

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SECRETARIA DE TRABALHO

Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET)

Relatórios dos Grupos de Estudos
Temáticos

Novembro de 2021

Brasília-DF

Apresentação

Instituído pela portaria SEPRT/ME Nº 1.001, de 4 de setembro de 2019¹, o Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET) possui o objetivo de avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas.

Em sua composição se encontram ministros, desembargadores e juízes da justiça do trabalho, procuradores, economistas, pesquisadores das principais instituições do país, além de advogados especialistas em relações do trabalho.

As discussões não foram restritas aos grupos. Foram conduzidas reuniões com representações de trabalhadores e de empregadores. Em 17/10/2019, foi realizado encontro com todas as centrais sindicais na sede da União Geral dos Trabalhadores (UGT) em São Paulo. Em 18/10/2019, foi realizada reunião com as confederações patronais na sede da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP). Outros encontros, conduzidos pelos coordenadores, foram permitidas pela portaria que constituiu o grupo.

Nos anexos do presente documento são disponibilizados os relatórios redigidos pelos coordenadores temáticos. São decorrentes das discussões e diagnósticos nos seguintes assuntos:

- Economia do trabalho;
- Direito do trabalho e segurança jurídica;
- Trabalho e previdência; e
- Liberdade sindical.

Deve-se ressaltar, que os documentos **não contam, necessariamente, com a concordância, integral ou parcial, deste Ministério do Trabalho e Previdência ou mesmo do Governo Federal**. Ou seja, os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores.

Os subsídios apresentados possuem grande relevância para o debate público. Isso porque são propostas que, além de ajustes estruturais, se inserem na discussão de retomada do mercado de trabalho, com mais e melhor segurança jurídica para empregados e empregadores.

¹ Republicada em 12/09/2019.

No entanto, a atuação do governo federal se inicia a partir da disponibilização dos documentos em anexo. Será calçada e construída por meio de diálogo com a sociedade, sua representação no parlamento e nas necessidades econômicas e sociais do país. Assim sendo, segue abaixo uma apresentação muito resumida dos grupos de estudos.

O grupo de Economia do Trabalho analisou estratégias capazes de aprimorar e expandir a generosa, complexa e abrangente a legislação trabalhista e política de trabalho e renda (LPTR) brasileira. Para o grupo, é possível alcançar maior eficácia e equidade na garantia de trabalho decente e produtivo para todos, assegurando melhores e mais seguras condições de trabalho e remuneração, com atenção especial aos trabalhadores mais vulneráveis.

Com vistas a elevar a formalização e reduzir a rotatividade no mercado de trabalho, propõem: tornar o Abono Salarial acessível também aos novos entrantes; modificar o pagamento do Abono Salarial, de forma mensal; unificar o Abono Salarial e o Salário Família de forma a tornar o conjunto dos benefícios mais visível para o trabalhador e daí um incentivo mais eficaz ao trabalho formal. Além disso, também colocam a necessidade de se desvincular os benefícios relacionados ao desligamento, como Seguro-Desemprego e FGTS, em benefícios a trabalhadores que continuam ocupados. Assim, alinham-se os incentivos de forma a tornar as relações de trabalho mais duradouras.

Em termos de qualificação profissional, entendem que o direito à formação seja garantido a todos, em particular aos desempregados. Mais concretamente: que todo trabalhador que possua baixa remuneração (ou que tenha tido baixa remuneração em seu último trabalho ou esteja entrando pela primeira vez no mundo do trabalho) receba cupons anuais que lhe garanta alguma qualificação profissional.

Em termos da intermediação entendem a necessidade de: (i) subsidiar a provisão desses serviços, que poderão, no entanto, ser oferecidos tanto por provedores públicos como privados; (ii) disponibilizar de forma rápida informações governamentais sobre trabalhadores buscando trabalho e vagas disponíveis e (iii) regular a oferta desses serviços, sejam públicos ou privados, em particular, com vistas a preservar a privacidade dos envolvidos e combater qualquer forma de discriminação.

Por fim, com vistas a promover maior estabilidade de renda, propõem uma poupança individual precaucionária, combinando os recursos do FGTS e Seguro-Desemprego.

O grupo de Direito do Trabalho e Segurança jurídica adotou como premissa a necessidade de realizar a sintonia fina da reforma trabalhista de 2017. Além disso, reconheceu

reconhecimento da necessidade de esclarecer melhor determinadas questões disciplinadas pela reforma trabalhista de 2017, em face das controvérsias judiciais surgidas após sua aplicação concreta. Para tanto, entendeu que não estaria dentro do escopo promover ampla reforma da CLT, mas simplificar, desburocratizar e racionalizar as relações laborais, por meio de maior segurança jurídica para todos os atores sociais nessa seara.

Entre seus produtos, o grupo ofertou uma proposta de emenda constitucional em relação às mudanças mais profundas; um projeto de lei incluindo todos acréscimos e alterações da CLT e da legislação trabalhista correlata e; um projeto de lei alternativo, instituidor de um novo regime trabalhista, mais simples e desburocratizado.

Com respeito à PEC deve-se destacar que embora o grupo tenha buscado o mesmo princípio de liberdade sindical, passando do regime de unicidade sindical para o de pluralismo sindical, foi percebido que o grupo “acabou adentrando parcialmente na seara do Grupo de Liberdade Sindical”. Ou seja, apesar de também se propor a não utilização de categoria ou de sistema confederativo para a conceituação de sindicatos, tratou do assunto de maneira distinta do outro grupo.

Para além disso, outra questão incluída na PEC foi a relativa à extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho. Tal objetivo já havia sido almejado com a Emenda Constitucional nº 45/2004. Com isso, evita-se que se extrapole a capacidade de assimilação pelas empresas, quer em face da ampliação da vigência das sentenças normativas, quer pela manutenção de cláusulas preteritamente negociadas e atualmente impostas como históricas ou pré-existent.

Quanto ao PL, destacam-se exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de plataformas digitais; melhor conceituação e parametrização do que seja trabalhador autônomo; melhor disciplinamento das questões relativas à desconsideração da personalidade jurídica; questões processuais da justiça trabalhista, tais como: regulação do seguro garantia em execução trabalhista, regras mais claras sobre o instituto da prescrição, parametrização da jurisprudência pacificada para efeito de vinculação dos órgãos judicantes, entre outros.

O Grupo de Estudo de Trabalho e Previdência dedicou-se a analisar questões comuns na área de trabalho e previdência e que, justamente por conta dessa fragmentação, acabam sendo mais complexas, tanto do ponto de vista regulatório como de formação de políticas públicas.

A análise partiu de uma avaliação da estrutura normativa das duas áreas e de sua histórica separação, inclusive administrativa, que gerou divergências de entendimentos para alguns temas. Há, contudo, pontos de contato que geram perplexidade, sobretudo para os aplicadores do Direito, sendo muito comum a judicialização excessiva desses temas.

O Grupo destacou os seguintes temas como os mais relevantes discutidos nas reuniões: i) problemas gerais de direito de defesa das empresas nos processos administrativos e judiciais previdenciários; ii) conflitos de competência e decisão entre os juízes do trabalho, juízes federais e juízes estaduais (competência acidentária e delegada); iii) falhas e dificuldades na operação do nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP; iv) falhas na estrutura das comunicações dos acidentes do trabalho – CAT; v) insegurança jurídica na tributação (contribuição previdenciária) de verbas trabalhistas; e vi) efeitos da concessão de benefícios previdenciários nas relações de trabalho.

O relatório aponta o diagnóstico de diversos problemas, alguns como solução mais simples, como mudanças de rotinas administrativas e ajustes e normas infralegais, outros que demandariam mudanças legais, muitas vezes em mais de uma lei de forma simultânea.

O Grupo de Liberdade sindical examinou criticamente o ordenamento e funcionamento da organização sindical e da negociação coletiva no Brasil com o objetivo de propor novo sistema que, com base no princípio da liberdade sindical, reduza a interferência do Estado e promova o exercício da plena autonomia coletiva de trabalhadores e empresas.

Partindo de um diagnóstico de que o Brasil optou por um modelo de regulação das relações de trabalho pela intervenção estatal em detrimento da autonomia coletiva, observam um conjunto de características do sistema em vigor. Entre elas: unicidade obrigatória, sindicalização por categorias, representação de toda a categoria, vedação de sindicato por empresa, município como base territorial mínima, contribuição sindical compulsória (extinta pela Modernização Trabalhista de 2017), contribuições de solidariedade obrigatórias para associados, centrais sindicais reconhecidas em regime de pluralidade, mas sem direito de negociar coletivamente.

Constatam ainda que a negociação coletiva é limitada e tutelada pelo poder normativo da Justiça do Trabalho e entendem que um novo sistema deve superar essas questões por meio da prevalência do negociado sobre o legislado; aferição da representatividade consensualmente, sem interferência do Estado; identificação das práticas antissindicais. Estrutura-se um sistema em que vigora a Liberdade Sindical.

Nele, haveria unidades de negociação. Em poucas palavras, trata-se de um espaço e abrangência da negociação escolhidos consensualmente. Pode incluir trabalhadores de várias empresas, uma só empresa ou parte dela. Em todos os casos, empresas e respectivos trabalhadores, por meio dos seus representantes, negociarão remuneração e condições de trabalho adequadas à realidade.

Em relação ao financiamento dos sindicatos, o posicionamento do grupo é diametralmente oposto ao colocado pelo Governo Federal. Desde a abolição do imposto sindical pela ocasião da relatoria do então deputado Rogério Marinho, como pelo disciplinamento trazido pela MP 873 de 2019, ou mesmo pelo posicionamento público do Presidente da República, entende-se não haver convergência de opinião sobre esse assunto.

Essa divergência também foi colocada, de outra forma, pelo grupo de direito do trabalho e segurança jurídica. Esse outro grupo entende que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos de seus associados e daqueles que, em conflitos coletivos, venham a aderir à norma coletiva instituída. Ou seja, propõe um limite claro de forma a não ser devido por representados não associados.

Brasília, 29 de novembro de 2021.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ANEXOS

Relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ANEXO 1 - Grupo de Estudo Temático de Economia do Trabalho

Ricardo Paes de Barros
José Marcio Camargo
Carlos Henrique Corseuil
Miguel Foguel
André Portella

Introdução

Resultado de construção paulatina ao longo de quase um século, a legislação trabalhista e política de trabalho e renda (LPTR) brasileira baseia-se na sobreposição desarticulada de uma série de instrumentos e ações com alguma lógica individual, mas com uma arquitetura sistêmica bastante discutível.

Por conta dessa forma de construção, não é raro encontrar situações em que o que foi desenhado para promover o trabalho, a formalização, relações de trabalho mais duradouras e crescimento da produtividade e da atividade econômica acaba tendo efeitos notoriamente perversos sobre esses mesmos resultados. A LPTR brasileira tampouco é um baluarte da equidade, sendo comum encontrar situações em que alguns trabalhadores têm direito a diversos benefícios que são negados a outros igualmente ou ainda mais vulneráveis.

Neste documento, buscamos, com base na evidência disponível, analisar e propor mudanças que visam aprimorar a generosa, complexa, abrangente, porém ineficaz, LPTR brasileira. Baseamos essa proposta na convicção de que seu objetivo último deva ser contribuir para o desenvolvimento humano, entendido, segundo o PNUD, como a garantia a todos da oportunidade de “ser aquilo que desejam ser”, isto é, ter autonomia e liberdade para escolher e realizar a vida de sua escolha.

Embora diversos outros fatores certamente também contribuam para que essa autonomia possa ser alcançada, o engajamento em atividades produtivas, via o acesso de todos a um trabalho decente e produtivo (ODS 8), é absolutamente indispensável. E esse acesso não pode ser alcançado sem o apoio de uma LPTR generosa e eficaz, pois requer necessariamente a promoção de melhores condições de trabalho e remuneração.

Embora a LPTR deva buscar alcançar esse ideal para todos, atenção especial deve ser dada aos trabalhadores mais vulneráveis e pobres. Nesse sentido, os objetivos de toda LPTR se entrelaçam inexoravelmente com o ODS 1, Erradicação da Pobreza.

Por conta da intrínseca volatilidade da atividade econômica, o acesso ao trabalho e à renda é incerto, ao menos para uma parcela significativa dos trabalhadores. Portanto, toda LPTR deve incluir dentre seus objetivos a mitigação das consequências da volatilidade econômica, procurando garantir certa estabilidade de trabalho e renda.

Existe também uma inter-relação entre os objetivos da LPTR e a promoção do ODS 10 – Redução das Desigualdades. Na medida em que incentiva a autonomia e procura garantir trabalho e uma renda mínima e estável para todos, toda LPTR promove a inclusão econômica (ODS 10.2). É também sua missão assegurar justiça e equidade nas relações de trabalho, garantindo condições de trabalho e remuneração iguais para trabalhadores com igual produtividade intrínseca (ODS 8.5) e a erradicação de “leis, políticas e práticas discriminatórias” (ODS 10.3).

Neste documento, analisamos estratégias capazes de aprimorar e expandir a generosa, complexa e abrangente LPTR brasileira. O objetivo é alcançar maior eficácia e equidade na garantia de trabalho decente e produtivo para todos, assegurando melhores e mais seguras condições de trabalho e remuneração, com atenção especial aos trabalhadores mais vulneráveis. Ao todo cinco estratégias complementares, voltadas ao aprimoramento e expansão da LPTR, são propostas ao longo das seções D a G. As propostas voltadas ao aprimoramento se baseiam no remanejamento de recursos já existentes, de tal forma que nenhum recurso adicional é necessário para implementá-las. No caso das

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

propostas de expansão, no entanto, recursos adicionais são necessários. Embora o dimensionamento desses recursos seja apresentado, encontra-se além do escopo desse estudo identificar suas fontes.

Antes de passarmos propriamente a apresentação e discussão dessas cinco estratégias, as suas bases analítica e empírica são brevemente descritas nas seções B e C, respectivamente. Por fim, a seção H contempla as transformações recentes que impactam o mercado de trabalho; e que podem vir a se intensificar; mostrando que as nossas propostas tendem a mitigar uma boa parte das preocupações associadas ao futuro do trabalho.

Arcabouço Analítico

Crescimento econômico e participação no crescimento

Os níveis de ocupação e de remuneração do trabalho decorrem da interação entre a oferta de mão de obra e a demanda por trabalho. Quanto maior a demanda por trabalho, maior a ocupação, maior o poder de barganha dos trabalhadores, maior a remuneração e melhores as condições de trabalho.

Em grande medida, a demanda por trabalho é uma demanda derivada do nível da atividade econômica. Quanto maior o nível de atividade da economia, maior a demanda por trabalho, maior a ocupação e melhor a remuneração do trabalho. Nesse sentido, toda política de promoção do crescimento econômico é também uma política de trabalho e renda. Não é por outra razão que o título do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8 (ODS 8) combina “Trabalho Decente e Crescimento Econômico”.

Mas a conversão de crescimento da atividade econômica em maior demanda por trabalho, maiores níveis de ocupação e melhores condições de trabalho não é nem automática, nem insensível à Legislação e Política de Trabalho e Renda (LPTR) vigente. O objetivo de toda LPTR é influir sobre os mecanismos de conversão do crescimento na atividade econômica para promover maior demanda por trabalho e melhores condições de trabalho.

A LPTR, no entanto, acaba influenciando não apenas sobre os mecanismos de transmissão do nível da atividade econômica em demanda por trabalho, mas também sobre o próprio nível da atividade econômica. Assim, nem toda LPTR que permitiria uma maior apropriação dos benefícios do crescimento pelos trabalhadores é realmente favorável aos trabalhadores, uma vez que ela pode ter efeitos deletérios sobre o próprio crescimento do qual os trabalhadores visam se beneficiar.

Uma LPTR de sucesso é aquela que promove o crescimento na atividade econômica e molda os mecanismos de transmissão desse crescimento de tal forma a alcançar o maior crescimento possível na ocupação, na remuneração e em condições de trabalho, em particular, para os trabalhadores mais pobres. Muitas vezes, na ânsia de elevar a participação dos trabalhadores nos ganhos da atividade econômica, uma LPTR mal desenhada acaba restringindo a própria atividade econômica, reduzindo o nível de ocupação e piorando as condições de trabalho. Isso ocorre porque a LPTR, assim como várias institucionalidades semelhantes mundo afora, modifica o comportamento dos agentes (empresários e trabalhadores). A desconsideração desse fato tem levado a desenhos pouco eficazes. A LPTR brasileira certamente teria um desenho mais próximo ao ideal caso a sua existência não modificasse o comportamento dos agentes envolvidos, porém, na medida em que empresas e trabalhadores respondem a incentivos, esses precisam ser levados em consideração no desenho das ações.

Ainda mais surpreendente são situações em que a LPTR adotada limita, ao invés de promover, a própria capacidade dos trabalhadores de se beneficiarem do crescimento na atividade econômica. Impostos sobre o trabalho dos trabalhadores mais pobres bem exemplifica essa situação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Em suma, toda LPTR deve ter dois objetivos imediatos. Primeiro, deve promover o crescimento na atividade econômica e, dessa forma, promover o crescimento na demanda por trabalho, afinal, sem crescimento na atividade econômica não é possível alcançar progressos sistemáticos e sustentáveis nas condições de trabalho. Segundo, toda LPTR deve promover uma maior participação dos trabalhadores nos frutos desse crescimento, sempre reconhecendo que medidas direcionadas para promover uma maior participação do trabalho nos frutos do crescimento podem ter impactos deletérios sobre a própria taxa de crescimento.

Sustentabilidade, produtividade e seus determinantes

O contínuo avanço da produtividade é fundamental para que uma fase de crescimento econômico e geração de emprego seja longa. Segundo Paul Krugman: *“Produtividade não é tudo, mas no longo prazo é quase tudo. A capacidade de um país de melhorar seu padrão de vida ao longo do tempo depende quase inteiramente da sua capacidade de aumentar a produtividade do trabalho”* (tradução livre). Portanto, o sucesso de uma LPTR depende em grande medida da sua capacidade de promover ganhos de produtividade.

A relação entre produtividade e remuneração é direta, aumentos na produtividade tendem a elevar a remuneração dos trabalhadores². Por outro lado, aumentos de remuneração sem aumentos na produtividade só podem ser alcançados via mudanças na distribuição funcional da renda, que certamente tem limites.

Embora no curto prazo remuneração e produtividade do trabalho possam não caminhar lado a lado, no longo prazo precisam necessariamente caminhar juntas. Ganhos de produtividade são vitais para a sustentabilidade de ganhos de remuneração e, por isso, um dos objetivos imediatos da LPTR deve ser a promoção do crescimento da produtividade do trabalho.

Para atingir esse objetivo, é importante elucidar os quatro principais mecanismos responsáveis tanto pelo nível como por aumentos da produtividade do trabalho. O primeiro mecanismo a ser analisado é a qualidade do posto de trabalho. Nesse aspecto, um importante elemento a ser considerado diz respeito à tecnologia de produção adotada pela empresa empregadora. A contínua atualização visando alcançar uma forma de produção mais eficiente é elemento-chave para o crescimento da produtividade de todos os fatores de produção, inclusive e especialmente a produtividade do trabalho. Uma tecnologia de produção eficaz, contudo, não se resume a um maquinário moderno. Outro elemento importante é a busca por um processo de trabalho eficiente, como organizar as diversas tarefas necessárias à produção. Dito de outra forma, a maneira como a empresa é organizada e gerenciada pode ter um efeito não desprezível sobre a produtividade. Bloom et al (2014a) reportam evidências nesse sentido. A LPTR pode influenciar a qualidade do posto de trabalho facilitando a criação, a sobrevivência e o crescimento de empresas que oferecem empregos formais que, como amplamente documentado, são superiores aos informais em termos de remuneração, rotatividade, frequência de acidentes de trabalho e produtividade.³ A diminuição dos diversos custos de entrada de empresas formais e o estímulo ao aumento da demanda por trabalho formal são exemplos de aprimoramento da LPTR que melhorariam a qualidade dos postos de trabalho no país. Várias seções deste relatório propõem mudanças nessa direção.

O segundo mecanismo está relacionado à qualificação do trabalhador. Entende-se que uma maior qualificação permite que o trabalhador desempenhe melhor sua tarefa; esteja mais apto a contribuir em tarefas mais complexas e mais produtivas e esteja apto a absorver mais rapidamente

² Evidências dessa relação com dados desagregados por estabelecimento podem ser conferidos no estudo de Dunne et al (2004).

³ As evidências podem ser encontradas por exemplo em Busso et al (2012) ou OCDE (2015).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

novas tarefas. É importante ter em mente que o termo qualificação abarca dimensões distintas, entre as quais destacamos as habilidades tanto cognitivas como socioemocionais. Também vale ressaltar que a qualificação pode ser obtida tanto fora da empresa quanto dentro desta. No segundo caso, mesmo quando não há qualquer treinamento estruturado para os trabalhadores, o simples exercício continuado de um conjunto de tarefas permite o acúmulo de conhecimento e um avanço na destreza para desempenhar tarefas gerais e específicas a empresa. Nesse último caso, altos níveis de rotatividade tendem a atrapalhar o avanço da produtividade por essa via. Evidências atestando essa relação podem ser encontradas em da Rocha et al (2020). Sendo assim, uma LPTR que estimule relações de trabalho mais estáveis pode ajudar na trajetória da produtividade do trabalho.

Um terceiro elemento que pode influenciar o crescimento da produtividade do trabalho está relacionado à possibilidade de certo trabalhador ser mais produtivo em um posto de trabalho do que em outro. As características do trabalhador e do posto de trabalho não afetam a produtividade do trabalho de forma estanque. A combinação dessas características pode potencializar (ou limitar) a capacidade produtiva embutida em seus respectivos componentes. É importante haver um casamento adequado entre as qualificações e habilidades requeridas nas tarefas associadas a um posto de trabalho e as apresentadas pelo trabalhador que irá ocupá-lo. Em geral, alocações que melhorem essa combinação de trabalhadores e perfis dos postos de trabalhos induzem a ganhos para ambas as partes e para a economia no agregado. A LPTR pode afetar a qualidade do pareamento por meio da política de intermediação de mão de obra, cujos aprimoramentos serão tratados neste relatório.

Por fim, é essencial ressaltar que a qualidade das relações de trabalho também influencia a produtividade. O grau de satisfação das partes deve afetar o grau de motivação e cooperação, que por sua vez pode incrementar a produtividade do trabalho. Tanto a cooperação como a motivação são influenciadas pelo desenho e implementação da LPTR. Por exemplo, na medida em que um melhor alinhamento de incentivos tende a promover a performance dos trabalhadores e daí sua produtividade. Vale mencionar que o alinhamento de interesses e a percepção de justiça também pode contribuir para relações mais duradouras e, portanto, para menor rotatividade e maiores níveis de acumulação de capital humano.

Diagnóstico

O diagnóstico da produtividade brasileira é um tema de reconhecida relevância, e por isso tem sido objeto de importantes análises na literatura especializada.⁴ Nos últimos anos a análise da produtividade vem ganhando ainda mais destaque, em parte, devido à perda de dinamismo da nossa economia que vem apresentando baixas taxas de crescimento. Para analisar esse cenário, com base na teoria e nos objetivos da LPTR discutidos até aqui, iremos apresentar um diagnóstico da produtividade brasileira e também detalhar as circunstâncias dos determinantes de produtividade brasileiros, conforme segue nas duas próximas subseções.

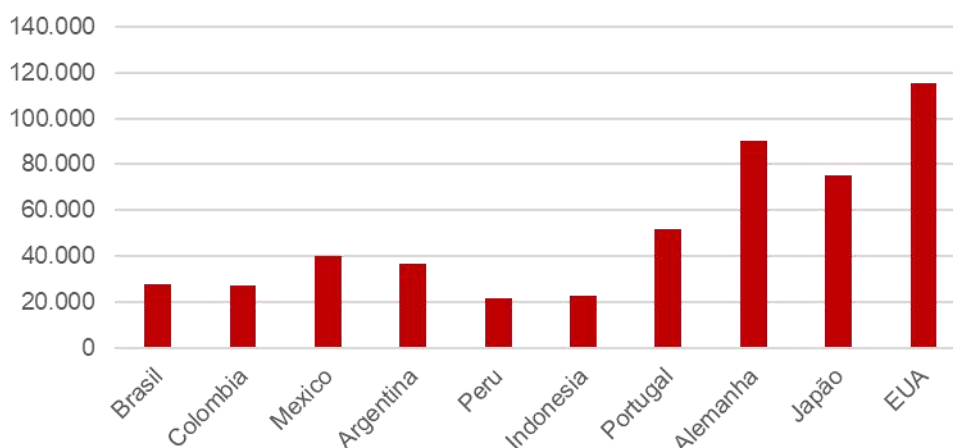
Produtividade do trabalho brasileiro

O **Gráfico 1** reporta dados para a produtividade do trabalho do Brasil e outros países em 2017, que nos ajudam a contextualizar a situação brasileira. Os dados são provenientes da plataforma *Penn World Table* e referem-se à razão entre PIB e número de trabalhadores ocupados. É possível notar que o valor de aproximadamente 28 mil dólares por ano por trabalhador registrado para o Brasil situa-se em uma região intermediária entre os países em desenvolvimento, que, por sua vez, registram valores bem abaixo daqueles registrados para os países desenvolvidos.

⁴ Vale destacar aqui entre diversas contribuições o extenso material organizado por De Negri e Cavalcante (2015), bem como por Bonelli et al (2017).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Gráfico 1: Produtividade do Trabalho em 2017



Fonte: Penn World Table

Uma análise mais aprofundada para além das médias mostra um cenário mais preocupante acerca da produtividade do trabalho no Brasil. Infante (2015, apud Nogueira, 2019) traz uma comparação entre Brasil e Portugal que ressalta maiores disparidades no Brasil na desigualdade da produtividade do trabalho entre firmas. A

Tabela 1 reproduz alguns dados do referido estudo, dividindo as firmas em três estratos de produtividade. É possível notar que as firmas do estrato mais alto registram valores médios de produtividade do trabalho bem próximos entre Brasil e Portugal. No entanto, a produtividade do trabalho nas firmas brasileiras no estrato intermediário já é inferior à metade da produtividade do trabalho nas firmas portuguesas desse mesmo estrato. Além disso, de forma ainda mais preocupante, a razão entre a produtividade do trabalho das firmas brasileiras e portuguesas passa a ser de 1 para 5 no estrato mais baixo. Mais do que isso, enquanto o estrato mais baixo responde por 32,3% do emprego em Portugal, no Brasil, esse mesmo estrato é responsável por 51,2% do emprego.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Tabela 1: Produtividade do trabalho no Brasil e em Portugal

	Brasil	Portugal
Produtividade do trabalho (US\$)	26,3	49,5
<i>Estrato de alta produtividade (A)</i>	100,8	102,7
<i>Estrato de média produtividade (M)</i>	18,2	42,7
<i>Estrato de baixa produtividade (B)</i>	5	25,1
Razão entre produtividades		
A/B	20,2	4,1
A/M	5,5	2,4
M/B	3,6	1,7
Composição do emprego (%)	100	100
<i>Estrato alto</i>	18	20,8
<i>Estrato médio</i>	30,8	46,9
<i>Estrato baixo</i>	51,2	32,3

Fonte: Infante (2015); reproduzido em Nogueira (2019)

Vale destacar também que a produtividade do trabalho nas firmas brasileiras no estrato intermediário é inferior à produtividade do trabalho nas firmas portuguesas no estrato mais baixo. Logo, temos uma situação onde 82% do emprego brasileiro concentra em firmas com níveis de produtividade do trabalho inferiores ao nível registrado para as firmas portuguesas do estrato de mais baixa produtividade. Note que o autor toma Portugal como referência por considerá-lo como o “limiar do desenvolvimento” [apud Nogueira (2019)].

Em suma, a produtividade do trabalho é muito baixa na maior parte dos empregos brasileiros. Cabe se perguntar se isso se deve majoritariamente a problemas brasileiros com um dos determinantes da produtividade do trabalho. Para isso, iremos trazer em seguida um diagnóstico da situação brasileira em cada um dos quatro determinantes da produtividade que mencionamos acima.

Determinantes

É nesse contexto preocupante acerca da produtividade da economia brasileira que os diagnósticos detalhados dos determinantes da produtividade são de primordial importância para os formuladores de política econômica. As próximas três subseções apresentarão um diagnóstico dos três principais determinantes da produtividade brasileira.

Qualidade do posto

Tipicamente, um posto de baixa qualidade tende a ser encontrado em empresas que empregam tecnologias obsoletas e/ou são mal geridas e organizadas. Essa descrição tem uma grande aderência a postos de trabalho informal e, não à toa, empregos informais são associados a empregos precários e de baixa produtividade.

É preciso salientar que há duas dimensões distintas de informalidade: a da empresa e a do emprego. Para entender melhor essa distinção, basta citar que uma empresa pode ser formal e empregar informalmente alguns trabalhadores.⁵ Isso ocorreria quando a firma cumpre com todas as exigências legais para as suas instalações, compra e venda de produtos/serviços; mas ao mesmo tempo não cumpre com a legislação trabalhista aplicável aos vínculos empregatícios estabelecidos com alguns trabalhadores.

⁵ Mais detalhes sobre essa distinção, e em particular como ela vem sendo implementada nas Contas Nacionais brasileiras, podem ser obtidos em Hallak et al (2012).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A **Tabela 2** mostra em primeiro lugar que a informalidade na dimensão das firmas é muito alta no Brasil, tendo em vista que as estimativas apontam que quase 70% das empresas brasileiras eram informais em 2003. Vale dizer que toda mão de obra empregada em empresas informalmente constituídas tende a ser contratada informalmente. Portanto, é preciso considerar que políticas que extrapolam os domínios da LPTR podem contribuir significativamente para a formalização dos postos de trabalho no Brasil. Tratam-se de iniciativas que tendem a reduzir o custo para a empresa ingressar no setor formal. O relatório *Doing Business* do Banco Mundial⁶ comprova que esses custos são relativamente muito altos no Brasil.

Adicionalmente, a **Tabela 2** também traz uma evidência indireta da associação entre empresas informais e baixa produtividade ao mostrar que essas empresas informais tendem a operar em escala muito reduzida: por um lado 30% das empresas formais contam somente com um trabalhador, enquanto no setor informal o percentual de empresas com esse nível de emprego corresponde a 85%.

Tabela 2: Informalidade na dimensão das firmas brasileiras em 2003

	Fonte	Estimativas
Proporção:		
Empresas informais	ECINF & RAIS	69%
Distribuição de tamanho: setor informal		
Até 1 empregado	ECINF	85%
Até 2 empregados	ECINF	96%
Distribuição de tamanho: setor formal		
Até 1 empregado	RAIS	30%
Até 3 empregados	RAIS	56%

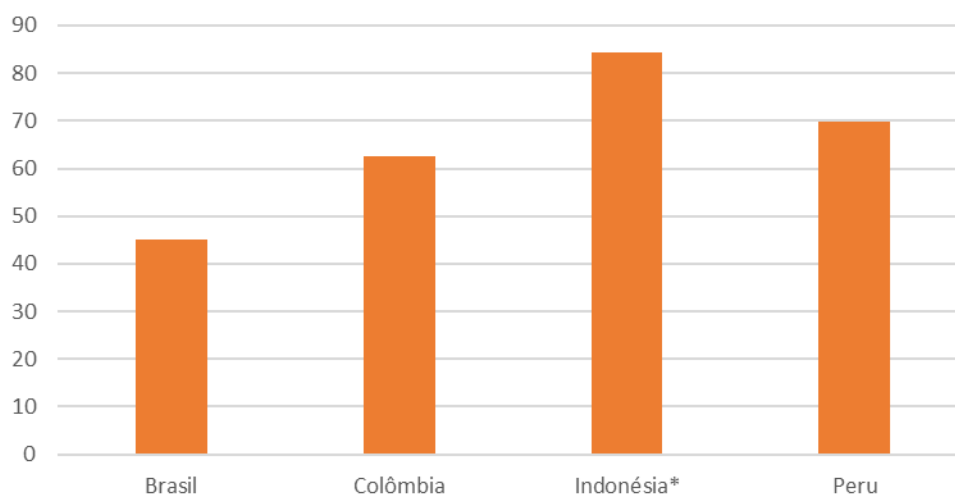
Fonte: Ulyssea, G. (2013).

A associação entre a baixa qualidade dos postos informais e baixos níveis de produtividade encontra respaldo no gráfico 2, em particular nos dados para Indonésia e Peru. Estes são os países com maiores níveis de informalidade no **Gráfico 2** e que figuravam como países de mais baixo nível de produtividade do trabalho no **Gráfico 1**. No que diz respeito ao Brasil, a taxa de informalidade (do emprego), reportada no **Gráfico 2**, era de 45% em 2015. Dados mais recentes (ver em Ipea, 2020) mostram que a ocupação informal tem crescido até o quarto trimestre de 2019, tanto no emprego sem carteira assinada como no trabalho por conta própria. Esses dados indicam que a qualidade de uma boa parcela dos postos de trabalho no Brasil é baixa e que esse pode ser um dos motivos para termos um baixo nível de produtividade.

⁶ Disponível em: <<<https://www.doingbusiness.org/content/dam/doingBusiness/country/b/brazil/BRA.pdf>>>

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Gráfico 2: Taxa de Informalidade em 2015



* dados referentes a 2016

Fonte: OIT (<https://ilostat.ilo.org/data/#summarytables>).

Cabe então se perguntar em que medida essa expressiva parcela de ocupações informais e de baixa produtividade no Brasil pode estar relacionada à nossa LPTR. Parte da informalidade é certamente uma resposta a regulamentações desnecessárias e custosas. Tratam-se de atividades e trabalhos que seriam formais caso a legislação fosse mais adequada às necessidades e realidades do mundo do trabalho. Nesse sentido, é uma resposta até certo ponto justificável de empreendedores e trabalhadores no que tange à proteção de trabalho e renda.

No entanto, nem toda a informalidade é dessa natureza. Parte da informalidade sobrevive apenas graças ao desrespeito oportunista a regulamentações plenamente justificáveis, competindo e destruindo parte do segmento formal. Esse segmento da informalidade tende a ser estruturalmente improdutivo e, conseqüentemente, acaba gerando ocupações com remunerações abaixo do que poderiam ser obtidas caso seu concorrente formal pudesse sobreviver.

Assim, idealmente toda LPTR deveria, por um lado, buscar adequar as regulamentações para a formalizar o informal justificável e, por outro lado, combater o informal injustificável. Em um exercício que examina em que medida as regulações que interferem no custo de entrada das firmas no setor formal e os custos de manter pelo menos uma parte da força de trabalho formal, Ulyssea (2018) procura estimar a parcela de firmas informais que se enquadra em cada um dos tipos de informalidade acima. O autor estima que 16,8% das firmas informais são do primeiro tipo no Brasil e 38,7% são do segundo tipo.

A seção D discutirá propostas para melhorar a qualidade dos postos de trabalho, dando destaque para oportunidades de redução do custo para as empresas aumentarem a formalização em conjunto com melhorias na remuneração percebida pelo trabalhador.

Qualificação do trabalhador

Apesar de, nas últimas décadas, o Brasil ter melhorado as taxas de frequência à escola de crianças e jovens, ainda há deficiências na parte final do ensino básico que comprometem à qualificação média da nossa força de trabalho. Por exemplo, de acordo com Almeida e Pack (2018),

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

aproximadamente 1 em cada 8 jovens de 15 ou 16 anos já abandonou a escola. Além disso, entre aqueles que continuam frequentando a escola, 62% apresentam atraso escolar, em muitos casos, superiores a 2 anos.

Mesmo para os jovens que estão frequentando o ensino básico, a qualidade do ensino no Brasil tende a comprometer a qualificação da nossa força de trabalho. Por exemplo, resultados em testes padronizados mostram que alunos brasileiros tendem a ter uma performance relativamente abaixo de alunos de outros países com nível de desenvolvimento similar (Almeida e Pack (2018)).

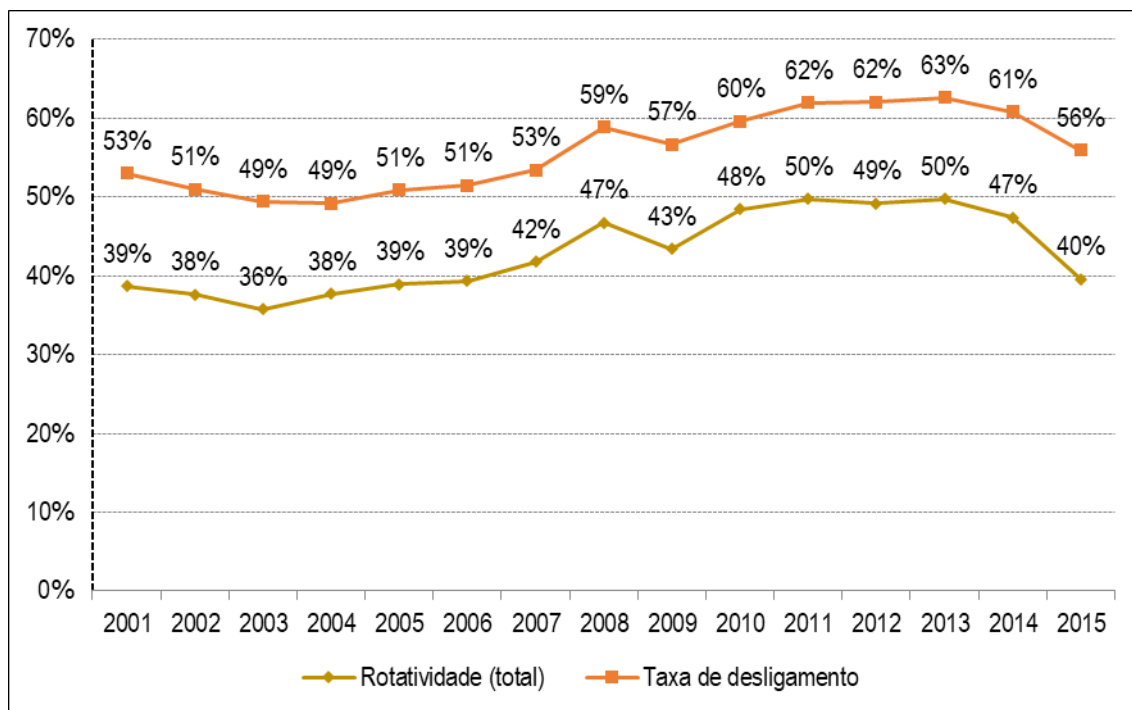
Outra dimensão relevante para a qualificação dos trabalhadores é o acúmulo de experiência na empresa, que tende a aumentar o capital humano específico e, portanto, o salário e a produtividade. Esse acúmulo é interrompido sempre que há um desligamento de um trabalhador do seu posto de trabalho. No Brasil, esses desligamentos são muito frequentes até mesmo no setor formal, onde correspondiam a 56% do estoque de empregados em 2015. A linha superior do **Gráfico 3** reproduz a evolução da taxa de desligamento entre 2001 e 2015, reportada em Campos et al. (2018). Vale dizer que a taxa de desligamento superou a casa de 60% entre 2011 e 2014.

Essa última dimensão da qualificação do trabalhador brasileiro tende a ser muito afetada pelo desenho da LPTR, a depender dos incentivos gerados. No caso do acesso por parte do trabalhador a alguns benefícios financeiros (saldo do FGTS, seguro-desemprego e multa) serem condicionados à demissão, são gerados incentivos a comportamentos que aumentam a frequência de demissões.

Existem evidências condizentes com aumentos de desligamentos quando os trabalhadores se tornam elegíveis ao seguro-desemprego no Brasil. Utilizando os microdados da Rais da década de 2000, Gonzaga e Pinto (2014) mostram que, quando o vínculo empregatício completava seis meses – o período mínimo para requerer o seguro-desemprego antes da mudança das regras em 2015 –, a taxa de saída do emprego atinge um pico, aumentando em 50% relativamente ao quinto mês de emprego. Carvalho, Corbi e Narita (2018) encontram evidências ainda mais enfáticas. Os autores exploram uma descontinuidade no critério de elegibilidade ao seguro-desemprego em março de 2015 para comparar a probabilidade de demissão sem justa causa em dois grupos de trabalhadores no momento em que tinham 6 meses de experiência no respectivo emprego: um grupo já estava elegível ao seguro-desemprego e outro ainda não. O segundo grupo é formado por trabalhadores que estavam completando seis meses de emprego em março de 2015 e, pela mudança da regra, passaram a ter de comprovar mais tempo de emprego para fazerem jus ao benefício no caso de serem demitidos. Identifica-se uma diminuição na probabilidade de demissão sem justa causa para esses trabalhadores comparado com os que tinham acabado de completar seis meses de emprego antes da alteração da regra e que, portanto, estavam elegíveis para receber o seguro-desemprego caso fossem demitidos sem justa causa.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Gráfico 3: Frequência de interrupções de vínculos trabalhistas no Brasil (2001-2015)



Fonte: Campos et al. (2018).

Combinação trabalhador-posto: competências e atividades

A qualificação do trabalhador brasileiro tem melhorado, mas ainda apresenta carências. A situação torna-se ainda mais preocupante ao perceber que a melhora na escolaridade do trabalhador brasileiro não foi correspondida com uma mudança na estrutura ocupacional que favoreça ocupações mais complexas e, portanto, associadas a maiores níveis de produtividade do trabalho. Maciente (2019) reporta que a escolaridade do trabalhador brasileiro no setor formal cresceu 18% entre 2003 e 2016, porém, a escolaridade requerida nos postos preenchidos por esses trabalhadores cresceu apenas 3% no mesmo período. Isso sugere que o relativo escasso capital humano do trabalhador brasileiro não está sendo aproveitado. De fato, Maciente (2016) aponta que em 2013 os trabalhadores de 18 a 39 anos de idade no setor formal tinham uma escolaridade em torno de 15% maior do que o nível exigido nas respectivas ocupações.

Em muitos casos, a sobre-educação do trabalhador pode estar relacionada ao conteúdo da formação adquirida pelo trabalhador não corresponder ao que se demanda dele no mercado de trabalho. Um estudo do Inter-American Development Bank (2015) mostra que para uma amostra representativa da população brasileira, 39% das pessoas que se formaram em um curso de treinamento profissional declararam que nunca trabalharam na área da formação.

Em suma, parece haver espaço para ganhos de produtividade do trabalho melhorando a combinação trabalhador e posto de trabalho na dimensão da qualificação ofertada e demandada.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Combinação trabalhador-posto: a relação entre as partes

Outra dimensão relevante para eventuais ganhos de produtividade advindo da combinação trabalhador e posto de trabalho diz respeito à satisfação entre as partes. Há indícios para se considerar que a insatisfação tende a ser frequente nas relações trabalhistas no Brasil. Em primeiro lugar, o volume de reclamações que chega à justiça do trabalho é bem expressivo, Campos (2017) reporta que, no período de 2011 a 2015, mais de 17 milhões de processos chegaram à justiça do trabalho.

Adicionalmente, vale registrar que a maior parcela dos desligamentos no Brasil é associada à rotatividade de trabalhadores. Daquele valor de 56% para a taxa de desligamento em 2015 reportado na linha superior do **Gráfico 3**, 40% se devem à rotatividade conforme ilustrado pela linha inferior do mesmo gráfico. Ou seja, a grande maioria dos desligamentos foram em empresas que também contrataram trabalhadores em proporções equivalentes. Os 16% restantes de desligamentos referem-se a postos de trabalhos eliminados, possivelmente associado a choques de demanda.

Outra consideração relevante a respeito dos desligamentos, é a alta concentração em torno dos 3 meses, quando finda o prazo do contrato de experiência (PINTO, 2015). Esse dado parece indicar que firmas e trabalhadores conhecem muito pouco a respeito da outra parte no início da relação trabalhista. A seção F discute estratégias para otimizar a combinação do trabalhador com o posto de trabalho.

Promovendo a qualidade do posto de trabalho via valorização do emprego formal

Conforme já mencionado nas seções B e C, formalização e qualidade do posto de trabalho são estreitamente relacionadas. Dessa forma, nossa discussão sobre melhoras na qualidade do posto de trabalho está em grande parte focada em ações voltadas para a promoção do emprego formal. Teremos como fundamento dessas ações o pressuposto de que uma condição necessária para prosperar o emprego formal é a valorização do mesmo tanto por parte dos empresários como dos trabalhadores. Nessa seção, focaremos a discussão em ações que procuram tornar o emprego formal mais atrativo para os empresários. As ações que pretendem tornar o emprego formal mais atrativo para os trabalhadores, tem sua exposição organizada de forma integrada com outras ações expostas na seção G.

Organizaremos a exposição dessa seção em duas partes. A exposição da primeira parte traz proposições de reformas mais estruturais para tentar incentivar a formalização do emprego em qualquer contexto e de forma definitiva. Na segunda parte elaboramos propostas de incentivos similares que podem vir a ser aplicados no curtíssimo prazo no sentido de contribuir para acelerar a recuperação do emprego formal dos efeitos derivados da pandemia do Covid-19. Essas duas classes de propostas de incentivo à formalização do emprego podem ser implementadas em combinação ou de forma subsequente .

