalhadores – alguns poucos super-protegidos e a maioria com baixíssima proteção, (c) aumento dos conflitos laborais, (d) baixo dinamismo do mercado interno pela incapacidade de crescimento dos salários, (e) baixo crescimento da produtividade, (f) aumento da pobreza, (g) redução da capacidade do Estado prover políticas públicas (Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do DIEESE).

9-9-Reforma trabalhista combinada com reforma da Previdência vai dificultar o acesso dos trabalhadores(as) à aposentadoria.

Esse conjunto de mudanças nas relações de trabalho, por sua vez, terá impactos negativos relevantes sobre a sociedade e a economia. Os impactos serão tão mais graves quanto mais as mudanças se inter-relacionam e reforçam. Além da reforma trabalhista, também está em pauta nesse momento uma reforma profunda da Previdência pública, que impõe regras mais duras para o acesso aos benefícios previdenciários e para fixação dos valores, reduzindo-o. As formas precárias de ocupação trarão como consequência aumento da rotatividade, instabilidade e baixas remunerações no mercado de trabalho, além de menor grau de filiação previdenciária. Portanto, a combinação da precarização do trabalho com regras mais rígidas para acesso ao benefício, com elevação do tempo mínimo de contribuição para 25 anos, excluirá

mais trabalhadores e trabalhadoras do direito de contar com a previdência no fim da vida laboral. Ainda que consigam contribuir por 25 anos, os pequenos valores de contribuição levarão, mais frequentemente que hoje, a aposentadorias de apenas um salário mínimo.(DIEESE)

9-10-Reforma trabalhista, ao reduzir o peso do mercado interno, fortalece o Brasil como exportador de produtos primários. A Reforma Trabalhista é apenas uma das propostas deste governo para realizar um projeto maior, no caso, a transformação do Brasil em colônia moderna. Uma colônia moderna é aquela que faz diversos produtos básicos, diferentemente das colônias do século 16, que giravam em torno de um produto. Hoje, com o território todo ocupado e explorado, são vários produtos, mas todos eles básicos.(...) A ideia é especializar o Brasil na divisão internacional da produção, a respeito de itens como petróleo bruto, açúcar, carne bovina e suína, minério de ferro, madeira. Essa será a participação do Brasil, enquanto os países avançados continuarão a produzir tablets, chips e outros produtos sofisticados.(...)Assim, vamos entrar no jogo pelo lado dos trabalhadores de baixa qualificação e baixos salários. Nossos produtos têm baixo valor agregado e muito peso. Gosto muito da seguinte comparação: imagine um contêiner cheio de soja; vale muito pouco. Imagine outro cheio de tablets e chips; vale muito. É a diferença entre ser colônia e metrópole no século 21.(...) A proposta da Reforma Trabalhista reduz os custos do trabalho aqui, justamente para o Brasil ficar mais competitivo na exportação dos produtos básicos. Isso enfraquece demais nossa economia, pois a Reforma Trabalhista no fim das contas reduz salário, reduz a remuneração do trabalhador e enfraquece o mercado doméstico. Nenhum empresário vai ficar mais competitivo que o outro que produz no mercado doméstico, pois todos terão seus custos reduzidos. Mas em relação a quem produz para o exterior foi um ganho, através da redução de custos, o que deixa o Brasil mais competitivo na exportação de produtos básicos.(...) Tem partes específicas também importantes, como trabalho intermitente, contrato do trabalhador autônomo exclusivo etc. Mas é preciso entender a proposta como projeto de transformação do Brasil em colônia moderna com três características: latifúndio, trabalho semiescravo e produção de itens básicos, não só agricultáveis, mas minerais e extrativistas.(João Sicsu)

9-11-Reforma trabalhista prejudica especialmente as mulheres. As mulheres serão especialmente prejudicadas pela reforma

trabalhista, como veremos a seguir com a precarização nos contratos de tempo parcial, na terceirização e em outros pontos específicos.