Mudanças estruturais na valorização do emprego formal para os empresários

Um dos principais fatores que afetam a disposição do empresário para abrir um posto de trabalho formal são os custos incorridos pelas empresas para contratar, manter e demitir um trabalhador no setor formal. Vistos de forma ampla, esses custos englobam uma série de componentes que podem ser agrupados em quatro categorias básicas sugeridas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) e adaptadas para o caso do Brasil (FGV, 2012):

- 1) Salário-base: salário mensal líquido pago diretamente ao trabalhador.
- 2) Recebimento: é o Salário-base adicionado ao pagamento de adicionais compulsórios decorrentes da legislação trabalhista, tais como adicional por hora-extra, 13º salário e

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

adicional de férias, assim como de itens não obrigatórios, como vale-transporte e vale-alimentação.

- 3) Compensação dos Empregados: é o Recebimento acrescido do pagamento de obrigações legais que geram remuneração diferida ao longo do tempo ao trabalhador, como o FGTS, o INSS do empregado, a multa rescisória e o aviso prévio em caso de demissão sem justa causa. Fazem parte também itens não obrigatórios, tais como seguro de saúde, plano de previdência privada e outros oriundos de negociação coletiva.
- 4) Custo total do trabalho: é a Compensação dos Empregados somada ao pagamento de encargos trabalhistas que incidem sobre toda a folha salarial da empresa, como o INSS do empregador, o salário-educação, as contribuições para o Sistema S, Sebrae, o Incra e o seguro de acidente de trabalho (SAT). Incluem também outros custos, como os de recrutamento, seleção e treinamento do trabalhador contratado, bem como os custos gerenciais com a administração de pessoal, segurança no trabalho e reposição dos trabalhadores em férias e licença.

Cabe assinalar que essas categorias são cumulativas e há uma série de encargos, como as contribuições previdenciárias ao INSS que incidem sobre itens de outras categorias, tal como o 13º salário.

Um ponto importante é distinguir entre o custo total do trabalho para a empresa e o que é a remuneração percebida pelo trabalhador. Além do salário-base, muitos itens presentes nas categorias acima são valorizados pelo trabalhador e, portanto, integram a sua remuneração. Isso inclui itens recebidos diretamente, como o 13º salário e o adicional de férias. Além desses, há os recebimentos diferidos como o FGTS e a contribuição para o INSS, assim como os com ganhos indiretos com treinamento e capacitação. No entanto, uma parte dos custos do trabalho relacionados à legislação trabalhista não se revertem em benefícios diretos ou indiretos, diferidos ou não, ao trabalhador. A diferença entre custo total do trabalho incorrido pela empresa e o valor da remuneração percebido pelo trabalhador é o que se pode denominar de encargo ou peso da legislação trabalhista. Esse peso pode ser visto como um tipo de imposto puro que onera o custo do fator trabalho, retraindo a demanda por trabalho e incentivando a informalidade das relações trabalhistas.

Computar o custo total do trabalho e o valor da remuneração percebido pelo trabalhador é uma tarefa sujeita a pelo menos duas grandes complicações. A primeira é a própria complexidade da legislação trabalhista, que impõe inúmeras regras que diferem de acordo com as características do trabalhador, da empresa e do tipo e duração do emprego. A segunda é a dificuldade de valorar os benefícios percebidos pelos trabalhadores, em especial, porque essa valoração tende a diferir de trabalhador para trabalhador. É em larga medida devido a essa complexidade que as estimativas variam entre os estudos que se debruçaram sobre o tema. As relativas ao custo total do trabalho variam entre 54% (Pochmann, 1994) e 183% (FGV, 2012) do salário básico do trabalhador. Os mesmos estudos estimam respectivamente o peso da legislação trabalhista no intervalo entre 25% e 44% do custo total do trabalho.

Esses valores indicam que tanto o custo total do trabalho quanto os encargos da legislação trabalhista são elevados no país. Estimativas internacionais realizadas pelo *Bureau of Labor Statistics* (BLS) para o setor industrial mostram que a parcela dos custos trabalhistas que não representam remuneração direta do trabalhador no Brasil é de 33%, a segunda mais alta entre os 34 países analisados (BLS, 2012). Esses resultados indicam que há espaço para reduzir o custo do trabalho no país, em especial, o peso da legislação trabalhista.

Uma redução bem desenhada dos custos trabalhistas no país pode aumentar a demanda por trabalho sem modificar de forma significativa os benefícios percebidos pelo trabalhador de um

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

emprego formal – ou seja, sem alterar expressivamente a oferta de trabalho para esse setor. A literatura que analisou os impactos de reduções de encargos no Brasil e em outros países (tipicamente oriundos de queda da contribuição patronal para a previdência) mostra que, em geral, há aumento do salário no setor formal, queda da taxa de informalidade e possível aumento do emprego total. Por exemplo, usando o caso de alguns países da América Latina, Gruber (1997) detecta aumento nos salários sem alteração no emprego após a redução da contribuição patronal ocorrida no Chile em 1981 e Fernández e Villar (2017) encontram uma diminuição da taxa de informalidade após a redução das alíquotas de contribuição patronal para a faixa de 1 a 10 salários mínimos ocorrida na Colômbia em 2012. Para o Brasil, pode-se citar os trabalhos de Ulyssea (2018), que encontra uma queda na parcela de trabalhadores e firmas informais e um aumento de salário com base em uma simulação que elimina a contribuição patronal, e Souza et al. (2016), que detecta uma (queda) elevação de emprego no (curto) longo prazo simulando o programa de desoneração da folha de pagamento iniciado no país em 2011.⁷

Na realidade, a redução de encargos trabalhistas é uma tendência verificada atualmente em vários países (Orair e Gobetti, 2018). Essa tendência decorre de pelo menos dois fatores. O primeiro é o novo contexto de maior competitividade internacional, que requer ganhos de eficiência, isto é, produzir com menores custos, inclusive trabalhistas. O segundo é a necessidade de gerar empregos para enfrentar as crises econômicas ou o desemprego de natureza mais estrutural, associado às mudanças tecnológicas em curso. O Brasil também está sujeito aos efeitos desses fatores e, nesse sentido, a redução de encargos sobre a folha de pagamentos das empresas seria uma medida alinhada com as tendências internacionais.

Há vários desenhos possíveis de reforma para reduzir os encargos trabalhistas no país. Desenhos mais coerentes com os objetivos da LPTR devem focar nos trabalhadores mais vulneráveis, um grupo preponderantemente composto por trabalhadores com pouca qualificação e experiência no mercado de trabalho e que tendem a apresentar altas taxas de desemprego, informalidade e pobreza. A queda do custo do trabalho para esse grupo tenderia a aumentar a demanda relativa por esse tipo de trabalhador, sendo, portanto, capaz de aumentar a sua formalização, assim como reduzir a demanda por benefícios assistenciais.⁸

A reforma deve também reduzir os custos trabalhistas sem afetar significativamente os benefícios percebidos por esse grupo de trabalhadores. Componentes dos custos trabalhistas que atendem a esse tipo de critério são as contribuições compulsórias às entidades privadas que compõem o Sistema S (incluindo o Sebrae), com alíquota somada de 3,1%, e o salário-educação, cuja alíquota é de 2,5%. A contribuição previdenciária patronal (CPP), cuja alíquota é de 20%, atende a esse critério somente para as empresas não optantes pelo Simples Nacional. Já nas micro ou pequenas empresas optantes pelo Simples Nacional, essa tributação está aglutinada com outros impostos e incide sobre o faturamento da empresa. Em virtude dessa diferenciação da base tributária da CPP, o desenho de uma desoneração da folha de pagamentos pode ser diferenciado de acordo com o porte da empresa, ou de acordo com o regime tributário dela.

Independentemente do porte da empresa, o desenho da reforma deve também evitar grandes discontinuidades na redução das alíquotas dos componentes a serem desonerados de forma a não

⁷ Além desses estudos, pode-se citar para o Brasil: Fernandes et al. (2004), Ulyssea (2010), Dallava (2014), Sherer (2015), Baumgartner (2017) e Garcia et al. (2018). Para outros países da América Latina, há também os estudos de Kugler e Kugler (2009) e Bernal et al. (2017) para a Colômbia e Cruces et al. (2010) para Argentina.

⁸ Usando dados brasileiros, Haanwinckel e Soares (2021) simulam um experimento de política com rebaixamento dos custos não salariais das empresas somente para trabalhadores pouco qualificados. Os resultados mostram quedas das taxas de informalidade e de desemprego em geral, sendo o efeito mais amplo para os pouco qualificados.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

gerar mudanças bruscas nos incentivos de contratação e manutenção dos trabalhadores ao longo da distribuição de salários.

Um possível desenho que respeita a focalização em trabalhadores mais vulneráveis e que reduz alíquotas de modo suave desoneraria completamente a contribuição para o sistema S e para o salário-educação para os recebedores de até 1 salário mínimo e, a partir daí, as alíquotas poderiam crescer suavemente até alcançar seus valores atuais para os que recebem 1,5 salários mínimos.

No caso de empresas de médio e grande porte (ou qualquer empresa não optante do Simples Nacional) pode-se pensar num sistema análogo envolvendo também a CPP. Ou seja, a alíquota da CPP variaria suavemente entre zero para recebedores de um salário mínimo para os atuais 20% para os recebedores de 1,5 salários mínimos. Nesse caso, a soma das alíquotas envolvendo CPP, Sistema S e salário educação variaria de 0% a 25,6% na faixa de salários entre 1 e 1,5 salários mínimos.

Utilizando os microdados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, a perda de arrecadação de um desenho como esse que considera apenas a contribuição previdenciária patronal seria de cerca de R\$ 45 bilhões. Levando em conta também a desoneração no salário-educação nas empresas não optantes do Simples Nacional, a perda de arrecadação chegaria a patamares próximos de R\$ 50 bilhões.⁹ Naturalmente, seria necessário compensar a perda de arrecadação em outras bases tributárias com as devidas análises e discussões sobre os efeitos econômicos dessa mudança¹⁰. Cabe assinalar, no entanto, que, a queda de arrecadação por trabalhador decorrente dessa reforma pode ser parcialmente compensada com a potencial expansão do emprego formal para o grupo beneficiário.

Incentivos imediatos à contratação

A pandemia do Covid-19 gerou efeitos negativos sobre o mercado de trabalho brasileiro levando a um aumento da taxa de desemprego e queda da taxa de participação. A fim de alterar esse quadro, pode-se pensar em uma desoneração adicional sobre a folha de pagamento para gerar incentivos à criação de postos de trabalho formais no curto prazo. Essa desoneração corresponderia a um valor fixo por emprego *novo* criado pela empresa, tomando algum período de referência para balizar o cômputo dos novos empregos (por exemplo, o balizamento poderia ser a média de emprego no segundo trimestre de 2020). A delimitação do programa somente a novos empregos gerados em relação a uma base de referência busca mitigar possíveis efeitos adversos de contratações que ocorreriam mesmo sem a concessão do benefício. A desoneração pode ser implementada na forma de créditos tributários para empresas de todos os portes, o que não limita sua aplicação em empresas optantes do Simples Nacional.

O subsídio valeria para um tempo pré-determinado após a contratação (por exemplo, um ou dois meses) e seria concedido em duas partes. A primeira seria efetivada no final do segundo mês da contratação para cada emprego adicional criado em relação a base de referência. A segunda parte só seria concedida se o total de empregos do estabelecimento em algum mês a ser estipulado de 2021 for maior do que o observado quando a primeira parte do subsídio foi concedida. Esse condicionamento da segunda parte do benefício visa a desincentivar potenciais comportamentos indesejados por parte das empresas para receber o subsídio por meio da troca de novos trabalhadores por trabalhadores antigos.¹¹

⁹ Esse montante dependeria se a reoneração do salário educação viria antes ou depois da reoneração no sistema S.

¹⁰ Conforme já ressaltado na Introdução desse documento (Seção A), a identificação da melhor forma para se realizar a necessária compensação tributária encontra-se além do escopo desse estudo.

¹¹ Programas de subsídio ao emprego têm sido utilizados por diversos países – especialmente os europeus – para incentivar a criação de empregos em momentos de crise econômica. Apesar de poderem trazer efeitos adversos, os

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Qualificação e certificação profissional

A formação profissional tende a elevar a empregabilidade, a produtividade e a remuneração de cada trabalhador. Assim, é plenamente justificável que cada trabalhador queira elevar sua qualificação, uma vez que traz vantagens pessoais significativas tanto em termos da ampliação de suas opções de trabalho como de sua remuneração.

O que requer justificativa é a necessidade de subsídio público. Se os benefícios da qualificação são apropriados pelos próprios trabalhadores, por que essa atividade precisaria de interveniência do setor público? Por um lado, esse subsídio é justificável na medida em que os benefícios da qualificação são apenas parcialmente apropriados pelo trabalhador que se qualifica; em geral, os ganhos para a sociedade são bem maiores. Esse ganho ocorre em parte porque aqueles no entorno do trabalhador qualificado aprendem com ele, seja por observação seja por convivência. Além disso, ganhos sociais decorrem da disponibilidade de uma força de trabalho mais qualificada, são eles: maior competitividade, maiores investimentos e, portanto, crescimento na atividade econômica.

Por outro lado, mesmo que importantes externalidades não estivessem associadas à qualificação profissional, ainda assim o subsídio público à qualificação dos trabalhadores mais pobres seria justificável. A justificativa decorre da dificuldade, devido a imperfeições no mercado de crédito ou falta de interesse dos mais pobres em obter empréstimos para financiar sua qualificação. Um trabalhador pobre desempregado, seja por só poder contar com crédito a taxas de juros muito altas ou descontar o futuro a taxas elevadas, dificilmente irá se endividar para investir em sua qualificação, mesmo que a qualificação eleve sua empregabilidade e remuneração futura.

Portanto, seja devido a restrições de crédito, seja devido a externalidades associadas à qualificação profissional, é justificável que recursos públicos sejam alocados para subsidiar essa atividade, em particular, para os trabalhadores mais pobres. Vale ressaltar que essa argumentação não é uma justificativa para uma provisão estatal, apenas uma justificativa para sua provisão subsidiada, onde os provedores podem ser públicos ou privados.

Para um trabalhador, ser capaz de convencer empregadores ou clientes de que ele possui certas competências também é de grande importância. A certificação de competências serve essa função. No entanto, uma certificação criteriosa demanda recursos e principalmente tempo. Assumindo que os recursos utilizados para a certificação sejam públicos, é melhor aproveitar eventuais períodos de desemprego ou baixa demanda para realizá-la, uma vez que, nesses momentos, o tempo envolvido não interfere na produção.

Vale também ressaltar a importância da certificação para uma melhor adequação da qualificação. A certificação, ao avaliar quais competências um trabalhador tem, identifica também que funções ele não tem competência para desempenhar. Dessa forma, ajuda na identificação de lacunas estratégicas no repertório de competências de cada trabalhador. Por esse motivo, o processo de certificação deve sempre preceder a qualificação.

Dentre os programas de qualificação, é importante diferenciar os dirigidos a trabalhadores ocupados daqueles dirigidos a trabalhadores desempregados. Em princípio, poderia parecer que focalizar esses programas nos desempregados seria mais eficaz, uma vez que são esses os trabalhadores que mais necessitam ampliar sua empregabilidade. No entanto, é muito mais difícil identificar quais as competências que um trabalhador desempregado necessita do que um trabalhador ocupado. A evidência mundial sobre programas de formação, usualmente oferecidos para desempregados, aponta para um nível de eficácia nulo num horizonte de curto prazo. Card et al.

programas com desenhos semelhantes ao aqui proposto têm sido efetivos sobre a criação líquida de empregos. Uma resenha sobre esse tipo de programa pode ser encontrada em Brown (2015).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

(2017) sintetiza resultados de 450 estimativas, disponíveis para diversos países, sobre o efeito desse tipo de programa em variáveis relacionadas a empregabilidade. Com relação ao Pronatec, Barbosa Filho et al (2016) também reporta resultados apontando ineficácia do programa. Alguns estudos vão mais a fundo para entender o motivo da aparente ineficácia desses programas e apontam tanto para baixas taxas de conclusão como para baixa utilização futura das competências adquiridas. Para o Brasil vale destacar o resultado de O'Connell et al. (2017) que aponta para uma maior eficácia de um segmento do Pronatec (Pronatec-MDIC) onde a definição das áreas para a qualificação de trabalhadores conta com a participação das empresas.

Caso a formação beneficie os ocupados, no entanto, boa parte dessas ineficiências poderiam ser eliminadas. Dentre esses trabalhadores, é mais factível identificar quais competências precisam ou irão precisar no futuro próximo e, dada a maior utilidade da formação, é menos provável que ocorra evasão. Além disso, é possível utilizar os recursos públicos para subsidiar apenas parcialmente a formação, exigindo-se alguma contrapartida ou compartilhamento de custo dos trabalhadores e empregadores. Esse compartilhamento, mesmo quando marginal, serve para que apenas formações de real interesse sejam demandadas, elevando-se a probabilidade de conclusão e efetividade.

Em princípio, se poderia argumentar que a formação de trabalhadores ocupados, embora possa ser mais eficiente, não está direcionada para o objetivo que se deseja alcançar: a redução da taxa de desemprego. No entanto, é perfeitamente possível desenhar programas de formação para ocupados que sejam mais eficazes em reduzir a taxa de desemprego que os dirigidos aos desempregados. A argumentação se baseia em duas constatações. Por um lado, as competências adquiridas só têm utilidade após o trabalhador começar a trabalhar, exceto por aquelas competências relacionadas à procura por trabalho de forma direta (por exemplo, saber se apresentar e comunicar suas competências) ou indireta (por exemplo, competências relacionadas à auto-estima e outros traços pessoais que afetam a percepção e a vontade do indivíduo para buscar boas oportunidades de trabalho)¹².

Por outro lado, é de pouca relevância se o trabalhador adquire as competências que promovem sua empregabilidade antes ou após conseguir trabalho. Em princípio, um empregador precisa estar seguro de que o trabalhador terá as competências que necessita, no momento em que precisará empregá-las. Assim, exceto o empregador que necessita imediatamente de um trabalhador qualificado, todos os demais poderiam aguardar para a qualificação do trabalhador. Desde que não haja risco na disponibilidade da formação ou na capacidade para concluir uma dada formação e adquirir certa competência, empregadores estariam indiferentes entre contratar trabalhadores antes ou após a formação.

Um programa de formação que garanta a cada trabalhador desempregado o direito a uma formação gratuita, que deverá ocorrer após receber e aceitar uma proposta de trabalho, poderá ter mais impacto sobre a taxa de desemprego que um programa que atenda os desempregados de forma geral. No caso da garantia de formação aos recém empregados, todos os empregadores sabem que os candidatos terão acesso gratuito a uma formação e que poderão escolher, em comum acordo com o trabalhador, qual será o enfoco dado. Assim, a menos que precisem de trabalhadores imediatamente, irão preferir contratar desempregados que têm direito a uma formação e ainda não exerceram esse direito.

No curto prazo, programas voltados à formação de trabalhadores recém empregados combinam maior flexibilidade e adequabilidade do foco da formação às necessidades de trabalhadores e

¹² OCDE (2015); e Crepon e Van Den Berg (2016) chamam atenção para esse ponto, como uma via a ser mais explorada especialmente para desempregados de longo-prazo. Retornaremos a necessidade desse tipo de qualificação na seção H.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

empregadores ao mesmo tempo que não devem ter um impacto menor sobre a taxa de desemprego. No longo prazo, a maior flexibilidade e adequabilidade do foco da formação às necessidades dos empregadores deve levar a um uso mais intenso das competências adquiridas e, portanto, maiores ganhos de produtividade. Essa conjectura encontra respaldo nos resultados já mencionados do estudo de O'Connell et. Al. (2017).

Caso o direito a uma formação subsidiada por ano for estendido a todos os trabalhadores ou ao menos para aqueles com baixa remuneração, esse direito poderá ter também grande impacto sobre a longevidade das relações de trabalho. Todo trabalhador ter direito a uma formação anual subsidiada, de livre escolha do empregador e em acordo com o trabalhador, certamente incentiva o empregador a desenvolver um plano de carreira. Na medida em que parte dos desligamentos resultam do descasamento entre as competências do trabalhador e as demandas por seu empregador, a disponibilidade de uma formação anual subsidiada elimina ao menos parte da justificativa para o desligamento.

Relações de trabalho mais longas, baseadas em um acúmulo contínuo de competências adequadas às necessidades de trabalhadores e empregadores, devem levar a maior e crescente produtividade do trabalho. Assim, um programa de subsídios à qualificação de trabalhadores empregados é capaz de atacar os principais problemas nacionais ligados ao trabalho: eleva a empregabilidade, reduz a taxa de desemprego, eleva a longevidade das relações de trabalho, a produtividade e, conseqüentemente, a remuneração. Na medida em que esse benefício é exclusivo para o segmento formal, ele deverá também incentivar a formalização das relações de trabalho, o que trará um impacto adicional sobre a produtividade, a longevidade das relações de trabalho e as condições de trabalho e remuneração.

Um programa dessa natureza certamente tem conseqüências fiscais significativas. O país tem hoje cerca de 45 milhões de empregados formais (com carteira assinada), 1/3 desse total são formados por trabalhadores com remuneração de até 1½ salário mínimo. Se cada um desses 15 milhões de empregados tiver acesso a uma formação subsidiada de R\$ 500 por ano, teremos uma necessidade fiscal de R\$ 7,5 bilhões por ano. Em pleno século XXI, parece plenamente razoável que qualquer trabalhador para se manter ocupado deva receber no mínimo uma semana de formação por ano. Portanto, um gasto público anual de R\$ 7,5 bilhões com qualificação é próximo ao mínimo que se poderia requerer de uma LPTR desejável¹³.

Como os benefícios da qualificação são em sua maioria apropriados pelos trabalhadores e empresas, não seria inadequado requerer que eles pagassem parte desses custos. O trabalhador, por exemplo, poderia fazer sua contribuição à qualificação abrindo mão, por exemplo, de uma parcela (digamos ¼) de seu Abono Salarial e o empregador contribuindo com um volume de recursos equivalentes. A soma desses recursos (metade do valor de um Abono Salarial) seria o suficiente para financiar esse programa de formação sem a necessidade de subsídios públicos. Outra alternativa seria subsidiar uma semana de formação com recursos públicos, desde que trabalhadores e empregadores estejam dispostos a investir em uma segunda semana de formação com recursos próprios.

Vale ressaltar que a formação de trabalhadores ocupados permite não só melhor adequar o foco e tema da formação às efetivas necessidades da produção sem reduzir seu impacto sobre a empregabilidade e taxa de desemprego, como também resolver questões ligadas a quando e onde realizar a formação. Quando empresas e trabalhadores buscam em conjunto uma dada qualificação,

¹³ Novamente vale ressaltar que, conforme mencionado na Introdução desse documento (Seção A), a identificação do melhor instrumento fiscal para se obter os recursos necessários a essa ação encontra-se além do escopo desse estudo.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

eles sabem qual o melhor momento do ano (momento com baixa demanda ou possibilidade de produção), da semana e do dia para a formação, além de qual o melhor local e provedor do curso que almejam. Todos os desafios logísticos envolvidos na administração de programas tradicionais de formação, como o Pronatec, são resolvidos pela descentralização inerente a programas para trabalhadores ocupados.

Por fim, deve-se atentar para a qualidade da formação. Para que a qualificação profissional de fato eleve a produtividade, é necessário que, além de tratar de temas adequados, ela seja de boa qualidade. Assim, para que um programa de qualificação seja eficaz, não basta que resolva as questões ligadas à demanda por qualificação, precisa também enfrentar os problemas ligados à oferta. O sucesso do programa também depende da disponibilidade da formação na área demandada, da boa qualidade em local próximo e no momento e horário adequados. Assim, um grande desafio à implementação desses tipos de programas envolve desenhar modelos de oferta que sejam capazes de responder às necessidades da demanda.

Intermediação de mão de obra

Tanto as competências requeridas para o preenchimento de uma vaga como as possuídas por um trabalhador são múltiplas. Dessa forma, o adequado preenchimento de uma vaga com a contratação de um trabalhador é tarefa complexa que requer não só extensa informação sobre as qualificações do trabalhador e dos postos de trabalho como uma significativa dose de reflexão sobre a adequação do casamento. Falta de informação ou de reflexão no momento da contratação eleva a chance de descasamento de competências e expectativas. Investir no processo de seleção é, portanto, vantajoso tanto para empregadores como para empregados. Contratações mais cuidadosas levam a relações de trabalho mais produtivas e mais duradouras. Por sua vez, relações mais duradouras aumentam a produtividade, retroalimentando o processo e elevando a remuneração dos trabalhadores.

É amplamente reconhecido que a relação entre empregadores e empregados seja complexa e que informação e reflexão sejam fundamentais para torná-la mais duradoura e produtiva. A resolução de conflitos e o desenho e implementação de sistemas de incentivos ao desempenho certamente requerem muita informação e reflexão para levarem aos ganhos de produtividade e longevidade das relações de trabalho que almejam. Na maior parte das vezes, a resolução de conflitos e o desenho e implementação de sistema de premiação são tratados entre trabalhadores e empresas sem a interveniência estatal. Assim, a questão que se coloca, do ponto de vista da política pública, é por que na intermediação de mão de obra a situação deveria ser distinta? Por que o setor público deveria se envolver na intermediação de mão obra? Existem ao menos quatro razões para que essa intermediação seja subsidiada.

Em primeiro lugar, esses subsídios podem ser justificados pela característica de bem público que detêm as informações sobre vagas disponíveis e sobre os trabalhadores em busca de trabalho. Registrar essas informações representa um custo para quem alimenta o cadastro. Esse registro certamente traz benefício ao trabalhador e à empresa que o faz, na medida em que eleva a probabilidade do trabalhador encontrar um bom trabalho ou a probabilidade da empresa encontrar um bom trabalhador para a vaga que tem disponível.

Mas o benefício do registro vai muito além do ganho privado para quem faz o registro. Quando uma firma registra uma vaga, ela beneficia todos os trabalhadores no sistema, elevando a probabilidade de cada um encontrar um trabalho. É verdade também que ela causa uma externalidade negativa sobre as demais firmas, na medida em que expande as alternativas para os trabalhadores.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Dessa forma, as firmas que já ofereciam trabalho podem ter uma menor probabilidade de contratar o trabalhador que preferem ou ter que oferecer uma remuneração maior.

Um fenômeno simétrico, mas similar, ocorre quando um trabalhador se insere no sistema. Ele beneficia todas as empresas no sistema, elevando a probabilidade de cada uma encontrar o trabalhador que deseja, eventualmente, inclusive podendo oferecer uma remuneração menor. No entanto, é verdade também que esse trabalhador causa uma externalidade negativa sobre os demais trabalhadores, que passam a competir pelas vagas disponíveis.

Em suma, os benefícios de um registro adicional vão muito além do benefício privado para quem faz o registro. Parte desses benefícios não apropriados por quem o faz são positivos e outros são negativos. É possível, no entanto, mostrar que esses benefícios sociais são no agregado sempre positivos, levando a que o benefício social de mais um registro sempre supere o benefício privado, justificando que a intermediação de mão de obra seja subsidiada.

Em segundo lugar, como desligamentos involuntários levam, na maior parte das vezes, à vulnerabilidade, qualquer LPTR deve contemplar tanto a assistência ao desempregado com serviços subsidiados que promovam e facilitem sua empregabilidade, como transferências temporárias que garantam um mínimo de renda e condições de vida por algum tempo. Esses serviços subsidiados e transferências de renda socializam ao menos parte dos custos do desemprego, fazendo com que parte desses custos incidam sobre o orçamento público. Essa solidariedade com os desempregados leva a que uma redução do desemprego seja um empreendimento de interesse fiscal. Quanto menor o número de desempregados, menor precisará ser a despesa pública com sua assistência pública. Essa conexão é mais uma razão para que toda LPTR inclua ações voltadas à redução do desemprego e subsidie ações voltadas à intermediação da mão de obra. Vale dizer que a intermediação de mão de obra é apontada por Crepon e Van den Berg (2016) como o tipo de ação mais custo-efetiva dentre aquelas que compõem o grupo de ações de combate ao desemprego rotulado por “Políticas Ativas de Mão de Obra”.

Em terceiro lugar, a participação estatal se justifica pelo fato de um dos insumos primordiais para a intermediação de mão de obra ser informações sobre a força de trabalho a procura de emprego. Os arquivos administrativos estão repletos desse tipo de informação, uma vez que, no Brasil, as empresas precisam informar a cada mês quem foram os trabalhadores desligados e esses, para acessarem os serviços públicos disponíveis, precisam se cadastrar informando sua qualificação e natureza do trabalho que buscam. Quanto maior e mais fácil o acesso a essa informação, menor será o número de vagas que permanecerão ociosas e, então, menor a taxa de desemprego. Assim, é de interesse de todos que as informações presentes nos arquivos administrativos estatais se tornem públicas e de acesso o mais fácil possível. Dada a natureza pessoal dessa informação, seu acesso e uso precisam ser regulamentados com vistas a evitar maus usos, em particular, violações indevidas da privacidade e discriminação. Dessa forma, assegurados critérios e normas de acesso e uso, a disponibilidade dos arquivos administrativos governamentais deveria ser subsidiada.

Por fim, o subsídio público se justifica na medida em que muitos dos desempregados são trabalhadores pobres que não têm os recursos necessários para investir na contratação de serviços de intermediação. Para esses trabalhadores, o subsídio à intermediação de mão de obra é parte indispensável de qualquer política de inclusão produtiva para os mais pobres.

Embora existam diversos argumentos para que a intermediação de mão de obra receba subsídios públicos, a argumentação para alguma oferta estatal desse serviço é tênue, e para um monopólio estatal na sua provisão inexistente. Ao contrário, como a intermediação exige rapidez, flexibilidade e constante inovação tecnológica, existem fortes argumentos para uma grande

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

participação do setor privado nessa tarefa. A provisão privada de serviços de intermediação deveria ser estimulada e, em alguma extensão, inclusive subsidiada.

O setor público poderia apoiar a provisão de serviços de intermediação de duas formas: por um lado, regulando e garantindo acesso rápido e o mais universal possível aos arquivos administrativos públicos; por outro lado, melhorando a qualidade e a relevância das informações presentes nesses arquivos.

Rede de proteção ao trabalhador

Como já exposto, buscamos analisar e propor mudanças que visam aprimorar a LPTR brasileira no sentido de movê-la na direção de maior eficácia e equidade na garantia de trabalho decente e produtivo para todos, com atenção especial dada os trabalhadores mais vulneráveis. Nesta seção, trataremos de propostas para reorganizar o conjunto de programas de transferência de renda à população em idade ativa, que chamamos de rede de proteção ao trabalhador.

O país já conta com um conjunto de transferências ao trabalhador abrangente e dotado de um generoso volume de recursos (cerca de R\$ 200 bilhões ao ano¹⁴). Esse conjunto de programas, entretanto, nunca foi pensado como um sistema integrado de proteção. Seus componentes foram idealizados de forma independente. Embora, individualmente, cada um tenha sua racionalidade e muitos, inclusive, incorporem elementos inovadores, há sobreposições e lacunas no atual sistema. Embora o desenho de cada componente possa ser aprimorado, é o conjunto que merece maior atenção. A reorganização desse conjunto de transferências em um sistema integrado pode trazer ganhos de eficiência e eficácia consideráveis.

Antes de passarmos às diretrizes para a construção da rede de proteção ao trabalhador, é importante explicitar os objetivos que se deseja alcançar. Esses objetivos podem ser organizados em seis grupos:

- 1) *Solidariedade*: Garantia de uma renda monetária mínima a todas as famílias com redução no grau de desigualdade;
- 2) *Estabilidade*: Redução da amplitude das flutuações (volatilidade) na renda dos trabalhadores, em particular, entre os mais vulneráveis;
- 3) *Autonomia*: Valorização e incentivo a autonomia econômica das famílias via a promoção do engajamento em atividades econômicas, empreendedorismo e outras formas de protagonismo produtivo;
- 4) *Produtividade*: Valorização e incentivo a ganhos de produtividade; Valorização e incentivo a relações de trabalho mais estáveis, reduzindo ou eliminando incentivos à rotatividade; Valorização e incentivo ao esforço e ao engajamento em atividades que envolvam incertezas e riscos economicamente justificáveis;
- 5) *Formalização*: Valorização e incentivo à formalização da atividade econômica e das relações de trabalho.
- 6) *Sustentabilidade*: Promoção e incentivo ao crescimento balanceado da produtividade e da remuneração do trabalho; Condução de política fiscal equilibrada, responsável e sustentável.

Com vistas a alcançar esses objetivos, o conjunto de programas existentes precisariam ser integrados, redesenhados e reorganizados em três pilares. O primeiro pilar visa garantir o acesso a uma renda mínima; o segundo é voltado para incentivar a autonomia e o engajamento em atividades

¹⁴Nesse total incluímos o rendimento e todos os novos aportes ao FGTS, inclusive o decorrente de multas por demissão sem justa causa, Seguro-Desemprego e Seguro-Defeso, Abono Salarial e Salário Família, e Bolsa Família entre outras transferências a população em idade ativa.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

produtivas; enquanto o terceiro visa assegurar maior estabilidade de renda aos mais vulneráveis. Como veremos, a preocupação com promover maior produtividade, formalização e sustentabilidade perpassa os três pilares.

Garantia de uma renda mínima

O objetivo desse primeiro pilar é a garantia de uma renda mínima para todos que seja sustentável do ponto de vista fiscal e que promova a inserção em atividades produtivas. Esse objetivo pode ser alcançado, sem qualquer expansão orçamentária, via o redesenho do Bolsa Família ao longo de três vertentes.

Em primeiro lugar, é necessário melhorar o grau de focalização do programa. Uma melhor focalização irá evitar que parte dos recursos do programa sejam pulverizados, permitindo que benefícios mais generosos cheguem aos que mais precisam. Melhorias na focalização podem ser alcançadas explorando de forma articulada quatro instrumentos: (i) efetiva utilização de cotas municipais baseadas em estimativas para o número de famílias em extrema pobreza em cada município; (ii) maior atualização e melhoria na qualidade das informações com base num cadastramento mais frequente e na utilização mais intensa de visitas domiciliares; (iii) utilização de todas as informações cadastrais, ao invés da utilização apenas da renda declarada, para a definição do grau de vulnerabilidade e escolha das famílias a serem beneficiadas; e (iv) CMAS¹⁵ mais atuante, com vistas a promover tanto um melhor cadastramento como um processo mais transparente e fidedigno de seleção dos beneficiários.

Graças as reduções no gasto público que melhorias no grau de focalização inexoravelmente trazem, torna-se então possível, sem a necessidade de expandir o orçamento, assegurar maior generosidade do programa, tanto em termos dos valores dos benefícios concedidos como em termos do critério de inclusão adotado (por exemplo, aumento na linha de extrema pobreza adotada). Expansões na generosidade dos benefícios e da população alvo, possibilitadas por melhorias na focalização, constituem-se na segunda vertente ao longo da qual o Programa Bolsa Família deve ser aprimorado.

Por fim, o programa precisa aprimorar os incentivos que oferece à declaração e geração de renda das famílias beneficiadas, facilitando e incentivando a inserção ou reinserção produtiva da população em idade ativa nessas famílias. No caso dessa vertente três aspectos do programa precisam ser ajustados. Em primeiro lugar, é necessário alterar os critérios para definição dos benefícios de tal forma que passem a declinar apenas parcialmente e suavemente com aumentos na renda familiar per capita (por exemplo, em R\$0,50 para cada R\$1,00 adicional na renda presumida). Atualmente, no caso do benefício para superação da extrema pobreza a redução no benefício é de R\$1,00 para cada R\$1,00 adicional de renda, eliminando todo incentivo para que a família protagonize qualquer aumento em sua renda. No caso do benefício básico (variável), a situação pode ser ainda pior: uma família com renda per capita ligeiramente inferior a R\$89,00 (R\$198,00), caso alcance autonomamente um aumento em sua renda, poderá acabar ao final com uma renda menor, devido a perda dos benefícios do programa.

Em segundo lugar, com vistas a encorajar a inclusão produtiva é recomendável que os benefícios recebidos do programa não sejam descontinuados imediatamente após um aumento na renda familiar devido a reinserção produtiva de algum membro. Com vistas a encorajar a reinserção é recomendável que os benefícios recebidos do programa sejam continuados por vários meses (por exemplo 10 meses) com valores declinantes (por exemplo, esses benefícios podem declinar 10% ao mês).

¹⁵ CMAS – Conselho Municipal de Assistência Social

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Por fim, com vistas a assegurar uma inserção produtiva segura é indispensável ampliar o escopo do dispositivo conhecido como retorno garantido. Atualmente o retorno garantido só é válido por 36 meses e para beneficiários que solicitaram seu desligamento voluntariamente. O ideal seria expandir os incentivos à inclusão produtiva, assegurando o retorno por prazo indeterminado e para todos que saiam do programa porque deixaram de ter o perfil vulnerável necessário para serem beneficiados pelo programa.

Promoção e Incentivos ao Trabalho Formal

O segundo pilar visa incentivar o engajamento em atividades produtivas formais dos trabalhadores em situação mais vulnerável. Esse pilar consiste em um subsídio ao trabalho para empregados formais com baixa remuneração. Envolve a unificação do Abono Salarial e Salário Família com quatro mudanças na população alvo e nos valores dos benefícios com vistas a melhorar sua focalização e reduzir desincentivos a aumentos salariais.

Em primeiro lugar e de particular importância, ao contrário do Abono Salarial, o benefício deve ser pago mensalmente (como o é o Salário Família), de tal forma que o trabalhador possa perceber de forma imediata que seu trabalho está sendo incentivado.

Em segundo lugar, essa proposta amplia o leque de beneficiários com baixa remuneração, assegurando esse subsídio a todos os empregados formais, independente de terem ou não cadastro no PIS há pelo menos cinco anos, como hoje é requerido pelo Abono Salarial; e de terem ou não filhos, como hoje é requerido pelo salário-família.

Em terceiro lugar, o benefício deve ser suavemente decrescente com o nível de remuneração mensal do trabalhador, assegurando que não existam descontinuidades, no sentido de que o salário recebido somado ao benefício deve ser sempre maior para trabalhadores com maior salário. Atualmente, o salário somado ao Abono Salarial é maior para aqueles com remuneração ligeiramente inferior a dois salários-mínimos que para aqueles com remuneração ligeiramente acima de dois salários-mínimos, quando ambos trabalharam o mesmo número de meses no ano base.

Por fim, sugerimos que o benefício deve ser tão bem focalizado quanto o salário família, beneficiando apenas trabalhadores com remuneração até aproximadamente R\$1,500. Isso representaria uma melhora no grau de focalização quando comparado às regras vigentes atualmente para elegibilidade no abono salarial.

Estabilidade de Renda

O terceiro pilar visa promover maior estabilidade na renda aos trabalhadores, em particular, àqueles mais vulneráveis. O princípio geral é incentivar que todos os trabalhadores (empregados e microempreendedores) formais tenham uma poupança precaucionária capaz de suavizar flutuações na sua renda. Embora um dos objetivos desse pilar seja assegurar equidade horizontal entre trabalhadores com distinta forma de inserção na atividade produtiva, o desenho dos incentivos para empregados e microempreendedores é distinto e por isso serão descritos separadamente.

A.1.1. Empregados

No caso dos empregados, a proposta consiste em unificar o FGTS e o Seguro-Desemprego no estilo FGTS. Isto é, propõe-se a formação de uma poupança precaucionária baseada na constituição de um fundo individual.

A grande mudança é na lógica do Seguro-Desemprego. Ao invés de um benefício pago após a demissão, os recursos desse programa passariam a ser depositados no fundo individual do trabalhador, enquanto empregado, ao longo dos seus primeiros meses de trabalho (por exemplo,

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

primeiros trinta meses). Nesse caso, a cada mês trabalhado, além do que o empregador já contribui, seria depositado no fundo individual do trabalhador uma contribuição pública. Dessa forma, os recursos do Seguro-Desemprego passariam a subsidiar a formação da poupança precaucionaria do trabalhador e, na medida em que é proporcional a duração da relação de trabalho, representa um incentivo ao trabalho e a formalização.

Para trabalhadores que recebem um salário-mínimo essa contribuição deveria ser de 16% e, portanto, duas vezes a aportada pelo empregador. Esse subsídio público, entretanto, deve ser focalizado, de tal forma que seu valor deve variar inversamente com o nível da remuneração recebida pelo trabalhador. A focalização, novamente, faz com que os subsídios públicos beneficiem exclusivamente os trabalhadores em situação mais vulnerável contribuindo, dessa forma, para a redução na desigualdade de renda.

A despeito dessa proposta adotar o estilo FGTS (formação de uma poupança precaucionaria com um fundo individual), inclusive mantendo a contribuição mensal do empregador ao fundo, com relação a todos os demais aspectos do FGTS, propõe-se mudanças substanciais. Em primeiro lugar, institui-se um teto, relativamente baixo, para a falta de liquidez do fundo (por exemplo, 12 salários-mínimos). Todas as contribuições que levem o fundo a superar esse valor podem ser retiradas a qualquer momento pelo trabalhador. Esse teto é compatível com a finalidade puramente precaucionaria do fundo e serve também para limitar os desincentivos que a existência do fundo passa dar ao trabalhador para permanecer no mesmo emprego, uma vez que trocar de trabalho é uma das formas como pode liquidar os recursos acumulados em seu fundo.

Em segundo lugar, como no caso do FGTS, a parte não líquida só pode ser retirada por trabalhadores desligados. Ao contrário do FGTS, no entanto, os saques mensais são limitados, variando de um salário-mínimo para trabalhadores que recebiam o salário-mínimo no último emprego até um teto (digamos 5 salários-mínimos) progressivamente maior para quem recebia uma remuneração superior ao mínimo no último emprego. Essa retirada progressiva também reflete a finalidade precaucionaria do fundo e serve para limitar os incentivos dados ao trabalhador para deixar o emprego para poder se apropriar dos recursos acumulados em seu fundo. A exigência de que as retiradas devem ser progressivas também encontra justificativa no fato que, notadamente entre trabalhadores mais vulneráveis, parte desse fundo foi constituído com recursos públicos, como uma espécie de Seguro-Desemprego.

Em terceiro lugar, a proposta, em concordância com as mudanças recentes no FGTS, assegura uma remuneração financeira a taxas de mercado para todos os recursos nesse fundo. Esse dispositivo novamente serve para limitar os incentivos para o trabalhador deixar o emprego atual com vistas a liquidar os recursos acumulados em seu fundo.

Por fim, com vistas a complementar os recursos do Seguro-Desemprego no financiamento dos aportes iniciais aos fundos individuais, a multa por demissão sem justa causa deixa de ser apropriada em parte pelo trabalhador e passa a ser paga integralmente ao governo. Esse dispositivo, além de assegurar a possibilidade de um aumento nos subsídios públicos a poupança precaucionaria dos trabalhadores, retira deles qualquer eventual incentivo que a apropriação da multa possa lhe dar para trocar de trabalho.

A.1.2. Microempreendedores

Resta especificar como um programa equivalente poderia ser construído para reduzir a instabilidade dos rendimentos dos microempreendedores. Como no caso dos empregados, a proposta

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

consiste na construção de uma poupança precaucionaria em um fundo individual: uma espécie de FGTS do microempreendedor.

Como no caso do empregado formal, também no caso do microempreendedor a formação dessa poupança conta com recursos públicos (subsídios) de forma focalizada¹⁶. De tal forma que microempreendedores com faturamento anual até um certo teto (por exemplo, R\$40 mil) recebem subsídio pleno, com o valor do subsídio declinando a partir desse teto até se extinguir em microempreendedores individuais – MEIs com máximo faturamento (R\$810 mil/ano em 2020).

Com vistas a evitar subsídios públicos a MEIs inativos e, também, para incentivar a formalização do faturamento dos MEIs, apenas aqueles com faturamento acima de determinado valor (por exemplo, R\$10 mil por ano) estão aptos a participarem do programa. Também, para evitar subsídios a MEIs inativos, a proposta requer que ao menos $\frac{1}{4}$ do fundo seja acumulado com recursos do próprio MEI.

O objetivo é formar uma parceria entre cada MEI e o setor público com vistas a formar uma poupança precaucionaria mínima (por exemplo, R\$4,8 mil) o mais rapidamente possível. Com vistas a promover essa acumulação acelerada da poupança (por exemplo, alcançar $\frac{3}{4}$ do montante na $\frac{1}{2}$ do tempo), tanto o aporte do MEI como os subsídios públicos devem ser decrescentes. Esse decréscimo nos subsídios públicos deve ocorrer de tal forma que os subsídios deixem de existir quando o valor mínimo planejado para a poupança (por exemplo, R\$4,8 mil) for alcançado.