Contrato em tempo parcial tem viés de gênero. Dados recentes (2015) indicam que a jornada semanal de até 30 horas representa 41,2% dos empregos das mulheres, e 24.7% dos empregos dos homens. O elevado número de mulheres em jornadas parciais diz respeito às jornadas diferenciadas, especialmente nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, em que as mulheres predominam. No entanto, em alguns segmentos, como no setor de aeroviários, a prática da jornada parcial para os serviços de atendimento ao público vem se ampliando, da mesma forma em que há registros da adoção dessa modalidade de contratação no emprego doméstico.(...) Os contratos em tempo parcial têm nitidamente um viés de gênero e estimulam a flexibilização de contratos para as mulheres. Os estudos indicam que os contratos parciais e os temporários são as formas de emprego que geram menor proteção social. Os dados para a Europa apontam para um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representam 22% sobre o emprego total. As pesquisas sugerem que, ao contrário do que se afirma, o tempo parcial não é uma opção oferecida aos trabalhadores, mas sim uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas (OIT, 2015) (CESIT)

Terceirização irrestrita vai afetar mais as mulheres e os jovens. Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora de suas dependências. É grande, pois, a probabilidade de que todas as ocupações que não necessitam de qualificação ou se configuram como trabalho não especializado serão terceirizadas, especialmente nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos, como vale alimentação e refeição, auxílio creche, ampliação da licença maternidade, entre outras. Esses benefícios se restringirão as pessoas cuja atividade é definida pela empresa como essencial para o seu negócio, transferindo o restante para uma prestadora de serviços cuja atividade econômica não corresponderá, necessariamente, à mesma da tomadora de serviços. Nesse movimento, os jovens e as mulheres tendem a ser os primeiros a terem seus postos de trabalho eliminados, as mulheres por estarem nas ocupações mais facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho se dará através de uma terceirizada.(...) Portanto, em um primeiro momento serão mais afetadas aquelas que estão ocupadas em categorias profissionais que, por força da convenção ou de acordos coletivos, conquistaram mais direitos e benefícios embora exerçam as tarefas menos qualificadas, condição em que se encontra

a maior parte das mulheres e dos jovens (CESIT).

Gestantes não têm estabilidade nos contratos temporários. Os trabalhadores e as trabalhadoras submetidas ao contrato temporário já têm negado vários direitos como as estabilidades temporárias, o aviso prévio, a multa do FGTS e o seguro-desemprego, além do acesso às férias. A estabilidade provisória de grávidas não alcança os contratos temporários, o que estimula ainda mais essa modalidade de contratação entre os empregadores que discriminam as mulheres. Os contratos temporários estimularão a já elevada rotatividade que caracteriza o mercado de trabalho.

Permite que a empregada gestante e lactante possa trabalhar em locais insalubres. A empregada gestante ou lactante será afastada de atividades insalubres de grau máximo, mas em grau médio ou mínimo poderá trabalhar, desde que o médico autorize. Caso a empresa não tenha outra ocupação disponível para realocar a trabalhadora, a gravidez será considerada gravidez de risco e ela será afastada do trabalho, recebendo o salário-maternidade durante todo o período. (...) Além de possibilitar que a gestante ou lactante trabalhe em locais com grau médio e mínimo de insalubridade, a regra permitirá que a empresa a exclua da folha de pagamento, caso não tenha outra ocupação compatível com sua situação e transfira todos os encargos para a Previdência Social. Ou seja, a empresa se exime de sua função social e constitucional de proteção à maternidade, transferindo-a integralmente ao Estado.

Direito a pausas para amamentação. A CLT prevê dois descansos de 30 minutos ao longo da jornada para que a mulher possa amamentar o filho/a até os 6 (seis) meses de idade ou acima de 6 meses, quando a saúde do filho exigir, a critério da autoridade competente. A reforma trabalhista inclui um parágrafo prevendo que esses intervalos serão definidos entre a mulher e o empregador.(...) A forma como as pausas são distribuídas é frequentemente objeto de negociação nos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. Muitos sindicatos têm conseguido avançar sobre esse tema, ampliando o período de licença maternidade para 180 dias, garantindo a amamentação do filho até esta idade ou ainda reduzindo a jornada de trabalho para que a mãe chegue mais cedo em casa por um período estipulado no acordo. Isso porque é difícil concretizar as pausas, já que a maior parte das empresas não possui creches e as trabalhadoras não estão próximas aos filhos para amamentá-los. Com essa medida, as empresas poderão pressionar trabalhadoras a realizarem acordos individuais sobre as pausas justamente no período em que a estabilidade da gestante está chegando ao fim. Isso poderá resultar em

acordos desfavoráveis para as trabalhadoras que têm filhos e restringir a proteção às crianças.

9-12-CUT defende o fim do imposto sindical e a criação de uma taxa negocial para financiamento dos sindicatos. A CUT lembra que não participou dessa negociação e informa ainda que não atenderá convocação do ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, para uma reunião com o governo para discutir o tema “porque não faz qualquer negociação em troca dos direitos da classe trabalhadora”. (...) “Não participaremos de nenhuma negociação porque, obviamente, não negociamos uma reforma nefasta como essa para manter um imposto que combatemos desde nossa fundação, em 1983”, disse o presidente da entidade, Vagner Freitas. Apesar de historicamente ser contra o imposto, a CUT não concorda em discutir o fim da cobrança desta forma, “muito menos com um governo ilegítimo e sem qualquer respaldo popular”. (...) “O que Temer e os empresários querem fazer é enfraquecer o movimento sindical, alegando que ele existe só com por causa dos recursos públicos e que sindicato não é importante para a vida do trabalhador. Duas afirmações mentirosas. Primeiro, não é verdade que os recursos são públicos, são dos trabalhadores. Segundo, sem sindicatos os trabalhadores ficarão à mercê dos patrões e dos seus prepostos do RH, especialmente após a aprovação da nefasta reforma trabalhista que, entre outras desgraças, prevê que os trabalhadores podem negociar sozinhos, sem apoio do sindicato da categoria, demissões e férias, entre outros itens”, argumentou Vagner. (...) Esse imposto tem de acabar, mas não nesse governo, acrescenta o presidente da CUT. Para ele, a contribuição sindical não ajuda na renovação nem na construção de um sindicalismo mais independente, mas para discutir o tema é preciso eleger democraticamente um presidente da República, renovar o Congresso Nacional e debater o tema com a sociedade. (...) “Nós defendemos a substituição do imposto por uma contribuição negocial, aprovada pelos trabalhadores em assembleia, com piso e teto definidos e que, para existir, tenha transparência nas contas, com realização de assembleias de prestação de contas, previsão orçamentária e que os trabalhadores tenham acesso total às contas da entidade, mas isso não pode ser parte do golpe de Estado que destituiu uma presidenta legitimamente eleita”, acrescentou Vagner. “A CUT pode sobreviver sem a cobrança do imposto sindical, mas precisamos resgatar a democracia legítima, implementar canais verdadeiros de negociação entre trabalhadores e empresários.” (Rede Brasil Atual).

9-13-Homogeneização resultante da precarização do trabalho pode, contraditoriamente, propiciar um maior pertencimento de classe e facilitar as lutas e rebeliões populares.