Com vistas a assegurar que o MEI tem o devido incentivo para manter a sua poupança intacta, o programa oferece um rendimento altamente subsidiado (por exemplo, 1% ao mês) aos recursos aportados ao fundo e assegura que esse rendimento financeiro é plenamente líquido (não é compulsoriamente incorporado ao fundo). No curto prazo, a liquidez e generosidade desses rendimentos servem como uma fonte de renda que compensa o MEI por aquilo que precisa contribuir ao seu próprio fundo. Assim, depois de pouco mais de um ano, o rendimento financeiro que o MEI recebe do fundo acumulado já é superior ao que precisa aportar, levando a que o fundo, a partir desse ponto, represente para ele uma fonte líquida de renda. Assim, embora demandar aportes do MEI equivalentes a $\frac{1}{4}$ do fundo possa parecer exigente, a possibilidade de poder utilizar os elevados rendimentos financeiros do próprio fundo para satisfazer esses compromissos torna-os bem menos exigentes.

Para que uma poupança seja efetivamente precaucionaria, ela precisa só ser movimentada em casos emergenciais. No caso do fundo proposto para os empregados a emergência é registrada pelo encerramento do vínculo empregatício e o fundo passa a permitir retiradas mensais a partir desse momento. No caso dos microempreendedores a situação é mais complexa, uma vez que nesse caso existe assimetria de informação sobre a ocorrência de uma situação emergencial: o microempreendedor sabe da sua ocorrência, mas tem dificuldade de demonstrar a ocorrência ao setor público. Dada essa insuperável assimetria de informação, ao contrário do que é proposto para os empregados, no caso dos microempreendedores consideramos o fundo líquido a todo momento. No entanto, como no caso dos empregados, existe um limite para a retirada mensal que nesse caso é limitada a 10% do valor de um fundo pleno. Assim, se o objetivo é a construção de uma poupança

¹⁶Considerando os parâmetros adotados nessa seção, a implementação dessa ação deve requer um dispêndio público adicional da ordem de R\$10 bilhões por ano (cerca de R\$ 1,000 por ano para cada um de 10 milhões de microempreendedores a serem beneficiados). Conforme mencionado na Introdução desse documento (Seção A), a identificação do melhor instrumento fiscal capaz de obter esses R\$10 bilhões ao ano, encontra-se além do escopo desse estudo.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

precaucionaria de R\$4,800, então a retirada mensal máxima seria de R\$480, qualquer que seja o montante ainda no fundo¹⁷.

Além disso, com vistas a desincentivar o MEI a fazer retiradas, nos meses em que as faz, nem o fundo tem rendimento nem o setor público realiza o aporte planejado (se algum) para aquele mês. A existência de um limite mensal para as retiradas, um rendimento altamente subsidiado ao montante do fundo e a interrupção momentânea dos subsídios em caso de retirada são fatores que certamente devem frear o interesse do MEI em liquidar seu fundo.

Adicionalmente, com vistas a deter ainda mais esse interesse, propõe-se que o grau de subsídio governamental a reconstrução de um fundo que sofra retiradas seja declinante com o número de retiradas ocorridas nos últimos anos. Assim, enquanto $\frac{3}{4}$ do fundo inicial de um MEI é constituído com recursos públicos, para alguém que tenha precisado, por exemplo, fazer dez retiradas nos últimos cinco anos, a reconstituição de seu fundo deve ocorrer com o setor público aportando, por exemplo, $\frac{1}{2}$ ao invés de $\frac{3}{4}$ dos recursos necessários.

Perspectivas para o futuro do trabalho

As consequências do impressionante desenvolvimento tecnológico verificado nas últimas décadas para o mercado de trabalho têm sido motivo de muita preocupação para os analistas. Desde o início do século XXI, o progresso substancial e a redução de custo em tecnologias (como a computação, telecomunicações, armazenamento de dados, impressão 3D, inteligência artificial, robótica, biotecnologia, criptografia financeira e internet) resultaram no que tem sido chamado de quarta revolução industrial ou Indústria 4.0. Este movimento representa um potencial de profundas modificações na dinâmica produtiva e do mercado de trabalho, gerando interesse de todas as partes interessadas: setor produtivo, trabalhadores, governo, bem como organismos multilaterais e da academia.

É importante ter em mente que essa fase de transformações tecnológicas vem na esteira de outra, associada à difusão da internet e automação, que, por sua vez, chega ao Brasil com algum lapso de tempo em relação aos países desenvolvidos. Ou seja, tanto do ponto de vista temporal, como em relação à natureza das transformações que podem afetar o mercado de trabalho brasileiro, torna-se difícil estabelecer limites entre as duas fases de transformações mencionadas. Soma-se a isso a chegada em Março de 2020 da Pandemia do Covid 19, que forçou diversas empresas a implementarem o teletrabalho com urgência face às medidas de isolamento/distanciamento social implementada pelos governantes.

Sendo assim analisaremos nessa seção como o conjunto dessas transformações pode afetar o mercado de trabalho brasileiro e como a LPTR pode vir a influenciar esses efeitos.

A literatura aponta que essas transformações podem trazer efeitos em duas dimensões distintas no mundo do trabalho. A primeira dimensão diz respeito a efeitos na estrutura organizacional das firmas, mais especificamente, ao grau de autonomia concedido aos trabalhadores. O segundo efeito, que foi mais debatido na literatura, diz respeito à mudança na intensidade relativa com que certas habilidades são demandadas pelas firmas.

Tecnologias e tendências no grau de autonomia dos trabalhadores

Há uma vertente da literatura em economia dedicada a analisar como as firmas se organizam em hierarquias de forma a otimizar suas tomadas de decisões. Garicano (2000) traz uma importante contribuição a essa literatura mostrando que o grau de hierarquia varia de acordo com a dificuldade de

¹⁷ Evidentemente, desde que o montante restante no fundo supere R\$480.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

processar informação para encontrar respostas a problemas que aparecem durante a produção. Quando o custo de processar esse tipo de informação é relativamente baixo, os trabalhadores tendem a ter mais autonomia e a estrutura da firma tende a ter menos níveis de hierarquia. Quando esse custo for relativamente alto, a estrutura da firma tenderá a ter mais níveis hierárquicos e, conseqüentemente, estará associada a um menor grau de autonomia. Nesse segundo caso, os trabalhadores em posições inferiores se concentrariam em resolver problemas mais frequentes e mais triviais, e passariam “para cima” os problemas cuja solução envolveria um maior custo de processamento/aquisição de informação.

Bloom et al. (2014b) trazem duas contribuições importantes a partir desse arcabouço teórico. Em primeiro lugar, os autores estendem o arcabouço para derivar predições a respeito da disseminação de novas tecnologias da informação. De forma intuitiva, mostram que essa transformação tecnológica reduz o custo de processamento/aquisição de informação, resultando, portanto, em um maior grau de autonomia para os trabalhadores. Em segundo lugar, os autores testam empiricamente essa predição e trazem resultados que a corroboram.

Em suma, há evidências contundentes de que o conjunto das transformações tecnológicas pelo qual passamos tende a aumentar o grau de autonomia dos trabalhadores e modificar a estrutura das empresas conforme comentado. Isso vai de encontro a alguns movimentos detectados na análise conjuntural do nosso mercado de trabalho.

No ano de 2019, a economia brasileira gerou 1,82 milhões de postos de trabalho. Um número bastante elevado, principalmente quando levamos em consideração o baixo crescimento da economia, 1,0% ao ano. Destes 1,8 milhões de postos de trabalho, um pouco mais da metade, 782,5 mil, foram ocupados por trabalhadores por conta própria.

Há indícios de que as inovações tecnológicas cumprem um papel neste processo. Exemplos paradigmáticos são os postos de trabalho gerados por aplicativos. Ipea (2020) mostra que o crescimento da ocupação por conta própria no subsetor de transporte terrestre e entregas foi de 9,7% ao ano entre 2015 e 2019, contra 0,6% ao ano entre 2012 e 2014.¹⁸ De uma forma mais geral, as inovações tecnológicas facilitaram que um profissional com capital físico e humano capaz de desempenhar adequadamente um conjunto de tarefas associado à prestação de um serviço possa fazê-lo por conta própria.

Há dois tipos de preocupação com a proliferação desse tipo de posto de trabalho. O primeiro tipo diz respeito à maior exposição desse tipo de ocupação à flutuações na demanda, e conseqüentemente uma volatilidade relativamente alta para a remuneração dos trabalhadores. A proposta exposta na seção G.3.1 visa justamente minimizar esse problema, que tende a ser ainda mais intenso nas ocupações modernas associadas ao uso de aplicativos. O segundo tipo de preocupação é com os baixos níveis de produtividade desses postos de trabalho, que tendem a resultar em baixos níveis de remuneração e, conseqüentemente, a ser associados a postos precários. Aqui há que se considerar dois pontos importantes. Em primeiro lugar, é preciso ter em mente que o nível de produtividade nesses postos de trabalho é diretamente relacionado ao esforço realizado e ao estoque de capital físico e humano à sua disposição. Como ser conta-própria incentiva o esforço, a suposta baixa produtividade e/ou precariedade desse trabalho tende a ser mais influenciada pelo estoque de capital físico e humano ao qual o trabalhador tem acesso.

Em segundo lugar, há que se levar em consideração que a proliferação desses postos de trabalho traz um aumento da oferta dos serviços a eles associados. Se a demanda não aumentar

¹⁸ Para fins de comparação as ocupações por conta própria em todos os demais setores mantiveram crescimento estável em torno de 2% em ambos os períodos.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

proporcionalmente, os preços (e, portanto, as remunerações desses trabalhadores) caem. Note que os movimentos de oferta e demanda também vão determinar a jornada de trabalho desses trabalhadores. Se a demanda cai, a jornada (e a renda) diminui. Para fins de ilustração, suponhamos que todos os trabalhadores sejam por conta própria e que todos tenham o mesmo estoque de capital físico e humano à sua disposição. Em um contexto de baixa demanda, o total de trabalho existente no setor seria igualmente diminuído entre todos os trabalhadores, que apresentariam jornada (e renda) menor do que gostariam. Isso pode ajudar a explicar a porcentagem relativamente elevada de trabalhadores que tem declarado nos últimos anos estar trabalhando menos do que gostaria, por razões econômicas.

Diante desse quadro, podemos apontar para três eixos norteadores para uma LPTR que tenta promover as condições de trabalho em postos por conta-própria. O primeiro eixo consiste na promoção da acumulação do capital necessário para esse tipo de trabalhador, tanto físico como humano. Importante ressaltar que a acumulação de capital humano relevante transcende aquela necessária para desempenhar um determinado ofício diretamente relacionado à confecção do serviço e envolve também aquela necessária para a atividade gerencial.

O segundo eixo para ações voltadas para postos por conta-própria vai em uma direção análoga à intermediação de mão de obra. No caso, seria uma intermediação entre os trabalhadores autônomos e os consumidores. Tal como comentamos na seção F, para o caso de intermediação de mão de obra, aqui também consideramos que o setor privado pode ter uma participação importante na ação. Por exemplo, a difusão de empresas de alocação de postos de trabalho via aplicativos é um processo extremamente importante. Ao prover uma avaliação do trabalhador e a possibilidade de escolha por parte do demandante do serviço, estas empresas geram dois resultados positivos:

- 1) Reduz a assimetria de informações entre o demandante do serviço e o trabalhador que vai executá-lo, um dos principais empecilhos ao “casamento” entre oferta e demanda, o que facilita a obtenção de trabalho;
- 2) Ao disponibilizar as informações quanto à qualidade do trabalhador a partir das avaliações feitas por seus usuários, o sistema gera um incentivo para que ele tente melhorar sua qualificação e, com isto, aumentar a demanda por seus serviços.

É importante ter em mente um aspecto relevante no cenário onde essa intermediação entre consumidores e prestadores de serviço for desempenhado apenas por empresas privadas. Essas empresas tendem a ser remuneradas por uma parcela do que o cliente paga ao prestador de serviço. Quanto maior o poder de mercado das empresas que fazem a intermediação maior tende a ser essa parcela. Logo, o estímulo a um ambiente de concorrência entre essas empresas tende a ser uma ação do governo que protegeria o trabalhador que presta serviços por conta própria via intermediação privada.

Por fim, o último eixo para ações voltadas para postos por conta-própria diz respeito à questão da formalização desta força de trabalho. Em princípio, como esta é uma relação entre uma empresa e um cliente, que pode ser uma pessoa física ou uma pessoa jurídica, não temos uma relação de emprego no sentido técnico da palavra. Assim, nossa avaliação é que esta relação deveria ser regulamentada não pelas leis trabalhistas, mas pelo Código Comercial. A empresa que aloca os trabalhadores aos demandantes do serviço é apenas uma intermediária.

Uma pergunta importante é se a legislação deveria fazer alguma exigência para a atuação destas empresas. Em princípio, vale a pena pensar em duas condições:

- A. Deveria ser exigido do trabalhador um curso de especialização, no nível adequado à ocupação desejada;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

B. Poderia ser exigido que o trabalhador seja inscrito como MEI, até para ser beneficiado pelas sugestões consideradas na seção G.3.1.

O objetivo é criar incentivos para que o trabalhador invista na acumulação de capital humano e, ao mesmo tempo, se capacite para ofertar sua mão de obra para empresas formais. Entretanto, é importante não burocratizar a relação entre a empresa e o trabalhador e evitar encarecer o processo.

Tecnologias e tendências na demanda relativa por diferentes habilidades dos trabalhadores

Os impactos no mercado de trabalho das transformações associadas à difusão da internet e automação receberam enorme atenção na literatura. A partir da contribuição seminal de Autor, Levy e Murnane (2003), uma série de outros trabalhos adensaram a análise proposta por esses autores que se baseavam em uma classificação das atividades desempenhadas pelos trabalhadores em rotineiras e não rotineiras. Uma tarefa rotineira é aquela passível de desmembramento em passos previsíveis e codificáveis em uma sucessão de comandos lógicos.

As atividades rotineiras seriam aquelas mais negativamente afetadas pelas novas tecnologias, principalmente pela automação, passando a ser cada vez mais realizadas por máquinas e/ou computadores. Esse mesmo processo, porém, não ocorreria com as atividades não rotineiras. Ao longo dos anos 2000, e até meados da década atual, alguns trabalhos empíricos corroboraram as previsões dessa linha de estudos. Por exemplo, Goos e Manning (2007) trazem evidências nessa direção para diversos países europeus, complementando os resultados de Autor, Levy e Murnane (2003), que se limitam aos EUA.

No entanto, estudos mais recentes (Frey e Osborne, 2017) têm alertado para o fato de que a distinção entre, de um lado, tarefas rotineiras e não rotineiras e, de outro, tarefas negativamente ou positivamente afetadas por novas tecnologias deve ser questionada nos dias de hoje. O grau de complexidade das novas tecnologias associadas à Indústria 4.0 permite que as máquinas e computadores modernos sejam capazes de desempenhar um conjunto cada vez maior de atividades não rotineiras. As atividades de dirigir carro e traduzir textos em diferentes idiomas, por exemplo, poderiam ser consideradas não rotineiras por não serem passíveis de se codificar via sucessão de comandos lógicos. No entanto, ambas já podem ser desempenhadas por máquinas ou computadores, o que foi possibilitado pela utilização de enormes bases de dados (mapas de rua e textos da ONU, respectivamente), combinadas a algoritmos sofisticados de busca de padrões.

Em suma, é como se a fronteira entre atividades impactadas negativamente e positivamente pelas novas tecnologias esteja sendo continuamente deslocada no sentido de aumentar o leque de atividades passíveis de serem desempenhadas por máquinas ou computadores (McKinsey Global Institute, 2017).

Esse fato tem implicações diretas para pensarmos no futuro de nossa política de qualificação profissional e reforça um ponto destacado na seção E quando alertamos sobre o risco de se qualificar um desempregado associado à incerteza a respeito da natureza da atividade que esse trabalhador eventualmente irá desempenhar se for reempregado. Em um cenário de rápidas transformações tecnológicas, essa incerteza tende a crescer.

No entanto, há uma outra dimensão na qual se percebe um movimento continuado na demanda relativa por certas habilidades, que atravessou ambas as fases de transformações tecnológicas destacadas nessa seção. A literatura mostra que há uma tendência de médio prazo de valorização das habilidades socioemocionais. Por exemplo, Deming (2017) reporta resultados apontando que o emprego em ocupações intensivas em competências/habilidades sociais (*social skills*) cresceram relativamente mais nos EUA de 1980 a 2012. Esse fato decorre da dificuldade que ainda persiste para máquinas substituírem trabalhadores em tarefas que requerem habilidades relacionadas

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

à adaptabilidade, interação interpessoal e flexibilidade. O desempenho nessas tarefas tende a ser melhor avaliado quando desempenhadas por trabalhadores que combinam a expertise técnica com os atributos “sociais” destacados acima (Autor, 2015). Demming e Noray (2018) reportam resultados atestando a importância dessa complementariedade mesmo em ocupações intensivas em habilidades cognitivas, como as que compõem o grupo CTEM (Ciências, tecnologias, engenharia e matemática). Isso também traz importantes implicações para as políticas de qualificação e formação profissional, visto que será necessário reformatar nosso modelo ainda muito concentrado na expertise técnica.

Tecnologia e distanciamento do local de produção

A difusão da internet e a consequente redução nos custos de comunicação já vinha sendo apontado como um fator responsável por outro tipo de mudança no mundo do trabalho: o distanciamento do trabalhador do local de produção. Há duas vertentes para se analisar esse fenômeno: a terceirização e o home-office.

Enquanto no home-office o trabalhador afasta-se apenas fisicamente da empresa e do seu respectivo processo produtivo, na terceirização esse afastamento resulta em uma dissociação do vínculo trabalhista entre a empresa que “comanda” o processo produtivo e o trabalhador que se envolve numa parte específica da produção que pode ou não ser executada à distância.

Estudos sobre terceirização vinham dominando o debate antes da pandemia do Covid19. No Brasil em particular o foco na terceirização se justificava pela importante mudança normativa trazida pela Lei 13429 de 2017, e referendada pelo STF em 2018. O novo aparato legal basicamente derruba restrições referentes à natureza da atividade para a prática da terceirização. Tais restrições podem ter assegurado uma tendência de aumento nas terceirizações decorrentes das facilidades oriundas das tecnologias já mencionadas.

De fato, em outros países, principalmente os mais desenvolvidos, há estudos reportando a difusão desse processo desde os anos 90. Boa parte dos estudos analisa um caso extremo de terceirização onde a parte terceirizada é realizada em outro país, gerando preocupações sobre seus possíveis efeitos no mercado de trabalho do país de referência. No entanto Goos et al. (2014) reportam que essa vertente da terceirização (*offshoring*) teve um impacto bem mais limitado nas transformações observadas no mercado de trabalho do que a substituição de tarefas de acordo com seu grau de rotineirização

Em 2020 porém o home-office passou a dominar o debate por consequência das restrições impostas pela pandemia do Covid19. O estudo seminal de Dingle e Neiman (2020) propõe um método para estimar o potencial de teletrabalho e o aplica para diversos países. O Brasil teria a 45ª posição em potencial de teletrabalho numa lista de 86 países, e a 3ª posição nos 12 países da América Latina incluídos na amostra.

Góes et al. (2020) aprofunda essa análise para o caso brasileiro e estima que o teletrabalho poderia vir a ser implementado em 20,8 milhões de postos de trabalho no Brasil. Os mesmos autores estimam por outro lado que em maio de 2020, 8,7 milhões de pessoas de fato exerciam o teletrabalho. Ou seja, haveria ainda muito espaço para uma tendência de crescimento do teletrabalho no Brasil.

Recomendações

O futuro do trabalho e da remuneração do trabalho é indissociável do crescimento econômico. Por um lado, sem crescimento, mais trabalho só pode ser alcançado com queda na produtividade, o que não favorece uma maior remuneração do trabalho. Por outro lado, um crescimento sistemático da remuneração do trabalho só pode ser alcançado com um concomitante crescimento sistemático da produtividade, que sem crescimento econômico requer reduções no número de postos de trabalho

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

disponíveis. Ao final a renda do conjunto dos trabalhadores é uma fração da renda nacional. Assim, a despeito de possíveis e desejáveis melhorias na distribuição funcional da renda, crescimentos sistemáticos numa (renda do trabalho) requer inexoravelmente o crescimento da outra (renda nacional).

Buscar crescimento na produtividade e da remuneração do trabalho com crescimento na disponibilidade de postos de trabalho requer crescimento econômico a uma taxa igual à soma desses dois crescimentos. Num país como o Brasil em que a população economicamente ativa ainda deve crescer a 1,5% ao ano ao longo da próxima década um crescimento na remuneração média do trabalho de 2,5% ao ano requer que a renda nacional cresça a 4,0% ao ano, se a distribuição funcional da renda permanecer inalterada. Portanto, crescimento econômico é preciso.

Conforme buscamos demonstrar ao longo de todo esse documento, embora crescer seja preciso, nada garante que crescimento se traduza necessariamente numa maior disponibilidade de postos de trabalho e de maiores remunerações. Precisamos de legislação trabalhista e da política de trabalho e renda - LPTR - exatamente porque essa conversão não é automática. A missão da LPTR é certamente desafiadora. Deve, por um lado, promover o crescimento econômico e, por outro, assegurar, de forma sustentável, que o crescimento econômico se traduza numa maior oferta de melhores trabalhos com melhores remunerações.

O foco desse documento é na busca de uma LPTR atenta a essas duas missões. Embora seja inegável que exista algum conflito entre esses dois objetivos e que compromissos inevitavelmente precisam ser negociados, boa parte desses conflitos podem ser evitados quando o desenho da LPTR reconhece que os agentes, sejam trabalhadores sejam empresas, respondem a incentivos. Conforme procuramos demonstrar, a pouca atenção dada a resposta a incentivos no desenho da LPTR no Brasil tem levado a conflitos entre a promoção do crescimento econômico e a promoção de mais e melhores postos de trabalho que poderiam ser facilmente evitados. A garantia de incentivos adequados é um componente essencial a qualquer política pública, em particular na área de trabalho e renda. A desatenção a esse fator é a principal razão pela qual a LPTR brasileira precisa de revisão.

Conforme largamente reconhecido, e sucintamente demonstrado nesse documento, o mundo do trabalho no Brasil está repleto de deficiências: elevado grau de informalidade, rotatividade, subemprego e desemprego, acompanhados por níveis produtividade e remuneração abaixo do que poderíamos ter alcançado caso nosso padrão de crescimento econômico fosse similar ao dos demais países de renda média. Nesse documento delineamos cinco estratégias complementares direcionadas a tornar a nossa LPTR promotora de crescimento econômico com maior geração de postos de trabalho de melhor qualidade e com melhor remuneração. Na maioria dos casos utilizamos nossas próprias deficiências como ativos, na medida em que é superando cada uma delas que alcançamos mais e melhores postos de trabalho.

- I. A primeira estratégia proposta visa enfrentar a informalidade. No Brasil quase metade dos postos de trabalho são classificados como informais, com boa parte desses postos podendo ter maior produtividade caso fossem formais. Um dos fatores que reconhecidamente promove a informalidade é a incidência de impostos e contribuições dos empregadores com nenhum ou baixo benefício vinculado aos trabalhadores que ocupam esses postos de trabalho. Exemplos são o salário-educação e a contribuição patronal para o Sistema S e a previdência pública. Por conseguinte, nossa primeira proposta consiste em buscar promover a formalização e maior produtividade e remuneração do trabalho via uma redução nesses impostos e contribuições sociais, focada em trabalhadores com baixa remuneração. Mas não só os empregadores precisam ser incentivados a formalizarem as relações como seus trabalhadores. Também os trabalhadores precisam ser incentivados a preferirem relações formais de trabalho. A existência de uma cunha

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

entre o custo do trabalho para a empresa e o que é efetivamente recebido pelo trabalhador, gera um incentivo para que esta cunha seja negociada entre trabalhadores e empresa, com cada parte se apropriando de uma parcela correspondente a seu poder de barganha, evitando a formalização. O objetivo desta proposta é formalizar esta relação.

O Brasil já conta com programas dessa natureza. São programas como o Salário Família e o Abono Salarial que beneficiam os empregados com carteira de baixa remuneração. Como os trabalhadores só recebem esses benefícios se formais, eles representam um incentivo ao trabalho formal. O desenho atual desses programas é muito menos eficaz do que poderia ser e as mudanças propostas visam ajustar os incentivos para que se tornem mais custo-efetivos. Três componentes da proposta merecem ser lembrados. Em primeiro lugar, tornar o Abono Salarial acessível também aos novos entrantes no mundo do trabalho formal, pois atualmente só têm acesso ao benefício os trabalhadores que já estiveram no setor formal por ao menos cinco anos. Em segundo lugar, propomos modificar a forma de pagamento do Abono Salarial, que deveria deixar de ser pago anualmente e passar a ser pago mensalmente. Dessa forma, fica mais claro o incentivo que representa ao trabalho formal. E por fim unificar o Abono Salarial e o Salário Família de forma a tornar o conjunto dos benefícios mais visível para o trabalhador e daí um incentivo mais eficaz ao trabalho formal.

- II. No Brasil, mesmo quando restringimos a atenção ao segmento formal, ao longo do intervalo de apenas um ano, mais de 50% dos trabalhadores se desligam do trabalho que ocupavam. A evidência disponível aponta que a experiência do trabalhador num dado posto de trabalho promove ganhos de produtividade. Por esse motivo, não é surpreendente que todos os estudos apontam nossa elevada taxa de rotatividade dentre os fatores responsáveis pelo lento crescimento da produtividade do trabalho no Brasil. Como o crescimento dos diversos setores não ocorre de forma pari-passo e a alocação de trabalhadores a postos de trabalho ocorre num ambiente com informação incompleta e assimétrica é natural e desejável que desligamentos ocorram com certa frequência. Esses desligamentos são importantes inclusive para elevar a eficiência e produtividade da economia. São os desligamentos em excesso que preocupam e reduzem desnecessariamente a produtividade e daí a remuneração do trabalho. Eliminar o excesso de rotatividade brasileiro é certamente uma das formas de promover melhores postos de trabalho, mais produtivos e com maior remuneração.

Como discutido na seção C, na lista de causas da excessiva rotatividade brasileira, diversos aspectos da própria LPTR brasileira figuram proeminentemente. Inclui-se nessa lista o desenho do Seguro Desemprego, a apropriação da multa do FGTS pelo empregado e a falta de liquidez e baixa remuneração financeira do FGTS. Todos esses dispositivos da LPTR brasileira representam benefícios que o trabalhador só tem acesso em caso de desligamento. A proposta apresentada nesse documento consiste em manter todos esses benefícios, mas desvinculá-los o máximo possível de um desligamento. O objetivo é transformar os generosos benefícios que hoje só tem acesso os que se desligam, e por isso incentivam desligamentos, em benefícios a trabalhadores que continuam ocupados e dessa forma se tornarem incentivos a relações de trabalho mais duradouras.

- III. Maior foco na certificação de competências adquiridas na prática é uma das propostas desse documento. Muitos trabalhadores vêm desempenhando a mesma ocupação por décadas e, apesar de terem desenvolvido valiosas competências durante esse período, recebem pouco reconhecimento. A certificação dessas competências é particularmente importante para os trabalhadores mais pobres, na medida em que ao valorizar o capital humano desses trabalhadores promove maior empregabilidade e remuneração. Além disso, a certificação serve como uma etapa pre-qualificação, na medida em que serve como uma avaliação diagnóstica permitindo adequar a qualificação a ser oferecida às efetivas necessidades do trabalhador. A certificação é, no entanto, apenas um primeiro passo em qualquer política de qualificação profissional.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A política de qualificação certamente precisa ir além da certificação, em particular no Brasil, onde a escolaridade da população adulta é reconhecidamente baixa e precisa ser complementada. É indiscutível que o País precisa de uma ousada política de contínua qualificação de sua força de trabalho, particularmente focada nos trabalhadores mais pobres. A questão pouco observada no desenho dos programas implementados nas últimas décadas é que o que influencia a produtividade e a remuneração do trabalho não é a formação em si e sim o emprego das competências adquiridas pelo trabalhador em suas atividades produtivas. Os programas atuais sofrem tanto de elevada taxa de evasão (uma fração significativa dos que iniciam não concluem a formação e dessa forma não alcançam a certificação) quanto do fato que muitos dos que concluem acabam encontrando trabalho em outra ocupação onde não utilizam as competências adquiridas. Com vistas a superar essas duas deficiências esse documento propõe que o direito à formação seja garantido a todos, em particular aos desempregados. Mas que esse direito seja exercido apenas quando esse trabalhador tiver uma oferta de trabalho e o conteúdo da formação, a ser subsidiada com recursos públicos, seja definido em conjunto por trabalhador e empregador. Mais concretamente se propõe que todo trabalhador que tenha baixa remuneração ou que tenha tido baixa remuneração em seu último trabalho ou esteja entrando pela primeira vez no mundo do trabalho receba cupons anuais que lhe garanta alguma qualificação profissional gratuita todo ano, com duração mínima garantida, cujo conteúdo, no entanto, deve ser definido em conjunto pelo trabalhador e seu atual ou futuro empregador.

- IV. Numa economia moderna onde setores e empresas crescem e retrocedem a taxas diferenciadas, a realocação constante de uma parcela da força de trabalho é inevitável. Essa realocação deve ocorrer de forma rápida e ao mesmo tempo bem informada: a cada posto de trabalho deve ser alocado o trabalhador mais adequado; e cada trabalhador deve ser alocado ao posto de trabalho que mais lhe convém, dentre os que por ele se interessam. Alocações rápidas levam a uma baixa taxa de desemprego friccional; alocações bem informadas levam a relações de trabalho mais produtivas e duradouras. Devido à presença de externalidades e imperfeições de mercado, o ideal de alocações rápidas e bem informadas não ocorre sem uma política pública de intermediação de mão de obra. Por conseguinte, esse documento reconhece a necessidade da participação pública na intermediação de mão de obra, mas ressalta que não parece haver justificativa para que a oferta subsidiada de serviços de intermediação seja um monopólio estatal. Ao contrário, dada a necessidade de rapidez na seleção e encaminhamento de trabalhadores para as vagas disponíveis, a oferta privada de serviços públicos subsidiados pode se mostrar até mais eficaz e adequado que a oferta estatal. Nesse documento propõe-se que a intervenção pública se concentre em três aspectos da provisão de serviços de intermediação de mão de obra: (i) subsidiar a provisão desses serviços, que poderão, no entanto, ser oferecidos tanto por provedores públicos como privados; (ii) disponibilizar de forma rápida informações governamentais sobre trabalhadores buscando trabalho e vagas disponíveis e (iii) regular a oferta desses serviços, sejam públicos ou privados, em particular, com vistas a preservar a privacidade dos envolvidos e combater qualquer forma de discriminação.

- V. Conforme ressaltado na seção G, o Brasil já conta com programas abrangentes de transferência de renda à população em idade ativa. Como é típico da legislação e das políticas de trabalho e renda brasileiras, os programas de transferências existentes nunca foram pensados como um sistema integrado de proteção. Embora, individualmente, cada um tenha sua racionalidade, há sobreposições e lacunas que precisam ser corrigidas. Nesse documento propomos a completa integração dos programas existentes (Bolsa Família, FGTS, Seguro Desemprego, Abono Salarial e Salário Família entre outros), além da criação de ao menos um programa adicional dirigido aos microempreendedores individuais - MEIs.

O objetivo da integração é, por um lado, incentivar o engajamento em atividades produtivas formais, e por outro assegurar uma renda mínima mais estável a todos. Com vistas a assegurar que

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

aqueles que mais precisam recebam maior atenção, a proposta de integração envolve o fortalecimento dos critérios e mecanismos de focalização. Com o objetivo de estimular relações de trabalho mais duradouras e produtivas o desenho proposto procura modificar o desenho do Seguro-Desemprego e do FGTS retirando nuances que possam incentivar uma maior rotatividade.

O incentivo ao engajamento em atividades produtivas formais (inclusão produtiva) é promovido por quatro dispositivos: (i) maior generosidade do retorno garantido ao Bolsa Família, (ii) ampliação da cobertura e unificação do Abono Salarial e Salário Família, (iii) conversão do benefício do Abono Salarial de anual para mensal (o que deve servir para tornar mais evidente que se trata de um incentivo ao trabalho para trabalhadores de baixa renda) e (iv) redução apenas parcial no valor dos benefícios devido a aumentos na renda dos beneficiários. Assim, a renda somada aos benefícios cresce com a renda do trabalhador, não retirando, dessa forma, os incentivos que o trabalhador possa ter para aumentar sua renda.

Para promover maior estabilidade de renda, a proposta contempla a formação de uma poupança individual precaucionária no estilo do FGTS, combinando os recursos do FGTS e Seguro-Desemprego. Essa poupança procura aprimorar o FGTS em três aspectos. Em primeiro lugar, no caso dos trabalhadores mais vulneráveis, é complementada com recursos públicos. Em segundo lugar, cobre tanto os empregados formais como os microempreendedores individuais – MEIs. Por fim, tem liquidez e rendimentos mais generosos que os que caracterizam o atual FGTS.

Em conjunto essas cinco propostas buscam promover crescimento econômico com expansão na disponibilidade de postos de trabalho de boa qualidade e que ofereçam uma melhor remuneração, em particular para os trabalhadores mais pobres. A estratégia empregada, embora envolva a adoção de algumas novas ações¹⁹, se baseia preponderantemente no aperfeiçoamento da LPTR existente: procuramos demonstrar que a legislação trabalhista, a rede de proteção social (formada por programas como o FGTS, Seguro Desemprego, Abono Salarial e Salário Família) e as políticas ativas de trabalho e renda (como os serviços de intermediação e qualificação de mão de obra) existentes quando devidamente redesenhadas, levando em consideração adequadamente os incentivos, têm todo o necessário potencial para serem eficazes na redução da informalidade, rotatividade e desemprego e daí a promoção da expansão na ocupação, produtividade e remuneração.

Por fim, indicamos na seção H que os benefícios potenciais dessas propostas não devem ser abalados pelas transformações recentes no mundo do trabalho advindas do progresso tecnológico. Em muitos casos, o novo cenário que se projeta reforça a necessidade de mudanças da nossa LPTR nas linhas que discutimos nesse documento.

Referência bibliográfica

ALMLUND, M. et al. (2011). Personality psychology and economics. In: HANUSHEK, E. A.; MACHIN, S.; WOESSMAN, L. (Ed). **Handbook of the Economics of Education**, v. 4, p. 1-181.

ARROW, K. J. (1962). The economic implications of learning by doing. **The Review of Economic Studies**, v. 29, n. 3, p. 155-173, jun. 1962.

AUTOR, D. H.; LEVY, F.; MURNANE, R. J. (2003). The Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 118, n. 4, p. 1279–1333, 1 nov. 2003.

AUTOR, D. H. (2015). Polanyi's Paradox and the Shape of Employment. Growth Federal Reserve Bank of Kansas City: Economic Policy Proceedings, **Reevaluating Labor Market Dynamics**, p. 129–177.

¹⁹ Em conjunto essas novas ações devem elevar o custo da LPTR em quase R\$70 bilhões ao ano. Nesse documento, embora tenhamos procurado demonstrar que essas ações têm relações custo-efetividade muito favoráveis, nenhuma tentativa foi realizada para identificar qual poderia ser o rearranjo fiscal que as tornaria factível.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ALMEIDA, R. K.; PACK, T. (2018). **Skills and jobs : an agenda for youth**. Washington, D.C.: World Bank Group.

BARBOSA FILHO, F.H.; PORTO, R.; LIBERATO, D. Pronatec Bolsa-Formação: Uma Avaliação Inicial sobre Reinserção no Mercado de Trabalho Formal. Anais do XLIII Encontro Nacional de Economia – ANPEC. Foz do Iguaçu – PR, 2016.

BAUMGARTNER, E. (2017) Desoneração da Folha Salarial e seu Efeito sobre o Mercado de Trabalho no Brasil, Dissertação de Mestrado, Departamento de Economia, Universidade de São Paulo.

Bernal, R., Meléndez, M., Eslava, M. e Pinzón, A. (2017): Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the 2012 Colombian Tax Reform, *Economía, Lacea*, 18: 41-74.

BLOOM, N. et al. (2014a). The new empirical economics of management. **Journal of the European Economic Association**, v. 12, n. 4, p. 835-876.

BLOOM, N. et al. (2014b). The distinct Effects of Information Technology and Communication Technology on Firm Organization. **Management Sciences**, v. 60, n. 12, p. 2859-2885.

BLOOM, N.; SADUN, R.; VAN-REENEN, J. (2016). Management as a technology? [Working Paper N° 22327]. **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, MA.

BONELLI, R.; VELLOSO, F.; e PINHEIRO, A. C. – organizadores – (2017) Anatomia da Produtividade no Brasil. IBRE, Rio de Janeiro.

BROWN, A. (2015): Can hiring subsidies benefit the unemployed? IZA World of Labor 2015: 163

BUREAU OF LABOR STATISTICS – BLS (2012). **International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing**. Disponível em: <<https://www.bls.gov/fls/data.htm>>. Acesso em: set. 2019.

BUSO, M.; FAZIO, M. V.; LEVY, S. (2012) (In)formal and (un)productive: the productivity costs of excessive informality in Mexico. IDB Working Paper series n. 341.

CAMPOS, A. G (2017). **Justiça do trabalho e produtividade no Brasil: checando hipóteses dos anos 1990 e 2000** [Texto para Discussão N° 2330]. Rio de Janeiro: Ipea.

CAMPOS, A. et al. (2018). Instituições Trabalhistas e Produtividade do Trabalho: uma análise do caso brasileiro. In: de NEGRI, J.; ARAÚJO, B. C.; BARCELETE, R. **Desafios do Desenvolvimento: Artigos de Apoio**. Brasil: IPEA.

CARD, D.; KLUVE, J.; e WEBER, A. (2017) What Works ? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations. **Journal of European Economic Association**, v.16, n.3 p. 894–931.

CARVALHO, C. C.; CORBI, R.; NARITA, R. (2018). Unintended consequences of unemployment insurance: Evidence from stricter eligibility criteria in Brazil. **Economics Letters**, v. 162, p. 157-161.

CREPON, B.; e VAN den BERG, G. (2016) Active Labor Market Policies. **The Annual Review of Economics** v.8, p. 521-546.

CRUCES, G.; GALIANI, S.; KIDYBA, S. (2010). Payroll Taxes, Wages and Employment: Identification Through Policy Changes. **Labour Economics**, v. 17, n. 4, p. 743-749.

Da ROCHA, L.; CORSEUIL, C. H.; PERO, V. (2020) Turnover, learning by doing, and the dynamics of productivity in Brazil. **Economia**, (no prelo)

Dallava, C.C. (2014): Impactos da Desoneração da Folha de Pagamentos sobre o Nível de Emprego no Mercado de Trabalho Brasileiro: Um Estudo com Base nos Dados da RAIS, Dissertação de Mestrado, Fundação Getúlio Vargas, Escola de Economia, São Paulo.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

De NEGRI, F.; CAVALCANTE, R. – organizadores - (2015) *Produtividade no Brasil: desempenho e determinantes*. IPEA, Brasília.

de PAULA, A.; SCHEINKMAN, J. A. (2011). The informal sector: An equilibrium model and some empirical evidence. **Review of Income and Wealth**, v. 57, n. S1 p. S8–S26.

DEMING, D.J. (2017). The Growing Importance of Social Skills in the Labor Market. **Quarterly Journal of Economics**, v. 132, n. 4, p. 1593-1640.

DEMING, D.J.; NORAY, K. (2018). STEM Careers and the Changing Skill Content of Work [Working Paper N° 25065]. **National Bureau of Economic Research**, Cambridge, MA.

DINGEL, J. I.; NEIMAN, B. How many jobs can be done at home? Cambridge, United States: NBER, 2020. (Working Paper, n. 26948).

DUNNE, T.; FOSTER, L.; HALTIWANGER, J.; e TROSKE, K. (2004) Wage and Productivity Dispersion in United States Manufacturing: The role of computer investment. **Journal of Labor Economics**, v. 22, n. 2; p. 397-429.

FEENSTRA, R. C.; INKLAAR, R.; TIMMER, M. P. (2015). The Next Generation of the Penn World Table. **American Economic Review**, v. 105, n. 10, p. 3150-3182.

FERNANDES, R.; GREMAUD, A.P.; NARITA, R.T. (2004). **Estrutura Tributária e Formalização da Economia: Simulando Diferentes Alternativas para o Brasil** [Mimeo]. Brasília: ESAF.

FERNANDEZ, C.; VILLAR, L. (2017). The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia. **Economía**, v. 18, n. 1, p. 125-155.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS – FGV (2012). **Custo do Trabalho no Brasil: Proposta de uma Nova Metodologia de Mensuração**. São Paulo: Centro de Microeconomia Aplicada (C-Micro).

FREY, C. B.; OSBORNE, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? **Technological Forecasting and Social Change**, v. 114, p. 254–280.

GARCIA, F., SACHSIDA, A. e CARVALHO, A.X.Y. (2018): Impacto da Desoneração da Folha de Pagamento sobre o Emprego: Novas Evidências, Texto para Discussão 2357, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília.

GARICANO, L. (2000). Hierarchies and the Organization of Knowledge in Production. **Journal of Political Economy**, v. 108, n. 5, p. 874-904.

GÓES, G.; MARTINS, F. e SENA, J.A. (2020) Teletrabalho na pandemia: efetivo vs potencial. **Carta de Conjuntura**, n. 48, 3º tri de 2020

GONZAGA, G.; PINTO, R. C. (2014). Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista. In: BONELLI, R.; VELOSO, F. (Orgs.). **Panorama do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Ibre.

GOOS, M.; MANNING, A. (2007). Lousy and Lovely Jobs: The Rising Polarization of Work in Britain. **The Review of Economics and Statistics**, v. 89, n. 1, p. 118-133.

GRUBER, J. (1997). The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile. **Journal of Labor Economics**, v. 15, p. S72-S101.

HAANWINCKEL, D.; SOARES, R. (2021): Workforce Composition, Productivity, and Labor Regulations in a Compensating Differentials Theory of Informality, **Review of Economic Studies** (no prelo).

HALLAK NETO, J.; NAMIR, K.; KOZOVITS, L. (2012). Setor e emprego informal no Brasil: análise dos resultados da nova série do sistema de contas nacionais – 2000/7. **Economia e Sociedade**, v. 21, n. 1, ano 44, abr. 2012.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

IPEA (2020) **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e análise**. n. 68, abr. 2020. Brasil: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea)

KUGLER, A. e KUGLER, M. (2009): Labor Market Effects of Payroll Taxes in Developing Countries: Evidence from Colombia, *Economic Development and Cultural Change*, 335-358.

MACIENTE, A. N. (2016). A composição do emprego sob a ótica das competências e habilidades ocupacionais. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e análise**. n. 60, p. 33–43, abr. 2016. Brasil: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

MACIENTE, A. N. (2019). Tecnologias Digitais, Habilidades Ocupacionais e Emprego Formal no Brasil entre 2003 e 2017. **Boletim Mercado de Trabalho – Conjuntura e análise**. n. 66, p. 115–129, abr. 2019. Brasil: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea).

MCKINSEY GLOBAL INSTITUTE. (2017). **A future that works: automation, employment, and productivity**. San Francisco, California: McKinsey Global Institute.

NOGUEIRA, M. O. (2019) **Um Pirilampo no Porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade das pequenas empresas e da informalidade no Brasil**. 2. ed., revista e ampliada. Brasília: IPEA.

OCDE (2015) *Employment Outlook 2015*, OCDE, Paris.

O'CONNELL, S.; MATION, L.; BASTOS, J.; e DUTZ, M. (2017) Can Business Input Improve the Effectiveness of Worker Training? Evidence from Brazil's *Pronatec-MDIC*. [Policy Research Working Paper Series](#) 8155, The World Bank.

ORAIR, R. e GOBETTI, S. (2018). Reforma Tributária: Princípios Norteadores e Propostas para o Debate, in De Negri, J. A., Araújo, B. e Bacelette, R. (orgs.), *Desafios da Nação: Artigos de Apoio*, v.2, cap. 17., Ipea.

PORTELA SOUZA, A., et al. (2015). **Vocational Education and Training in Brazil: Knowledge Sharing Forum on Development Experiences: Comparative Experiences of Korea and Latin America and the Caribbean**, Inter-American Development Bank.

PERRY, G. et al. (2007). **Informality: Exit or exclusion**. Washington, D.C: The World Bank.

PINTO, R. C. (2015). **Three essays on labor market regulations and turnover**. Tese de Doutorado, Departamento de Economia, PUC-Rio

SHERER, C. (2015): Payroll Tax Reduction in Brazil: Effects on Employment and Wages, Working Paper 602, International Institute of Social Studies.

SOUZA, K.B., CARDOSO, D.F. E DOMINGUES, E.P. (2016): Medidas Recentes de Desoneração Tributária no Brasil: Uma Análise de Equilíbrio Geral Computável, *Revista Brasileira de Economia*, 70: 99-125.

ULYSSEA, G. (2010): Regulation of entry, labor market institutions and the informal sector, *Journal of Development Economics*, 91: 87-99.