É claro que esse cenário todo, que é profundamente ideológico, é muito poderoso. Na empresa, você tem um trabalhador contra o outro, um não pode conversar com o outro e as resistências e ações sindicais são combatidas. O salário é individualizado. Só ganha quando produz e quem produz mais ganha mais. E quem produz menos, perde o lugar. É o reino da competição selvagem. Isso macula a classe trabalhadora.(...) Imagina há quatro décadas, quando houve uma reestruturação produtiva brutal, uma neoliberalização devastadora que configura a forma da dominação capitalista hoje em escala global? E isso tudo é consolidado pelo mundo financeiro, um aspecto nefasto, uma tentativa de individualizar e colocar um contra o outro.(...) Baseada nessa heterogeneidade, que é tanto objetiva quanto subjetiva, tem um outro lado que é muito importante e esse é o calcanhar de Aquiles do capital, que é o traço homogeneizante da classe trabalhadora: justamente o processo de precarização. E isso é global e vai dos trabalhos digitais aos manuais.(...) Se a classe trabalhadora não resistir, estamos em franco processo de uberização do trabalho. E em escala global, seja o trabalho digital, seja o manual. Como não há uma muralha chinesa entre o trabalho digital e o manual, e uma dimensão não é absolutamente separada da outra, há um resgate da sensação de pertencimento de classe.(...) Essa homogeneização não faz, por exemplo, que a redução da jornada de trabalho seja um desejo. Tanto no trabalhador ou na trabalhadora mais estável quanto nos mais precarizados. Isso porque o principal temor do trabalhador com direito é o desemprego ou a terceirização. E o maior sonho do trabalhador terceirizado é ter direitos. A tragédia do capital é que ele não consegue arrebentar os coágulos que emergem do mundo do trabalho e que levam às rebeliões.(...) Não é que eu sou otimista, eu pesquise e acompanho. Eu viajo e observo esse movimento em muitos países. O momento que nós estamos vivendo, se eu for usar uma expressão forte, é uma era contra-revolucionária, numa onda conservadora tão forte.(...) Eu reconheço esse cenário, o cenário da destruição, mas esse cenário da destruição não elimina a confrontação. Ele dificulta, ele reprime, como vimos no comportamento da polícia na Greve Geral no Brasil. Só que repressão... nós enfrentamos 20 anos de ditadura e derrotamos a ditadura.(...)O governo Temer tem uma feição claramente de exceção, ainda que seja uma exceção aparentemente legal. Mas se você imaginar que quem faz essa lei é o Parlamento brasileiro, o que é possível esperar? Aqueles

teóricos que afirmam que não há luta entre as classes naturalmente não sabem do que estão falando. A conflagração do nosso tempo é a conflagração entre a totalidade do trabalho social versus a totalidade do capital.(...) A Greve Geral no Brasil pode ser interpretada como um ponto de inflexão desse movimento. Era muito difícil para a classe trabalhadora, depois da derrota que foi o governo do PT, se unir. A classe trabalhadora saiu dele (do governo petista) muito machucada, pois foi um governo em que ela jogou muita expectativa. Não por acaso, não houve greve geral contra o impeachment. Ao mesmo tempo, aqueles que queriam o impeachment viram que o governo Temer não é o que eles imaginavam.(...) E hoje é diferente. A classe trabalhadora percebe que terceirização é uma questão vital, que arrebenta com o trabalho. O desemprego é vital, porque ele arrebenta o trabalho. A (reforma da) Previdência é vital, pois ela leva o trabalhador à morte quando ele se aposenta, ele não terá tempo para gozar a vida depois do trabalho. Então essas questões vitais, com o quadro político atual, provocam sim essa inflexão.(...) Se a lógica destrutiva que preside o mundo atual tiver vigência no mundo do trabalho teremos um trabalho terceirizado, do contrato zero hora e dos trabalhos intermitentes. E como eu falo no meu próximo livro: se tivermos sorte, seremos servos. Mas a coisa mais genial da história é que ela é imprevisível, é um empreendimento cotidiano.(...) O trabalho que estrutura o capital desestrutura a humanidade. O trabalho que estrutura a humanidade – porque o trabalho é uma atividade vital – é incompatível com o trabalho que o capital quer nos impor. É o enigma do século XXI. Por isso é que é ficção a ideia de fim do trabalho. Como é um horror uma sociedade em que só se trabalha. O trabalho deve ser fundado em ser uma atividade vital, que produza coisas úteis, de acordo com o tempo socialmente disponível. E isso é um imperativo categórico para a sociedade do século XXI.(...) E não me venha dizer que o capitalismo é eterno. Ele não está em colapso, mas ele está em crise. Porque ele só se reproduz destruindo: a força humana que trabalha, a natureza, além da destruição feita pela guerra. Os anos áureos da capitalismo, da modernidade, são coisa do passado. Então qual é o futuro do emprego? É entre a servidão e a emancipação (Ricardo Antunes).