ULYSSEA, G. (2013). **Informalidade e desempenho econômico: Um análise dos impactos micro e macroeconômicos de políticas para a formalização** (No. 1900). Texto para Discussão, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

ULYSSEA, G. (2018). Firms, Informality, and Development: Theory and Evidence from Brazil. **American Economic Review**, v. 108, n. 8, p. 2015-47.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ANEXO 2 - Grupo de Estudo Temático de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica

Ives Gandra Martins Filho
Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça
Alexandre de Souza Agra Belmonte
Douglas Alencar Rodrigues
Bento Herculano Duarte Neto
João Bosco Pinto Lara
Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento
André Araújo Molina
Rodrigo Dias da Fonseca
José Eduardo Duarte Saad
Antônio das Dores Pereira da Silva

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

I) INTRODUÇÃO E OBJETIVOS

O Grupo de Estudo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica (GET) constitui subgrupo de trabalho do Grupo de Altos Estudos do Trabalho (GAET), instituído pela Portaria nº 1001, de 4 de setembro de 2019, do Secretário Especial de Previdência e Trabalho, com o objetivo de “avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas”, cabendo especificamente ao subgrupo a elaboração de estudos e textos visando: “a) simplificação e desburocratização de normas legais; b) segurança jurídica; c) redução da judicialização” (art. 3º, II).

Reconheceu-se aos 4 subgrupos do GAET (Economia e Trabalho, Direito do Trabalho e Segurança Jurídica, Trabalho e Previdência, e Liberdade Sindical), “abordar outros temas que avaliem como relevantes em suas atividades e no relatório final” (art. 3º, § 1º), a par de ter este subgrupo realizado conversas especialmente com o subgrupo de Liberdade Sindical, coordenado pelo Prof. Helio Zylberstajn, em face das matérias conexas a ambos.

O Grupo de Estudo de Direito e Segurança Jurídica (GET), tendo como coordenador o Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, do TST, e como coordenadora adjunta a Dra. Ana Luíza Fischer Teixeira de Souza Mendonça, Juíza do Trabalho do TRT da 3ª Região, contou com a participação ativa de todos os seus integrantes: Ministros Alexandre Agra Belmonte e Douglas Alencar Rodrigues, do TST, Desembargadores Sônia Aparecida Costa Mascaro Nascimento, João Bosco Pinto Lara e Bento Herculano Duarte Neto, dos TRTs da 2ª, 3ª e 21ª Regiões, respectivamente, Juizes do Trabalho Rodrigo Dias da Fonseca e André Araújo Molina, dos TRTs da 18ª e 23ª Regiões, respectivamente, e do Prof. José Eduardo Duarte Saad, advogado trabalhista. O Dr. Antônio das Dores Pereira Silva, assessor legislativo, só pode estar na reunião de abertura dos trabalhos do grupo, em face dos compromissos coincidentes no Senado Federal.

II) METODOLOGIA E REUNIÕES

O GET-GAET realizou ao todo 5 reuniões presenciais, nos dias 5 e 23 de setembro, 1º, 14 e 28 de outubro, no gabinete do Ministro Ives Gandra no Tribunal Superior do Trabalho, debatendo de forma profunda, democrática e objetiva as questões trazidas por seus integrantes, chegando à produção de relatórios, textos legislativos com suas respectivas justificativas.

A metodologia que, na 1ª reunião, decidiu-se adotar, após debates sobre os objetivos e temas de maior relevância para se encontrar soluções que modernizem a legislação laboral brasileira e tragam segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, foi a de:

a) ouvir as entidades de classe representativas de juizes, advogados e procuradores, sobre contribuições que teriam para o debate em torno do aperfeiçoamento do ordenamento jurídico trabalhista;

b) receber, no prazo de 15 dias, propostas de alterações legislativas, com as respectivas exposições de motivos, por parte dos integrantes do grupo, de modo a que pudessemos não apenas discutir temas, mas chegar a soluções concretas para os problemas detectados;

c) não adotar a praxe judiciária de registro de votos vencidos, de forma a dinamizar os trabalhos e simplificar os relatórios, dada a natureza mais acadêmica e administrativa do grupo, sabendo-se que os textos produzidos seriam fruto de consenso na maioria dos casos, mas com

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

conclusões divergentes em muitos outros, quer no que se refere à inclusão ou exclusão de matérias, quer quanto à redação final dos textos.

Oficiadas as entidades de classe **ANAMATRA** (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), **COLEPRECOR** (Colégio dos Presidentes e Corregedores da Justiça do Trabalho), **ABMT** (Associação Brasileira dos Magistrados do Trabalho), **ABRAT** (Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas) e **ANPT** (Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho), com convite para oferecerem suas aportações ao debate, **apenas as 3 primeiras remeteram suas sugestões e críticas**. Também **entidades sindicais**, tendo tido notícia da criação do grupo e de seus objetivos, procuraram-nos, trazendo sugestões, como foi o caso do **Fórum Nacional dos Trabalhadores**, entidade que congrega as Confederações Obreiras.

Além das contribuições escritas recebidas, o coordenador do grupo participou, no dia 11 de outubro, de **reunião do grupo de Liberdade Sindical**, em São Paulo, e os demais membros do grupo participaram, também em São Paulo, de **reuniões na UGT e na FIESP**, nos dias 17 e 18 de outubro, ouvindo as sugestões e críticas dos setores patronais e obreiro sobre a reforma trabalhista de 2017 e sobre o que esperavam da nova reforma.

Foi constituído também um **grupo de whatsapp** do GET, para troca de textos, ideias e impressões, ajudando a consolidar entendimentos e esclarecer dúvidas.

III) PREMISSAS E OPÇÕES

Já desde a 1ª reunião, realizada no mesmo dia e logo após a instalação do GAET no edifício do Ministério da Economia que comporta a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, e tendo em vista as diretrizes traçadas pelo Secretário **Rogério Marinho** e enfatizadas pelo Secretário **Bruno Dalcolmo**, com a presença de todos os integrantes dos diversos subgrupos, o GET de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica teve claras as seguintes **premissas** para o desenvolvimento de seus trabalhos:

a) necessidade de realizar a **sintonia fina** da **reforma trabalhista de 2017**, cuja MP 808/17, que seria a contribuição do Senado Federal para a questão laboral, não chegou a ser apreciada pela Câmara dos Deputados, de modo a não deixar fios soltos e corrigir eventuais distorções, aprofundando também em temas apenas esboçados e levando a cabo a **reforma sindical**, apenas começada com o fim da contribuição sindical obrigatória;

b) reconhecimento da necessidade de **esclarecer melhor** determinadas questões disciplinadas pela reforma trabalhista de 2017, em face das **controvérsias judiciais** surgidas após sua aplicação concreta;

c) não está dentro do escopo do grupo promover uma ampla reforma da CLT, quer em seus princípios, quer em seus procedimentos, mas completar o trabalho iniciado em 2016, de **simplicificação, racionalização e desburocratização das relações laborais e da forma de solução dos conflitos que geram**, ofertando maior segurança jurídica para todos os atores sociais nessa seara.

Durante as discussões e debates realizados pelo grupo, como também da análise das sugestões ofertadas pelas entidades que enviaram suas contribuições, foi possível perceber os núcleos básicos tanto das divergências quanto dos consensos que se formaram, o que se pode aplicar, sem sombra de dúvidas, aos **confrontos dialéticos** no seio do Judiciário Trabalhista:

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

a) há um **consenso** em torno dos **fins** a serem alcançados pela legislação trabalhista e pelo processo judicial do trabalho, no sentido de se promover uma **adequada proteção ao trabalhador**, a par de uma **justiça social equilibrada e célere**, que propicie justos salários aos trabalhadores e justa retribuição às empresas (CLT, art. 766);

b) as **divergências** dizem respeito fundamentalmente aos **meios** para se atingir tais fins, segundo o **grau de intervencionismo estatal no domínio econômico** sustentado pelas diferentes correntes de pensamento, que vai de um **protecionismo exacerbado do trabalhador**, com praticamente todas as normas protetivas sendo consideradas indisponíveis, passíveis apenas de ampliação por negociação coletiva ou decisões judiciais, e sendo monopólio estatal a solução dos conflitos trabalhistas, até uma **visão liberal**, que prestigia as formas alternativas de composição dos conflitos individuais e coletivos do trabalho e confere ampla autonomia negocial coletiva, a par de simplificar o processo trabalhista ao máximo, em homenagem à celeridade e eficácia de suas soluções.

No fundo, como bem resumido por **Jean Tirole**, Prêmio Nobel de Economia de 2014, em seu *“Economics for the Common Good”*, no qual trata das reformas trabalhistas em efervescência na Europa ocidental, o dilema está entre o que chamou de *“job protection”* e *“job security”*: o que as reformas trabalhistas de França, Alemanha, Itália, Espanha e Portugal tiveram em conta foi que o **excesso de proteção desprotege o trabalhador** e que a promoção da empregabilidade é a segurança dos empregos vem da **flexibilização da legislação laboral**, no que se convencionou chamar de *“flexisecurity”*.

Assim, a **opção fundamental** do grupo, em que pese as divergências tópicas, foi a de promover a **segurança pela simplificação e flexibilização** das regras legais trabalhistas e do processo do trabalho.

IV) RESULTADOS PRÁTICOS E PROPOSTAS

Nesse diapasão, produziram-se **textos legislativos** a serem apreciados pelo governo e eventual e oportunamente remetidos ao Congresso Nacional, que abrangem mudanças em 3 níveis:

a) uma **proposta de emenda constitucional** em relação às mudanças mais profundas, cujos princípios e diretrizes se encontram ancorados na Constituição Federal;

b) um **projeto de lei** incluindo todos acréscimos e **alterações da CLT** e da legislação trabalhista correlata, que não dependeriam de PEC ou que regulamentaria seus dispositivos; e

c) um **projeto de lei** alternativo e/ou concomitante, instituidor de um **novo regime trabalhista**, mais simples e desburocratizado, centrado nos direitos constitucionais e na negociação coletiva, semelhante, mas com maior abrangência, àquele que o governo vem chamando de “carteira verde & amarela” (sugestão esta apenas dos coordenadores do grupo).

A **PEC** (Proposta de Emenda Constitucional) formulada pelo **GET-GAET** acabou adentrando parcialmente na seara do Grupo de Liberdade Sindical, mas em sintonia com a visão por ele sustentada, de **ampla liberdade sindical, tanto horizontal quanto vertical**, de modo a se

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

adotar no país a **Convenção 87 da OIT**, passando do regime de unicidade sindical para o de **pluralismo sindical**.

O **GAET-GET** não quis se furtar a também oferecer textos e opções que solvessem as questões básicas emergentes de uma mudança tão significativa de nosso modelo sindical brasileiro, referentes à representatividade sindical e à fonte de custeio dos sindicatos, naturalmente sem retornar ao modelo anterior, de contribuição sindical obrigatória de toda a categoria.

Assim, sob o prisma da **liberdade sindical ampla**, a PEC proposta pelo grupo lastreia-se nas seguintes diretrizes:

a) adoção dos **termos do art. 2º da Convenção 87 da OIT** como marco definatório da liberdade sindical a ser vivenciada no Brasil;

b) **não** utilização da noção de **categoria** ou de **sistema confederativo** para a conceituação de sindicatos, admitindo-se a organização de sindicatos por **empresa** ou **setor produtivo**, o que não descarta de plano, em face da ampla liberdade organizativa, aqueles conceitos;

c) a **representatividade básica dos sindicatos será de seus associados**, o que estimulará a filiação, mas admitir-se-á, em negociação coletiva, a abrangência dos trabalhadores que desejarem gozar dos benefícios de determinada norma coletiva que lhes seja mais favorável, obtida por determinado sindicato, mediante o desconto de **taxa negocial**, limitada a um dia de salário, o que se mostra justo, diante do esforço negocial sindical;

d) o instituto da **substituição processual** do trabalhador pelo sindicato passa a ser tratado expressamente na Constituição, limitado aos **associados** do sindicato, mas também com possibilidade de adesão de novos trabalhadores no curso do processo, visando estimular a filiação sindical, especialmente dos trabalhadores empregados, de modo a evitar que litiguem contra o empregador no curso da relação empregatícia.

Outra questão tormentosa incluída na PEC pelo grupo foi a relativa à **extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho**. A par de ser tal poder exceção quase única do Brasil no Direito Comparado, tal objetivo já havia sido almejado com a **Emenda Constitucional nº 45/04**, da Reforma do Judiciário, quando exigiu, para a instauração de instância, o **comum acordo** das partes em conflito, transformando o poder normativo em juízo arbitral.

No entanto, a Justiça do Trabalho, refratária a tal extinção, interpretou o comando constitucional como apenas como instituidor de um **pressuposto processual adicional** para instauração da instância coletiva, criando a noção de **comum acordo tácito**, quando não arguida a preliminar pelo Suscitado em dissídio coletivo. No entanto, a forma de exercício desse poder normativo pela Justiça do Trabalho, com **imposição de condições de trabalho e remuneração** que têm atualmente **extrapolado a capacidade de assimilação pelas empresas**, quer em face da ampliação da vigência das sentenças normativas, quer pela manutenção de cláusulas preteritamente negociadas e atualmente impostas como históricas ou pré-existentes, recomenda que se explicite melhor o **caráter arbitral** da atuação da Justiça do Trabalho nos conflitos coletivos.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Assim, mais do que a Justiça do Trabalho, seus **magistrados e órgãos judicantes concretos**, com maior experiência de composição de conflitos coletivos, passam a ser alternativa à negociação coletiva frustrada, como **arbitragem coletiva pública**, quando eleita pelas partes em dissídio.

Finalmente, em relação à **PEC**, tratou-se de concentrar na Justiça do Trabalho a **cobrança das contribuições previdenciárias**, quer oriundas de suas decisões, quer não, otimizando e concentrando o processo de cobrança numa única jurisdição.

Quanto ao **projeto de lei** relativos aos acréscimos e alterações na **CLT**, **algumas** de suas principais **inovações**, que visam a atingir os objetivos de simplificação, racionalização, desburocratização e segurança jurídica, são as seguintes:

1) exclusão do conceito de empregado o prestador de serviços com a mediação de **plataformas digitais**, questão atualíssima e que, pelas decisões escoteiras de reconhecimento de vínculo, têm o potencial de acabar com tal modalidade organizativa do trabalho humano, desatendendo às necessidades de milhões de trabalhadores;

2) regras mais claras sobre o instituto da prescrição e seus marcos iniciais;

3) melhor definição do conceito de turnos ininterruptos de revezamento, de acordo com sua natureza, de modo a evitar toda a celeuma existente, que acaba por ampliar seu arcabouço protetivo para situações não previstas constitucional ou legalmente;

4) responsabilização do empregado, quando treinado e equipado, pelo uso do **equipamento de proteção individual**, em caso de acidente de trabalho por falta do seu uso;

5) previsão do teste de gravidez pré-dispensa da trabalhadora mulher, como forma de garantia efetiva do emprego, não se considerando dispensa arbitrária o término do contrato por prazo determinado, de experiência, temporário ou intermitente;

6) limitar os casos de responsabilidade objetiva do empregador em casos de acidente de trabalho às **hipóteses previstas na CLT de atividades de risco**;

7) melhor conceituação e parametrização do que seja **trabalhador autônomo**;

8) melhor disciplinamento das questões relativas à desconsideração da personalidade jurídica;

9) aperfeiçoamento das normas legais relativas ao trabalho intermitente;

10) presunção de consentimento e consolidação das alterações contratuais no prazo decadencial de **5 anos**;

11) substituição processual limitada aos associados do sindicato substituto;

12) possibilidade de dispensa da audiência inaugural nas reclamações contra entes da **administração pública direta**;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

13) possibilidade de **quitação geral** nos acordos extrajudiciais, não podendo o juiz homologar parcialmente o ajuste, retirando a cláusula;

14) instituição do **incidente de configuração de grupo econômico**, como forma de melhor propiciar a defesa de empresa executada a título de integrante de grupo econômico;

15) instituição da **multa de 10%** ao executado que não pagar em 5 dias as **verbas rescisórias**;

16) regulação do **seguro garantia** em execução trabalhista;

17) disciplinamento da **execução concentrada** em vara do trabalho ou juízo de execução, como forma de garantir a sobrevivência da entidade executada e a satisfação adequada dos créditos judiciais reconhecidos;

18) **racionalização dos processos no TST**, terminando com o juízo de admissibilidade prévio dos embargos e com o incidente de recursos repetitivos, simplificando a tramitação do agravo de instrumento e do recurso de revista, despidendo-o da jurisprudência defensiva que dificultava sua análise, e aperfeiçoando a sistemática do critério de transcendência para o recurso de revista;

19) parametrização da **jurisprudência pacificada** para efeito de **vinculação** dos órgãos judicantes;

20) regulamentação mais condizente com a realidade atual das **horas extras** e as exceções à sua prestação, inclusive no caso da jornada de trabalho de determinadas categorias, como é o caso dos bancários;

21) disciplinamento mais detalhado dos **intervalos intra e interjornadas**;

22) utilização do **salário básico** do trabalhador, sem quaisquer acréscimos, como parâmetro não apenas do **adicional de periculosidade**, mas também do de **insalubridade**, na esteira da decisão do STF sobre não poder o salário mínimo ser base de cálculo do referido adicional;

23) reformular alguns parâmetros para fixação da indenização por **danos extrapatrimoniais**, utilizando o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social ao invés do salário do trabalhador, a par de incluir a vida como um dos bens tutelados;

24) possibilidade de labor de **empregada gestante** em **atividades insalubres em grau mínimo ou médio**, desde que atestado a sua não afetação pelas condições insalubres, como forma de proteger o mercado de trabalho da mulher em atividades tipicamente insalubres, como são as de trabalho em hospitais;

25) aperfeiçoamento da conceituação de **parcelas salariais e indenizatórias**, dirimindo controvérsias existentes;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

- 26) mais amplo disciplinamento da parcela **gorjeta** como ganho do trabalhador;
- 27) regras mais claras sobre o instituto do **aviso prévio**, que dirimam questões existentes;
- 28) **anulação de cláusula de acordo ou convenção coletiva** somente poderá se dar pelo controle concentrado de ação anulatória da cláusula e não pela via difusa e incidental das reclamações trabalhistas;
- 29) revisão das normas relativas às **comissões de conciliação prévia**, de modo a revitalizá-las;
- 30) estabelecer com maior detalhamento os **poderes do juiz** na condução do processo;
- 31) remeter aos regimentos internos dos tribunais o disciplinamento do processo de confecção de **súmulas** de jurisprudência pacificada dos tribunais, com a especificação das circunstâncias fáticas e jurídicas que determinaram a sua instituição;
- 32) melhor definição da **competência territorial** das varas do trabalho para efeito de recepção de reclamações trabalhistas e a **exceção** à sua competência;
- 33) utilização do **IPCA-e** como fator de correção monetária dos créditos judiciais trabalhistas;
- 34) aplicação das leis trabalhistas novas aos **contratos vigentes**.

Como se percebe do rol acima elencado, a título apenas exemplificativo, uma vez que um total de **110 dispositivos** (considerados para tanto artigos, parágrafos, incisos e alíneas) foram **acrescentados** à CLT, **180 dispositivos** foram **alterados**, e **40 dispositivos** foram **revogados**, o trabalho foi árduo, as sugestões variadíssimas e os resultados alvissareiros.

Convém destacar o **equilíbrio das propostas**, na medida em que, a par de **aproveitar muito do que constou da MP 808/17**, editada pelo governo em atenção às sugestões do Senado Federal para melhor calibragem da reforma trabalhista (como, por exemplo, as questões do parâmetro do RGPS para os danos morais, as regras sobre gorjetas e trabalho intermitente), também acolheu **sugestões** das entidades que as apresentaram, como a **mitigação do art. 702**, referente à sumulação no âmbito dos tribunais, uma vez que a regra atual tem dificultado inclusive a adequação da jurisprudência sumulada aos termos da reforma promovida pela Lei 13.467/17.

Ademais, não se pode falar que as propostas sejam de redução de direitos dos trabalhadores, uma vez que se buscou adequar a legislação à necessidade de uma **proteção mais efetiva do trabalhador**, pela flexibilização das normas laborais, aproveitando inclusive para, seguindo as sinalizações de nossa Suprema Corte, estabelecer o **IPCA-e** como fator de **correção monetária**, o **salário básico** como base de cálculo do **adicional de insalubridade**, reconhecer a **responsabilidade objetiva** do empregador nos casos de acidente de trabalho em **atividades de risco**, garantir melhor os direitos do trabalhador no **trabalho intermitente** e na percepção de gorjetas.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Em suma, o presente relatório vai acompanhado, como **anexos**, das **propostas legislativas** concretas formuladas pelo GAET-GET, incluindo uma PEC e dois projetos de lei, com o que o Grupo tem por concluída a primeira etapa de seu trabalho, de realização de análise dos problemas ainda existentes quanto à legislação trabalhista e sua aplicação por empresas e tribunais e proposição de soluções, com o oferecimento de textos legislativos concretos, que ajudem a modernizar, racionalizar e simplificar nosso ordenamento jurídico trabalhista, a bem da segurança jurídica e da maior empregabilidade de trabalhadores e prosperidade dos empreendimentos empresariais.

O que iluminou os trabalhos do grupo foram, desenganadamente, os **princípios básicos da Doutrina Social Cristã**, buscando conjugar especialmente, reconhecendo que têm sido olvidados na composição dos conflitos laborais, os **princípios da proteção e da subsidiariedade**, no sentido de que, cabendo às entidades menores a promoção de seus interesses, como é o caso dos sindicatos e empresas, a intervenção do Estado, na condição de legislador ou juiz só se dá no momento em que tais entidades menores não consigam promovê-lo adequadamente.

Nesse sentido, o **excesso de intervencionismo estatal** sufoca a iniciativa privada e não permite o desenvolvimento natural das entidades sindicais, ao não respeitar suas decisões e atuação, conforme reconhecido pelo próprio Supremo Tribunal Federal no precedente do RE 590.415-SC (Rel. Min. **Roberto Barroso**, julgado em 30/04/15).

Ademais, pelo **princípio da solidariedade**, as relações trabalhistas **não são vistas como luta de classes**, mas como **empreendimento comum de empregados e empregadores**, sendo o seu sucesso e a continuidade do empreendimento ganho de todos.

Aproveito a conclusão do relatório para louvar todos e cada um dos membros do grupo, pelo empenho, engajamento, competência, desprendimento e fidalguia na apresentação de tão consistentes propostas, com debates fortes, mas enaltecendo a inteligência e capacidade de compreensão dos limites que o presente grupo tem, de objetivos e tempo de sua consecução. Agradecimento especial à Dr^a **Ana Luiza Fischer Teixeira de Souza Mendonça**, pelo árduo trabalho de conjugação em textos únicos, das diferentes propostas e acompanhamento de todas as reuniões alterando, acrescentando e corrigindo os textos que, ao final, constituem a contribuição do Grupo de Direito do Trabalho e Segurança Jurídica do GAET para a modernização de nossa legislação trabalhista.

Brasília, 1º de novembro de 2019

Ives Gandra da Silva Martins Filho
Ministro do TST e Coordenador do GAET-GET

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

**GRUPO DE ESTUDO DE DIREITO DO TRABALHO E SEGURANÇA JURÍDICA – GET
GRUPO DE ALTOS ESTUDOS DO TRABALHO – GAET
SECRETARIA ESPECIAL DE PREVIDÊNCIA E TRABALHOMINISTÉRIO DA
ECONOMIA**

PROPOSTAS DE EMENDAS CONSTITUCIONAIS

1) PLURALISMO SINDICAL

PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL

Promove alterações no art. 8º e 114 da Constituição, para permitir o pluralismo sindical na representação de trabalhadores e empregadores e substituir o poder normativo da Justiça do Trabalho pelo juízo arbitral coletivo público.

Art. 1º O art. 8º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 8º. (...):

I – Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia ou interferência do Estado, organizações sindicais de sua escolha, por segmento produtivo ou por empresa;
(NR)

II – A negociação coletiva de condições de remuneração e trabalho poderá ser realizada com mais de uma entidade sindical, conforme a filiação dos

trabalhadores e empresas a diferentes sindicatos (NR);

III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos de seus associados e daqueles que, em conflitos coletivos, venham a aderir à norma coletiva instituída, mediante desconto de taxa negocial coletiva limitada a um dia de salário, da qual estarão isentos os associados; (NR)

IV – a substituição processual do sindicato em dissídios individuais é limitada aos seus associados, podendo beneficiar-se da decisão judicial que vier a ser proferida os trabalhadores que se associarem ao sindicato durante a tramitação do processo, antes da execução da sentença; (NR)

(...)

Art. 2º O art. 114 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação de seus §§ 2º e 3º:

“Art. 114. (...) (...)

§ 2º. *Poderão as partes, em conflito coletivo de trabalho, eleger magistrado ou órgão colegiado de Tribunal do Trabalho como árbitro, submetendo-lhe a demanda nos termos e condições da lei de arbitragem.*

§ 3º. *Nos casos de greve em serviços essenciais, caberá à Justiça do Trabalho tão somente apreciar sua legalidade e adotar as medidas judiciais cabíveis para que sejam respeitados os percentuais mínimos de trabalhadores em atividade, para o atendimento às necessidades inadiáveis da população.*

Art. 3º Esta emenda constitucional entrará em vigor 90 dias da data de sua promulgação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A Convenção 87 da OIT, sobre liberdade sindical, firmada em 1948, ratificada por 108 dos 164 países membros da organização, não foi endossada pelo Brasil, em face de nossas Cartas Políticas de 1946, 1967 e 1988 adotarem o princípio da unicidade sindical,

admitindo um único sindicato em dada base territorial para representar a categoria profissional ou econômica.

Tal modelo de representação sindical já se exauriu de há muito, tendo criado no Brasil um sindicalismo acomodado na carta sindical e na contribuição sindical e não representativo das aspirações das categorias profissional e econômica que deveriam defender.

Daí a necessidade urgente de mudar o modelo sindical brasileiro, reforma já iniciada ao derrubar um dos dois pilares, que era a contribuição sindical obrigatória, pela Lei 13.467/17, referendada por nossa Suprema Corte.

O outro pilar, da unicidade sindical, é o objeto principal da presente proposta de emenda constitucional, que adota o modelo da Convenção 87 da OIT, a par de estabelecer critérios de representatividade sindical em regime concorrencial.

Assim, o inciso I do art. 8º da Constituição reproduz em parte o art. 2º da Convenção 87 da OIT, fundindo os comandos dos atuais incisos I e II, acrescido apenas do reconhecimento de sindicato por empresa, novidade que facilitaria notavelmente a negociação coletiva no caso de empresas de grande porte.

O novo inciso II estabelece o regime sindical concorrencial e o inciso III limita o instrumento normativo aos associados e àqueles que, vislumbrando os benefícios de determinado acordo ou convenção coletivos, aderem aos seus termos, mediante pagamento de taxa negocial coletiva, da qual ficam isentos os associados. Nesse regime, as empresas podem negociar com quaisquer sindicatos que tenham empregados associados, acabando por prevalecer os que maior número de associados tenham, ou maior adesão aos termos dos instrumentos coletivos por eles negociados.

No que concerne à representação sindical e respectiva fonte de receita, se, por um lado, a voluntariedade da contribuição sindical reduziu substancialmente a principal fonte de recursos para o sindicato, por outro, a proposta de nova redação do inciso III e IV do art. 8º propicia um incremento de filiação aos sindicatos, com a respectiva arrecadação de mensalidades, com a limitação da substituição processual em dissídios individuais aos associados do sindicato.

O inciso III do art. 8º segue na esteira do antigo Precedente Normativo 74 do TST, que admitia desconto assistencial a favor do sindicato, em negociações coletivas, para efeito de ressarcimento dos gastos levados a cabo por ocasião da campanha salarial

promovida, mas sempre sujeito à não oposição do empregado, manifestada perante a empresa e não perante o sindicato. Aqui seria a adesão do empregado aos termos do acordo ou convenção que geraria o desconto.

Em suma, a proposta faz com que os sindicatos representem essencialmente seus empregados e os trabalhadores que assim o desejarem espontaneamente, propiciando a seleção natural dos sindicatos que melhor souberem negociar e oferecer serviços a seus filiados e trabalhadores em geral, sem as noções anteriores de categorial ou a estrutura sindical vertical do sistema confederativo.

Quanto ao Poder Normativo da Justiça do Trabalho, a intenção do constituinte derivado de 2004 foi o de dar-lhe fim, tornando o juízo dos tribunais trabalhistas em dissídios coletivos como arbitral, já que exigiu o comum acordo para a instauração de instância. No entanto, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, refratária a essa extinção de seu poder normativo, interpretou o comando do § 2º do art. 114 da CF como de exigência apenas de um novo pressuposto de constituição válida do processo, passando a admitir o comum acordo tácito.

Ainda pende de exame, pelo STF, ADI que atacou a norma constitucional de 2004, porém sem que se lhe tivesse concedido liminar suspendendo-a. No entanto, muitos são os dissídios coletivos que chegam ao TST, sem comum acordo, em face da resistência de TRTs de aceitar a nova realidade, implantada há mais de 15 anos em nosso país.

Daí a conveniência de deixar ainda mais claro na Constituição que as formas de composição dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil serão, como na quase absoluta totalidade dos países, a conciliação, mediação e arbitragem, pública ou privada, não porém, a imposição da vontade judicial estatal através de um poder normativo que vem desestimulando a negociação coletiva e impondo condições não mais suportáveis pelos setores produtivos do país.

Com a admissão da arbitragem coletiva pública, poder-se-á aproveitar o arcabouço e experiência existentes no âmbito da Justiça do Trabalho, para que os atores sociais, conhecedores dos tribunais e magistrados que melhor compõem dissídios coletivos, elejam-nos como seus árbitros, solucionando melhor e mais rapidamente os conflitos coletivos em sociedade.

2) CARTEIRA VERDE E AMARELA/EMPREGO LEGAL

PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL

Promove alterações no art. 7º da Constituição, para acrescentar o direito dos trabalhadores a eleger regimes trabalhistas simplificados, a ter reconhecida sua autonomia da vontade, e a recorrer a instâncias conciliatórias.

Art. 1º O art. 7º da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho *e da ampla autonomia coletiva dos atores sociais;*

XXXV – reconhecimento da autonomia do trabalhador e da manifestação individual de vontade, na forma e nos limites da lei;

XXXVI – regime trabalhista simplificado, facultativo ao trabalhador, com direitos e obrigações definidos em lei específica;

XXXVII - instâncias conciliatórias, e mediação e arbitragem, voltadas à pacificação social dos conflitos individuais e coletivos, nos termos da lei.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXIX, XXX, XXXI, XXXIII, XXXV, XXXVI e XXXVII, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das

obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVII, bem como a sua integração à previdência social.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A presente proposta aperfeiçoa a estrutura constitucional que possibilitará a instituição de regimes trabalhistas diferenciados ou alternativos ao regime celetista, desde que respeitados todos os direitos do trabalhador consagrados no art.7º da própria Constituição Federal.

Para tanto, propõe-se incluir expressamente, entre os direitos do trabalhador, a eleição de regime trabalhista simplificado e o respeito à sua manifestação individual de vontade, na forma e limites da lei. Permite-se, com isso, que o trabalhador tenha voz no estabelecimento das regras que regerão sua própria vida e seja o juiz do que é melhor para si diante de cada situação concreta, observados os limites constitucionais de indisponibilidade.

Em sintonia com essa proposta, acrescenta-se também, como direito constitucional do trabalhador, o recurso a instâncias conciliatórias já consagradas por lei ordinária, tais como, a arbitragem (Lei nº 9.307/96), as Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958/00) e jurisdição voluntária (Lei nº 13.467/17).

Trata-se de mecanismos que pressupõem a solução direta dos conflitos pelas partes interessadas, sem intervenção ou com intervenção mínima do Poder Judiciário. Além de estimular a redução da judicialização, prestigia-se, uma vez mais, a autonomia da vontade e a livre manifestação individual.

3) OUTRAS ALTERAÇÕES

PROPOSTA DE EMENDA CONSTITUCIONAL

Promove alterações no art. 114 da Constituição, para ampliar a competência material da Justiça do Trabalho em matéria previdenciária.

Art. 1º O inc. VIII do art. 114 da Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 114 (...):

(...)

VIII – a execução das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais.” (NR)

Art. 2º Acresce-se o § 4º ao art. 114 da Constituição Federal: “Art. 114.

(...)

(...)

§ 4º Quando as contribuições sociais previstas no inc. VIII decorrerem de decisões e acordos judiciais a execução deverá ocorrer de ofício nos próprios autos.

Art. 3º As ações em tramitação na Justiça Comum Federal quando da promulgação desta Emenda não sofrerão deslocamento de competência.

Art. 4º Esta emenda constitucional entrará em vigor em 90 dias contados da data de sua promulgação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Não se justifica uma duplicidade de competência em questão previdenciária, tratando-se de idêntica matéria. Ademais, a Justiça do Trabalho possui maior

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

capilaridade e menor congestionamento que a Justiça Comum Federal, o que implicará uma maior efetividade e, por consequência, uma maior arrecadação em favor da Fazenda Pública, combatendo-se eficazmente a sonegação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

PROPOSTA DE ALTERAÇÕES NA CLT E EM OUTRAS LEIS

1) DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 (CLT)

PROJETO DE LEI

Acresce e altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei 5.452/43), para modernizar as relações de trabalho e racionalizar o processo do trabalho.

Art. 1º O Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar acrescido dos seguintes dispositivos:

“Art. 2º (...)

(...)

§4º. Excetuados os casos de fraude, não caracterizam grupo econômico os contratos de franquia, de facção e as parcerias.”

“Art. 3º (...)

(...)

§2º Não constitui vínculo empregatício o trabalho prestado entre trabalhador e aplicativos informáticos de economia compartilhada.”

“Art. 4º(...)

(...)

§3º. Computar-se-á no tempo de serviço do trabalhador, uma vez aperfeiçoado o contrato de trabalho de qualquer espécie, o tempo dispendido em treinamento ou formação.”

“Art. 10-A: (...)

(...)

§2º Nas hipóteses de condenação subsidiária, o redirecionamento da execução contra os sócios do devedor principal, observado o procedimento previsto no art. 855-A desta Consolidação, pressupõe o esgotamento dos meios de execução contra o devedor subsidiário.”

“Art. 11. (...)(...)

§ 4º O cômputo do prazo prescricional tem início a partir da violação do direito ou, nos acidentes do trabalho típicos ou decorrentes de doenças ocupacionais, da ciência dos efeitos.

§ 5º Deverá o juiz declarar de ofício a prescrição, após oitiva da parte interessada, salvo se este fizer prova de fato impeditivo, interruptivo ou suspensivo.”

“Art. 11-B. Ocorre a prescrição da pretensão executiva, declarável de ofício ou mediante provocação da parte interessada, nos casos em que o credor não promover o andamento do processo nos dois anos seguintes ao trânsito em julgado da decisão judicial condenatória.

Parágrafo único. Aplica-se a regra prevista no *caput* também aos casos em que a inércia se verificar nos dois anos seguintes à formação do título executivo extrajudicial a que se refere o art. 876 da CLT.”

“Art.58 (...)

(...)

§ 3º A participação do empregado em cursos de treinamento ou de ensino à distância, disponibilizados pela empresa, fora da jornada de trabalho normal, não será computada na

sua duração, por não ser tempo à disposição do empregador, salvo se for expressamente obrigatória sua participação para o exercício das atividades contratuais.”

“Art. 58-B - Considera-se trabalho em turno ininterrupto de revezamento aquele realizado em empresa que opere ininterruptamente e que submeta o empregado a turnos de revezamento com alternância periódica de jornada diurna e noturna, em período inferior a 3 (três) meses, de modo a afetar o seu ciclo biológico regular.”

“Art. 59-C – A supressão de horas extraordinárias não gera direito a indenização, garantido o direito à integração respectiva do período de prestação nas parcelas do contrato.”

“Art. 137 - (...) (...)

§ 4º O pagamento das férias ocorrer fora do prazo previsto no art. 145 será computado em dobro e calculado sobre o número de dias de atraso, observado o limite máximo do salário mensal devido, com o adicional de que trata o art. 7º, XVII, da CF.”

“Art. 166 (...)

§ 1º. Compete à empresa fornecer treinamento e orientação quanto ao efetivo e correto uso dos equipamentos de proteção individual.

§ 2º. A recusa injustificada do empregado quanto ao uso dos equipamentos de proteção individual, desde que atendida a exigência do § 1º, isenta o empregador de qualquer obrigação reparatória na ocorrência de acidente de trabalho.”

“Art. 168 (...)

(...)

§ 8º. O exame médico a que se refere o § 1º, alínea “a”, deste artigo deverá contemplar teste de gravidez da empregada, como forma de proteção à garantia de emprego da gestante.

§9º Caso a empregada opte por não realizar o exame previsto no parágrafo 8º, o empregador ficará desobrigado de eventual reintegração no emprego ou de indenização do período correspondente.”

“Art. 193-A. Os quadros de descrição e caracterização de atividades insalubres ou perigosas, a que se referem os artigos 190 e 193, *caput*, elaborados pela autoridade competente do Poder Executivo, são de observância obrigatória e constituem rol exaustivo de hipóteses.”

“Art. 318 (...)

Parágrafo único: Não se aplica ao contrato de trabalho do professor o disposto no artigo 66 desta Consolidação.”

“Art. 391- A (...)

(...)

§2º Aplica-se, no que couber, para aferição da garantia de emprego da gestante o disposto no artigo 165 da CLT.

§3º A garantia de emprego contra dispensa arbitrária, a que se refere o *caput*, não se aplica aos casos de contrato por prazo determinado, de experiência, de trabalho temporário e de trabalho intermitente.

§4º Havendo confirmação do estado de gravidez a que se refere o *caput*, realizada nos moldes do §8º do art. 168 desta Consolidação, caberá ao empregador a pronta reintegração da empregada nas mesmas condições antes contratadas, observadas outras normas de proteção à maternidade, sendo que a recusa da gestante desonerará o empregador do pagamento do período de estabilidade.

§5º Em caso de reconsideração do ato de dispensa e reintegração da empregada serão compensados os valores eventualmente pagos.”

“Art. 394-B. Verificada a ocorrência de gravidez em período coincidente com a vigência do contrato de trabalho ou durante o aviso prévio, cumprido ou indenizado, o direito à reintegração, com seus efeitos pecuniários, será devido a partir do instante em que formalmente comunicado o empregador.

§ 1º. A comunicação a que se refere o caput desse artigo deverá ocorrer na vigência do período da estabilidade assegurada à trabalhadora gestante, sob pena de extinção da estabilidade e sem prejuízo dos direitos assegurados na legislação previdenciária.

§ 2º. Apenas será devida indenização substitutiva da garantia de que trata este artigo na hipótese de não admissão da reintegração pelo empregador ou se for verificada a absoluta impossibilidade de retomada do contrato, por culpa do empregador.

§ 3º. A ocorrência de gravidez antes ou durante a vigência de contrato de trabalho celebrado em caráter experimental não afeta o termo final previsto, não gerando obrigações adicionais ao empregador além das legalmente previstas e/ou contratualmente fixadas.”

“Art. 442. (...)

(§ único passa a 1º)

§2º. A prestação de serviços com o suporte de plataforma digital para seleção de clientes não configura vínculo empregatício entre o prestador de serviços e o operador da plataforma.”

“Art. 442-B.(...)(...)

§ 1 º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no *caput*.

§ 2 º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3 º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3 º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do *caput*, não possuirão a qualidade de empregado prevista o art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício.

§ 7 º O disposto no *caput* se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada a negócio da empresa contratante.

§ 8º A declaração de nulidade do contrato de prestação de serviços, formalizado ou não por pessoa física ou jurídica, alcança todas as suas cláusulas.

§ 9º Reconhecido judicialmente o vínculo de emprego o juiz fixará o salário que o prestador de serviços perceberia com se tivesse contratado originalmente como empregado, observando o seguinte, sucessivamente:

I – a remuneração proposta por escrito ao prestador de serviços quando de sua contratação, se admitido fosse como empregado;

II – a remuneração paga ao empregado admitido na empresa para o exercício das mesmas funções, observadas as disposições do art. 461;

III – o salário normativo ou de ingresso ou o piso salarial fixado em Acordo Coletivo de Trabalho, Convenção Coletiva de Trabalho ou sentença normativa, ou o salário profissional fixado por lei.

IV – o salário igual ao do empregado que, na mesma empresa, fizer serviço equivalente ou do que for habitualmente pago para serviço semelhante, desde que o tempo de serviço não seja superior a quatro anos.

§10 - As diferenças entre o salário fixado na forma do parágrafo anterior e os valores efetivamente recebidos pelo prestador de serviços serão corrigidas pelos mesmos índices fixados para correção dos débitos trabalhistas, até a data da atualização dos cálculos e compensados com no valor total recebido a título de parcelas trabalhistas deferidas na sentença.

§11 - Realizada a compensação o saldo remanescente em favor de quaisquer das partes, constituirá o título judicial a ser executado, observado, em sendo o devedor o empregado, o disposto no § 4º do artigo 791-A.

§12 - Transitada em julgado a decisão que reconhecer a relação de emprego o juiz enviará à Receita Federal cópia da sentença e de sua liquidação para, se for o caso, eventuais retificações das declarações de imposto de renda à vista do vínculo de emprego nela reconhecido.”

”Art. 444 - (...)

§ 1º. Os deveres de probidade e boa-fé serão observados por empregadores e trabalhadores, tanto na formação, quanto na execução e extinção dos contratos de trabalho, bem como nas fases pré e pós-contratuais.”

§ 2º. ”

“Art. 449-A. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, aplicar-se-á o disposto no art. 50 do Código Civil, observado o art. 10-A desta Consolidação.

Parágrafo único. Também autoriza a desconsideração da personalidade jurídica a dissolução irregular da empresa.”

“Art. 452-B. As verbas rescisórias e o aviso prévio serão calculados com base na média dos valores recebidos pelo empregado no curso do contrato de trabalho intermitente.”

“Art. 452-C. No contrato de trabalho intermitente, o empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e retidas do empregado, além do depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.”

“Art. 453 (...)

(...)

§ 2º O ato de concessão de benefício de aposentadoria, à exceção da aposentadoria por invalidez, extingue o contrato de trabalho a partir da data em que o empregador for comunicado do ato pelo empregado ou pelo órgão previdenciário.

§ 3º A extinção do contrato de trabalho na forma do parágrafo segundo isenta o empregador do pagamento do aviso prévio e da metade do adicional a que se refere o § 1º, do art. 18 da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.”

“Art. 455 - (...)

§ 1º. O contrato de empreitada de construção civil não enseja qualquer responsabilidade nas obrigações trabalhistas do dono da obra contraídas pelo empreiteiro, salvo se aquele for uma empresa construtora ou incorporadora.

§ 2º. ”

“Art. 468 (...)

(...)

§3º Presumem-se consentidas e consolidadas as alterações das condições contratuais se o empregado a elas não se opuser no prazo decadencial de cinco anos.”

“Art. 491-A. A projeção do contrato de trabalho, pela concessão do aviso prévio indenizado, tem efeitos limitados às vantagens econômicas obtidas no período de pré-aviso.

Parágrafo Único. No caso de concessão de auxílio-doença no curso do aviso prévio só se concretizam os efeitos da dispensa depois de expirado o benefício previdenciário.”

“Art. 514-A. Nas demandas judiciais em dissídios individuais, o sindicato poderá atuar como substituto processual apenas dos trabalhadores a ele associados.”

“Art. 651 - A competência das *Varas do Trabalho* é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.(NR)

(...)

§ 4º - Ressalvados os casos de fraude e os previstos no art.2º, I a III, da Lei nº 7.064/1982, aplicar-se-á a lei material do pavilhão, legal ou decorrente de acordos e convenções coletivas, para as relações de marinha mercante em que o trabalho se dá predominantemente em águas internacionais.

§ 5º - Ajuizada no Brasil a reclamação trabalhista, caberá ao empregador provar, por meio dos documentos hábeis formalmente traduzidos, e à sua custa, o teor das normas aplicáveis.”

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:

a) conciliar e julgar:

(...)

VI - os dissídios decorrentes de contratos de trabalho não empregatícios, em que o trabalhador execute pessoalmente os serviços, observadas as normas legais incidentes.”

“Art. 652. Compete às Varas do Trabalho:(...)

a) (...)

VI – as execuções fiscais decorrentes da aplicação de multas de natureza administrativa relacionadas às infrações à legislação do trabalho.

VII - as execuções fiscais decorrentes do não recolhimento ou do recolhimento insuficiente do FGTS.”

“Art. 790. (...)

§5º A prova de alteração do estado relativo à insuficiência de recursos para a concessão ou revogação da gratuidade de justiça compete à parte que a arguir.”

“Art. 793-D.

(...)

§ 1º. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos;

§ 2º Após a coleta da prova oral, deverá o juiz, caso haja fundada dúvida acerca da veracidade das informações prestadas ou omissão não escusável sobre pontos essenciais do litígio, facultar às testemunhas ouvidas a apresentação de esclarecimentos, antes de proferir a sentença na qual aplicará a sanção prevista no caput desse artigo.”

“Art. 831 (...)

§ 1º. No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

§ 2º. Em caso de litisconsórcio, a conciliação abrangerá exclusivamente o litisconsorte acordante, não se estendendo qualquer responsabilidade àquele que não haja expressamente assentido com o acordo.”

“Art. 840 (...)

(...)

§ 4º Salvo nos casos especificados em lei, é vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, condenar em quantidade superior ao valor líquido de cada pedido ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

§ 5º Na substituição processual e nas ações civis públicas é dispensável a indicação do valor dos pedidos.”(NR)

“Art. 841. (...) (...)

§ 4º. Nas ações propostas em face dos entes da Administração Pública Direta, autarquias e fundações públicas, o Juiz poderá dispensar a designação de audiência, exceto quando se verificar a necessidade de esclarecimentos de fatos ou se evidenciar a possibilidade de conciliação.

§ 5º. Na hipótese do § 4º, não designada audiência, a parte reclamada deverá ser citada para, no prazo de 20 (vinte) dias, apresentar defesa escrita, mediante inserção no respectivo processo eletrônico, acompanhada dos documentos que a instruem.

§ 6º. Não designada a audiência a que se refere o § 4º, terá o reclamante o prazo mínimo de 5 (cinco) dias para se manifestar sobre a contestação e documentos, facultada às partes a apresentação de razões finais por escrito em 5 (cinco) dias, após o encerramento da instrução processual.”

“Art. 852-B.

(...)

§ 3º Aplica-se ao rito sumaríssimo o § 4º do art. 840 desta Consolidação.”

“Art. 855-D.

(...)

§ 1º As partes poderão estabelecer no acordo a quitação geral do contrato de trabalho ou salvar alguma parcela ou valor.

§ 2º Caberá ao juiz homologar, ou não, o acordo em sua integralidade, não podendo retirar cláusula nele inserida e ajustada entre as partes.”

“CAPITULO III-B DO INCIDENTE DE FORMAÇÃO DE GRUPO ECONÔMICO

“Art.855-F. O incidente de formação de grupo econômico, cabível em todas as fases do processo de conhecimento, no cumprimento de sentença e na execução fundada em título executivo extrajudicial, é dispensado se a vinculação for requerida na petição inicial, hipótese em que serão desde logo citados os respectivos componentes;

§ 1º Instaurado ulteriormente o incidente, os componentes do grupo serão citados para manifestação e requerimento das provas cabíveis no prazo de 15 (quinze) dias. Concluída a instrução, se necessária, o incidente será resolvido por decisão interlocutória;

§ 2º Da decisão interlocutória que acolher ou rejeitar o incidente:

I - na fase de cognição, não cabe recurso de imediato, na forma do § 1º do art. 893 desta consolidação;

II - na fase de execução, cabe agravo de petição, independentemente de garantia do juízo;

III - cabe agravo interno se proferida pelo relator em incidente instaurado originariamente no Tribunal.”

“Art. 872.

§1º. (remunerando o parágrafo único cujo texto fica mantido)

§2º. As obrigações líquidas, certas e exigíveis constantes dos instrumentos de convenções e acordos coletivos terão força de título executivo extrajudicial.

§3º Ao propor a execução, incumbe ao exequente instruir a petição inicial com o demonstrativo do débito atualizado até a data da propositura da ação.”

“Art. 880-B. Havendo condenação em verbas rescisórias, assim declaradas expressamente no título executivo judicial, o executado terá o prazo de 05 (dias) para efetuar o pagamento respectivo, sob pena de multa de 10% (dez por cento) incidente exclusivamente sobre tais parcelas.”

“Art. 882. (.....)

(...)

§ 1o. A aceitação do seguro garantia judicial para execução trabalhista observará os requisitos, procedimentos e efeitos previstos nos §§ 12, II, 13, 15, 18 e 20 do art.899 desta Consolidação;

§ 2o. O valor segurado deverá ser igual ao montante original do débito executado com os encargos e os acréscimos legais, inclusive honorários advocatícios, assistenciais e periciais, devidamente atualizado pelos índices legais aplicáveis aos débitos trabalhistas na data da realização do depósito, acrescido de, no mínimo, 30%;

§ 3o. Ao receber a apólice, deverá o juízo conferir a sua validade mediante cotejo com o registro constante do sítio eletrônico da SUSEP;

§ 4o. Considerar-se-á garantido o juízo somente quando o valor da apólice satisfizer os requisitos previstos neste artigo;

§ 5o. A apresentação de apólice sem a observância dos requisitos previstos no art. 899, desta consolidação, implicará o não conhecimento de eventuais embargos opostos e a determinação de penhora livre de bens.”

“Art. 882 (...)

§2º.- A responsabilidade do executado pela correção monetária e juros de mora incidentessobre o débito exequendo cessa com o depósito judicial ou pagamento do valor da execução.”

“SEÇÃO V-A DA EXECUÇÃO CONCENTRADA

Art. 892-A - A execução concentrada constitui incentivo à satisfação escalonada, e meio adequado de garantir, de forma equânime, o pagamento do passivo trabalhista junto aos devedores e, assim, permitir a sobrevivência das entidades de prática desportiva e das entidades beneficentes, de ensino e demais sem fins lucrativos, que tenham várias execuções contra elas em curso na Justiça do Trabalho.

Art. 892-B Os Tribunais Regionais do Trabalho poderão instaurar o Regime Centralizado de Execução para as entidades mencionadas no art. 892-B, estabelecendo, conforme plano aprovado pela Presidência, para pagamento mensal aos credores, em percentual correspondente a 30% da receita líquida, para distribuição igualitária entre os credores, sem preferência, no prazo de 5 anos, prorrogável a critério da Presidência do TRT, cabendo ao executado quitar a sobra de uma só vez, uma vez esgotado o prazo;

Art. 892-C Em petição dirigida à Presidência do TRT, em que comprovará a impossibilidade de pagamento total das dívidas, o interessado arrolará mediante planilha os créditos devidos nos vários processos, bem como apresentará, se assim for determinado, garantia por meio de bens ou seguro, neste caso, devendo diligenciar a renovação;

Art. 892-D Os processos não arrolados no plano original, com dívidas liquidadas posteriormente, serão encaminhados ao juízo da execução concentrada, ingressando no rateio a partir de então, observado o limite percentual estabelecido no art. 892-B.”

“Art. 894. (...) (...)

§ 5º Às decisões reiteradas da Seção Especializada em Dissídios Individuais em embargos, tomadas por maioria de 2/3 (dois terços) de seus membros em pelo menos 5 (cinco) sessões, com relatores distintos, poderá ser conferido efeito vinculante para a Corte e demais instâncias da Justiça do Trabalho.

§ 6º Poderá a Seção Especializada em Dissídios Individuais, por proposta de algum de seus membros, em face da relevância da matéria ou do elevado número de recursos existentes na Corte a respeito, afetar o julgamento dos embargos ao Tribunal Pleno, desde que aprovada por proposta da maioria simples de seus membros, facultado, nesse caso, o ingresso de terceiros e a realização de audiência pública para oitiva de especialistas, dando-se efeito vinculante à decisão final da Corte tomada por maioria absoluta.

“Art. 895-A. O Recurso Ordinário devolverá ao tribunal o conhecimento da matéria impugnada, inclusive aquelas prejudicadas pelo acolhimento de questão prejudicial.

Parágrafo único - É defeso ao Tribunal devolver os autos ao juízo de origem para prolação de nova decisão de mérito, salvo quando houver expressa declaração de nulidade da decisão recorrida e necessidade de reabertura da instrução probatória, não constituindo supressão de instância a revisão de decisão que acolheu questão prejudicial de mérito.

“Art. 896-A. (...) (...)

§ 7º Caberá ao recorrente demonstrar, em tópico apartado do recurso, a sua

transcendência, sob pena de não conhecimento, cuja denegação se dará em decisão irrecurável no âmbito do Tribunal.”

“Art. 899 (...)

(...)

§ 12. A aceitação do seguro garantia judicial de que trata o § 11 deste artigo está condicionada à prestação por seguradora idônea e devidamente autorizada a funcionar no Brasil, nos termos da legislação aplicável, mediante apólice registrada na SUSEP, acompanhada de certidão de regularidade da sociedade seguradora perante a referida entidade e à observância dos seguintes requisitos, que deverão estar expressos em suas cláusulas:

I - o valor segurado, que deverá ser acrescido de, no mínimo, 30% em relação ao valor da condenação, com previsão de atualização da indenização pelos índices legais aplicáveis aos débitos trabalhistas e

de manutenção da vigência do seguro, mesmo quando o segurado não houver pago o prêmio nas datas convencionadas; e,

II - referência ao número do processo judicial; ao valor do prêmio; à vigência da apólice de, no mínimo, 3 (três) anos, com cláusula de renovação automática; ao estabelecimento das situações caracterizadoras da ocorrência de sinistro; e ao endereço atualizado da seguradora.

§ 13. O contrato de seguro garantia não poderá conter cláusula de desobrigação decorrente de atos de responsabilidade exclusiva do tomador, da seguradora ou de ambos, tampouco cláusula que permita sua rescisão, ainda que de forma bilateral;

§ 14. Em caso de recursos sucessivos, quando não atingido o montante da condenação, ou em casos de sua majoração, é exigida a complementação em espécie do depósito, no prazo legal, que poderá ser feita mediante seguro garantia, observados os requisitos previstos neste artigo;

§ 15. As apólices apresentadas permanecerão válidas independentemente do pedido de renovação da empresa tomadora, enquanto houver o risco e/ou não for substituída por outra garantia aceita pelo juízo, sendo que as hipóteses de não renovação da apólice são exclusivamente aquelas descritas nos itens 4.1.1 e 4.2 do Anexo VI da Circular SUSEP 477;

§ 16. Ao receber a apólice, deverá o juízo conferir a sua validade mediante cotejo com o registro constante do sítio eletrônico da SUSEP;

§ 17. Considerar-se-á garantido o juízo somente quando o valor da apólice satisfizer os requisitos previstos neste artigo;

§ 18. O prazo para apresentação da apólice é o mesmo da prática do ato processual que ela visa garantir.

§ 19. A apresentação de apólice sem a observância do disposto neste artigo implicará o não processamento ou não conhecimento do recurso, por deserção.

§ 20. A utilização da mesma apólice para garantia de mais de um processo judicial ou o uso de apólices falsas ou adulteradas implicará, além das consequências previstas no caput, a imposição de multa pela prática de litigância de má-fé ao reclamado ou ao executado (art. 793-B, incs. II, III e V, da CLT), sem prejuízo da correspondente representação criminal para apuração da possível prática de delito.”

“Art. 912 (...)

(...)

§ 1º A existência e validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor de lei nova, obedece ao disposto nas leis anteriores, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência da lei nova, aos preceitos dela se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes forma específica de execução.

§ 2º As normas coletivas celebradas na vigência da lei antiga terão eficácia até o período final de vigência do instrumento, salvo se as partes resolverem proceder à sua alteração após a vigência da lei nova.

§ 3º A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.”

Art. 2º Os seguintes dispositivos do Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, passarão a ter nova redação:

“Art. 8º A Justiça do Trabalho não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico, somente podendo decidir por equidade nos casos expressamente previstos em lei.

§ 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

§ 2º *Ao aplicar o ordenamento jurídico, o julgador atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência.*

§ 3º *Súmulas e enunciados de jurisprudência editados pelos Tribunais do Trabalho não poderão restringir direitos nem criar obrigações que não estejam previstas no ordenamento jurídico.*

§ 4º *No exame da norma coletiva, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no [art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 \(Código Civil\)](#), e balizará sua interpretação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.” (NR)*

“Art. 11. A pretensão quanto a créditos resultantes das relações de trabalho prescreve em cinco anos para os trabalhadores *domésticos*, urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

(...)

§ 2º *A regra prevista no caput deste artigo aplica-se também às pretensões oriundas ou decorrentes de:*

I – responsabilidade civil do empregador;

II – acidente do trabalho, a contar da data do sinistro, ou da ciência da lesão, logo que confirmada por médico ou pelo INSS, em caso de doença;

III – alteração e revogação de normas contratuais, empresariais ou de plano de cargos e salários;

IV – atos omissivos do empregador, inclusive, quando deixar de aplicar norma empresarial vigente;

V – direitos ou interesses individuais homogêneos, quando pleiteados em ação civil pública.

§ 3º - *Tratando-se de pretensão que envolva pedido de prestações sucessivas decorrente de alteração ou descumprimento do pactuado, a prescrição é total, exceto quando o direito à parcela esteja também assegurado por preceito de lei que trate especificamente da parcela postulada.*

§ 4º *A interrupção da prescrição somente ocorrerá pelo ajuizamento de reclamação trabalhista, mesmo que em juízo incompetente, ainda que venha a ser extinta sem*

resolução do mérito, produzindo efeitos apenas em relação aos pedidos idênticos, *observada a identidade de partes e de causa de pedir.*

§ 5º - *O prazo previsto no caput deste artigo aplica-se às pretensões dos empregadores contra seus empregados.*

§ 6º - *A pretensão decorrente de responsabilidade civil ou trabalhista, por dano pré ou pós-contratual prescreve em dois anos a contar da ciência do ato omissivo ou comissivo do empregador.*

§ 7º. *As pretensões relativas a interesses ou direitos difusos e coletivos prescrevem no prazo de cinco anos.*

§ 8º. *A prescrição pode ser alegada a qualquer tempo pelo interessado e deverá ser pronunciada de ofício pelo magistrado, em qualquer grau de jurisdição.” (NR).*

“Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até *quatro* horas suplementares semanais.

§ 1º

§ 2º

§ 3º

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

“Art. 60. Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato *da autoridade competente*, quaisquer prorrogações *de jornada somente poderão ser admitidas e validadas, mediante acordos individual ou coletivo de trabalho, quando o empregador dispuser de PROGRAMA PREVENTIVO DE RISCOS AMBIENTAIS - PPRA e, se for o caso, também do PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL - PCMSO elaborados e aprovados na forma das normas vigentes.*” (NR)

“Art. 61 -

1º

§ 2º - Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 50% (*cinquenta por cento*) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.” (NR)

“Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:I ;

II - os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento, agência ou filial, *quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for superior ao valor do respectivo salário efetivo ou dos subordinados, acrescido de 40% (quarenta por cento).*”

§1º - *Os exercentes de cargo de gestão que perceberem acréscimo ou gratificação em valor inferior ao previsto no inciso II deste artigo terão direito a remuneração complementar, sem incidência de horas extras;*

§2º - *A subordinação do gestor mencionado no inciso II deste artigo à presidência, superintendência ou direção regional, não descaracteriza a natureza do cargo”. (NR)*

“Art. 62. Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

.....

III - os empregados em regime de teletrabalho, *desde que não submetidos a controle e fiscalização.*” (NR)

“Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso e *a violação desta norma implicará exclusivamente multa a ser aplicada pela autoridade administrativa competente.*” (NR)

“Art. 67 - *Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas.*

§1º *Não há vedação ao trabalho em domingos, desde que ao menos uma folga a cada*

7(sete) semanas do empregado recaia nesse dia.

§2º Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.” (NR)

“Art. 68 - O trabalho em domingo deverá ser autorizado por acordo individual escrito ou negociação coletiva.” (NR)

“Art. 70 - O trabalho aos domingos e nos feriados será remunerado em dobro, salvo se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.” (NR)

“Art.71 -

“§ 1º - O empregado que cumpre jornada de trabalho contratual de até 6 horas por dia, mesmo em caso de realização de trabalho extraordinário além da 6ª hora diária, somente terá direito a um intervalo de 15 (quinze) minutos.

(...)

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido em até trinta minutos mediante acordo individual escrito, se o estabelecimento atender integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.”(NR)

“Art. 72 - Nos serviços que exijam permanentemente movimentos repetitivos, o trabalhadorfará jus a dois intervalos de 10 (dez) minutos não deduzidos da duração normal de trabalho,o primeiro após 2 (duas) horas de trabalho consecutivo e outro 2 (duas) horas antes do término da jornada normal.” (NR)

“Art. 73. *O labor noturno para trabalhadores urbanos e rurais terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.*

§1º (revogado)

§ 2º *Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.*

§ 3º . *Revogado.*” (NR)

“Art. 164 – (...)

§ 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 2 (dois) anos, vedada a reeleição.” (NR)

“Art. 192 – *Ressalvada outra previsão em ajuste individual, acordo ou convenção coletiva de trabalho, o exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelas autoridades competentes, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.*”(NR)

“Art. 223-C. *A vida, a honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.*(NR)”

“Art. 223-G.

.....

§ 1º Ao acolher o pedido, o juízo fixará a *reparação* a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

I - para ofensa de natureza leve - até três vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

II - para ofensa de natureza média - até cinco vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social;

III - para ofensa de natureza grave - até vinte vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; ou

IV - para ofensa de natureza gravíssima - até cinquenta vezes o valor do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

.....

§ 3º Na reincidência de quaisquer das partes, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

§ 4º ~~Para fins do disposto no § 3º~~, a reincidência ocorrerá se ofensa idêntica ocorrer no prazo de até dois anos, contado do trânsito em julgado da decisão condenatória.

§ 5º ~~Os parâmetros estabelecidos no § 1º~~ não se aplicam aos danos extrapatrimoniais decorrentes de morte.

§ 6º A mera fixação de metas de desempenho pelo empregador é ato lícito, não caracterizando dano moral ou existencial.

*§ 7º. Em caso de morte, invalidez ou perda parcial da capacidade laboral em serviço, o valor recebido pelo empregado ou seus herdeiros em razão de seguro contra acidentes custeado pelo empregador deverá ser deduzido de eventual indenização decorrente de condenação judicial pelo mesmo fato.”
(NR)*

“Art. 224. A duração normal do trabalho dos empregados em bancos, casas bancárias, cooperativas de crédito e Caixa Econômica Federal será de 8 (oito) horas diárias ou 44 semanais, exceto para aqueles que operam exclusivamente no caixa, que terão jornada especial de 6 (seis) com dois intervalos de 15 (quinze) minutos no decorrer da jornada ou jornada normal de 8 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) semanais, com quatro intervalos de dez minutos no decorrer da jornada além daquele previsto no caput do art. 71.

§ 3º Os intervalos referidos no caput não integram a jornada de trabalho.”(NR)

“Art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, a empregada gestante será afastada, enquanto durar a gestação, de quaisquer atividades, operações ou locais insalubres e exercerá suas atividades em local salubre.

.....

§ 2º *O exercício de atividades e operações insalubres em grau médio ou mínimo, pela gestante, somente será permitido quando ela, voluntariamente, apresentar atestado de saúde, emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que autorize a sua permanência no exercício de suas atividades.*

§ 3º *A empregada lactante será afastada de atividades e operações consideradas insalubres em qualquer grau quando apresentar atestado de saúde emitido por médico de sua confiança, do sistema privado ou público de saúde, que recomende o afastamento durante a lactação.*

§ 4º *Cabe à empresa pagar o adicional de insalubridade à gestante ou à lactante, efetivando-se a compensação, observado o disposto no [art. 248 da Constituição Federal](#), por ocasião do recolhimento das contribuições incidentes sobre a folha de salários e demais rendimentos pagos ou creditados, a qualquer título, à pessoa física que lhe preste serviço” (NR)*

“Art. 429 - Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional, *assim definidas na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO.*” (NR)

“Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente *será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:*

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no §12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

(...)

§2º *Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.*

(...)

§6º *Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no §11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:*

(...)

§10. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§11. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§12. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§13 Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos §1º e §2º.

§14 A extinção do contrato de trabalho intermitente não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.” (NR)

“Art. 456.

Parágrafo único. A falta de prova ou inexistindo cláusula expressa e tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, *não sendo cabíveis, salvo expressa previsão legal, contratual ou normativa em sentido contrário, diferenças salariais por acúmulo de tarefas ou de funções.” (NR)*

“DA REMUNERAÇÃO E SALÁRIO

Art.457 - Salário corresponde às parcelas retributivas por unidade tempo, obra, tarefa ou peça, devidas diretamente pelo empregador em razão do contrato de trabalho.

§ 1º Têm natureza salarial as comissões, percentagens, adicionais e gratificações legais pagas diretamente pelo empregador pela prestação de serviços.

§ 2º - Remuneração corresponde à soma dos salários recebidos diretamente do empregadora título de retribuição pelo trabalho com os valores recebidos de terceiros, proporcionados pelo contrato de trabalho, limitados às gorjetas e gueltas.

§ 3º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio- alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagens, prêmios, gratificações ajustadas, abonos, cessão de imagem, rendimentos de criações intelectuais e outras parcelas de natureza indenizatória, de incentivo ou civil, não integram o salário e

nem a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

§ 4º - As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, e as gueltas retributivas de indicações feitas pelo trabalhador no interesse do serviço integram a remuneração e não servem de base de cálculo para as parcelas de natureza salarial, como aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

§ 5º A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

§ 6º Inexistindo previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, os critérios de rateio e distribuição da gorjeta e os percentuais de retenção previstos nos §§ 6º e 7º deste artigo serão definidos em assembleia geral dos trabalhadores, na forma do art. 612 desta Consolidação.

§ 7º As empresas deverão anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 8º. As empresas que cobrarem a gorjeta de que trata o § 4º deverão:

I - quando inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até vinte por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador;

II - quando não inscritas em regime de tributação federal diferenciado, lançá-la na respectiva nota de consumo, facultada a retenção de até trinta e três por cento da arrecadação correspondente, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, hipótese em que o valor remanescente deverá ser revertido integralmente em favor do trabalhador; e

III - anotar na CTPS e no contracheque de seus empregados o salário contratual fixo e o percentual percebido a título de gorjeta.

§ 9º. A gorjeta, quando entregue pelo consumidor diretamente ao empregado, terá seus critérios definidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, facultada a retenção nos parâmetros estabelecidos no § 8.

§ 10. As empresas anotarão na CTPS de seus empregados o salário fixo e a média dos valores das gorjetas referente aos últimos doze meses.

§ 11. Cessada pela empresa a cobrança da gorjeta, desde que cobrada por mais de doze meses, essa se incorporará ao salário do empregado, a qual terá como base a média dos últimos doze meses, sem prejuízo do estabelecido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 12. Para empresas com mais de sessenta empregados, será constituída comissão de empregados, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta, cujos representantes serão eleitos em assembleia geral convocada para esse fim pelo sindicato laboral e gozarão de garantia de emprego vinculada ao desempenho das funções para que foram eleitos, e, para as demais empresas, será constituída comissão intersindical para o referido fim.

§ 13. Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, até duas vezes ao ano, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

§ 14º Aplicam-se as gueltas os dispositivos estabelecidos neste artigo.”(NR)

“Art. 462

§ 1º Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde de que esta possibilidade tenha sido acordada *por escrito* ou na ocorrência de dolo do empregado.”(NR)

“Art. 469....

§ 1º Não estão compreendidos na proibição deste artigo os empregados que exerçam cargo de confiança e aqueles cujos contratos tenham como condição *a prestação de serviços em locais diversos de sua contratação*.

§ 2º

§ 3º Em caso de necessidade de serviço o empregador poderá transferir o empregado para localidade diversa da que resultar do contrato, não obstante as restrições do artigo anterior, mas, nesse caso, ficará obrigado a um pagamento *mensal de ajuda de custo de natureza indenizatória*, nunca inferior a 25% (vinte e cinco por cento) dos salários que o empregado percebia naquela localidade, *pelo período de até 1 (um) ano, quando se terá por definitiva a transferência.*”(NR)

“Art. 470 As despesas resultantes da transferência do empregado *e de sua família* correrão por conta do empregador.”(NR)

“Art. 475 - A concessão de aposentadoria provisória por invalidez implica a suspensão do contrato de trabalho com a paralisação imediata de todos os direitos e obrigações decorrentes do contrato, e acarretará a sua extinção no momento em que for considerada definitiva pelo órgão previdenciário, após cinco anos de sua concessão, o que ocorrer primeiro.

§ 1º - Recuperando o empregado a capacidade de trabalho e sendo a aposentadoria cancelada, ser-lhe-á assegurado o direito à função que ocupava ao tempo da aposentadoria, facultado, porém, ao empregador, o direito de indenizá-lo por rescisão do contrato de trabalho, nos termos dos arts. 477 e 478, e em sendo ele portador de estabilidade *a indenização deverá corresponder a um montante equivalente ao respectivo período.*”(NR)

“Art. 477 (...)

(...)

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação, deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato *ou da comunicação da dispensa, em caso de ausência de aviso prévio, de aviso indenizado ou de dispensa de cumprimento.*” (NR)

“Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado antes do termo final, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato, *não incidindo neste caso a indenização compensatória sobre o FGTS.*”(NR)

“Art. 487 (...)

I - trinta dias, em se tratando do empregado;

II - 30 dias até 12 (doze) meses de contrato, acrescido de 3 (três) dias por ano, até o máximo de 60 dias, num total de 90 (noventa) dias, em se tratando do empregador.

(...)

§8º. *Em caso de obtenção de novo emprego no curso do aviso prévio trabalhado, o empregador pagará ao empregado apenas os dias laborados.”(NR)*

“Art. 487(...)

§ 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço *exclusivamente para fins de cálculo das verbas rescisórias, sendo vedada a projeção para quaisquer outros efeitos.*

§ 2º *Na hipótese do parágrafo anterior, ocorrerá a rescisão contratual na data da comunicação do aviso prévio indenizado.*

§ 3º - A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

§ 4º - Em se tratando de salário pago na base de tarefa, o cálculo, para os efeitos dos parágrafos anteriores, será feito de acordo com a média dos últimos 12 (doze) meses de serviço.

§5º - É devido o aviso prévio na despedida indireta.

§ 6º - O valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado.

§ 7º - O reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais.”(NR)

“Art. 611-A (...)(....)

§ 5º *Nas ações individuais propostas com o objetivo de afastar a aplicação de normas previstas em convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, deverá o autor*

comprovar a prévia anulação da cláusula normativa correspondente, declarada em ação própria da qual tenham participado todos os subscritores da norma coletiva impugnada.

§ 6º O disposto no parágrafo anterior não impede que o interessado promova ação de reparação de danos em face do representante de sua categoria, subscritor da norma coletiva correspondente, por descumprimento dos requisitos legais e/ou estatutários para a respectiva celebração.” (NR)

“Art. 625-A. As Empresas, Grupos de Empresas, Sindicatos, Federações e Confederações podem instituir Comissões de Conciliação Prévia, de composição paritária, com representantes eleitos pelos empregados e indicados pelos empregadores, com a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

Parágrafo único. A forma de custeio da Comissão será regulada no ato de sua instituição, em função da previsão de custos, observado o princípio da gratuidade.” (NR)

“Art. 625-B. A Comissão será composta de, no mínimo, dois e, no máximo, dez membros, e observará as seguintes normas:

(...)

§3º. A paridade de representação na Comissão de Conciliação Prévia será mantida no funcionamento da sessão de conciliação.”(NR)

“Art. 625-C. Qualquer demanda de natureza trabalhista poderá ser submetida à Comissão de Conciliação Prévia.

Parágrafo único. Em qualquer momento do contrato de trabalho, poderá ser firmada entre as partes cláusula compromissória que condiciona o ajuizamento de ação trabalhista à prévia submissão da demanda à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, ela houver sido instituída.” (NR)

“Art. 625-D. A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da Comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados.

§1º O convite de comparecimento à sessão de conciliação deve ser acompanhado de cópia da demanda.

§2º As partes devem ser informadas, no convite e ao início da sessão de conciliação, de que: I – a Comissão tem natureza privada e não integra o Poder Judiciário;

II- a tentativa de conciliação é obrigatória, mas o acordo é facultativo.

§3º O não-comparecimento de qualquer dos interessados implica tão somente a frustração da tentativa de conciliação e viabiliza o acesso imediato à Justiça do Trabalho;

§4º As partes devem ser acompanhadas de advogado ou assistidas pelo seu Sindicato;

§5º As partes podem ser atendidas em separado pelos respectivos membros representantes para esclarecimentos necessários, assegurando-se a transparência do processo de conciliação.

§6º Caso exista, na mesma localidade e para a mesma categoria, Comissão de empresa e Comissão sindical, federativa ou confederativa, o interessado optará por uma delas para submeter a sua demanda.” (NR)

“Art. 625-E (...)

§1º O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

§2º Poderão as partes igualmente ajustar cláusula de quitação geral do contrato de trabalho.

§3º Não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da Comissão, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.”(NR)

“Art. 625-F. As Comissões de Conciliação Prévia têm prazo de dez dias para a realização da sessão de tentativa de conciliação a partir da provocação do interessado.

Parágrafo único. Esgotado o prazo sem a realização da sessão, será fornecida, no último dia do prazo, a declaração a que se refere o §3º do art. 625-E.”(NR)

“Art. 627. (...)

I – quando ocorrer promulgação ou expediente de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, durante 180 (cento e oitenta) dias, contados da vigência das disposições;

II – quando se tratar de primeira inspeção em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, até 180 (cento e oitenta) dias do seu efetivo funcionamento;

III – quando se tratar de microempresa, empresa de pequeno porte e estabelecimento ou local de trabalho com até 20 (vinte) trabalhadores; ou

IV- em se tratando de infrações aos preceitos legais ou regulamentadores sobre segurança e saúde do trabalhador de gradação leve, conforme regulamento da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Parágrafo único. O benefício da dupla visita não será aplicado quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação de CTPS, atraso no pagamento de salários e de FGTS, reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização, bem como nas situações em que restar configurado acidente do trabalho, trabalho em condições análogas às de escravidão ou trabalho infantil.” (NR)

“Art. 765 Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção dos feitos e velarão pelo andamento célere e eficiente dos processos, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento dos fatos, incumbindo-lhe:

I – assegurar às partes igualdade de tratamento, o efetivo contraditório e o direito de obter, em prazo razoável, a solução integral, justa e efetiva do mérito, incluída a atividade satisfativa;

II – assegurar que nenhuma decisão seja proferida contra uma das partes sem que ela seja previamente ouvida, nem que sejam surpreendidas, em grau algum de jurisdição, com decisão que traga fundamento a respeito do qual não se tenha dado oportunidade de se manifestar, ainda que se trate de matéria sobre a qual deva decidir de ofício;

III – prevenir ou reprimir qualquer ato contrário à dignidade da justiça e indeferir postulações meramente protelatórias;

IV – promover, a qualquer tempo, a autocomposição, preferencialmente com auxílio de conciliadores e mediadores judiciais;

V – determinar o suprimento de pressupostos processuais e o saneamento de outros vícios processuais;

VI - exercer o poder de polícia, requisitando, quando necessário, força policial, além da segurança interna dos fóruns e tribunais;

VII - dilatar os prazos processuais e alterar a ordem de produção dos meios de prova, ajustando o procedimento às necessidades do conflito, de modo a conferir maior efetividade à tutela do direito;

IX - determinar todas as medidas indutivas, coercitivas, mandamentais ou sub-rogatórias necessárias para assegurar o cumprimento de ordem judicial, inclusive nas ações que tenham por objeto prestação pecuniária;

Parágrafo único. A dilação de prazos prevista no inciso VII somente pode ser determinada antes de encerrado o prazo regular.”(NR)

“Art. 702. (...)

I – (...)

(...)

f) estabelecer súmulas de jurisprudência uniforme, na forma prescrita no Regimento Interno, respeitadas as circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação.”(NR)

“Art. 769 Sempre que houver lacuna normativa, norma ineficaz ou ineficiente nesta Consolidação, as normas do direito processual comum serão aplicadas de forma supletiva ou subsidiária, visando dar maior eficiência processual e efetividade ao direito material tutelado.

Parágrafo único. O julgador velará pelo respeito do contraditório substancial, a proibição de decisão-surpresa e a garantia de que os litigantes tenham a oportunidade de se desincumbir do ônus processuais que lhes forem atribuídos.” (NR)

“Art. 793-D. Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação, reversível à União, à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa.

Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-se-á nos mesmos autos.”(NR)

“Art. 800. A exceção de incompetência territorial deverá ser oferecida até cinco dias antes da audiência, sob pena de preclusão, observado o quinquídio no art. 841, caput, seguindo-se o procedimento estabelecido neste artigo.

§ 1º Apresentada a exceção, o processo será suspenso, não se realizando a audiência a que se refere o art. 843 desta Consolidação até que se decida a exceção.

...

§ 3º Se entender necessária a produção de prova oral pelos litigantes, o juízo designará audiência, facultando-lhes o depoimento pessoal e a produção de prova testemunhal, inclusive por carta precatória.

(...)." (NR)

"Art. 829 - A testemunha que for parente até o terceiro grau civil, amigo íntimo ou inimigo de qualquer das partes, não prestará compromisso, e seu depoimento valerá como simples informação.

Parágrafo único: Presume-se suspeita a testemunha que litigue em juízo contra qualquer uma das partes, com idêntico objeto." (NR)

"Art. 841. Protocolada e recebida a petição inicial, a Secretaria da Vara do Trabalho, dentro de 48 (quarenta e oito) horas, remeterá a segunda via ou do termo ao reclamado, citando-o, ao mesmo tempo, para comparecer à audiência de instrução e julgamento, observando-se um prazo mínimo de 5 (cinco) dias entre a citação e a data da audiência." (NR)

"Art. 844

(...)

§ 2º. Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo justificável.

§ 3º O pagamento da multa a que se refere o § 2º é pressuposto para a propositura de nova demanda.

(...)

§ 6º Justificando-se a ausência, manter-se-á arquivado o processo, podendo o reclamante reingressar com nova ação, sem aplicação da multa prevista no § 2º." (NR)

“Art. 855-B (...)

§ 1º *Os interessados não poderão ser representadas por advogado comum.” (NR)*

“Art. 878. A execução será promovida pelas partes, *permitida a execução de ofício pelo juiz ou pelo Presidente do Tribunal apenas nos casos em que o credor não estiver representado por advogado.” (NR)*

“Art. 879 (...)

(...)

§ 2º Elaborada a conta e tornada líquida, o juízo deverá, *sob pena de nulidade*, abrir às partes prazo comum de oito dias para impugnação fundamentada com a indicação dos itens e valores objeto da discordância, sob pena de preclusão.

(...)” (NR)

“Art. 879. (...)

§7º *Os débitos trabalhistas de qualquer natureza, quando não satisfeitos pelo empregador, ou, então, pelo empregado, nos termos definidos em lei, convenção ou acordo coletivo, sentença normativa ou cláusula contratual, serão atualizados pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial – IPCA-E, ou índice que venha substituí-lo, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, no período compreendido entre o mês subsequente ao vencimento da obrigação e o seu efetivo pagamento.”(NR)*

“Art. 880 (...)

(...)

§ 2º - *A citação será feita na pessoa do advogado do executado, por meio eletrônico oficial, exceto quando este for revel ou, então, não tiver advogado constituído no processo, caso em que a citação será feita pessoalmente.”(NR)*

“Art. 884(...)

(...)

§ 3º - A sentença de liquidação e a sentença dos embargos a que se refere o caput deste artigo serão impugnadas conjuntamente, na forma do art. 897, “a”, desta Consolidação. (NR)

§ 4º - Não opostos os embargos a que se refere o caput deste artigo, as partes serão intimadas para apresentarem, se for o caso, agravo de petição contra a sentença de liquidação.”

“Art. 889 – *Observado o disposto no art. 769 desta Consolidação*, aos trâmites e incidentes do processo da execução são aplicáveis, naquilo em que não contravierem ao presente Título, os preceitos que regem o processo dos executivos fiscais para a cobrança judicial da dívida ativa da Fazenda Pública Federal.”

“Art. 893 (...)

§ 1º - Os incidentes do processo são resolvidos pelo próprio Juízo ou Tribunal, admitindo-se a apreciação do merecimento das decisões interlocutórias somente em recursos da decisão definitiva, *observadas, entre outras hipóteses legalmente previstas, as seguintes exceções:*

a) *decisão de Tribunal Regional do Trabalho contrária à Súmula ou Orientação Jurisprudencial ou precedente obrigatório do Tribunal Superior do Trabalho ou Supremo Tribunal Federal.*

b) *que acolhe exceção de incompetência territorial, com a remessa dos autos para Tribunal Regional distinto daquele a que se vincula o juízo excepcionado, consoante o disposto no art. 799, § 2º, da CLT.” (NR)*

“Art. 894. (...) (...)

§ 3º Os embargos serão processados no âmbito do órgão prolator da decisão recorrida, reservando-se o exame inicial da respectiva admissibilidade ao Ministro Relator, a quem caberá:

I - Denegar seguimento aos embargos:

a) se a decisão recorrida estiver em consonância com súmula, orientação jurisprudencial ou precedente obrigatório do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, cumprindo-lhe indicá-la;

b) nas hipóteses de não preenchimento de pressuposto extrínseco de admissibilidade, à exceção da tempestividade, se o recorrente, após ser intimado para sanar o vício, não o fizer no prazo concedido para tanto, sendo que, no caso do depósito recursal e das custas, o valor a ser recolhido será o dobro do originariamente devido em relação ao recurso.

II - Dar provimento aos embargos, se a decisão recorrida estiver contrária a súmula, orientação jurisprudencial ou precedente vinculante do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal, bem como com iterativa, notória e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, cumprindo-lhe indicá-la.”

“Art. 896. (...)

a) derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro *Tribunal Regional do Trabalho* ou a Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho, ou contrariarem súmula, *orientação jurisprudencial ou precedente vinculante dessa Corte ou do Supremo Tribunal Federal*;

(...)”

§ 8º Quando o recurso fundar-se *em divergência jurisprudencial, limitada a dois julgados por tema recorrido*, incumbe ao recorrente *demonstrar o ponto comparativo da divergência e indicar a fonte de publicação das decisões invocadas*.

(...)

§ 11. *Na hipótese de não preenchimento de pressuposto extrínseco de admissibilidade, à exceção da tempestividade, o recorrente será intimado para sanar o vício no prazo de 5 (cinco) dias úteis, sob pena de não conhecimento, sendo que, no caso do depósito recursal ou das custas, o valor a ser recolhido será o dobro do originariamente devido em relação ao recurso.*” (NR)

“Art.896-A. (...)

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros:

I - econômica, o elevado valor da causa ou da condenação, superior a 20 (vinte) vezes o valor estabelecido para o depósito recursal em recurso de revista;

II - política, o desrespeito da instância recorrida a súmula, orientação jurisprudencial ou precedente vinculante do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal;

III - social, a demonstração da violação de direito social constitucionalmente assegurado;

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista, assim considerada aquela ainda não enfrentada pela Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho ou com tema de repercussão geral pendente de solução pelo Supremo Tribunal Federal.

(...)

§ 5º A decisão monocrática do relator que, em agravo de instrumento em recurso de revista, considerar ausente a transcendência da matéria, comportará agravo para a Turma, sendo irrecorrível no âmbito do Tribunal a decisão colegiada de manutenção da denegação do apelo, formalizada por simples certidão de julgamento em plenário virtual.”(NR)

“Art. 897. (...) (...)

§ 5º Sob pena de não conhecimento, o agravo de instrumento deverá atacar os fundamentos da decisão agravada, sem necessidade de repetir as razões do recurso cujo seguimento foi denegado.

§ 6º O agravado será intimado para oferecer resposta ao agravo e ao recurso principal.

§ 7º Provido o agravo, o recurso principal será julgado na sessão seguinte, independentemente de intimação das partes.”(NR)

“Art. 912 A lei nova, resguardados o direito adquirido, a coisa julgada e o ato jurídico perfeito, terá aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da sua vigência, alcançando os contratos em execução.”(NR)

Art. 3º Revogam-se os seguintes dispositivos:

- a) o art. 225;
- b) o art. 226;
- c) o art. 232;
- d) o art. 233;
- e) o art. 234;
- f) o art. 235;
- g) os arts. 302 a 316;
- h) o art. 386;
- i) o art. 500;
- j) o arts. 684 a 689;
- k) o art. 716 E 717;
- l) o art. 889;
- m) o inciso I e sua alínea “a” do art. 894;
- n) o § 1º-A do art. 896;
- o) os arts. 896-B e 896-C, e seus parágrafos;
- p) os incisos I e II do § 5º do art. 897 da CLT;
- q) a Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011;
- r) o artigo 9º da Lei nº 6.708, de 30 de outubro de 1979;
- s) o artigo 9º da Lei nº 7.238, de 29 de outubro de 1984;
- t) o artigo 12 da Lei Complementar nº 150/2016;
- u) o artigo 55 da Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971.

Art. 4º A presente lei entrará em vigor após decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O presente projeto de lei tem por escopo realizar a sintonia fina da reforma trabalhista de 2017, aparando algumas arestas e completando algumas lacunas, de modo a dar maior segurança jurídica às relações de trabalho, a par de simplificar e racionalizar ainda mais o processo judicial do

trabalho. A justificativa de cada uma das alterações e acréscimos realizados segue a numeração crescente dos dispositivos afetados.

CLT, art.3º

Ainda não existe, em nosso ordenamento pátrio, nenhuma norma que verse expressamente sobre os trabalhadores de aplicativos de economia compartilhada. Tal dispositivo busca reduzir a insegurança jurídica sobre o tema, além de exemplificar hipóteses de efetiva subordinação, para superar a discussão jurídica atualmente em voga.

CLT, art. 4º

A inclusão do § 3º tem por fim eliminar as controvérsias referentes ao tempo à disposição em período pré-contratual de treinamento, que integra o contrato de trabalho.

CLT, art. 8º

A proposta de alteração do texto do art. 8º da CLT visa apenas adaptá-lo ao método pós-positivista, consagrado no âmbito do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de que as *normas jurídicas* são um gênero composto de *regras* e *princípios*, sendo que ambos têm força normativa, significando que não apenas a “lei” em sentido formal (regra jurídica) é aplicada, mas todo o ordenamento jurídico globalmente analisado, incluídos os direitos constitucionais, os tratados internacionais ratificados (v. g., Convenções da OIT), cuja migração de paradigma já fora apreendida pelo CPC atual, em diversas das suas disposições, que serão objeto de referência abaixo, e que, com vistas à unificação metodológica, sugerimos para incorporação na CLT.

O CPC de 1973, em seu art. 126, dizia que: *“O juiz não se exime de sentenciar ou despachar alegando lacuna ou obscuridade da lei. No julgamento da lide caber-lhe-á aplicar as normas legais; não as havendo, recorrerá à analogia, aos costumes e aos princípios gerais de direito.”*, mesma linha metodológica adotada no art. 8º da CLT, em sua redação originária, mantida pela Lei n. 13.467 de 2017.

Ocorre que, após reconhecer no art. 1º a necessidade de respeito aos valores e normas fundamentais da Constituição Federal e no art. 13 dos tratados internacionais, o legislador do CPC

de 2015 alterou a lógica para prescrever que: *“O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.”* (art. 140), cuja disposição deve ser interpretada em conjunto com os arts. 8º, 13 e 489 do CPC.

O que se propõe, então, é apenas a atualização do art. 8º da CLT para que se incorporem as alterações em nível de teoria do direito positivadas nos arts. 8º, 13, 140 e 489 do CPC de 2015, buscando uma unificação metodológica, em prestígio da efetividade e da segurança jurídica¹, bem como o fomento à negociação coletiva e à autonomia da vontade coletiva das partes, já consagrada no Supremo Tribunal Federal.

CLT, art. 11

Uniformiza-se a situação de empregadores urbanos, rurais e domésticos, considerando-se que a Constituição da República é silente quanto ao prazo desta última categoria.

Unificam-se os prazos prescricionais no Direito do Trabalho, os quais são regulados pela jurisprudência (Súmulas nº 51 e 294, do TST), tratando especificamente das pretensões decorrentes de responsabilidade civil do empregador e de acidente do trabalho, notadamente diante da divergência doutrinária e jurisprudencial.

Disciplina a prescrição relativa às pretensões dos empregadores contra seus empregados, bem assim, a prescrição relativa a danos pré e pós-contratuais.

CLT, art. 58

O fato de haver interesse da empresa no aperfeiçoamento profissional dos seus empregados não transforma o tempo dispensado pelo empregado no curso ofertado em tempo à disposição do empregador.

Também há interesse por parte do empregado, que aprimorará seus conhecimentos, adquirindo maior capacidade para competir no mercado de trabalho. Além disso, a atitude da empresa, de arcar com parte dos custos do curso frequentado pelo empregado é louvável, e pensamento contrário inibiria a liberalidade das empresas, contribuindo para a má qualificação dos profissionais.

1 Nesse sentido: MOLINA, André Araújo. O novo CPC e o processo do trabalho: pós-modernidade, antinomias, lacunas e o novo microssistema processual trabalhista individual. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, ano 1, 2015, n. 06, p. 113/138.

Ainda que o aperfeiçoamento do empregado resulte em proveito da empresa, o principal beneficiário é o próprio trabalhador, que se qualifica para o mercado de trabalho.

Além do mais, nota-se que a nova redação proposta indica que o tempo dedicado no treinamento não será computado na jornada, desde que não seja obrigatório para o exercício das atividades do empregado naquele momento.

CLT, art. 58-A

É INCOERENTE o regime de 30 (trinta) horas semanais não admitir horas suplementares e o regime de 26 (vinte e seis) horas semanais admitir 6 (seis) horas suplementares, num total de 32 (trinta e duas). A proposta tem por fim fazer o ajuste.