9-14-É fundamental a construção de uma representação parlamentar progressista no Congresso Nacional. Não adianta a enorme rejeição do pacotes de medidas do governo, não adianta a imensa rejeição do Temer, não adianta a esmagadora maioria da população ser a favor da saída do Temer por corrupto – o Congresso se rende

ao poder do dinheiro do governo e dos interesses que representa. O STF não tem coragem de invalidar as decisões do Congresso em base às denúncias e provas sobre a forma como ele foi eleito. Deixou que ele tomasse a mais escandalosa das medidas – o golpe contra a Dilma – e assiste impávido as barbaridades que ele vota, contra tudo e contra todos.(...)O Brasil paga caro a incapacidade dos movimentos populares no seu conjunto de impedir que a direita elegeisse um Congresso tão de direita. Que fosse eleito um Congresso pelo menos tal ruim quanto os anteriores, mas não tão ruim como o atual. Não ha tradição nos movimentos populares brasileiros de eleger representantes seus para o Congresso, deixando que os votos sejam canalizados por outro tipo de candidatos. E como o Congresso não era importante, isso parecia não ter maiores consequências, até' que a direita se deu conta de como poderia utiliza-lo e seu o golpe.(...) Os que pregam que basta o povo na rua para reverter essa situação e restabelecer a democracia no Brasil não conseguem explicar porque houve grandes manifestações no primeiro semestre deste ano no país, mas a situação não se alterou e as próprias manifestações tiveram um refluxo. Não se dão conta que para que o povo se mobilize não basta a indignação – ponto de partido obrigatório -, mas é necessário que tenha esperança de resolução dos problemas.(...) Esse Congresso, comprado sistematicamente pelo governo, se erige como obstáculo para a solução dos problemas em torno dos quais o povo se mobilizou. A culpa não é do povo, não tem sentido ficar falando da apatia do povo, do seu desinteresse pelo que passa no país. O povo está lutando duramente para sobreviver à recessão, ao desemprego, à perda de direitos, à insegurança pessoal na vida cotidiana.(...) Os que achavam que uma greve geral teria um efeito magico de fazer avançar as lutas populares e a queda do governo, se deram conta que a classe trabalhadora não é uma maquina pronta para parar tudo, bastando ser convocada para tal. A primeira greve, como grande jornada nacional de lutas, foi vitoriosa, mas não pôde se repetir, pela ansiedade de convoca-la, sem as condições necessárias para ela.

A luta pela restauração da democracia requer uma luta cotidiana em todos os setores da sociedade, para superar o isolamento que foi relegada a esquerda. Para isso precisar estar munida de propostas, de vias de sua realização, de lideranças com credibilidade para conduzir o povo por esse caminho.(...) Lula assumiu a proposta de que os movimentos sociais se responsabilizem por eleger cotas de parlamentares que possam reverter essa situação escandalosa de um Congresso que vota contra os direitos da grande maioria e agora se dispõe a absolver a Temer, apesar da condenação da esmagadora maioria da população. Tanto o movimento sindi-

cal, quanto os movimentos de mulheres, de negros, de jovens, de LGBT e todos os outros, tem que assumir a responsabilidade de invadir próximo Congresso com seus representantes, fazendo do Parlamento a cara do povo e não dos delegados do poder do dinheiro.(...) É parte indispensável da via de democratização radical do Estado a construção de uma representação parlamentar progressista, o que só pode ocorrer se os movimentos populares elegerem representantes seus para o Congresso. Sem o que qualquer tentativa de superação do chamado presidencialismo de coalizão ou ainda qualquer possibilidade de convocação de uma Assembleia Constituinte esbarra no sequestro da representação parlamentar pelos grandes lobbies privados (Emir Sader).

9-15-Agenda econômica de oposição para fomentar emprego e desenvolvimento.