CLT, art. 58-B

Quanto aos turnos ininterruptos de revezamento, a normativa é sumamente necessária, para corrigir o desvirtuamento que o instituto vem sofrendo, inflacionando condenações em horas extras. O que o constituinte derivado visou proteger no inciso XIV do art. 7 foi o trabalhador que alterna os turnos, com desconforto fisiológico e social, sendo a não interrupção característica da atividade da empresa e não da jornada do empregado, que tem ao menos intervalo de 15 minutos e laborar 6 horas. Assim, evitar-se-ão os exageros atuais no enquadramento de atividades não ininterruptas e sem alternância com impacto biológico como beneficiárias do regime reduzido de jornada.

CLT, art. 61

Adequação ao texto constitucional quanto ao percentual de 50% sobre o valor da hora normal, e previsão da contratação tácita de cláusula de dedicação exclusiva do advogado.

CLT, art. 62

Os gestores não deixam de ser empregados de confiança, passando a ter direito a horas extras, se perceberem acréscimo ou gratificação inferior a 40% do salário do cargo efetivo. Têm direito apenas ao complemento.

CLT, art.62

Tal adaptação da norma tem o objetivo de impedir que se tenha uma contradição entre o espírito do art. 62 da CLT, que é a não sujeição a controle de horário e, conseqüentemente, a exclusão do regime de horas extras e de adicional noturno. A alteração, embora singela, tem a condição de demonstrar que a clareza inerente à segurança jurídica também é usada quando em benefício do trabalhador. Cremos que uma alteração pontual como essa, não obstante seu pequeno alcance e não mude a quadra jurídica do tema, acarreta legitimidade a uma novamodernização da legislação trabalhista. **CLT, art. 67 a 70**

Atualmente um dos maiores desafios que o mundo enfrenta, é o desemprego.

Hoje, para trabalhar aos domingos e feriados, é necessário: estar na lista de atividades autorizadas pela Secretaria Especial do Trabalho, ou possuir autorização de entidade sindical, mediante convenção ou acordo coletivo. Além disso, em caso de atividades comerciais deverão ser respeitadas as legislações municipais.

Frente ao exposto, o processo de permissão é complexo e demorado, mesmo para atividades de caráter temporário, o que serve como barreira injustificada para o trabalho aos domingos e feriados.

Certo é que em uma sociedade digital em crescente movimento, cada vez mais, as pessoas esperam que as empresas atendam suas expectativas de bem-estar, moldando seus serviços e horários de atendimento às suas necessidades.

Desta forma, a mudança da regulamentação legal do trabalho aos domingos e feriados pode trazer benefícios para os níveis de emprego.

Com maior produtividade e competitividade, haverá aumento no quadro de trabalhadores e concessão de melhores benefícios.

A proposta de alteração legislativa garante aos trabalhadores a folga semanal, permitindo que as empresas possam atender seus clientes todos os dias da semana.

A manutenção do atual marco legal atrasa e retira a oportunidade de inúmeras empresas e trabalhadores, que ficam dependendo da autorização dos sindicatos, para que possam funcionar em domingos e feriados.

CLT, art. 71, § 1º

A legislação trabalhista prevê que, para os empregados que cumprem jornada de trabalho diária de até 6 horas, seja concedido intervalo de 15 minutos para refeição e descanso.

Contudo, na hipótese de que este mesmo empregado realize horas extras e ultrapasse estelimita de 6 horas, parte da jurisprudência trabalhista entende que o empregado deveria ter gozadode 1 hora de intervalo, fazendo com que o empregador, além do pagamento da jornada extraordinária, também tenha de arcar com o pagamento dos 45 minutos faltantes de intervalo.

Esse entendimento tem sido aplicado mesmo em casos em que o empregado realize 15 ou 20 minutos extraordinários, mas recebe, além destes, mais 45 minutos em razão do intervalo, em evidente desproporção.

CLT, art. 71, § 3º

A possibilidade de redução do intervalo intrajornada, via acordo individual, proporciona ganhos diretos para o trabalhador, bem como para sociedade em geral. A redução permitirá ao empregado chegar mais cedo em casa, mantendo a carga horária de trabalho, dedicando esse tempo à sua vida pessoal.

Além disso, contribui com a mobilidade urbana, permitindo que existam diferentes jornadas de trabalho, reduzindo o impacto nos momentos de pico de utilização das vias públicas.

A proposta de permissão da redução do intervalo intrajornada, via acordo individual, restringe o trabalho em condição extraordinária, e ainda, obriga as empresas que aderirem essa condição a cumprirem as regras de organização dos refeitórios *(exemplo de algumas das obrigações/legislações que devem ser observadas: Registro no Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), conforme Lei nº 6.321 de 14/04/1976, Portaria Interministerial nº 66 de 25 de agosto de 2006 do PAT, Portaria nº 03 de 1º de março de 2002, Resolução RDC Nº 216 de 15 de setembro de 2004 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, Resolução RDC nº 275 de 21 de outubro de 2002 da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA).*

Além do mais, a permissão desta alteração legislativa, viabiliza o negócio em situações transitórias/emergenciais, em virtude de um investimento pontual, sendo útil para as empresas em razão do tempo, pois a formalização via negociação coletiva para permissão da redução do intervalo intrajornada torna mais moroso o processo de validação ou implementação da redução do intervalo.

CLT, art.72

Adequar o texto da lei à generalidade das novas tecnologias e às exigências de saúde do trabalhador em relação aos efeitos movimentos repetitivos e sua prevenção.

CLT, art. 73

A hora ficta noturna gera complexidade nos cálculos cotidianos para o empregador e não tem sentido de existir. Sugerimos suprimi-la, tratando-a como hora normal de 60 min, e aumentar o adicional noturno de 20% para 25%, como forma de compensação e simplificação.

Todas as disposições legais referentes ao trabalho noturno, insertas na CLT, tiveram sua redação conferida pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946. As normas não sofreram atualização ao longo do tempo e, a esta altura, contém flagrantes e reconhecidas inconstitucionalidades e, mais importante, regras que dificultam sobremaneira sua compreensão, observância e manejo pelo empregador.

Com fito de facilitar nossa argumentação, transcrevemos na íntegra o teor do art. 73 da CLT, que regula o trabalho noturno no país:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em

vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Em primeiro plano, salta aos olhos a inconveniência de manter formalmente em vigor uma redação desatualizada como aquela constante da primeira parte do caput do artigo, bem como todo o seu § 3º. A disposição constitucional acerca do trabalho noturno é peremptória e não admite exceções, assegurando-se: “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;” (art. 7º, IX).

É cânone de hermenêutica jurídica que onde a lei não distingue ou excetuou, não compete ao intérprete fazê-lo (*"ubi lex non distinguir nec nos distinguere debemus"*). A matéria é sobejamente conhecida, de modo que nos atemos, neste ponto, apenas a sugerir a atualização da redação do caput, com supressão da oração subordinada adverbial condicional que inicia seu texto, dando-lhe então redação adiante apresentada. Quanto ao § 3º do artigo, manifestamo-nos por sua revogação.

A proposta de alteração mais relevante, todavia, reporta-se ao § 1º da norma enfocada, que traduz uma regra absolutamente inconveniente, incompreensível a maior parte das pessoas e, até, fisicamente impossível. Referimo-nos à chamada “hora noturna reduzida”, um expediente criado pelo legislador para melhor remunerar e privilegiar o trabalho noturno, mas que na verdade não se mostra adequada.

As normas trabalhistas, especialmente as de direito material que imponham práticas e obrigações aos sujeitos da relação de emprego, precisam ser facilmente compreensíveis. A propósito, o Direito do Trabalho, idealmente, deve ser de tão fácil aplicabilidade que qualquer microempresário possa saber sem dificuldades o que pagar a seu empregado. A complexidade apenas serve a contadores e advogados, aumentando o custo operacional das empresas.

Uma breve consulta à internet revela a existência de centenas de vídeos, cursos e palestras explicando as regras do trabalho noturno, especialmente a hora noturna reduzida, o que por si só já demonstra a irracionalidade dessa disposição.

Para além da física, que obviamente repele a noção de que uma hora possa ter duração distinta de sessenta minutos, a hora noturna reduzida, prevista no § 1º do art. 73 da CLT causa

dificuldades mesmo ao especialista na matéria. Ilustrativamente, se numa ação trabalhista nos deparamos com um empregado que labore das 23h às 7h30, com uma hora de intervalo, dificilmente concluiremos, de imediato, se há ou não trabalho extraordinário a remunerar, com as atuais regras. Imagine-se a dificuldade quando situações como essa se repitam ao longo do tempo! Ademais, não se justifica a diferença de tratamento legal, no que respeita ao trabalho noturno, entre trabalhadores urbanos e rurais, no particular. Eis como o trabalho noturno é tratado na Lei do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889/73):

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

A despeito do inconveniente tratamento distinto entre empregado rural que se ative na lavoura e pecuária, o percentual mais elevado do adicional e a supressão (a rigor, ausência de previsão) da hora noturna reduzida parecem mais condizentes com a simplicidade e clareza que devem nortear a redação das normas trabalhistas.

Por essa razão, adequando e simplificando as disposições celetistas, equiparando no particular empregados urbanos e rurais, sugerimos a revogação do § 1º do art. 73 da CLT, bem como a alteração do caput do mesmo artigo, a fim de aumentar o percentual do adicional para 25%.

Essas alterações, no entanto, reduzirão a duração do trabalho noturno do empregado urbano. Explicamos: por força da artificial criação da hora noturna reduzida, a duração do trabalhonoturno, para o empregado urbano, acaba por ser mais curta. Entre as 22 horas e um dia e as 5 horas do dia seguinte temos apenas sete horas de trabalho, transformadas em oito horas por forçada regra que se pretende aqui revogar. Dessa forma, para preservar o direito, equiparando a *duração* do trabalho noturno entre empregados urbanos e rurais, forçoso alterar igualmente as balizas definidoras do trabalho noturno, para que este dure efetivamente oito horas reais, e não fictas. Por essa razão, propomos que o período noturno de trabalho passe a se iniciar às 21 horas.

CLT, art. 164

A proposta é de conferir maior extensão do mandato dos representantes dos empregados junto às Comissões Internas de Prevenções de Acidente (CIPA), uma vez que o prazo atual é muito exíguo e demanda, a cada ano, a realização de eleições, com todo o aparato burocrático. Ademais, sendo tão curto o período, quando o representante melhor conhece os meandros da empresa e está mais apto a perceber as necessidades de proteção ao trabalho dos empregados, seu mandato chega ao fim.

Ademais, a medida evita a perenização artificial da relação de emprego, posto que, sob as regras atuais, o representante dos empregados, após sua reeleição e cumprimento de dois anos frente à CIPA, goza de estabilidade um ano, findo o qual se candidata novamente, reiniciando um ciclo vicioso.

Ante essas premissas, propõe-se alterar a redação do § 3º do art. 164 da CLT, para aumentar para dois anos a duração do mandato dos representantes eleitos pelos empregados para a CIPA.

CLT, art. 166

É responsabilidade do empregador propiciar um ambiente de trabalho sadio, salubre e livre de riscos de acidentes. Nesse sentido, deve cercar-se de todos os cuidados para evitar a ocorrência de acidentes de trabalho, cabendo-lhe fornecer equipamentos de segurança individual (EPI) capazes de proteger a integridade física de seus empregados. Mais ainda, compete ao empregador treinar e orientar os empregados quanto ao uso e importância dos EPIs.

Desde que o empregador cumpra tais obrigações, não pode o empregado recusar injustificadamente o uso dos equipamentos de proteção, sendo inviável exigir do empregador a fiscalização individual a cada empregado, para assegurar a utilização dos EPIs.

Assim, a proposta visa isentar o empregado de responsabilidade decorrente de acidente de trabalho, quando este houver decorrido de recusa injustificada do uso de EPIs pelo empregado, a despeito do treinamento e orientação recebidos.

CLT, art. 168

Como é sabido, a gravidez da empregada lhe assegura a garantia no emprego até cinco meses após o parto (ADCT, art. 10, II, *b*).

Não raras vezes, a dispensa imotivada ocorre sem que o empregador tenha ciência do estado gravídico da empregada. Outras tantas vezes, nem a própria empregada dispensada tem noção de estar grávida nesse momento. Nada obstante, ante os termos taxativos da disposição constitucional, o C. Tribunal Superior do Trabalho já pacificou entendimento de que “o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade (art. 10, II, “b” do ADCT).” (Súmula nº. 244, I).

O preceito constitucional visa à preservação, à garantia do emprego da trabalhadora gestante, a fim de lhe assegurar uma gestação tranquila. É preciso assegurar a manutenção desse contrato, em proteção ao nascituro. De outra parte, é direito do empregador receber da empregada gestante, obviamente dentro de suas possibilidades e com as naturais restrições que a gestação implica, a contraprestação de serviços pelos salários pagos. Foge ao razoável que a garantia de emprego se converta em mero pagamento de salários, sem contraprestação de serviços, por todo o período estável.

Nesse sentido, a fim de evitar rompimentos imotivados de contratos de empregadas cujo estado gestacional seja desconhecido pelo empregador, faz-se necessário que, dentre os exames demissionais, seja a obreira submetida a exame ou teste de gravidez. Desse modo, caso constatado estado gravídico, cabe o cancelamento da dispensa e retorno da empregada ao serviço, com prosseguimento regular do contrato e observância da garantia provisória do emprego.

A relevância de medida dessa ordem mostra-se ainda maior quando nos deparamos com as consequências jurídicas, verificadas rotineiramente em ações trabalhistas, da constatação da gravidez após a dispensa da empregada.

Nesses casos, logicamente o empregador pode colocar o emprego à disposição da trabalhadora gestante, a fim de a reintegrar aos seus quadros, e muitas vezes assim é feito. No entanto, a jurisprudência majoritária indica que a gestante pode recusar a reintegração, mesmo injustificadamente, tendo direito a receber os salários e demais consectários legais do período estável. Veja-se a propósito súmula do Eg. TRT da 18ª Região, bem como jurisprudência assentada do Tribunal Superior do Trabalho a esse respeito, *in verbis*:

“SÚMULA Nº 38. GARANTIA DE EMPREGO DA GESTANTE. RECUSA OU AUSÊNCIA DE PEDIDO DE REINTEGRAÇÃO. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. CABIMENTO. A recusa injustificada da empregada gestante à proposta de retorno ao trabalho ou a ausência de pedido de

reintegração não implica renúncia à garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea “b”, do ADCT, sendo devida a indenização do período estabilitário.”

“RECURSO DE REVISTA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA À REINTEGRAÇÃO.

1. O Tribunal Regional afastou estabilidade da empregada gestante, ao fundamento de que, inobstante comprovado que a empregada encontrava-se grávida quando da despedida, "recusou a reintegração oferecida pela empresa". 2. Decisão regional em desconformidade com a pacífica jurisprudência desta Corte, no sentido de que não implica renúncia à estabilidade provisória da gestante a não aceitação, pela empregada, da proposta patronal de retorno ao emprego, visto que a garantia estabelecida no artigo 10, II, "b", do ADCT objetiva não apenas coibir ato discriminatório do empregador, mas também proteger o nascituro, razão pela qual continua a fazer jus ao pagamento da indenização substitutiva.” (TST-RR-2458-32.2011.5.02.0031, 1ª Turma, Rel. Min. Hugo Carlos Sheuermann, julg. 20.5.2015)

“RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - ESTABILIDADE PROVISÓRIA - RENÚNCIA - OFERTA DE RETORNO AO EMPREGO - RECUSA. O art. 10, II, "b", do ADCT veda, em termos expressos e inequívocos, a dispensa arbitrária ou imotivada da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. O citado preceito constitucional estabelece a responsabilidade objetiva do empregador pelos salários e garantias inerentes ao contrato de trabalho, durante todo o período ao longo do qual é assegurada a estabilidade. O único pressuposto para que a empregada tenha reconhecido seu direito é a gravidez em si. As circunstâncias apontadas pelo Colegiado de origem como razões para indeferir a indenização à gestante - os fatos de a reclamante não ter pleiteado a reintegração e ter recusado a oferta da reclamada de retorno ao emprego - não podem ser admitidas como renúncia ao direito à estabilidade provisória. Isso porque há norma de ordem pública a assegurá-lo e a autora não poderia dele dispor, pois tal direito visa à proteção do nascituro.” (TST-RR-1145-44.2012.5.09.0245, SBDI-1, Rel. Ministro Vieira de Mello Filho, j. 13.11.2014)

"RECURSO DE EMBARGOS. (...) GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA DE RETORNO AO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RENÚNCIA À ESTABILIDADE. A simples recusa de retorno ao trabalho pela empregada gestante não é suficiente para se entender pela

renúncia à estabilidade, visto se tratar de direito fundamental a garantia ao emprego, em face da proteção à maternidade. Quando delimitado no julgado que o retorno ao trabalho não é recomendável, a matéria deve ser apreciada levando em consideração também a proteção à dignidade da pessoa humana. Ocorrendo a gestação durante o contrato de trabalho, a reclamante tem direito à garantia de emprego, independentemente da comunicação à reclamada do estado gravídico, no período compreendido desde a confirmação de sua gravidez até cinco meses após o parto, não havendo se falar em impossibilidade de indenização, pois além de se tratar de direito irrenunciável, a v. decisão enuncia que a empregada demonstrou quais fatos motivadores de sua dispensa desaconselhavam o retorno ao emprego. Deve ser protegida a maternidade e a saúde da empregada como bem maior (artigo 10, II, do ADCT). Recurso de embargos conhecido e desprovido. (...)" (TST- E-ED-RR-225040-79.2005.5.02.0022, SBDI-1, Rel. Min.: Aloysio Corrêa da Veiga, j. 28.6.2012).

Diversos outros problemas decorrentes do desligamento da empregada gestante poderiam ser evitados com a medida ora proposta, como os conhecidos casos de ajuizamento da ação após decorrido o prazo da garantia de emprego, ou a concepção durante o prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, dentre outros a que a jurisprudência trabalhista responde com o reconhecimento do direito à indenização do período estável.

Extremamente relevante pontuar que, embora nos casos submetidos a juízo geralmente a estabilidade da empregada gestante seja reconhecida, com pagamento da indenização equivalente ao valor dos salários e demais consectários legais do período estável, a proteção aparente da lei acaba por prejudicar as mulheres no mercado de trabalho. Ocorre que o conhecimento da norma e de sua interpretação faz com que muitos empregadores ergam óbices e discriminem veladamente as mulheres especialmente aquelas em idade fértil, quando da seleção e contratação de empregados. Portanto, propomos que seja acrescido ao art. 168 da CLT o § 8º.

Evidentemente, a previsão é autorizativa do exame ou teste de gravidez exclusivamente quando do desligamento da empregada, vedada sua realização nos exames admissional e periódico. Para esses casos, a vedação é clara e é tratada no art. 1º da Lei nº. 9.029/95.

CLT, art. 192

Estabelecer valor mínimo para adicional de insalubridade, ressaltando a possibilidade de ajuste coletivo acima do limite legal.

CLT, art.193

Exclusão das parcelas convencionais da base de cálculo do adicional, resolvendo assim a celeuma jurisprudencial a respeito e incluindo a incidência do adicional nas atividades de risco acentuado, a exemplo do trabalho em andaime em altura e outras cujo risco for comprovado em perícia.

CLT, art. 223-G

A Lei 13.467/17, que introduziu o disciplinamento trabalhista dos danos extrapatrimoniais em nosso ordenamento jurídico, inserindo o Título II-A na CLT, teve o projeto de lei oriundo da Câmara dos Deputados aprovado sem retoques pelo Senado Federal, para se dar celeridade à promulgação da lei da reforma trabalhista, tão necessário para nosso país.

Para tanto, o acerto político realizado pelo governo Temer foi o de se editar medida provisória, alterando os aspectos que o Senado Federal entendia merecerem calibragem na reforma trabalhista. Assim, foi editada a MP 808/17 que, no entanto, não chegou a tramitar na Câmara e acabou perdendo vigência.

Entre os aspectos que recomendavam aperfeiçoamento estava o do parâmetro para se fixar os valores das indenizações por danos morais pela Justiça do Trabalho. Contestado por ADI no STF, em que pese o salário ter servido diuturnamente como um dos elementos para fixação das reparações nas decisões judiciais, o princípio da isonomia recomendava a adoção de um indexador diverso, que a MP 808/17 colocou como sendo o teto de benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Assim, o § 1º do art. 223 retoma a redação da MP 808q17, como solução mais justa para o problema, ainda que possa supor indenizações menores para empregados com salários especialmente elevados.

No atual contexto das relações de trabalho, é muito comum a fixação pelo empregador de metas a serem cumpridas pelo empregado. A cobrança de desempenho é ato lícito e rotineiro, não cabendo deduzir daí qualquer ofensa de natureza extrapatrimonial ao empregado.

Nada obstante, tem-se observado decisões em sentido diverso, pelas quais a mera fixação de metas, com maior ou menor dificuldade para cumprimento, geram condenações ao pagamento de indenizações por danos extrapatrimoniais.

A fim de conferir maior segurança jurídica no trato da questão, propõe-se a inserção do § 4º ao art. 223-G da CLT.

A ocorrência de acidentes de trabalho, com eventuais danos morais, estéticos e existenciais decorrentes, gera condenações judiciais ao pagamento de vultosas somas a título indenizatório pelo empregador ao empregado.

Com intuito de se precaver e minorar tal risco, os empregadores podem custear contratos de seguros de vida e invalidez em benefício de seus empregados, sendo imperativo que a indenização eventualmente recebida da seguradora seja abatida do montante deferido judicialmente a título de indenização por danos extrapatrimoniais. Não sendo assim, naturalmente não haverá incentivo ou estímulo ao empregador para que celebre o contrato de seguro em favor do empregado.

Dessa maneira, a proposta é para que seja inserido novo parágrafo ao art. 223-G da CLT, prevendo referida dedução, em benefício de ambos os sujeitos das relações de emprego.

CLT, art. 224

Em meus julgados sobre a matéria tenho utilizado desta EMENTA. Hoje, em quase totalidade das ações trabalhistas ajuizadas contra bancos e Caixa Econômica Federal há discussão sobre esta questão, que há muito já deveria ter sido banida do mundo jurídico.

BANCÁRIO. CARGO DE CONFIANÇA. JORNADA DE OITO HORAS. ART. 224, PARÁGRAFO 2º, DA CLT. A SUA ÚNICA E POSSÍVEL LEITURA NOS TEMPOS ATUAIS. A caracterização do cargo de confiança bancária, previsto no artigo 224, § 2º, da CLT, dá-se com a presença de dois requisitos simultâneos: o exercício de funções de supervisão (direção, gerência, fiscalização, chefia e equivalentes, ou outros assim considerados pelo empregador) e o recebimento de gratificação de função não inferior a 1/3 do salário do cargo efetivo. À luz do princípio da primazia da realidade sobre a forma, a nomenclatura utilizada para designar o cargo exercido, em princípio, não implica

o reconhecimento do exercício do cargo de confiança. É necessário que as efetivas atribuições exercidas pelo bancário se enquadrem na descrição do citado artigo 224, § 2º, da CLT, conforme o entendimento contido na Súmula 102, inciso I, do TST. A prova dos autos autoriza a ilação de que o reclamante reunia tarefas e atribuições que, no seu conjunto, demonstram que o banco lhe destinou funções especiais no período em que exerceu os cargos de supervisor e gerente operacionais, estando jungido à jornada de 08 (oito) horas, exatamente como determinado na origem. Na verdade, hoje não mais se justifica, sob qualquer ponto de vista, a permanência da jornada especial reduzida para bancário, um "quisto" corporativo e ultrapassado da CLT, e daí que a interpretação da norma que cria esta injustificável benesse deve ser realizada da forma mais restrita possível. Mas a jurisprudência trabalhista, conservadora e desatenta aos novos tempos das relações de trabalho, faz exatamente o contrário ao reduzir a abrangência ou aniquilar a norma do § 2º do artigo 224 da CLT, reconhecendo a benesse para quase todos os bancários, enquanto ela deveria se dirigir apenas ao bancário comum, aquele tradicional escriturário que não receba qualquer gratificação de função ou *plus* salarial.

CLT, art. 318

Trata-se de reivindicação dos próprios professores a inclusão deste dispositivo no art. 318 da CLT.

Sabe-se que o professor, mesmo quando contratado em regime de dedicação integral, não cumpre, a rigor, uma jornada de trabalho, ininterrupta, de 8 (oito) horas diárias. Se contratado como aulista, o que é o mais comum nos estabelecimentos privados de ensino, as suas atividades ou se distribuem nos três turnos de funcionamento do estabelecimento ou se concentram num dos turnos; se contratado por regime de tempo integral ou exclusivo, as aulas também são distribuídas nos turnos de funcionamento do educandário e, o tempo restante, em outras atividades que podem ser cumpridas até em sua residência.

Os próprios professores, muitas vezes, se julgam prejudicados no equacionamento de sua carga horária pelo fato de estarem impedidos de concluir sua jornada à noite e não poderem retornar no primeiro turno do dia seguinte.

CLT, art. 386

O artigo 386 da CLT, ao se dedicar de forma específica ao direito de repouso da mulher, aduz que no caso de trabalho aos domingos deve ser organizada escala de revezamento quinzenal, favorecendo o repouso aos domingos.

A se considerar que não há tratamento consentâneo aos homens, a norma implica em discriminação, em tese em favor das mulheres sob o pretexto de privilegiá-las positivamente, criando barreira ao seu acesso ao emprego via transversa.

O STF, em análise da matéria, já se manifestou pela recepção de mencionado artigo pela Constituição, pelo que se impõe a alteração pela via do processo legislativo. O TST em decisão recente, inclusive, observa a necessidade de respeito à igualdade de gêneros nesse tocante.

Enfim, a revogação de mencionado dispositivo legal aplicado especificamente às mulheres, sem justificativa plausível e em lesão ao princípio da igualdade previsto constitucionalmente, é proposta que se enquadra no plano da simplificação e da desburocratização.

CLT, art. 442

Diante da celeuma existente quanto à caracterização como empregado, especialmente de prestadores de serviços da plataforma digital Uber, universalmente utilizada, e de decisões judiciais reconhecendo o vínculo empregatício, não se pode deixar de enfrentar normativamente o problema, no mínimo para dizer que não há relação de emprego, sob pena da omissão legislativa militar a favor dos que tentam engessar tal modalidade de organização de trabalho, acabando por inviabilizá-la.

CLT, ART. 442-B

Estabelecimento dos requisitos da autonomia, formas de vinculação e efeitos em relação ao trabalhador autônomo.

CLT, art. 444

Estabelece explicitamente o dever mútuo de boa-fé de empregadores e empregados, como forma de estimular o respeito à autonomia da vontade.

CLT, art. 449-A

Recentemente, por meio da MP 881/2019, que aguarda sanção do Presidente da República, foi conferida nova redação ao art. 50 do Código Civil, que elenca os requisitos para acolhimento da desconsideração da personalidade jurídica.

Foi confirmada a adoção do que se convencionou designar “teoria maior” da desconsideração da personalidade jurídica, a fim de exigir, para adoção da responsabilização dos sócios, o desvio de finalidade ou confusão patrimonial. Eis os termos constantes do item 15 da Exposição de Motivos da MP 881/2019:

“15. A mais prestigiada e segura conceituação dos requisitos de desconsideração da personalidade jurídica, conforme amplo estudo da jurisprudência do Superior Tribunal de Justiça, e em alinhamento com pareceres da Receita Federal, é anotada em parágrafos no art. 50 do Código Civil, de maneira a garantir que aqueles empreendedores que não possuem condições muitas vezes de litigar até as instâncias superiores possam também estar protegidos contra decisões que não reflitam o mais consolidado entendimento.”

Dessa maneira, a redação do Código Civil, no particular, passou a ser a seguinte:

Art. 50. Em caso de abuso da personalidade jurídica, caracterizado pelo desvio de finalidade ou pela confusão patrimonial, pode o juiz, a requerimento da parte, ou do Ministério Público quando lhe couber intervir no processo, desconsiderá-la para que os efeitos de certas e determinadas relações de obrigações sejam estendidos aos bens particulares de administradores ou de sócios da pessoa jurídica beneficiados direta ou indiretamente pelo abuso. (Redação dada pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

§ 1º Para fins do disposto neste artigo, desvio de finalidade é a utilização dolosa da pessoa jurídica com o propósito de lesar credores e para a prática de atos ilícitos de qualquer natureza. (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

§ 2º Entende-se por confusão patrimonial a ausência de separação de fato entre os patrimônios, caracterizada por: (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

I - cumprimento repetitivo pela sociedade de obrigações do sócio ou do administrador ou vice-versa; (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

II - transferência de ativos ou de passivos sem efetivas contraprestações, exceto o de valor proporcionalmente insignificante; e (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

III - outros atos de descumprimento da autonomia patrimonial. (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

§ 3º O disposto no caput e nos § 1º e § 2º também se aplica à extensão das obrigações de sócios ou de administradores à pessoa jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

§ 4º A mera existência de grupo econômico sem a presença dos requisitos de que trata o caput não autoriza a desconsideração da personalidade da pessoa jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

§ 5º Não constitui desvio de finalidade a mera expansão ou a alteração da finalidade original da atividade econômica específica da pessoa jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 881, de 2019)

Por razões mais que evidentes – em especial o incentivo ao empreendedorismo e consequente estímulo à criação de empregos – seria conveniente e oportuno que os mesmos pressupostos fossem igualmente observados, no âmbito trabalhista, para reconhecimento da responsabilidade dos sócios sobre créditos trabalhistas reconhecidos em juízo. Parece-nos, inclusive, ter sido essa a intenção manifesta do Poder Executivo ao promover a alteração legal mencionada.

Ocorre que há previsão legal mais ampla, retratada pela teoria menor da desconsideração da personalidade jurídica, que reconhece a responsabilidade dos sócios independentemente da demonstração de quaisquer requisitos, bastando o mero inadimplemento da pessoa jurídica para que o magistrado possa atingir seu patrimônio. Nesse sentido, o art. 28 do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90):

Art. 28. O juiz poderá desconsiderar a personalidade jurídica da sociedade quando, em detrimento do consumidor, houver abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração.

Na doutrina e jurisprudência trabalhistas, tendo em vista pontos de contato e principiologia parcialmente comuns entre o Direito do Trabalho e Direito do Consumidor, tem prevalecido a tese

de aplicação da teoria menor. Ilustrativamente, mencionamos alguns julgados recentes sobre o tema, *in verbis*:

“INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEORIA MENOR. Em razão da relação de hipossuficiência havida nas relações de trabalho, equiparam-se os trabalhadores aos consumidores, para fins de aplicação do instituto da desconsideração da personalidade jurídica, prevalecendo, assim, a teoria menor, disciplinada no § 5º, do art. 28, do CDC. Recurso não provido.” (TRT-1 - AP: 01005336920185010264 RJ, Relator: JOSE NASCIMENTO ARAUJO NETO, Data de Julgamento: 30/04/2019, Gabinete do Desembargador José Nascimento Araujo Netto, Data de Publicação: 09/05/2019)

“EXECUÇÃO. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEORIA MENOR. PATRIMÔNIO DOS SÓCIOS. É perfeitamente possível que haja a desconsideração da personalidade jurídica para que o patrimônio dos sócios da empresa executada seja atingido quando não há o pagamento das verbas trabalhistas, pois, nesta seara, por envolver credores que não têm como exigir garantias do pagamento da obrigação contraída através do contrato de trabalho, aplica-se a Teoria Menor da desconsideração da personalidade jurídica, em que não é preciso comprovar a fraude ou qualquer outro ato ilícito do devedor principal, bastando o não pagamento pela pessoa jurídica devedora para a execução se direcionar contra seus sócios, nos termos do art. 28, § 5º, do Código de Defesa do Consumidor.” (TRT-17 - AP:0009429120185170005, Relator: GERSON FERNANDO DA SYLVEIRA NOVAIS, Data de Julgamento: 23/07/2019, Data de Publicação: 02/08/2019)

“DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. TEORIA MENOR. No Processo do Trabalho, adota-se a "teoria menor" da desconsideração da personalidade jurídica, consagrada pelo art. 28 do CDC, nestes termos: Não se exige a prova específica do abuso, bastando a constatação acerca da má administração, requisito bem mais brando. Na prática, isso significa que a frustração da execução contra a empresa é bastante para autorizar o seu redirecionamento contra os sócios.” (TRT-3 - AP: 00107530920165030014 0010753-09.2016.5.03.0014, Relator: Maria Laura Franco Lima de Faria, Decima Turma)

“INCIDENTE DE DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. CABIMENTO.

APLICAÇÃO DA TEORIA MENOR. Considerando os princípios da celeridade e informalidade, bem como a natureza alimentar dos créditos trabalhistas, aplica-se nesta seara a teoria menor/objetiva da desconsideração da personalidade jurídica (art. 28, CDC c/c art. 8º, CLT), sendo que a ausência de bens é suficiente a autorizá-la. Nesse passo, considerando infrutíferas as diligências promovidas para o levantamento de patrimônio da executada, tenho por devida a instauração com a respectiva inclusão dos sócios a figurarem no polo passivo da lide, bem como o devido processamento do incidente; restando írrita a tese referente às vicissitudes enfrentadas pela empresa. Agravo de petição improvido.” (TRT-23 - RO: 0006162020155230022, Relator: JOAO CARLOS RIBEIRO

DE SOUZA, 2ª Turma-PJe, Data de Publicação: 01/03/2019)

“EXECUÇÃO TRABALHISTA. APLICAÇÃO DO TEORIA MENOR DA DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA PREVISTA NO CÓDIGO DE DEFESA DO CONSUMIDOR. A aplicação da Teoria Menor da Desconsideração da Personalidade Jurídica, plasmada no art. 28 do diploma consumerista é amplamente favorecida pela jurisprudência das cortes trabalhistas pátrias, em vez da Teoria Maior consagrada pelo código Civil. Isto porque este é uma legislação idealizada para reger relações entre iguais, entre contratantes que se encontram, presumivelmente, no mesmo patamar fático e jurídico. De outro giro, o código do consumidor, assim como a CLT, foram redigidos levando em consideração a posição de hipossuficiência em que se encontram o consumidor e o empregado em relação às suas contrapartes, sendo, por essa razão, escorreita aplicação do CDC no caso.” (TRT-7 - AP: 00009898520165070014, Relator: CARLOS ALBERTO TRINDADE REBONATTO,

Data de Julgamento: 17/07/2019, Data de Publicação: 18/07/2019)

Assim, sugerimos a inserção na CLT de norma expressa, de conteúdo similar ao constante do art. 50 do Código Civil, de modo a afastar, por ausência de omissão na legislação trabalhista.

Propõe-se ainda a dissolução irregular da empresa como hipótese adicional para a desconsideração da personalidade jurídica, por se tratar da hipótese extremamente comum de inadimplemento de direitos trabalhistas.

CLT, art. 452-A

Possibilitar ao Congresso Nacional a análise e discussão do aperfeiçoamento do tema relativo ao contrato de trabalho intermitente, anteriormente tratado na MP 808/2017, que caducou sem apreciação do Poder Legislativo.

CLT, art. 455

Quanto ao dono da obra, esclarece que ele não tem responsabilidade, incorporando a antiga Orientação Jurisprudencial nº 191, da SDI-1, do C. TST. Essa jurisprudência foi recentemente alterada sem qualquer justificativa, para responsabilizar, inclusive, donos de imóveis residenciais /famílias e entes sem fins lucrativos – o que gera insegurança jurídica.

CLT, art.456

Quanto ao acúmulo de funções, há intensa judicialização sobre o assunto. Propõe-se aperfeiçoar a redação do art. 456 da CLT para se evitar o demandismo com vistas a se obter judicialmente aumentos salariais com base em “incremento” ou alterações de tarefas ao longo do contrato. A alteração positiva o entendimento predominante sobre a matéria .

CLT, art. 457

A proposta tem por finalidade diferenciar salário de remuneração, além de especificar que as parcelas de natureza indenizatória, de incentivo ou civil não se integram à remuneração e nem ao salário, no intuito de aumentar o poder aquisitivo financeiro do empregado e simultaneamente reduzir os encargos salariais, fiscais e tributários da folha salarial do empregador.

A proposta também visa regulamentar o rateio das gorjetas e regular as gueltas.

CLT, art. 469, § 3º

O atual § 3º do art. 469 da CLT fala que o adicional de transferência é devido "enquanto durar a transferência". A OJ 113 da SDI-1 do TST esclarece que isso significa que a transferência deve ser transitória. Com um conceito tão abstrato, os que defendem o pagamento irrestrito da parcela têm se posicionado no sentido de que ela é sempre devida ou que a simples sucessividade de transferências tornaria devido o adicional. Outro conceito que era claro e que foi superado é o

de que a última transferência, após a qual houve a rescisão do contrato, não geraria o adicional, pois não se poderia afirmar sua transitoriedade, já que perdurou até o final do contrato. Assim, colocar o critério de 2 anos como divisor de águas, levando-se em consideração especialmente a experiência das carreiras de militares e diplomatas, pacificaria a questão.

CLT, art. 475

Este art. 475 está na CLT desde 1943.

Há muito tempo existia uma lei que limitava a suspensão a 5 anos. Com as leis previdenciárias de 1991 esta regra caiu.

Conclusão: durante todo o período de afastamento do trabalho, com o recebimento do benefício por invalidez, o contrato de trabalho estará suspenso.

Ele não poderá ser demitido. O contrato somente será extinto com o óbito. O empregado não conseguirá receber férias vencidas e multa rescisória.

CLT, art. 479

A alteração visa afastar a celeuma sobre incidência da indenização compensatória, cumulativamente ou substitutiva, da indenização prevista em lei.

CLT, art. 487

Adequação à Constituição de 1988 (aviso prévio de 30 dias) e à Lei nº 12.506/2011 (regulamentação do aviso proporcional ao tempo de serviço).

CLT, art. 487

As alterações têm como finalidade trazer segurança jurídica no que tange ao tema aviso prévio, bem como, evitar o “bis in idem” por parte do empregado, que recebe a indenização sobre um período que não foi trabalho, e esse ainda se projeta no tempo, nesse caso há uma repetição de obrigação em desfavor do empregador e enriquecimento sem causa parte do empregado.

Ver art. 195, I, “a”, CF.

CLT, art. 491-A

Incorporação da Súmula nº 391, do TST.

CLT, art. 500

O mundo atual proporciona aos empregados amplo conhecimento e possibilita a noção das consequências de suas escolhas, não se justificando a tutela do empregado estável que queira solicitar demissão.

CLT, art. 514-A

A reforma trabalhista de 2017 retirou dos sindicatos a percepção obrigatória da contribuição sindical, reduzindo substancialmente sua fonte de renda. Por outro lado, restou mantida sua obrigação de representação da categoria em convenções, acordos e dissídios coletivos. Quanto aos dissídios individuais, como a titularidade não é exclusiva dos sindicatos, mas primordialmente dos trabalhadores, o reconhecimento de que os sindicatos somente terão a obrigação de substituir processualmente os seus associados em juízo, será um estímulo à filiação sindical, na medida em que o trabalhador que está empregado não quer se indispor com seu empregador para pedir diretamente em juízo qualquer direito seu que entenda lesado.

CLT, art. 611-A

A Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) prestigiou o princípio da autonomia privada coletiva (CF, art. 7º, XXVI) e conferiu segurança jurídica ao discriminar as hipóteses em que o teor dos acordos e convenções coletivas sobrepõem-se à lei em sentido amplo, bem ao indicar os limites temáticos da negociação coletiva (CLT, arts. 611-A e 611-B).

Essas inovações legislativas foram altamente positivas, todavia o § 5º do art. 611 da CLT, com a redação dada pela Lei nº. 13.467/2017, retrata regra tecnicamente confusa e, a rigor, impraticável.

Eis o teor da norma em foco:

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Já nos parece de duvidosa conveniência a regra em relação às ações propriamente coletivas, em que se pretende a declaração de nulidade de cláusula de convenção ou acordo coletivo de trabalho, de competência funcional dos Tribunais Regionais do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho, conforme o caso.

Todavia, em ações individuais, em que apenas de modo incidental postula-se a invalidade de certa cláusula inserida em instrumento normativo, sem efeitos erga omnes ou ultra partes, a norma, em sua literalidade, não tem o menor cabimento. A rigor, sua observância, conforme já pontuado, não traz qualquer benefício à marcha processual, antes a prejudica e dificulta sobremaneira o cumprimento da promessa constitucional de “razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.” (art. 7º, LXXVIII).

Em breve e substancial artigo, o Juiz do Trabalho Júlio César Bebbber aponta pertinentes objeções técnicas ao teor do artigo em tela, cuja menção expressa omitiremos por imperativo de tempo e espaço, ficando a indicação para eventual consulta e justificativa da proposta².

CLT, art. 625

Incentivar a submissão de demandas à conciliação prévia para trabalhadores que recebam até o valor correspondente ao teto previdenciário, sem ferir o acesso ao Judiciário, com vistas a diminuir a litigiosidade entre patrões e empregados.

CLT, art. 627

Melhor esclarecer as situações de aplicação da dupla visita em fiscalizações trabalhistas.

CLT, art. 651

2 <https://www.conjur.com.br/2017-jun-21/julio-bebber-proposta-litisconsorcio-incompativel-clt>

Resolver as questões de aplicação do direito material, envolvendo trabalhador brasileiro em navios mercantes.

CLT, art. 652

Compatibilização do dispositivo com o art.114, da CF quanto à competência da Justiça do Trabalho para conciliar e julgar os conflitos decorrentes de contratos de trabalho não empregatícios, em que o trabalhador execute pessoalmente os serviços, observadas as normas legais incidentes, bem como as ações concernentes às fases pré e pós contratual.

O art. 114, inciso IX, da Constituição Federal, autoriza que a legislação infraconstitucional acresça à competência da Justiça do Trabalho novas matérias, desde que relacionadas com o escopo constitucional de sua especialização. De outro lado, o art. 109, inciso I, exclui da competência geral da Justiça Federal aqueles assuntos expressamente atribuídos a outros segmentos da Justiça.

Nesse sentido, o presente projeto visa atribuir à Justiça do Trabalho a competência para processar e julgar os executivos fiscais fundados em certidão de dívida ativa (CDA) relacionada com o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), conforme a Lei nº 8.036/90.

Observe que o FGTS consiste em direito com origem na relação de trabalho, como exige o art. 114, inciso IX, da Constituição Federal. O art. 23, § 1º, da Lei nº 8.036/90, disciplina as infrações cometidas pelo empregador, o § 2º impondo as multas respectivas.

É de lembrar que a Justiça do Trabalho, por expressa disposição constitucional (art. 114, inciso VII, CF), já é competente para processar e julgar os executivos fiscais fundados em CDA relacionadas com as penalidades administrativas, como crédito não-tributário executado na forma da Lei nº 6.830/80.

No caso do FGTS, é medida que atenta para o princípio da unidade de convicção, no sentido de que a execução fiscal possa ser processada e julgada pela Justiça do Trabalho, principalmente porque este segmento especializado já é a esfera competente para conhecer de demandas atinentes às ações contra o empregador, onde se discute não apenas a inadimplência das obrigações para com o FGTS, mas também sua base de cálculo. Assim, a concentração de todas as demandas envolvendo o assunto evita a fragmentação da jurisprudência e eleva a perspectiva de integridade do Direito quanto aos diversos aspectos da matéria.

De outro lado, o relatório Justiça em Números de 2019 (ano-base 2018), do Conselho Nacional de Justiça, aponta que um dos gargalos da execução é precisamente o volume de

execuções fiscais, constituindo-se medida de racionalização do sistema a contribuição de todos os segmentos do Poder Judiciário no esforço da efetividade das execuções fiscais.

Em arremate, tal ampliação de competência, ainda que singela, apenas acarreta benefícios, particularmente para o Estado, na medida em que o fortalecimento do FGTS é extremamente importante para o desenvolvimento econômico do país.

CLT, art. 702, § 5º

Na reforma trabalhista de 2017 foram incluídos dispositivos que dessem segurança jurídica às relações trabalhistas no que concerne à edição e alteração de súmulas pelo TST e TRTs, uma vez que a experiência das denominadas “Semanas do TST”, com mudança de sinalização de elevado número de súmulas e outros enunciados de jurisprudência já pacificada, sem o julgamento de casos concretos ou a existência de precedentes, impactou negativamente no mundo jurídico e levou o legislador a exigir maior transparência e segurança na consolidação sumular da jurisprudência dos tribunais.

No entanto, o remédio teve como efeito colateral indesejado a inviabilização da própria adequação das súmulas e outros enunciados de jurisprudência às normas legais oriundas da reforma trabalhista promovida pelas Leis 13.429 e 13.467/17, dadas as exigências de participação elevada de entidades no processo e de quóruns qualificados.

Na única audiência pública para apreciação das súmulas que deveriam ser canceladas ou alteradas para adaptação à Lei 13.467/17, em torno de quase 50 enunciados, mais de 100 entidades postularam participar do processo, ensejando a arguição de inconstitucionalidade do dispositivo no TST e o ingresso de ação declaratória de constitucionalidade no STF, suspendendo *sine die* a análise desses enunciados, que continuam em vigor, não obstante seu confronto com os novos dispositivos da CLT.