Primeiro, é uma agenda que creio eu deveria ser capaz de reunir forças políticas, econômicas, os trabalhadores, a sociedade civil, setores do empresariado, que acreditam que um país se desenvolve se ele tem capacidade soberana de induzir o seu crescimento econômico. Portanto, numa sociedade capitalista, como nós somos, precisamos ter uma força de trabalho preparada para produzir, com empresários preparados a organizar essa produção e ter acordos políticos de distribuição desse resultado entre salários, lucros e impostos. Essa é a base do acordo. Vamos produzir? Vamos. Vamos produzir gerando bons salários, lucros para os empresários e impostos para financiar o Estado? O financiamento do Estado vai se dar com essa forma de tributação e com esse tipo de investimento. O lucro dos empresários, parte vai voltar para investimento. E os trabalhadores vão ter salário para consumir e esse consumo gera produção na economia. Esse é o conceito básico. Agora, isso é operacionalizado na economia de que maneira? Olhando a nossa base produtiva, as oportunidades que nós temos de produção. Nós somos um grande território, com capacidade de produção agrícola, que nos coloca como um dos principais produtores de alimentos do mundo. Devemos fazer disso uma parte do nosso desenvolvimento econômico. Podemos produzir e exportar a laranja, mas podemos exportar suco de laranja. Ao fazer da laranja suco, nós industrializamos o produto, industrializamos a empresa que faz a caixinha para embalar o suco, a empresa que faz a máquina para espremer.(...) Segundo, 85% da nossa população mora em cidades. Pequenas, médias e grandes. Se olharmos o que existe de investimento nesse espaço urbano para criar condições de vida decente à população, tem uma base de desenvolvimento no setor da construção e industrial fantástica para estruturar o nosso desenvolvimento

econômico. Se nós observarmos a nossa riqueza mineral, a riqueza dos nossos biomas, nós temos por exemplo as maiores reservas para produção de biofármacos nas nossas florestas. Se nós observarmos o nosso litoral, nós temos talvez um dos territórios com maior possibilidade de expansão do turismo, que é um setor que cresce no mundo todo. A nossa base material real nos gera várias oportunidades de desenvolvimento econômico, de produção de atividade para quem quer aqui organizar uma empresa de comércio, de indústria. Temos universidades para desenvolver conhecimento e gerar pessoas capacitadas para fazer isso. E temos que ter um estado indutor. Um estado que ofereça condições, com crédito, com juro adequado, com apoio tecnológico, para, como outros países fizeram, animar e induzir a atividade privada a produzir. Isso é o que chama-se de desenvolvimento nacional.(...) 'Ah, mas as empresas multinacionais poderão produzir aqui?' Lógico, só que nós temos que também ter uma capacidade interna para também produzir lá. Esta troca tem que ser equilibrada, se não nós teremos fragilidades econômicas. Esse equilíbrio vai ser dado pela nossa capacidade interna. Se nós formos economicamente fortes, teremos muita capacidade de importar e de exportar. E teremos muita capacidade de atender nossas demandas internas, de melhores salários, condições de trabalho, crédito, produzindo para atender esse consumo. Portanto, parte do que nós fizemos nos últimos 10 anos. Parte nós deixamos de fazer, o que levou inclusive a nossas fragilidades atuais.(...) Então, a estruturação de um projeto como esse requer uma visão clara do estado e da forma de financiamento – e nós temos hoje severas dificuldades para o estado ser indutor e temos que recuperar -, uma visão do papel das empresas e um acordo em que parte do lucro que elas realizam deve se voltar para novos investimentos, portanto uma organização tributária que favoreça o investimento – tribute a retirada individual, mas incentive o investimento – e condições nas relações de trabalho para que parte desse resultado seja repartido entre os trabalhadores. Isso é a base dos acordos sociais. Fazer uma repartição que diminua as desigualdades na verdade fortalece a própria economia. O gasto do empresário é o seu lucro, porque na hora que ele gasta com salário volta como lucro. E o salário do trabalhador é o gasto que virou lucro do empresário. Essa dinâmica pressupõe uma forte presença do estado coordenador desses processos, que é o que a gente não está observando no Brasil. Na verdade, a gente quer um estado melhor e não um estado mínimo. Hoje, a ideologia dominante é de um estado mínimo, ou seja, a menor presença do estado na economia para que a máxima presença do setor privado se materialize. Só que o que a experiência mostra é que, quando o setor privado predomina, o que nós