Assim, o acréscimo do § 5º ao art. 702 da CLT tem por escopo simplificar o procedimento de cancelamento e alteração de súmulas e outros enunciados pelo TST e TRTs, para permitir a rápida adequação da jurisprudência aos ditames legais da reforma trabalhista e outras leis modernizadoras das relações de trabalho que venham a ser editadas.

CLT, art. 765

A proposta de atualização do art. 765 da CLT visa incorporar definitivamente as inovações trazidas pelo CPC de 2015, mormente as regras previstas nos arts. 4º, 6º, 7º, 8º, 9º, 10 e 139, com vistas a dar maior efetividade, eficiência processual e segurança jurídica aos jurisdicionados e atores processuais, permitindo que o juiz do trabalho, a um só tempo, respeite o direito ao contraditório substancial, a proibição de decisão surpresa, mas também possa adaptar as regras do procedimento às peculiaridades da causa, como a dispensa fundamentada da realização de audiências inúteis (conciliação em ações da Fazenda Pública etc.), economizando atos e prazos processuais, na linha do que já foi implantado com êxito em diversos países, como Alemanha, Inglaterra e Portugal.

Na experiência lusa, colhe-se a previsão do art. 547 do CPC português em sentido similar: “O juiz deve adotar a tramitação processual adequada às especificidades da causa e adaptar o conteúdo e a forma dos atos processuais ao fim que visam atingir, assegurando um processo equitativo.”

A incorporação ao art. 765 da CLT das garantias processuais democráticas do novo processo civil brasileiro, forçará a migração do processo do trabalho de uma matriz socializante, própria do Estado de Bem-Estar Social do Século XX – que tinha ingente preocupação com o amplo acesso à justiça, a proteção da hipossuficiência, a gratuidade e simplicidade do processo, transformando o juiz do trabalho em um sujeito protagonista, ativista, que atuava oficiosamente –, para a nova matriz democrática, própria do Século XXI, em que o processo é visto como instrumento eficiente para dar solução às crises de direito material, flexibilizando-se e adaptando-se às peculiaridades da causa, estimulando a participação dialogada das partes, em contraditório substancial, assumindo o juiz uma função mais moderadora, equidistante e colaborativa, conduzindo as partes para que elas próprias sejam as responsáveis pela solução a ser dada à causa e, quando não for possível, que o magistrado possa garantir que elas participem ativamente, que os seus argumentos sejam ouvidos e respondidos, emprestando legitimidade ao procedimento.

Por fim, haverá necessidade de revogação do § 2º do art. 775 da CLT, na medida em que a previsão já se encontra contemplada no art. 765, VIII, da proposta acima, localização topográfica mais adequada para a previsão.

CLT, art 769 e art. 889

A efetividade da jurisdição é consagrada como um direito humano da vertente processual – art. 8º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, arts. 8º e 25 da Convenção Americana de

Direitos Humanos, v. g. – o que foi compreendido pelo novo Código de Processo Civil que consagrou as diretrizes de celeridade (arts. 4º, 6º e 139), efetividade (art. 6º) e eficiência do processo (art. 8º) como vetores interpretativos e de atuação inescapáveis, acabando por prever o art. 15 que as disposições do CPC de 2015 seriam aplicadas ao processo do trabalho de forma subsidiária (preenchimento de lacuna) e supletiva (complementação normativa).

De sua parte, o art. 769 da CLT foi gestado ainda na perspectiva de autonomia do direito processual do trabalho, servindo como uma cláusula de barreira, um filtro, para coibir que as regras processuais comuns tivessem incidência no processo do trabalho, contaminando-o e trazendo burocratização e atrasamento ao processo especializado, que na época era mais instrumental, simples e pautado no *jus postulandi*, ou seja, mais avançado que o direito processual comum, materializado no CPC de 1939 então vigente.

Ocorre que, mais recentemente, notadamente diante dos diversos avanços legislativos experimentados pelo processo comum, como o advento do Código de Defesa do Consumidor, da lei do mandado de segurança, do CPC de 2015, muitos dos institutos previstos na CLT tornaram-se obsoletos, inefetivos ou ineficientes, a exemplo da previsão do art. 899, *caput, in fine*, da CLT, que trata da execução provisória que iria somente até a penhora, quanto no processo civil poderia avançar até a liberação de valores, atendidos os requisitos específicos do art. 520 do CPC.

É por isso que entendemos que a atualização legislativa do art. 769 da CLT acabará por superar, de uma vez por todas, a antiga discussão teórica entre autonomia e dependência do processo do trabalho, dissipando as resistências que, apegando-se a ideia de “incompatibilidade principiológica”, negavam a aplicação no processo do trabalho das inovações trazidas pelo direito comum, mesmo que as inovações fossem mais modernas, efetivas e eficientes para acelerar e resolver o processo e a crise de direito material, bem como para resguardar os direitos de defesa e ao contraditório efetivo.

A título de exemplo, foram grandes as resistências em admitir o instituto do Incidente de Desconsideração da Personalidade Jurídica, previsto no art. 133 e seg. do CPC de 2015, precisando o legislador da reforma trabalhista trazê-lo de forma expressa no art. 855-A da CLT para dissipar as controvérsias e resistências.

Por fim, na medida em que a redação proposta ao art. 769 da CLT contempla a regra de integração de todo o direito processual do trabalho, nas fases de conhecimento e execução, deixa de fazer sentido a disposição específica do art. 889 da CLT, que, por essa razão, recomendamos seja revogada, já que o que lá previsto sobre a aplicação da lei de executivos fiscais na execução

trabalhista já está contemplado no conceito de direito processual comum da redação sugerida ao art. 769 da CLT.

CLT, art.790

Pacificar tema relativo à gratuidade da justiça e dar maior segurança jurídica às partes.

CLT, art. 791-A

Pacificar questão decorrente da imposição de honorários advocatícios a partir da Reforma Trabalhista de 2017.

CLT, art. 793- D

A testemunha não é litigante e, assim, a multa não pode reverter à “parte contrária”. Com a atual redação, não havendo fixação de destinatário para a multa, o dispositivo é inexecutável. Com a redação proposta, a finalidade da Lei poderá ser alcançada, tornando a multa executável e, assim, efetivando um mecanismo de preservação da idoneidade do processo.

CLT, art.831

A Justiça do Trabalho, em sua missão pacificadora das relações de trabalho, privilegia e estimula a solução consensual dos conflitos. A conciliação das partes é alicerce do processo do trabalho e sua importância pode ser medida na própria legislação, que dispõe acerca de sua obrigatoriedade (CLT, arts. 846, 852-E, 850), sendo a omissão causa de nulidade do julgamento.

A conciliação, por definição, pressupõe o ajuste de vontade entre os acordantes. Sem esse elemento básico, a manifestação volitiva coincidente entre partes em conflito, não há de se falar em conciliação. Assim, aquele que não tenha participado do ajuste ou não tenha aquiescido com seus termos jamais poderá ser atingido pelos termos do acordo, pois a ninguém é dado transacionar direitos alheios, nem estipular obrigações em desfavor de terceiros, contra a sua vontade.

Nada obstante, é sobremaneira comum que, em ações trabalhistas com litisconsórcio passivo, geralmente formado por empresas prestadora (empregador) e tomadora de serviços, seja celebrado acordo entre o reclamante e um dos reclamados, seu ex-empregador e prestador de

serviços ao segundo réu, que discorda dos termos da avença. Ainda assim, muitos magistrados homologam o acordo e, mais adiante, descumprido o ajuste, declaram a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, invocando para tanto o teor da Súmula 331, IV, do Tribunal Superior do Trabalho. O próprio TST tem jurisprudência vacilante a respeito, já havendo reconhecido a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pelo cumprimento do acordo de que não participou. Ilustrativamente, mencionamos o seguinte julgado:

“AGRAVO DE INSTRUMENTO. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ACORDO JUDICIAL FIRMADO ENTRE A EMPREGADORA E A RECLAMANTE. TOMADOR DE SERVIÇOS.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. NÃO PROVIMENTO. 1. No caso, houve ajuste entre o empregador e a empregada, por meio do qual foi reconhecida a exposição a insalubridade em grau máximo. 2. A validade desse ato e seus efeitos independem da anuência do tomador de serviços. 3. Ademais, a responsabilidade subsidiária do segundo reclamado se impõe de acordo com a orientação do item IV da Súmula nº 331. 4. Agravo de instrumento a que se nega provimento.” (TST - AIRR: 493 493/2000-018-04-40.7, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 11/11/2009, 7ª Turma,, Data de Publicação: 20/11/2009)

O Cód. Civil dispõe textualmente que “a transação não aproveita, nem prejudica senão aos que nela intervierem, ainda que diga respeito a coisa indivisível” (art. 844). De forma ainda mais pertinente, clara e direta, estabelece ainda que mesmo em relação aos devedores solidários, a transação de um deles com o credor extingue a dívida dos co-devedores (art. 844, § 3º).

Ora, se a transação de um dos devedores solidários com o credores exonera os demais devedores de sua obrigação, com muito mais razão a solução será a mesma quando a responsabilidade, que a esta altura (na audiência) ainda sequer foi reconhecida, é subsidiária (um *minus* em relação à solidariedade).

Além disso, o art. 844, parágrafo único, da CLT, fixa que “no caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.” Como é cediço, o termo de conciliação tem força de coisa julgada, somente atacável por ação rescisória (Súmula n. 259 do TST). Desse modo, não é admissível que o magistrado altere os termos do acordo, especialmente para promover alteração subjetiva da parte responsável pelo cumprimento do ajuste.

Não bastasse, a Súmula nº. 331, IV, do TST prescreve :

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

No caso em tela, o tomador de serviços, embora participe da relação processual, não consta do termo de audiência, título executivo judicial, como devedor, uma vez que externou sua discordância com os termos do ajuste ou, quando menos, de sua responsabilidade pelo cumprimento de seus termos.

No âmbito do TRT da 18ª Região, em procedimento que já constatamos ser estendido a outros regionais conforme relato de colegas de magistratura, costumamos lidar com essa situação de modo a tentar preservar a solução conciliada do conflito, sem violação de quaisquer direitos. Com esse objetivo, se o tomador de serviços discorda dos termos do acordo entre o reclamante e seu ex-empregador, então registramos os precisos termos da conciliação entre ambos, com expressa menção à responsabilidade exclusiva do ex-empregador pelo cumprimento da avença. Nesse caso, em vez de, ato contínuo, homologar a conciliação, declaramos a suspensão do processo para que se aguarde o cumprimento do acordo. Se de fato for constatado o cumprimento do ajuste, aí sim a homologação sobrevirá, sem violação de direitos de ninguém. Se, todavia, o acordo não for cumprido, então o processo retorna à pauta de audiência de instrução, sendo devida a cláusula penal antes ajustada apenas pelo ex-empregador que descumpriu o acordo que celebrara, cujos valores inclusive podem ser objeto de imediata execução definitiva, independentemente do desenrolar do processo.

CLT, art. 840 e CLT, art. 852-B

O texto da Reforma Trabalhista prevê que os pedidos feitos na petição inicial devem ser certos e determinados, com indicação do valor. Os juízos têm suavizado o texto legal, ora afirmando que os pedidos não precisam ser liquidados, ora permitindo indicação de valor global ou mera estimativa. Algo semelhante ocorre com demandas submetidas ao rito sumaríssimo.

A liquidação é uma fase do processo que custa tempo e dinheiro. Quando se liquida a petição inicial, as seguintes vantagens são obtidas: a) a empresa sabe exatamente a pretensão do reclamante facilitando a conciliação ou mesmo a defesa; b) evita a possibilidade do juiz conceder

valor diverso do exatamente pedido; c) elimina a liquidação que era uma fase demorada (fomentava a “indústria de contadores” posterior à sentença).

O legislador reformista (Lei nº. 13.467/2017) elencou os requisitos da petição inicial, dentre eles a liquidação dos pedidos, conferindo a seguinte redação ao art. 840, § 1º, da CLT:

§ 1º Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante.

Como se nota, a indicação do valor do pedido foi expressamente exigida pelo legislador, que ainda acresceu que os pedidos que não atendam a esses requisitos serão extintos sem resolução do mérito (§ 3º do mesmo artigo).

Acesa celeuma foi criada a partir da novel redação, especialmente em relação à possibilidade de o valor atribuído pelo reclamante a seus pedidos atender a mera estimativa, ou se, ao contrário, é necessária a demonstração do valor atribuído a cada um.

Embora não nos pareça que seria excessivo exigir dos advogados o cálculo preciso do valor dos pedidos que deduz, não nos parece que seja necessária a medida. Ademais, a lei não exige a demonstração da conta que justifique o valor atribuído a cada pedido.

Nada obstante, isso não pode significar que possa a parte indicar o valor que bem entender, de forma descontextualizada e desarrazoada, sem qualquer responsabilidade ou ônus. Idealmente, é lógico que os valores apresentados para cada pedido devem guardar estreita correspondência com a realidade, porém não é possível olvidar que a lei exige uma mera *indicação* do seu valor.

A solução, a nosso sentir, é muito simples. Ante os termos da lei, seria aceitável mesmo valores meramente estimados a cada pedido, desde que expressamente indicados na exordial. Todavia, deve-se observar, no julgamento, a vedação ao proferimento de sentença ultra petita, devendo o juiz ater-se ao limite objetivo de cada pedido. Em suma, cuida-se da extensão ao processo do trabalho da regra inserta no art. 492 do CPC³.

Dessa maneira, a malícia não prevalecerá, em casos como a atribuição de valor irrelevante aos pedidos, para minorar os riscos e custos da ação em caso de improcedência, na expectativa de,

³ Art. 492. É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado.

em caso de acolhimento das pretensões, serem desprezados os valores apontados na petição inicial. A regra também apresenta a vantagem de evitar a dedução de pedidos com valores estratosféricos, injustificáveis matematicamente, pois em caso de rejeição, será sobre tais valores que incidirão as custas (CLT, art. 789, II), enquanto em caso de procedência, mesmo integral, do pedido, o cálculo poderá não atingir aquele montante indicado na peça vestibular. Em suma, a medida estimula e incentiva a boa-fé processual.

Cogitamos excepcionar a regra apenas aos reclamantes que exerçam o *jus postulandi*, pois nesse caso o desconhecimento da lei é a regra e não é possível exigir maior apuro técnico da petição inicial.

CLT, art. 841

A presente proposição tem como objetivo modernizar o rito processual trabalhista, de modo a adequar as peculiaridades das demandas em que a Fazenda Pública é ré, dispondo sobre a possibilidade de não designação de audiência, com apresentação de contestação em cartório (nos autos eletrônicos).

Desde que se verifique a desnecessidade não haverá designação de audiência, algo que se mostra especialmente útil nas ações em que figuram no pólo passivo entes da Administração Pública que dificilmente estão aptos a realização de acordos, assim como inexiste controvérsia quanto a fatos.

Assim, a previsão legal para a inserção da defesa sem designação de audiência pode colaborar com a celeridade processual, evitando-se a realização de audiências apenas para o recebimento da contestação, sem qualquer outro ato processual que justifique a mobilização dos atores processuais.

Não é demais ressaltar que, na maior parte dessas ações trabalhistas, a questão controvertida se resolve apenas pela prova documental. Nada obstante, a proposta prevê a possibilidade de o Juiz designar audiência, se assim se mostrar necessário para a justa composição da lide.

Também há de se considerar a grande economia que o Poder Público fará com a dispensa de enviar prepostos e procuradores às audiências, desfalcando o geralmente já precário quadro funcional.

A proposta em destaque pode, assim, contribuir para uma maior racionalidade do processo do trabalho no tocante à Fazenda Pública em juízo.

CLT, art. 844

A Lei da Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017) estabeleceu que a ausência sem justificativa legal do reclamante à primeira ou à única audiência, além de gerar o arquivamento da reclamação trabalhista, constitui a obrigação quanto ao pagamento das custas processuais, calculadas na base de 2% sobre o valor atribuído à causa (art. 789 da CLT). E, em tal situação, nem mesmo a concessão da justiça gratuita, prevista no artigo 790 da CLT, isenta o reclamante quanto ao pagamento das custas decorrentes do arquivamento pelo não comparecimento injustificado.

Obviamente o dispositivo visa coibir a desídia dos reclamantes que não comparecem à audiência sem qualquer justificativa, sobrecarregando inutilmente a pauta de audiências das Varas do Trabalho e acarretando dispêndio financeiro aos reclamados com a contratação de advogado, elaboração de defesa e deslocamento para a audiência.

Com esse propósito, o recolhimento das custas processuais relativas à ação em que se tenha dado a ausência injustificada do reclamante foi alçado à condição (*rectius*: pressuposto) para o ajuizamento de nova demanda.

Para melhor análise do tema, reproduzimos o inteiro teor dos §§ 2º e 3º do art. 844 da CLT, com a redação conferida pela Lei da Reforma Trabalhista, *verbis*:

§ 2º Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é condição para a propositura de nova demanda.

Muito recentemente, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a constitucionalidade da referida disposição, circunstância bastante relevante ante a divergência interpretativa instalada nas instâncias ordinárias (TST-AIRR-1000178-32.2018.5.02.0385, 4ª Turma, rel. Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, julgado em 21.8.2019).

Dessa maneira, parecem-nos muito meritórias as alterações fixadas pelo legislador reformista, tanto que o número de arquivamentos, decorrentes da ausência injustificada dos reclamante, sofreu extraordinária queda percentual a partir da vigência da Lei nº. 13.467/2017. Nada obstante, há no horizonte riscos concretos de que todos os ganhos oriundos dessa disposição legal sejam perdidos, ante a pendência do julgamento da ADI 5.766 pelo Excelso Supremo Tribunal Federal. Ademais, alguns pequenos percalços à condução dos processos têm sido observados quando a situação enfocada ocorre, e que podem de modo simples e eficaz ser evitados pela presente proposta de alteração legislativa.

No primeiro aspecto, convém rememorar que na ADI 5.766, Min. Roberto Barroso (Relator) assentou interpretação conforme a Constituição, consubstanciada na seguinte tese: “1. O direito à gratuidade de justiça pode ser regulado de forma a desincentivar a litigância abusiva, inclusive por meio da cobrança de custas e de honorários a seus beneficiários.” Entretanto, o Min. Edson Fachin julgou integralmente procedente a ação, e a seguir o Min. Luiz Fux pediu vista dos autos. Há, assim, o risco real de que a novel disposição legal seja reputada inconstitucional, com perda de toda a eficácia prática que vem demonstrando. Fundamentalmente, a alegada inconstitucionalidade residiria em que o beneficiário da justiça gratuita deve ser isentado do pagamento de custas, pois do contrário haveria violação aos princípios da assistência jurídica integral e gratuita pelo Estado e do amplo acesso à jurisdição (CF, art. 5º, XXXV e LXXIV).

Pois bem, o benefício da gratuidade da justiça não se compatibiliza com a conduta manifestamente desidiosa da parte, que faça pouco caso da jurisdição e seja incapaz até mesmo de justificar, em prazo mais que razoável, sua ausência à audiência. Para preservar esse princípio de ordem moral, prestigiar a dignidade da jurisdição e manter os efeitos proveitosos que a norma em foco teve nos últimos dois anos, sugerimos que o § 1º do art. 844 da CLT sofra curta porém relevante alteração, para fixar *multa* ao litigante ausente injustificadamente à audiência.

Com esse propósito, sugerimos a seguinte alteração do texto legal:

§ 2º. Na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento multa processual no percentual de 2% do valor da causa, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar nos próprios autos, no prazo de quinze dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificável.

Por outro lado, temos observado que, nas audiências em que não comparece o(a) reclamante, uma vez declarados o arquivamento do feito e a imposição do pagamento de custas processuais, com certa frequência a parte ausente, mais adiante, efetivamente justifica sua ausência. No entanto, na esmagadora maioria desses casos, os advogados insistem em que seja então, vez mais, inserido o feito em pauta de audiência, o que nos parece processualmente inviável, pois o ato que arquiva o feito possui natureza jurídica de sentença terminativa, vedada a adoção de qualquer medida pelo juízo, exceto aquelas previstas no art. 494 do CPC⁴.

Ante a negativa do magistrado em inserir novamente o feito em pauta, em regra os causídicos manejam mandado de segurança ou recurso (manifestamente incabível), o que tem gerado um desperdício de energia, recursos e atividade jurisdicional.

Por essas singelas razões, propõe-se que seja acrescido ao texto legal o § 3º-A ao art. 844 da CLT, conferindo-lhe a seguinte redação:

§ 3º-A. Justificando-se a ausência, manter-se-á arquivado o processo, podendo o reclamante reingressar com nova ação, sem aplicação da multa prevista no § 2º.

Por fim, embora seja medida de mera correção de imperfeição técnica da lei, conviria ajustar o termo jurídico inadequadamente contido no § 3º (“condição”), substituindo-o por outro tecnicamente correto. Assim, teríamos a sugerir mudança de redação do § 3º, para que assim venha a dispor:

§ 3º O pagamento das custas a que se refere o § 2º é pressuposto para a propositura de nova demanda.

CLT, art. 855-B

Dentre as inovações legislativa objeto da Reforma Trabalhista (Lei nº. 13.467/2017), destaca-se, até pela inédita segurança jurídica de que é capaz de proporcionar aos ajustes entre os sujeitos da relação de emprego e por seu potencial de evitar o contencioso judicial, a homologação de acordos extrajudiciais.

⁴ Art. 494. Publicada a sentença, o juiz só poderá alterá-la:

I - para corrigir-lhe, de ofício ou a requerimento da parte, inexactidões materiais ou erros de cálculo; II - por meio de embargos de declaração.

Historicamente, é perceptível certa resistência doutrinária e jurisprudencial históricas acerca das composições extrajudiciais. Há bons motivos de ordem teórica e prática para tanto: o temor de que a negociação resulte em prejuízo e renúncias indevidas pelos empregados, ante sua situação de hipossuficiência, além das fraudes já efetivamente constatadas em acordos extrajudiciais espúrios e disfarçadamente levados à homologação judicial pela via de simulada ação trabalhista típica.

No entanto, a resistência jurisprudencial em relação aos acordos firmados extrajudicialmente causou um efeito danoso: empregados e empregadores, temerosos de que os ajustes que lograrem obter diretamente serão desconsiderados ou invalidados pelo Judiciário, evitam até mesmo a tentativa de solução negociada de seus conflitos.

O legislador fez distinta opção, ao presumir a legitimidade do diálogo firmado entre empregado e empregador, facultando-lhe a submissão dos termos do acordo à homologação judicial, para conferir segurança jurídica aos termos do ajuste. E, para preservar a retidão, coerência e juridicidade à avença, erigiu como requisito de validação a presença de advogados distintos para as partes no ajuizamento da ação, ainda que se cuide de procedimento de jurisdição voluntária.

Ora, essa exigência de representação dos interessados por advogados distintos (CLT, art. 855-B, caput e §1º) visa justamente a que empregado e empregador contem com assistência técnica, de modo a verificar a plausibilidade e legalidade do acordo firmado. Assim, compete aos advogados de parte a parte verificarem a conveniência do ajuste e avaliarem se as concessões recíprocas, próprias da transação, foram feitas em conformidade com a lei.

Dessa maneira, o papel do magistrado resume-se em avaliar a conformidade formal do acordo com a lei, examinando os requisitos de validade extrínseca do ato (Cód. Civil, art. 104), à semelhança do que se passa em relação aos instrumentos coletivos (CLT, art. 8º, § 3º).

No entanto, não cabe ao magistrado se imiscuir no mérito do acordo, no sentido de avaliar-se uma ou outra parte [*rectius*: interessados] concedeu excessivamente sua celebração, ou se o ajuste é mais vantajoso a este ou aquele. Esse é o papel dos advogados, que cumprindo sua missão constitucional de colaborar com a administração da justiça (art. 133) analisam e assistem seus representados em relação à conveniência das concessões e vantagens auferidas com a conciliação. Assim, resta ao magistrado, tal qual se dá nas ações meramente homologatórias, avaliando o atendimento das condições extrínsecas do negócio jurídico, homologar ou não o acordo, em sua integralidade, pois do contrário estará inevitavelmente se imiscuindo no teor do acordo e substituído a vontade das partes pela sua própria, o que não lhe cabe fazer.

Tem-se observado, todavia, uma resistência de parte de magistratura em homologar tais acordos tendo em vista a inserção dentre seus termos de cláusula conferindo quitação ampla e genérica do contrato. Ora, por si mesmo é evidente que o acordo extrajudicial não tem esse condão, mas se revela injustificada a recusa em homologar o ajuste apenas por essa razão. Afinal, o que os interessados desejam com cláusula dessa natureza é conferir maior segurança jurídica ao ajuste, sendo a resistência de sua homologação fator que contribui para o esvaziamento do instituto. Ademais, a quitação ampla e geral é cláusula corriqueira em acordos judiciais, nos quais o conflito já foi deduzido em juízo, não havendo razão plausível para a restringir nos acordos extrajudiciais. A postura revela, aliás, certa presunção dos magistrados, supostamente mais capazes de avaliar os limites das concessões recíprocas objeto da transação que os próprios advogados, estes sim incumbidos de velar pelos direitos de seus clientes.

A esse propósito, recentemente o Tribunal Superior do Trabalho reformou acórdãos regionais como homologação apenas parcial de acordos extrajudiciais, recusando a chancela sobrecláusula de quitação geral do contrato de trabalho. Verificada a ausência de elementos extrínsecos capazes de infirmar o acordo, o TST homologou os acordos na íntegra. Em suma e em consonância com a presente proposta, assim consignou o relator dos recursos, Min. Ives Gandra:

“A atuação do Judiciário na tarefa de jurisdição voluntária [acordo extrajudicial] é binária: homologar, ou não, o acordo. Não lhe é dado substituir-se às partes [empregado ou empresa] e homologar parcialmente o acordo.”

Nessa ordem de considerações, a presente proposta se dá com intuito de deixar claro na lei justamente esses poucos elementos que têm causado certa cizânia hermenêutica e limitado indevidamente o alcance dos acordos extrajudiciais, à margem do que pretendeu o legislador. Assim, sugerimos que sejam inseridos no art. 855-B da CLT dois parágrafos (3º e 4º), sendo que apresentamos duas possíveis redações a cada um, seguros de que ambas atendem a nosso desiderato.

CLT, art.855-F

Introdução do incidente de caracterização de grupo econômico, para propiciar o contraditório e a ampla defesa na respectiva formação, notadamente na execução, adotando-se, para tanto, procedimento análogo ao do incidente de desconsideração da pessoa jurídica.

CLT, art. 872

Evitar a submissão ao processo de conhecimento nas ações de cumprimento, o que não impede, na execução por título extrajudicial, da defesa atinente às excludentes da obrigação.

CLT, art. 876-A

Acrescenta à CLT o artigo 876-A. A proposta tem como fundamento os princípios do devido processo legal, da ampla defesa e do contraditório substancial, de forma a que não se permita a expropriação de bens de pessoa física ou jurídica que não tenha feito parte da relação processual de conhecimento. A Súmula n. 205 do TST, tratando especificamente de grupo econômico - depois cancelada -, assim dispunha: “O responsável solidário, integrante do grupo econômico, que não participou da relação processual como reclamado e que, portanto, não consta no título executivo judicial como devedor, não pode ser sujeito passivo na execução”. O CPC, por sua vez, vai adiante, no artigo 513, § 5º, prevendo que “O cumprimento da sentença não poderá ser promovido em face do fiador, do coobrigado ou do corresponsável que não tiver participado da fase de conhecimento”. O novo dispositivo torna expressa a vedação de se executar a quem não se tenha oportunizado a apresentação de defesa, mormente na fase de conhecimento, onde a cognição tende a ser exauriente. O parágrafo único proposto, por sua vez, exclui da restrição a hipótese de desconsideração da personalidade jurídica.

CLT, art. 879, § 7º

A lei ordinária determina que a atualização dos débitos decorrentes de condenação judicial seja realizada pela Taxa Referencial (TR), divulgada pelo Banco Central do Brasil. Entretanto, são inúmeras as decisões do Tribunal Superior do Trabalho e de Tribunais Regionais do Trabalho que substituem o índice legal pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo Especial (IPCA-E).

A lei dispõe ainda que, seja somada à TR, juros moratórios de um por cento ao mês, ou seja, TR + 12% ao ano.

Tendo como referência o ano de 2018, ao se aplicar o IPCA-E, que tem sido adotado por parte do Judiciário Trabalhista, acrescido dos juros moratórios de um por cento ao mês, o reajusteanual dos débitos trabalhistas foi de 16%.

Dentre as taxas de mercado disponíveis, a taxa Selic é a principal taxa de referência do mercado e remunera títulos públicos emitidos pelo Tesouro Nacional.

A Selic representa o custo de oportunidade do capital, que guarda similaridade com o conceito de correção monetária mais juros moratórios, na medida em que é composta por uma variação inflacionária e uma remuneração pela postergação do consumo - juros reais.

Durante muitos anos a taxa básica de juros da economia, Selic, esteve acima de 10%. Entretanto, em razão da política econômica, após sucessivas reduções, permaneceu por mais de um ano em 6,5% e, recentemente, foi reduzida para 6%, sabendo que esta taxa impacta diversos indicadores financeiros e econômicos.

Como se espera, o índice de reajuste de débitos não deve favorecer ao credor ou ao devedor, por isto deve ser um índice de neutralidade em relação à prestação jurisdicional. Se a Justiça reconhecer a existência de um crédito, este deve ser atualizado e remunerado com um índice que respeita os princípios constitucionais da razoabilidade e da proporcionalidade.

Com a mudança da política econômica, acrescida de decisões da Justiça do Trabalho, a utilização do IPCA-E tornou-se desproporcional e não razoável. Afinal, a correção dos débitos trabalhistas em 16%, como dito anteriormente, afastou-se da taxa Selic, tornando-se quase 3 vezes superior à esta taxa de referência de juros da economia, que é equivalente ao investimento no título público denominado Tesouro Selic, que tem sido o escolhido por cerca de 50% dos investidores, dentre os títulos do Tesouro Direto.

Como se vê, o atual mecanismo de reajuste dos débitos trabalhistas está em descompasso com a atual conjuntura econômica do País, resultando em aumento desproporcional do débito judicial trabalhista, dentre outros, da administração pública e de empresas estatais, realocando inadequadamente recursos que deveriam estar voltados ao crescimento e desenvolvimento econômico e social.

O Tribunal Superior do Trabalho, em sua publicação “Ranking das Partes do TST”, em 30.04.2019, atesta que a administração pública municipal, estadual e federal e inúmeras empresas estatais estão presentes em milhares de processos neste Tribunal, o que dá uma ideia do custo que estes processos envolvem.

Deve-se ressaltar que 10 Estados e 13 Municípios figuram nesta lista de partes, com maior recorrência, em processos no TST. Dentre as unidades federativas estão elencados, nesta ordem, os Estados do Amazonas, Bahia, Rio de Janeiro, São Paulo, Rio Grande do Sul, Amapá, Maranhão, Espírito Santo, Santa Catarina e Piauí. Figuram neste ranking os Municípios de São Paulo, Rio de Janeiro, Franca, São Caetano do Sul, Blumenau, Miguel Alves, Porto Alegre, Pirassununga, João

Pessoa, Manaus, Duque de Caxias, Vitória e Mogi Guaçu.

Destaca-se que os 5 primeiros colocados de partes no ranking do TST são a Petrobrás, União, Caixa, Banco do Brasil e Correios.

Para se demonstrar a relevância do tema, menciona-se que somente as estatais Petrobrás, Caixa, Banco do Brasil, Correios e Eletrobrás têm registrado, em suas Demonstrações Contábeis e Financeiras, um total de R\$ 50,1 bilhões relativos a processos de natureza trabalhista, entre valores provisionados e não provisionados.

Somente a atualização deste valor com o índice IPCA-E + 12% a.a., de 16% em 2018, representa um aumento anual de R\$ 8 bilhões. Deste total, R\$ 5 bilhões excedem à correção pela taxa Selic.

Ainda exemplificando esta relevância, apenas um processo de Sindicatos contra a Petrobrás, com recurso extraordinário ao STF, admitido pelo TST, que requer a revisão da metodologia de apuração do complemento de Remuneração Mínima por Nível e Regime (RMNR), tem valor registrado em balanço de R\$ 24,2 bilhões. A correção com o índice IPCA-E + 12% a.a. (totalizando reajuste de 16%) seria de R\$ 3,9 bilhões. Ou seja, somente em um processo, R\$ 2,4 bilhões estaria acima do índice de neutralidade (taxa Selic).

Como demonstrado, a adoção do índice IPCA-E + 12% a.a. é incompatível com a atual conjuntura econômica do país e torna a correção dos débitos trabalhistas desproporcional, impactando os princípios constitucionais da razoabilidade, proporcionalidade e equidade.

O mecanismo que tem sido aplicado desvirtua o propósito da prestação jurisdicional, estimula a litigiosidade, desestimula a defesa de direitos, que resulta na limitação da ampla defesa, afinal, o atual índice de reajuste dos débitos trabalhistas é cerca de 5 vezes maior que o índice atual de inflação. Contraria ainda, o princípio da conciliação, pois o tempo de tramitação do processo se transmuta em período de investimento financeiro diferenciado, estimulando a perpetuação dos conflitos e processos judiciais.

O custo abusivo decorrente do índice que tem sido adotado influencia negativamente não somente o interesse público da Administração Pública e das estatais, como também penaliza as pequenas e microempresas que respondem por 70% dos empregos, e outros empregadores como os domésticos, impactando na geração de empregos e na redução de recursos para investimentos públicos e privados.

CLT, art. 880

O atual texto da CLT estabelece prazo de 48 horas para que o devedor pague ou garanta e execução, sob pena de penhora.

Contudo, dada a atual dinâmica empresarial e as regras de “compliance”, geralmente, este prazo tem se mostrado inaplicável, independentemente da boa condição financeira da empresa devedora.

Esta situação, não raramente, resulta no bloqueio das contas bancárias da empresa, resultando em transtornos operacionais, bem como colocando em risco até mesmo o pagamento de outros compromissos previamente assumidos e agendados, de modo que os impactos atingem até mesmo terceiros (fornecedores, empregados etc.), não envolvidos diretamente na demanda judicial.

Assim, faz-se necessário que este prazo legal seja ajustado à realidade social.

Quanto à nova redação do §2º, não se justifica que a citação no processo de execução trabalhista seja feita por oficial de justiça, pois isso retarda a realização da prestação jurisdicional. Lembre-se que a citação (notificação) no processo de conhecimento é feita por remessa postal.

Caso seja revogado tal artigo, o que implicará na aplicação do art. 8º, da Lei n. 6.830, de 22.9.80 (Lei de Execução Fiscal). Ele é aplicável subsidiariamente ao processo do trabalho por força do art. 889, da CLT.

CLT, art. 882

Estabelecer critérios sobre a necessidade de renovação automática do prazo do seguro garantia judicial e afastamento das cláusulas excludentes do pagamento.

CLT, art. 882

Visando à segurança jurídica das partes na fase de execução do processo trabalhista, é necessária a estipulação de regras específicas quanto aos efeitos do pagamento ou garantia da execução a fim de que, após realizado o depósito do valor em execução provisória, não venha a ocorrer novas discussões envolvendo juros residuais decorrentes da correção de valores.

CLT, art. 884

A proposta objetiva evitar a repetição da impugnação à sentença de liquidação, como atualmente se faz necessário, ante a redação do art. 879, § 2º, e art. 884 e parágrafos, da CLT.

Busca-se, assim, concentrar em único momento processual a oportunidade para as partes recorrerem contra a sentença que homologou a liquidação e também contra a sentença de embargos à execução.

Racionaliza-se assim o procedimento para impugnação à conta de liquidação, apresentação de embargos e aviamento de recurso na execução trabalhista.

CLT, art. 884 e art. 889

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, denominada Lei da Reforma Trabalhista, acrescentou ao artigo 899 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT o § 11, expressamente prevendo a possibilidade de substituição da exigência de depósito recursal por apresentação de fiança bancária ou seguro garantia judicial. Não obstante, muitos juízes não vêm aceitando a aplicação do dispositivo, sob o argumento de que a apólice tem prazo determinado e que a execução eventualmente o ultrapassa. Vencido o prazo, a execução resta não garantida. Entretanto, a SUSEP impede a concessão de seguro sem prazo.

O mesmo se dá no tocante à garantia da execução, na medida em que diversos magistrados não aceitam a substituição de bens ou dinheiro pela fiança bancária ou pelo seguro garantia judicial, em face da ausência de prazo nas apólices.

A medida visa dar maior efetividade à execução, evitar uma distorção quanto à boa finalidade da alteração legislativa propiciada pela Lei nº 13.467/2017 e, por fim, uniformizar o entendimento jurisprudencial, com benefício para a segurança jurídica. O prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) meses parece razoável, ainda que não tenha como se tê-lo como exato e fielmente adequado, pelo subjetivismo das circunstâncias.

A exigência de que o valor segurado ou afiançado supere o montante executado em 30% (trinta por cento) decorre de se entender razoável a norma contida no art. 835 do CPC de 2015, particularmente considerando-se a incidência de juros moratórios com o decorrer do tempo da execução. Tal exigência, todavia, restringe-se ao seguro ou fiança como garantidores da execução e não em relação à substituição do depósito recursal.

Assim, parece razoável se fixar uma vigência mínima para mecanismo que, se de um lado visa facilitar o fluxo das empresas, por outro não pode restringir a efetividade da execução. Ademais, tais alterações impediriam interpretações restritivas quanto à aplicação das normas. Por fim, se prevê expressamente que o juiz não pode exigir vigência indeterminada, o que irá ao encontro da segurança jurídica.

CLT, arts. 894, 896, 896-A, 897

As presentes alterações promovidas na CLT visam a racionalizar e simplificar o sistema recursal perante o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, para permitir que cumpra sua missão existencial, de uniformizador da jurisprudência dos TRTs, da forma mais célere e eficaz.

De plano, com a proposta de revogação da alínea “b” do art. 896, se retorna ao regime da cancelada Súmula 208 do TST, que descartava a possibilidade de divergência jurisprudencial em torno de regulamento de empresa, pois o TST é o guardião mor da legislação federal trabalhista, não o intérprete máximo de regulamentos de empresas, cujo conhecimento equer é presumido do juiz, ou das normas que se lhe assemelham, que não as leis estaduais ou municipais sobre questões laborais e as convenções e acordos coletivos.

Com efeito, desde a edição da Medida Provisória 2.226/01, que introduziu o critério de transcendência para o recurso de revista, o sistema recursal trabalhista vem evoluindo para uma mudança mais radical de paradigma, de modo a que o Tribunal Superior do Trabalho passe efetivamente a julgar temas e não casos, fixando teses que deem o conteúdo normativo da legislação trabalhista.

Nesse novo paradigma recursal, o direito do cidadão é ao duplo grau de jurisdição, no qual a sentença de um juiz é revista pelo colegiado de um tribunal. O acesso ao TST passa a ser direito da cidadania, de ter o direito federal do trabalho interpretado uniformemente em todo o território nacional. Para tanto, basta selecionar os melhores casos para fixar as teses e exigir-lhes respeito. Nesse sentido militam as transcendências jurídica e política dos recursos.

Assim, a evolução se deu com a Lei 13.015/14, que trouxe para a seara laboral a sistemática dos recursos repetitivos, e com a Lei 13.467/17, que regulamentou e tornou funcional o critério de transcendência do recurso de revista, vincando o paradigma do julgamento de temas e não de casos.

Se, mediante tal critério, o TST passa a selecionar as questões que irá apreciar, então toda a jurisprudência defensiva, posteriormente positivada em lei, que se foi construindo, para restringir

o acesso ao TST e facilitar o exame do recurso de revista pelos seus ministros do TST, tornou-se supérflua e até complicadora do sistema.

Exemplo disso é o § 1º-A do art. 896 da CLT, que coloca inúmeros requisitos que devem ser atendidos pelo recorrente, para demonstrar a divergência de julgados ou a violação de lei, cujos incisos têm sepultado milhares de recursos, em face do subjetivismo com que são aplicados no que diz respeito às transcrições suficientes ou supérfluas para estabelecer o cotejo de teses.

Obviamente, as alterações não afetam Súmulas do TST como a 126, 296 e 297, uma vez que, se a Corte só julga temas, as questões de fato estão afetas à justiça ou injustiça da decisão concreta, não à fixação de tese jurídica. E a divergência de julgados deve ser específica, pressupondo, naturalmente, que a questão suscitada no recurso tenha sido prequestionada, isto é, enfrentada pela decisão recorrida, sob pena de não haver conflito de teses.

Por outro lado, reconhecidamente, a sistemática dos recursos repetitivos se mostrou ineficaz e complicadora do processo do trabalho, especialmente pelo sobrestamento dos feitos, travando todo o sistema, e a falta de solução rápida das matérias a ele afetas. Tanto que o próprio STJ admite a falência da referida sistemática, ao propor a PEC 209/12, para adoção do critério de relevância para o recurso especial, à semelhança da transcendência para o recurso de revista. Daí a revogação dos arts. 896-B e 896-C, que lhe dão suporte.

No entanto, os aspectos positivos da sistemática repetitiva, ligados ao efeito vinculante das decisões nela proferidas, com audiências públicas de especialistas e admissão de *“amici curiae”* para ajuda da Corte, são aproveitadas na disciplina do recurso de embargos para a SDI-1 (§§ 5º e 6º acrescentados ao art. 894), inclusive com a possibilidade de afetação das matérias mais relevantes e de recursos repetitivos ao Tribunal Pleno, mas sem o desastroso sobrestamento de feitos.

Com a simplificação, mas também com a garantia de que as decisões da SDI-1 e do Pleno serão tomadas por quórum qualificado na fixação de teses com efeito vinculante em embargos, despidiendas as discutíveis exigências da alínea “f” do inciso I do art. 702 quanto à revisão e edição de súmulas pelo TST, as quais, na prática, engessaram inclusive o cancelamento das súmulas que atritam com a reforma trabalhista promovida pela Lei 13.467/17, fazendo que ainda não tenham sido canceladas ou revistas.

De qualquer forma, a extinção da sistemática dos recursos repetitivos no TST, diferenciando-o do processo civil, reforça a celeridade e simplicidade que sempre caracterizaram o processo do trabalho, vanguardista que é como instrumento de composição rápida e eficiente dos conflitos laborais.

Também o agravo de instrumento passa por simplificação, mormente em face de se encontrar hoje toda a Justiça do Trabalho sob o império do processo judicial eletrônico, sem necessidade de instrumentação de peças em autos separados.

Na mesma linha de simplificação, alterou-se a redação do § 3º ao art. 894, de modo a vedar o juízo de admissibilidade dos embargos, exercido pelos presidentes das Turmas do TST, que só multiplicava o trabalho dos ministros, pois tal juízo era exercido monocraticamente e novamente pelos Relatores na SDI-1, a par de se admitir o provimento monocrático dos embargos, nos casos de contrariedade à jurisprudência pacificada do TST. E revogou-se o inciso I do mesmo artigo, acabando com os embargos infringentes em dissídios coletivos originários para a SDC, uma vez que o Supremo já exerce a função revisional, em sede de recurso extraordinário das decisões do TST nos conflitos coletivos de âmbito nacional, em face de sua repercussão geral.

Por outro lado, como a instrumentalidade das formas é outra característica marcante do processo do trabalho em suas origens, os vícios formais referentes aos pressupostos extrínsecos dos recursos de revista e embargos, à exceção da intempestividade, podem ser sanados pelo recorrente, mas com o ônus, no caso do depósito recursal, de recolhê-lo em dobro, até como forma de garantir melhor a execução trabalhista (alterações dos §§ 3º, I, “b”, do art. 894 e 11º do art. 896).

A densificação dos critérios de transcendência e a alteração de alguns dos parágrafos do art. 896-A que o instituiu dão maior objetividade aos julgamentos e a possibilidade de acesso ao colegiado das Turmas das questões não transcendentais em agravo de instrumento, mas com registro apenas em certidão de julgamento e em plenário virtual, da confirmação do despacho trancatório, faz com que eventuais erros possam ser corrigidos (§ 5º).

No caso da transcendência econômica, o parâmetro usado foi montante pouco superior àquele que define o que seja microempresa, de acordo com o art. 3º, I, da LC 123/06: R\$360.000,00 (20 vezes o valor atual do depósito recursal em recurso de revista remonta a R\$393.140,40). A fixação em número de valores de depósito recursal torna a norma legal infensa ao tempo, uma vez que os depósitos são atualizados anualmente. Por outro lado, o que se pretende é que o filtro econômico seja, efetivamente, de valores elevados objetivamente, e não subjetivamente, pois nesse caso não transcende o interesse subjetivo da parte.

Em suma, o reverso da moeda da discricionariedade maior que o critério da transcendência trouxe para o julgador do recurso de revista é a simplificação do acesso recursal à Corte, bastando trazer dados demonstrativos da transcendência da causa (art. 896-A, § 7º), e da existência de dissídio pretoriano entre TRTs ou violação de lei ou da Constituição (art. 896, “a” e “c”), com

limitação de julgados paradigmas a serem trazidos, de modo a evitar a dispersão e multiplicação de arestos não perfeitamente específicos (§ 8º), e sem os moldes rígidos que se foram criando pela jurisprudência e pela lei.