temos é aumento das desigualdades, fragilização do estado, fragilização das políticas sociais e simultaneamente fragilização do mercado interno. Numa economia do tamanho da brasileira, fragilizar o nosso mercado interno, na verdade, é fragilizar um dos fatores fundamentais para dar tração a nossa economia. Fazer todas essas mudanças para esta condição significa mudar uma série de regras institucionais que estão hoje postas. O exemplo concreto: nós acabamos de aprovar no ano passado que o pré-sal não é mais algo de domínio do país. Ele poderá ser transferido para empresas internacionais e não mais a Petrobras é a proprietária e exploradora do pré-sal. Essa é uma regra importante. Se uma empresa multinacional vier no segundo semestre, como eles anunciam, e comprar um dos quatro mais importantes poços do pré-sal, significa que nós entregamos aquilo que deveria ser nosso, porque o nosso projeto era que, com a exploração desse poço de petróleo, o lucro deveria ser revertido em educação e saúde. Agora, o lucro do poço de petróleo explorado por uma empresa multinacional será distribuído entre os acionistas, que são aqueles que investiram na empresa que comprou o poço. Essa é uma distinção, o lucro vai para saúde e educação ou para o acionista? O Brasil acabou de aprovar que vá para acionista. E assim nós estamos fazendo em várias frentes. Isso altera radicalmente a nossa base de desenvolvimento econômico (Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do DIEESE).

Bibliografia

- Ministério Público do Trabalho. Notas Técnicas 4, 5, 7, 8, de 2017;
- DIEESE, Notas Técnicas 172, 175, 178 e 179, de 2017;
- CESIT/IE/UNICAMP: Dossiê Reforma trabalhista, 2017;
- DIEESE: Dossiê Terceirização e Desenvolvimento, 2014;
- Rede Brasil Atual. Contra imposto sindical, CUT rejeita negociações com ministro de Temer, 2017;
- Laura Carvalho: Na economia, o todo é diferente das parte. Folha de S.Paulo, 2017;
- Márcio Pochman: Empresário quer a reforma trabalhista hoje não terá consumidor amanhã, Rede Brasil Atual, 2017;
- Emir Sader: O melhor Congresso que o dinheiro pode comprar. Brasil 247, 2017; Da era dos direitos à guerra de todos contra todos, Brasil 247, 2017;
- Clemente Ganz Lúcio: Reformas de Temer estruturam um novo colonialismo no Brasil; SUL 21, 2017; Reforma cria país de bóias frias, diz Diretor do DIEESE, Brasil 247, 2017;
- Ricardo Antunes: Na escravidão o trabalhador era vendido. Na terceirização é alugado. Carta Capital 2017;
- Leis da reforma trabalhista: Lei 13.429/2017 e 13.467/2017;
- Fernanda Colomby Ortiz: A pejotização como forma de burlar a legislação trabalhista;
- Cadernos pela Democracia, Reforma trabalhista, Mandato Marília Campos (PT/MG);
- Ação Direta de Inconstitucionalidade contra terceirização, Procuradoria Geral da República, 2017;
- João Sicsu: Entrevista ao Correio da Cidadania;
- Relatório brasileiro à III conferência das Nações Unidas contra o racismo, xenofobia e intolerância correlata. Brasília, 2001;
- História das Mulheres do Brasil. Editora Unesp, 1997.

Gabinete da Deputada Estadual Marília Campos

Assembleia Legislativa de Minas Gerais: Rua Rodrigues Caldas, 30, sala 213,
Santo Agostinho, CEP 30190-921, Belo Horizonte, MG - Telefone: 31 2108-5445

Gabinete de Contagem: Avenida José Faria da Rocha, 3.171, sala 301,

CEP 32310-210, Contagem, MG - Telefone: 31 2557-7679

E-mail: dep.marilia.campos@almg.gov.br

Marília^{PT} Campos
Deputada Estadual