CLT, art. 895-A

A proposta visa transpor para o Processo do Trabalho disposição já consagrada e há muito aplicada na seara processual civil⁵, que retrata a Teoria da Causa Madura.

O objetivo é conferir maior funcionalidade na tramitação processual e afastar as controvérsias doutrinárias e jurisprudenciais decorrentes da aplicação da Teoria da Causa Madura, conferindo segurança e celeridade à prestação jurisdicional.

Desse modo, propõe-se inserção do art. 895-A à CLT, de modo a cumprir a promessa constitucional de um processo com razoável duração⁶.

CLT, art. 896-A

Os acréscimos e alterações promovidas em relação ao art. 896-A da CLT visam a aperfeiçoar o mecanismo da transcendência do recurso de revista, de modo a que possa cumprir com maior eficácia e segurança o seu objetivo de simplificar e racionalizar a função uniformizadora do TST em relação à jurisprudência trabalhista brasileira.

A nova redação dos incisos do § 1º do art. 896-A dar maior objetividade aos indicadores de transcendência, reduzindo um pouco mais o subjetivismo dos ministros na aferição dos processos transcendentais e não transcendentais.

CLT, art. 899

Estabelecer critérios sobre a necessidade de renovação automática do prazo do seguro garantia judicial e afastamento das cláusulas excludentes do pagamento.

CLT, art. 912

⁵ CPC, art. 1.013, §§ 3º e 4º

⁶ CF, art. 5º, LXXVIII

O art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988, ao prever que a lei nova não prejudicará direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, consagrou entre nós o princípio da irretroatividade, um dos grandes pilares da segurança jurídica, de modo que, nos limites do direito material do trabalho, é fora de dúvida que a lei nova não alcançará os contratos celebrados, executados e já extintos antes da sua vigência, bem como, de outro lado, também é inescapável que a lei nova aplicar-se-á, integralmente, aos contratos novos, celebrados após a data da sua vigência. Já no direito processual do trabalho também é fora de dúvida que a lei processual nova não alcançará os processos já extintos, nem os atos processuais já praticados, na vigência da legislação anterior.

A grande questão que se coloca é a respeito da eficácia do direito novo nas relações em curso, tanto processuais quanto materiais, ou seja, a sua incidência, a partir da sua vigência, nos contratos de trabalho ainda em execução (relação de trato sucessivo) e nos processos ainda em andamento.

A Lei de Introdução ao Código Civil, com a redação original do Decreto-Lei n. 4.657/1942, em seu art. 6º, dizia que: *“A lei em vigor terá efeito imediato e geral. Não atingirá, entretanto, salvo disposição expressa em contrário, as situações jurídicas definitivamente constituídas e a **execução do ato jurídico perfeito**.”*, adotando a doutrina da irretroatividade ampla de Paul Roubier⁷, ou seja, a lei nova não alcançaria nem as situações já consolidadas (*facta praeterita* – direito adquirido) e nem a execução do ato jurídico perfeito (*facta pendentia - situations en cours*), isto é, os contratos ainda em execução na data da vigência da lei nova, imunizando-se as regras vigentes na data da contratação (ultratividade do direito material revogado).

Ocorre que, no ano seguinte, o legislador da CLT adotou a teoria de Carlo Francesco Gabbia⁸ da irretroatividade mínima, ou seja, a lei nova apenas não alcançaria as relações já consumadas e executadas, porém teria eficácia imediata sobre as relações em execução (atos pendentes), na forma do art. 912 da CLT: *“Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.”*

Nada obstante, no direito do trabalho, a regra do art. 912 da CLT fosse a da aplicação imediata da legislação nova sobre as relações em curso, os contratos ainda em execução na data da sua vigência, a própria Consolidação resolveu ressaltar algumas poucas situações em que

7 ROUBIER, Paul. *Le droit transitoire (conflit des lois dans le temps)*. 2 ed. Paris: Dalloz et Sirey, 1960.

8 GABBA, Carlo Francesco. *Teoria della retroattività delle leggi*. 3 ed. Torino: Unione, 1891, v. 1.

pretendia que a nova legislação alcançasse apenas as relações novas (arts. 919 e 922), na linha do art. 6º da LICC vigente na época.

Amauri Mascaro Nascimento tinha a posição firme de que a regra no direito material do trabalho era a da aplicação imediata da lei nova aos contratos em vigência:

Os conflitos de leis no tempo, em direito do trabalho, são resolvidos segundo o princípio do efeito imediato. Significa que uma lei nova tem aplicação imediata, recai desde logo sobre os contratos em curso à data de sua vigência, embora constituídos anteriormente, mas ainda não extintos. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 28 ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 557).

Alguns anos depois, o próprio art. 6º da Lei de Introdução ao Código Civil foi alterado pela Lei n. 3.238 de 1957, para que se retirasse a garantia de que os contratos em curso (“execução do ato jurídico perfeito”) seriam regidos pela lei antiga, vigente na data da sua celebração, para, então, unificar com o direito do trabalho, na linha de Carlo Francesco Gabba, de que, em teoria dos contratos, a regra seria a de que a aplicação da lei nova é imediata, com resguardo apenas das situações já consolidadas.

No âmbito do Supremo Tribunal Federal, não sem algum atraso temporal, é também percebida essa mudança de posição, de uma primeira fase em que se resguardava em relação aos contratos a legislação da data da sua celebração⁹, para uma segunda fase em que a Corte reconheceu que a questão do direito intertemporal não era um problema de ordem constitucional, que decorria do art. 5º, XXXVI, da Constituição, mas sim era questão afeita à opção política, doutrinária e técnica do legislador ordinário, que estava livre para adotar a melhor noção de direito adquirido e definir o tema da irretroatividade mínima (Gabba) ou máxima (Roubier)¹⁰, ou seja, é o

9 “CONTRATOS VALIDAMENTE CELEBRADOS – ATO JURÍDICO PERFEITO – ESTATUTO DE REGÊNCIA – LEI CONTEMPORÂNEA AO MOMENTO DA CELEBRAÇÃO. Os contratos submetem-se, quanto ao seu estatuto de regência, ao ordenamento normativo vigente à época de sua celebração. Mesmo os efeitos futuros oriundos de contratos anteriormente celebrados não se expõem ao domínio normativo de leis supervenientes. As consequências jurídicas que emergem de um ajuste negocial válido são regidas pela legislação em vigor no momento de sua pactuação. Os contratos – que se qualificam com atos jurídicos perfeitos (RT 547/215) – acham-se protegidos, em sua integralidade, inclusive quanto aos efeitos futuros, pela norma de salvaguarda constante do art. 5º, XXXVI, da Constituição da República. Doutrina e precedentes.” (STF – 1ª Turma – RE 209.519 – Rel. Min. Celso de Mello – DJ 29.08.1997).

10 “CARÁTER ORDINÁRIO DO CONCEITO DE DIREITO ADQUIRIDO. O sistema constitucional brasileiro, em cláusula de salvaguarda, impõe que se respeite o direito adquirido (CF, art. 5º, XXXVI). A Constituição da República, no entanto, não apresenta qualquer definição de direito adquirido, pois, em nosso ordenamento positivo, o conceito de direito adquirido representa matéria de caráter meramente legal. (...) Tendo-se presente o contexto normativo que vigora no Brasil, é na lei – e nesta, somente – que repousa o delineamento dos requisitos concernentes à caracterização do significado da expressão direito adquirido. É do legislador comum, portanto – sempre a partir de uma livre opção doutrinária feita dentre as diversas correntes teóricas que buscam determinar o sentido conceitual desse instituto – que compete definir os elementos essenciais à configuração do perfil e da noção mesma de direito adquirido.” (STF – 1ª Turma – AgRg no AI 135.632 – Rel. Min. Celso de Mello – DJ 03.09.1999).

legislador ordinário, em cada ramo do direito material, quem tem a liberdade de definir se as legislações novas alcançam ou não os fatos pendentes, os contratos ainda em execução na data da sua vigência, desde que se resguarde os fatos já consumados, o direito adquirido e o ato jurídico perfeito.

Tanto que o Código Civil atual passou a prever, em seu art. 2.035, que:

A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, **mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam**, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução (grifamos).

O legislador ordinário civilista adotou, a partir da delegação concedida pelo Supremo Tribunal Federal, um conceito mais estreito de direito adquirido, ressaltando da incidência da lei nova apenas os requisitos de validade dos negócios e atos jurídicos, mas os seus efeitos futuros, produzidos já na vigência da lei nova (fatos pendentes), a ela são subordinados (eficácia imediata - Gabba).

Essa é a percepção de Nelson Nery Jr. e Rosa Nery:

Efeito retroativo e efeito imediato. Distinção. O efeito retroativo da lei nova é sua aplicação dentro do passado e o efeito imediato é a aplicação da lei nova dentro do presente. O nosso sistema proíbe a aplicação da lei nova dentro do passado, isto é, para os *fatos ocorridos* no passado. Os fatos pendentes (*facta pendentia*) são, na verdade, os fatos *presentes*, regulados pela eficácia imediata da lei nova, vale dizer, que se aplica dentro do presente. A lei nova atinge as relações jurídicas continuativas (*facta pendentia*), isto é, aquelas que se encontram em execução, ainda que hajam sido geradas na vigência da lei antiga. Essa eficácia imediata da lei nova nada tem a ver com retroatividade, de modo que não se coloca o problema de ofensa à garantia constitucional da CF 5º. XXXVI e legal da LICC 6º. (NERY JR., Nelson; NERY, Rosa Maria de Andrade. *Código Civil Comentado*. São Paulo: RT, 2005, p. 895).

No mesmo sentido a doutrina civilista contemporânea de Cristiano Chaves de Farias e Nelson Rosendal:

Forçoso é reconhecer, outrossim, na linha do raciocínio exposto, a aplicação imediata da lei nova às relações jurídicas continuativas – isto é, as relações jurídicas iniciadas na vigência da lei anterior e que se protraem no tempo, mantendo-se após o advento da lei nova. No que concerne às relações continuativas (também chamadas de relações de trato sucessivo), a sua existência e a sua validade ficam submetidas à norma vigente ao tempo de seu início. No entanto, a sua eficácia

estará, inarredavelmente, submetida à nova norma jurídica.” (FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. *Curso de Direito Civil*. Salvador: Juspodivm, 2017, p. 151).

Nada obstante pareça fora de dúvidas que a definição de direito adquirido não está no próprio texto da Constituição Federal de 1988, incumbindo ao legislador ordinário a sua definição em cada espaço do direito material, o que foi realizado pelo art. 912 da CLT em relação ao Direito do Trabalho e no art. 6º da LINDB e no art. 2.035 do Código Civil em relação ao Direito Civil e à Teoria Geral dos Contratos, com a entrada em vigor da reforma trabalhista – Lei n. 13.467 de 2017

– ainda há resistência tanto na doutrina quanto em parcela considerável da jurisprudência em aplicar a legislação nova de forma imediata às relações em curso, aos contratos ainda em execução e aos processos em trâmite na data da sua vigência.

Invocam-se tanto argumentos principiológicos de proibição ou vedação do retrocesso social, tema que já teve os seus contornos definidos pelo Supremo Tribunal Federal, em decisão com repercussão geral¹¹, fixando a *ratio decidendi* de que a legislação nova pode conformar os direitos, inclusive com a redução da esfera de proteção, e que tal conduta legislativa não é inconstitucional, tanto por argumentos jurisprudenciais isolados (Súmula n. 191 do TST), cuja posição foi gestada em situação absolutamente específica, em contexto anterior e sem a profundidade de discussão que o direito intertemporal reclama, muito menos atendendo a evolução que a própria jurisprudência do Supremo Tribunal Federal experimentou nos últimos anos, conforme alhures destacado.

São por essas razões que propomos a alteração do art. 912 da CLT, de modo a ficar clara a aplicação imediata da nova legislação, material e processual do trabalho, nas relações em curso (fatos pendentes – contratos vigentes e relações processuais em trâmite), dissuadindo as divergências ainda verificadas em parcela da doutrina e em parte da jurisprudência do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

11 “Com efeito, dizer que a ação estatal deva caminhar no sentido da ampliação dos direitos fundamentais e de assegurar-lhes a máxima efetividade possível, por certo, não significa afirmar que seja terminantemente vedada qualquer forma de alteração restritiva na legislação infraconstitucional, desde que, é claro, não se desfigure o núcleo essencial do direito tutelado, como seria o caso, se fôssemos adotar a tese de que os valores devidos a título de seguro DPVAT são imodificáveis ou irredutíveis. Essa postulação de que se conceda ultratividade à lei revogada, na verdade, vai de encontro à própria realidade dos fatos, na medida em que os direitos sociais – como, de resto, qualquer dos direitos fundamentais – demandam ações positivas e têm custos que não podem ser ignorados pelo poder público, tampouco pelos tribunais. Enfim, por todas essas razões, não parece que o princípio da dignidade humana, tampouco o da vedação do retrocesso tenham efetivamente o conteúdo ou o sentido que o recorrente lhes deseja conferir, ao postular a aplicação de legislação já revogada ao tempo da ocorrência do sinistro.” (STF – Pleno – ARE 704.520 – Rel. Min. Gilmar Mendes – DJE 02.12.2014 – Repercussão Geral – Tema 771).

2) Revogação do art. 55 da Lei nº 5.764/71

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Reafirmar o disposto na jurisprudência e no parecer emitido pela Organização das Cooperativas Brasileiras - OCB, no sentido de que o empregado dirigente de cooperativa somente terá estabilidade no emprego, semelhante ao que ocorre com o dirigente sindical, se preencher os seguintes requisitos: (i) efetivo funcionamento da cooperativa, (ii) atuação efetiva do empregado nas atividades da cooperativa e (iii) objeto da cooperativa conflitante com o objeto social do empregador, atraindo a necessidade desta proteção legal.

3) Lei nº 5.889/73

PROJETO DE LEI

Altera dispositivo na Lei nº 5.889/73 para simplificar os critérios de trabalho noturno.

Art. 1º O artigo 7º da Lei nº 5.889, de 1973, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as *vinete uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte*.” (NR)

Art. 2º A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Todas as disposições legais referentes ao trabalho noturno, insertas na CLT, tiveram sua redação conferida pelo Decreto-lei nº 9.666, de 1946. As normas não sofreram atualização ao longo do tempo e, a esta altura, contém flagrantes e reconhecidas inconstitucionalidades e, mais importante, regras que dificultam sobremaneira sua compreensão, observância e manejo pelo empregador. Com fito de facilitar nossa argumentação, transcrevemos na íntegra o teor do art. 73 da CLT, que regula o trabalho noturno no país:

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º O acréscimo, a que se refere o presente artigo, em se tratando de empresas que não mantêm, pela natureza de suas atividades, trabalho noturno habitual, será feito, tendo em vista os quantitativos pagos por trabalhos diurnos de natureza semelhante. Em relação às empresas cujo trabalho noturno decorra da natureza de suas atividades, o aumento será calculado sobre o salário mínimo geral vigente na região, não sendo devido quando exceder desse limite, já acrescido da percentagem.

§ 4º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplica-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Em primeiro plano, salta aos olhos a inconveniência de manter formalmente em vigor uma redação desatualizada como aquela constante da primeira parte do caput do artigo, bem como todo o seu § 3º. A disposição constitucional acerca do trabalho noturno é peremptória e não admite exceções, assegurando-se: “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;” (art. 7º, IX).

É cânone de hermenêutica jurídica que onde a lei não distingue ou excetuou, não compete ao intérprete fazê-lo ("*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*"). A matéria é sobejamente conhecida, de modo que nos atemos, neste ponto, apenas a sugerir a atualização da redação do caput, com supressão da oração subordinada adverbial condicional que inicia seu texto,

dando-lhe então redação adiante apresentada. Quanto ao § 3º do artigo, manifestamo-nos por sua revogação.

A proposta de alteração mais relevante, todavia, reporta-se ao § 1º da norma enfocada, que traduz uma regra absolutamente inconveniente, incompreensível a maior parte das pessoas e, até, fisicamente impossível. Referimo-nos à chamada “hora noturna reduzida”, um expediente criado pelo legislador para melhor remunerar e privilegiar o trabalho noturno, mas que na verdade não se mostra adequada.

As normas trabalhistas, especialmente as de direito material que imponham práticas e obrigações aos sujeitos da relação de emprego, precisam ser facilmente compreensíveis. A propósito, o Direito do Trabalho, idealmente, deve ser de tão fácil aplicabilidade que qualquer microempresário possa saber sem dificuldades o que pagar a seu empregado. A complexidade apenas serve a contadores e advogados, aumentando o custo operacional das empresas.

Uma breve consulta à internet revela a existência de centenas de vídeos, cursos e palestras explicando as regras do trabalho noturno, especialmente a hora noturna reduzida, o que por si só já demonstra a irracionalidade dessa disposição.

Para além da física, que obviamente repele a noção de que uma hora possa ter duração distinta de sessenta minutos, a hora noturna reduzida, prevista no § 1º do art. 73 da CLT causa dificuldades mesmo ao especialista na matéria. Ilustrativamente, se numa ação trabalhista nos deparamos com um empregado que labore das 23h às 7h30, com uma hora de intervalo, dificilmente concluiremos, de imediato, se há ou não trabalho extraordinário a remunerar, com as atuais regras. Imagine-se a dificuldade quando situações como essa se repitam ao longo do tempo! Ademais, não se justifica a diferença de tratamento legal, no que respeita ao trabalho noturno, entre trabalhadores urbanos e rurais, no particular. Eis como o trabalho noturno é tratado na Lei do Trabalhador Rural (Lei nº 5.889/73):

Art. 7º - Para os efeitos desta Lei, considera-se trabalho noturno o executado entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária.

Parágrafo único. Todo trabalho noturno será acrescido de 25% (vinte e cinco por cento) sobre a remuneração normal.

A despeito do inconveniente tratamento distinto entre empregado rural que se ative na lavoura e pecuária, o percentual mais elevado do adicional e a supressão (a rigor, ausência de

previsão) da hora noturna reduzida parecem mais condizentes com a simplicidade e clareza que devem nortear a redação das normas trabalhistas.

Por essa razão, adequando e simplificando as disposições celetistas, equiparando no particular empregados urbanos e rurais, sugerimos a revogação do § 1º do art. 73 da CLT, bem como a alteração do caput do mesmo artigo, a fim de aumentar o percentual do adicional para 25%.

Essas alterações, no entanto, reduzirão a duração do trabalho noturno do empregado urbano. Explicamos: por força da artificial criação da hora noturna reduzida, a duração do trabalhonoturno, para o empregado urbano, acaba por ser mais curta. Entre as 22 horas e um dia e as 5 horas do dia seguinte temos apenas sete horas de trabalho, transformadas em oito horas por forçada regra que se pretende aqui revogar. Dessa forma, para preservar o direito, equiparando a *duração* do trabalho noturno entre empregados urbanos e rurais, forçoso alterar igualmente as balizas definidoras do trabalho noturno, para que este dure efetivamente oito horas reais, e não fictas. Por essa razão, propomos que o período noturno de trabalho passe a se iniciar às 21 horas.

Ante o exposto, eis a nova redação sugerida para o dispositivo celetista:

Art. 73. O trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 25 % (vinte e cinco por cento), pelo menos, sobre a horadiurna.

§ 1º. Revogado.

§ 2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 21 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

§ 3º . Revogado.

Naturalmente, os §§. 4º e 5º não seriam afetados, mantendo sua redação, sem nenhuma alteração. Por fim, nos parece de inconveniência absoluta a artificial distinção entre o horário noturno dos empregados rurais que trabalhem na agricultura e na pecuária.

Não há justificativa para a distinção, que causa dúvidas conhecidas entre empregados que laborem em ambas as atividades. A fim, portanto, de equiparar o horário noturno dos empregados urbano e rural, simplificando a disposição legal e evitando confusões, sugerimos a extensão do horário atualmente previsto para o trabalho na agricultura (das 21h às 5h) a todas as hipóteses de trabalho rural noturno.

Dessa maneira, sugerimos que a simplificação da regra do trabalho noturno para o empregado rural, adotando-se essa redação para o caput do art. 7º da lei de regência.

4) Lei nº 6.019/1974

PROJETO DE LEI

Altera dispositivos da lei nº 6.019/74 para esclarecer o conceito de subordinação.

Art. 1º A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 4º-A da Lei nº. 6.019/74(...)

§ 3º. A dupla subordinação ou subordinação compartilhada, caracterizada por obediência a regras, ordens ou orientações dadas pelo tomador de serviços, não configura vínculo de emprego entre este e os trabalhadores.”

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A histórica resistência da Justiça do Trabalho em relação ao fenômeno da terceirização arrefeceu por força de decisões do Excelso Supremo Tribunal Federal, que apontaram a licitude da terceirização de serviços, pouco importando se relativa a atividade-meio ou atividade-fim, conceitos aliás bastante incertos, nebulosos.

Evitamos uma incursão histórica acerca do tema, em vista da decisão do STF na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324¹². Foi assentada, no julgado, tese jurídica, de seguinte teor:

“1. É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada. 2. Na terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder

12 <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>

subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.”

Como as decisões nessa espécie de ação de competência do STF, no exercício do controle concentrado de constitucionalidade, possuem “eficácia contra todos e efeito vinculante relativamente aos demais órgãos do Poder Público.” (Lei nº 9.882/99, art. 10, § 3º), pensamos que é superada a questão jurídica acerca da licitude e abrangência da terceirização de serviços.

Entretanto, sem qualquer surpresa constatamos que parte da doutrina, refratária a esse modelo mais flexível de relações de trabalho, já principia a erigir dificuldades e óbices à aplicação da tese consagrada no julgamento do Supremo Tribunal Federal. Mais ainda: igualmente na jurisprudência começa a vicejar semelhante disposição de fazer letra morta da decisão do STF.

A estratégia de “resistência”, divulgada à farta, é bastante singela: não sendo possível invalidar a terceirização da atividade-fim, a intenção é demonstrar a subordinação direta entre o empregado do prestador serviços e o tomador de serviços. A ideia é clara: se os caracteres da subordinação se dão em face do tomador de serviços, cujos prepostos controlam, dirigem e fiscalizam o trabalho do empregado, então deve-se declarar o vínculo laboral diretamente com o tomador, contratante da mão de obra ao prestador. Por outros termos, a tese é de que a relação de emprego com o prestador de serviços, fornecedor de mão de obra, é meramente formal e deve ser declarada inválida, reconhecendo-se o vínculo de emprego diretamente com o tomador.

Urge que se ponha cobro a essa tese o quanto antes, ante seus efeitos deletérios à modernização das relações de trabalho. Conforme o Min. Roberto Barroso assentou no julgado já mencionado, “a terceirização das atividades-meio ou das atividades-fim de uma empresa tem amparo nos princípios constitucionais da livre iniciativa e da livre concorrência, que asseguram aos agentes econômicos a liberdade de formular estratégias negociais indutoras de maior eficiência econômica e competitividade.”

Deixadas as coisas como estão, sem qualquer intervenção legislativa tópica, essa interpretação tem potencial de causar estragos, trazer enorme insegurança jurídica às contratações de prestação de serviços terceirizados, gerando, na prática, efeitos e restrições similares àqueles constantes da Súmula n. 331, I, do TST. E, até que o Supremo Tribunal Federal possa, vez mais, firmar tese contrária, rechaçando qualquer interpretação impeditiva à terceirização de serviços, muito tempo pode decorrer, com prejuízo à economia do país.

Cabe firmar ainda, na linha fixada no acórdão tantas vezes citado, que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a

direitos previdenciários. É o abusivo da sua contratação que pode produzir tais violações”. E no próprio julgado, foram fixadas as balizas para o combate ao exercício abusivo da terceirização de serviços: verificação da idoneidade e a capacidade econômica da tomadora de serviços; e responsabilidade subsidiária da contratante pelo descumprimento das normas trabalhistas.

Por outros termos, a dupla subordinação (assim entendida como aquela parcialmente observada em relação ao tomador e em relação ao prestador de serviços) e mesmo a subordinação eventual direta ao tomador de serviços não descaracterizam ou invalidam a terceirização de serviços.

Ao contrário, é natural que, sendo o trabalho efetivamente exercido junto às instalações da tomadora de serviços, esta imponha a observância de suas normas internas e direcione, direta ou indiretamente, a forma como o trabalho é executado. Isso sequer representa novidade alguma: nos casos de terceirização sob a espécie de trabalho temporário, tema exclusivo da Lei nº. 6.019/74 em sua redação original, o empregado subordina-se diretamente ao tomador, o que inclusive é reconhecido pelo C. Tribunal Superior do Trabalho, em sua Súmula nº. 331, inciso I, parte final: “I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974)” (grifamos).

Ante a decisão do STF, a contratação por empresa interposta deixou de ser ilegal, equiparando-se as terceirizações em geral ao trabalho temporário, nesse particular. Também por essa razão, convém que seja cancelado, assim que trâmites legais permitam, a parte final do inciso II do mesmo verbete sumular, quando fixa indiretamente que a pessoalidade direta formaria vínculo de emprego com o tomador de serviços.

É de bom alvitre ressaltar que a presente proposta não implica chancela a verdadeiros atos de fraude na contratação de empregados mediante pessoa jurídica interposta. A fraude, todavia, deve ser demonstrada casuisticamente e não deriva da subordinação compartilhada ou direta ao tomador de serviços, contratante da mão de obra. Pode derivar, por exemplo, do comprovado conluio entre os contratantes para lesar os empregados, etc.

De todo modo, as garantias do empregado são asseguradas pelo reconhecimento da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços (Lei nº 6.019/74, art. 5º-A, § 5º), de modo que este, a despeito de não manter vínculo de emprego formal com o trabalhador, pode arcar com os custos oriundos do desatendimento dos direitos laborais pela prestadora de serviços.

Dessa forma e por essas razões, entendemos que seja conveniente e oportuna a inserção de dois novos parágrafos ao art. 4º-A da Lei nº. 6.019/74, para dispor que a subordinação direta

ao tomador de serviços insere-se na natural noção de dupla subordinação ou subordinação compartilhada, que na prática está presente, em maior ou menor medida, em todos os casos de terceirização de serviços – e, fundamentalmente, que essa ocorrência não descaracteriza ou invalida a terceirização.

5) Lei nº 7.998/90

PROJETO DE LEI

Acresce dispositivos na Lei nº 7.998/90 para estabelecer critérios para o recebimento do seguro-desemprego.

Art. 1º O artigo 3º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, passa a vigorar com os seguintes acréscimos:

“Art. 3º

§ 5º. O recebimento da assistência financeira do Programa de Seguro-Desemprego fica condicionado ao prévio recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao período de recebimento salarial referido nos inciso I.

§ 6º Caso o empregado não receba o benefício do seguro-desemprego, em razão do disposto no § 5º, arcará o empregador com indenização equivalente.”

Art. 2º A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

O seguro-desemprego naturalmente constitui benefício de caráter social relevante e deve ser capaz de atender condignamente o trabalhador em situação de desemprego involuntário, provendo sua subsistência até que obtenha nova ocupação.

Ocorre que os recursos para manutenção do programa são limitados e é fundamental evitar fraudes e simulações que prejudiquem o atendimento aos objetivos do programa.

Lastimavelmente, alguns dos “ralos” pelos quais escoam recursos do programa do seguro-desemprego, beneficiando quem deles não faz jus, são detectados justamente no desenlace de acordos firmados na Justiça do Trabalho.

São corriqueiras, no Judiciário Trabalhista, ações de reconhecimento de vínculo de emprego e de reversão de dispensas motivadas, nas quais se firma conciliação pela qual o ex-empregador, reclamado, entrega ao ex-empregado formulários para habilitação ao recebimento do benefício previdenciário.

Nas ações de vínculo de emprego reconhecido mediante acordo, o mais comum é que, a despeito do percebimento das parcelas do seguro-desemprego, nenhum recolhimento previdenciário seja feito pelo ex-empregador, valendo ressaltar a ausência de competência da Justiça do Trabalho para executar tais contribuições (Súmula nº. 368, I, do TST). A rigor, o mais comum é que tais avenças sirvam exclusivamente para recebimento do seguro-desemprego e, por vezes, levantamento de depósitos efetuados na conta vinculada do FGTS do empregado, sem recolhimento da indenização compensatória de 40%.

Já nas ações em que se ajusta a reversão da dispensa por justa causa, a entrega das guias para habilitação ao seguro-desemprego não raro é igualmente acompanhada do levantamento de depósitos do FGTS, também sem recolhimento da indenização compensatória de 40%. Frequentemente, aliás, empregadores apresentam em juízo proposta de conciliação singela: reversão da justa causa, entrega das guias respectivas e nada mais, ou no máximo um valor irrisório. E o empregado, ciente de haver cometido a falta grave motivadora da extinção do vínculo, aceita o acordo. O acordo, ao fim das contas, acaba majoritariamente custeado por recursos públicos.

Num e noutro caso, portanto, o teor das conciliações deixa patente a razão de ser do acordo: justamente as parcelas do seguro-desemprego. Muitas vezes, o reclamado sequer tem o trabalho de entregar as guias ao reclamante, pois o prestativo Juiz do Trabalho fornece alvará com ordem para liberação das parcelas do seguro-desemprego e saque do FGTS.

Ora, repetimos aqui, por sua importância, esse fato incontestável: na verdade vem arcando com tais acordos são os cofres públicos, desfalcando os recursos do Programa de Seguro-Desemprego (Lei nº. 7.998/90, arts. 10 e 11).

É bem verdade que nem sempre a culpa pela ausência de registro do contrato de trabalho é exclusiva do empregador. Há relatos vários de empregados que se recusam a entregar sua CTPS

para anotação no prazo e forma devidos (CLT, art. 40), não raro por motivos censuráveis, como a percepção de benefícios sociais incompatíveis com o seguro-desemprego, ou mesmo por estar, ao tempo em que prestou serviços, ele próprio recebendo parcelas do seguro-desemprego referente a contrato anterior. Nada obstante, se o empregador foi conivente e se beneficiou da situação, ou ainda se não exercitou seu poder disciplinar para constranger ou forçar o empregado a apresentar sua CTPS para anotação, então deve indenizar o empregado, se assim acordarem, quanto às parcelas do seguro-desemprego.

Igualmente, nas reversões de justa causa, é sempre possível que, de fato, não estivessem presentes os requisitos da dispensa motivada. Todavia, nessa hipótese é ainda mais justificado que a indenização do seguro-desemprego caiba ao empregador, se assim as partes se ajustarem em juízo, ante o ato injusto ou desproporcional antes cometido.

Em suma, qualquer magistrado trabalhista sabe que centenas ou milhares de acordos são firmados em juízo com objetivo exclusivo de habilitação ao seguro-desemprego. Para dar cobro a esse estado de coisas, propõe-se que seja vedada a percepção do seguro-desemprego em casos de acordos judiciais e extrajudiciais objeto de homologação judicial (CLT, arts. 855-B a 855-E). Nesses casos, considerando o ex-empregador: a) deixou de fazer os pertinentes registros legalmente cabíveis, descumprindo a obrigação legal primeira, de registro do empregado; ou b) reconhece ter se equivocado ou se excedido ao dispensar motivadamente seu ex-empregado. Por isso mesmo, em vez do Estado, deve o próprio ex-empregador arcar com a indenização do seguro-desemprego ao ex-empregado.

Dessa maneira, em atenção aos princípios da moralidade e à preservação e bom uso dos recursos públicos, propomos que seja acrescido o § 5º ao art 3º da Lei nº. 7.998/90.

Se assim não se entender, sugerimos, sucessivamente, que o recebimento das parcelas do seguro-desemprego seja condicionado à comprovação do prévio e integral recolhimento das contribuições previdenciárias referentes ao vínculo laboral que rendeu ensejo à percepção do benefício. Nesse caso, nossa proposta é de inserção do § 1º-A ao art. 3º da Lei nº. 7.998/90.

6) Lei nº 8.213/91

PROJETO DE LEI

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Altera dispositivos na Lei nº 8.213/91, para aperfeiçoar os critérios de cotas de beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas.

Art. 1º O Art. 3º A Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 1% (um por cento) a 4% (quatro por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I - até 200 empregados 1%;
- II - de 201 a 500 2%;
- III - de 501 a 1.000 3%;
- IV - de 1.001 em diante 4% (NR).

§ 5º *No caso de empresas cuja atividade preponderante seja incompatível com a contratação de beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, os percentuais de que cogita o presente artigo serão aplicados em relação exclusivamente ao pessoal do setor administrativo da empresa”*

Art. 2º A presente lei entrará em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Atualmente, no Brasil, somadas as vagas para deficientes, segundo os percentuais previstos no art. 93 da Lei 8.213/91, e o total da população economicamente ativa portadora de deficiência, sobram vagas, o que demonstra que os percentuais estão inflacionados.

Por outro lado, em determinados setores, como por exemplo, segurança pessoal e patrimonial, não há como aproveitar portadores de deficiências na atividade preponderante da empresa.

Assim, a nova regra do § 5º permite que os deficientes sejam aproveitados no setor administrativo dessas empresas. Porém, se fossem mantidos os percentuais em relação ao número

global de empregados, todo o seu departamento administrativo teria de ser gerido por pessoas portadoras de deficiência, o que foge ao princípio da razoabilidade.

9) Lei nº 11.901/2009

PROJETO DE LEI Nº

Altera dispositivos na Lei nº 11.901/2009, paramodificar a jornada do bombeiro civil.

Art. 1º O Art. 5º da Lei nº 11.901, de 2009, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 5º A duração do trabalho do Bombeiro Civil é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a adoção da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.” (NR)

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A jornada prevista na Lei nº. 11.901/2009 para o bombeiro civil, especialmente aqueles que trabalham no campo, é injustificável. Dispõe o art. 5º da lei:

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, num total de 36 (trinta e seis) horas semanais.

A jornada de 12X36, de origem costumeira, foi acolhida pela jurisprudência (Súmula nº. 444 do TST) e finalmente prevista em lei (CLT, art. 59-A). Ela implica, como é cediço, no trabalho em dias alternados, nos mesmos horários, durante doze horas.

A esdrúxula previsão do art. 5º da Lei nº. 11.901/2009, no entanto, não traduz, a rigor e ao contrário do que dispõe, verdadeira jornada 12X36, pois a restrição da duração semanal da jornada impõe, necessariamente, o trabalho em apenas três dias por semana.

Os brigadistas, especialmente os motoristas e auxiliares de caminhão-pipa de empregadores rurais, apenas pontualmente se ativam em combate a incêndios, e essa disposição legal tem causado transtornos e estimulado o ajuizamento de diversas ações trabalhistas. Como

ordinariamente o combate a incêndios consome apenas pequena parte da jornada desses empregados, obviamente uma série de outras atividades consome seus dias de trabalho, sendo questionável sua classificação legal como bombeiro civil.

Ocorre que, a despeito da referência no caput do art. 2º da lei à exclusividade do exercício da função de prevenção e combate a incêndio para caracterização do bombeiro civil ¹³, a jurisprudência é vacilante e, na verdade, majoritariamente tende a classificar o empregado como bombeiro civil pelo simples fato de estar à disposição para o combate eventual a incêndios. O exercício de outras atividades em sua rotina (lavar e vigiar maquinário, jogar água em estradas, e mesmo outras completamente destoantes do combate ou prevenção a incêndios) não é considerado óbice à classificação do empregado como bombeiro civil, pois os tribunais rotineiramente entendem que a exclusividade para a prestação de serviço de prevenção e combate a incêndio é uma regra destinada ao empregador. Por isso, se acaso o empregado execute outras atividades, seria em decorrência do descumprimento, pelo empregador, de sua obrigação legal. Ilustrativamente, mencionamos:

"BOMBEIRO CIVIL. LEI 11.901/2009. ADICIONAL DE RISCO. A exclusividade a que alude o art. 2º da Lei 11.901/2009 não se restringe ao trabalho de combate efetivo a incêndios, alcançando também as situações preventivas levadas a efeito pelo empregado como, por exemplo, se manter de prontidão em locais estratégicos e molhar as áreas de maior risco no início da jornada com o fito de evitar ou controlar o fogo. E basta o exercício dessa função para caracterizar o direito ao adicional de risco previsto no art. 6º do referido diploma legal. Recurso do reclamante provido." (RO-0000985-30.2012.5.18.0128; Rel. Des. Breno Medeiros; julgado em 9-10-2013). (TRT18, ROT - 0011588-27.2017.5.18.0181, Rel. DANIEL VIANA JUNIOR, 3ª TURMA, 25/07/2019)

Em decisões nesse sentido, as consequências são sempre as mesmas: além do deferimento do adicional de periculosidade, como tais empregados laboram em regra durante oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, o deferimento de horas extras, com base na disposição legal em foco, é certo. Não parecem-nos justas, de modo algum, condenações dessa ordem.

¹³ Art. 2º Considera-se Bombeiro Civil aquele que, habilitado nos termos desta Lei, exerça, em caráter habitual, função remunerada e exclusiva de prevenção e combate a incêndio, como empregado contratado diretamente por empresas privadas ou públicas, sociedades de economia mista, ou empresas especializadas em prestação de serviços de prevenção e combate a incêndio.

Nessa ordem de ideias, propomos a alteração da redação do artigo em tela, adequando-o à realidade, nos seguintes termos:

Art. 5º A duração do trabalho do Bombeiro Civil é de 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultada a adoção da jornada de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Se for avaliada a inviabilidade da alteração nesses termos, que seja ao menos modificada a redação do mesmo art. 5º, suprimindo sua parte final, a fim de caracterizar a legalidade da tradicional jornada 12X36 para a profissão de bombeiro civil, evitando condenações, a nosso sentir, injustas como esta, citada exemplificativamente:

“DIREITO DO TRABALHO. DURAÇÃO DE TRABALHO. BOMBEIRO CIVIL. LEI Nº 11.901/2009. HORAS EXTRAS. O trabalhador contratado para o cargo de bombeiro civil, ainda que preste serviço na escala de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, terá direito ao pagamento das horas extras excedentes à trigésima sexta semanal, nos termos do disposto no artigo 5º da Lei nº 11.901/2009, que regulamenta profissão.” (TRT-1 - RO: 01014129020175010012 RJ, Relator: DALVA AMELIA DE OLIVEIRA MUNOZ CORREIA, Data de Julgamento: 19/03/2019, Gabinete da Desembargadora Dalva Amélide Oliveira, Data de Publicação: 28/03/2019)

Portanto, sucessivamente sugerimos a adoção da seguinte redação ao art. 5º da Lei nº. 11.901/2009:

Art. 5º A jornada do Bombeiro Civil é de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

10) Lei nº 13.352/16

Projeto de Lei nº _____

Dá nova redação aos artigos 1º-A e 1º-C da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, que dispõe sobre o contrato de parceria entre os profissionais que exercem as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador e pessoas jurídicas registradas como salão de beleza.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º O artigo 1º-A da Lei nº 13.352, de 27 de outubro de 2016, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“[Art. 1º-A](#) Os salões de beleza poderão celebrar contratos de parceria, por escrito, nos termos definidos nesta Lei, com os profissionais que desempenham as atividades de Cabeleireiro, Barbeiro, Esteticista, Manicure, Pedicure, Depilador e Maquiador.

.....

§ 8º. Revogado.

§ 9º. Revogado.

.....

Art. 1º- C. Presumir-se-á o vínculo empregatício entre a pessoa jurídica do salão- parceiro e o profissional-parceiro quando: (NR)

.....

Parágrafo único. A presunção referida no caput sujeita-se a prova em contrário.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A revogação dos §§ 8º e 9º do art. 1º-A da Lei decorre da conveniência de desburocratizar a relação entre as partes, uma vez que as exigências previstas em tais dispositivos apenas criam dificuldades e embaraços desnecessários.

Por outro lado, faz-se necessária a alteração da redação do art. 1º-C, para afastar a presunção absoluta de vínculo empregatício pela inexistência de contrato escrito entre as partes, admitindo-se a prova em contrário. Dessa forma, propõe-se a alteração do caput e inserção de parágrafo único ao artigo.

Com essas alterações, assegura-se a imperiosa segurança jurídica às relações reguladas por essa lei.

11) Lei nº 8.036/90

Projeto de Lei nº

Altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para dispor sobre a data do depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 15. Para os fins previstos nesta Lei, todos os empregadores ficam obrigados a depositar, até o dia 20 (vinte) de cada mês, em conta bancária vinculada, a importância correspondente a 8 (oito) por cento da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador, incluídas na remuneração as parcelas de que tratam os arts. 457 e

458 da CLT e a gratificação de Natal a que se refere a Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as modificações da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965.” (NR)

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Os empregadores devem efetuar o depósito do FGTS até o dia 7 de cada mês, correspondente a 8% da remuneração paga ou devida, no mês anterior, a cada trabalhador (artigo 15 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990).

A obrigação de depositar o valor referente ao FGTS até o dia 7 pode ser ampliada, sem prejuízo para trabalhadores ou governo, de forma a simplificar as obrigações das empresas. Isso porque os empregadores já devem fazer o recolhimento da contribuição previdenciária devida até o dia 20 do mês seguinte ao da prestação de serviços (artigo 30, I, “b” da Lei 8.212, de 24 de julho de 1991). Definir a data do recolhimento do FGTS no mesmo dia facilitaria a gestão de obrigações e procedimentos para cumprir tais obrigações, sem que isso signifique perda de recursos ou redução do valor depositado para cada trabalhador, a título de FGTS.

É benéfico, portanto, para unificar tais obrigações, alterar a data de recolhimento do FGTS do dia 7 para o dia 20 de cada mês. Essa mudança simplificaria a gestão de pagamentos das empresas, sem prejuízo aos empregados ou ao governo.

12) Lei nº 9.029/95.

Projeto de Lei nº

Altera a Lei 9.029, de 13 de abril de 1995, para definir a aplicabilidade do dano extrapatrimonial aos casos de comprovada dispensa discriminatória.

O **Congresso Nacional** decreta:

Art. 1º A Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 4º O rompimento da relação de trabalho por ato comprovadamente discriminatório, nos moldes desta Lei, garante ao trabalhador a reparação por danos de natureza extrapatrimonial prevista no Título II-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4-Aº É necessária a comprovação do ato discriminatório motivador da rescisão do contrato de trabalho para os fins previstos no artigo 4º desta Lei, devendo o ônus da prova respeitar o disposto no artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho, não sendo cabível qualquer presunção.” (NR)

Art. 2º Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

A Lei nº 9.029/95 dispõe sobre a proibição de práticas discriminatórias para efeitos admissionais ou rescisórios. Não obstante, a Súmula nº 443 do C. TST, que cuida do tema, discorre sobre pontos que não foram expressamente tratados na citada Lei. Por oportuno, confira-se o teor da Súmula:

“SÚMULA 443. DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO.

Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.”

Referida Súmula restringe o direito potestativo de dispensa e cria uma estabilidade infinita não prevista em lei, à revelia do artigo 8º, §2º, da CLT. E mais, tal verbete também cria norma de direito processual a respeito da inversão do ônus da prova, violando os §§ 1º e 2º, do artigo 818, da CLT.

A Lei nº 9.029/95 não dispõe sobre doença grave e estigmatizante. Isso advém apenas da Súmula nº 443. Vale ressaltar, ainda, que o TST tem estendido os efeitos dessa Súmula, alargando

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

consideravelmente o conceito de doença grave causadora de estigma. Se antes o verbete era aplicado tão-somente para empregados portadores de HIV, em recentes decisões tal Súmula tem sido aplicada em casos de cardiopatia, esclerose múltipla, todas as formas de câncer (inclusive o câncer de próstata), tuberculose, hepatite C, psoríase, hérnia discal, tuberculose e obesidade.

Portanto, visando à eliminação de insegurança jurídica, a presente proposição estabelece o conceito de doença grave e estigmatizante e estabelece regras claras para a inversão do ônus daprova, eliminandose a possibilidade de presunção de discriminação.

De outra parte, no tocante à reparação devida ao trabalhador em decorrência do rompimento do contrato de trabalho por ato comprovadamente discriminatório, convém expressara aplicação da proteção à esfera moral e existencial da pessoa física, por meio de indenização por danos de natureza extrapatrimonial prevista no Título II-A (artigos 223-A a 223-G) da Consolidação das Leis do Trabalho. Portanto, essa alteração tem o condão de explicitar a utilização, para prevenção e reparação de danos a qualquer trabalhador, de um mesmo regime, qual seja, o previsto na CLT atinente a danos extrapatrimoniais, garantindo a isonomia de regimes reparatórios.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ANEXO 3 - Grupo de Estudo Temático de Trabalho e Previdência

Felipe Mêmolo Portela
Miguel Cabrera Kauam
Carlos Gustavo Moimaz Marques
Zélia Luiza Perdoná
Fernando Gallego Dias
Orion Savio Santos de Oliveira
Adauto de Oliveira Duarte
Reinaldo de Francisco Fernandes

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

1. OBJETIVO DO RELATÓRIO PRELIMINAR.

O presente documento visa explicitar as atividades desenvolvidas pelo Grupo de Estudos Temáticos – GET de Trabalho e Previdência, instituído pela Portaria nº 1.001, de 4 de setembro de 2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia.

Referido grupo, parte integrante do Grupo de Altos Estudos do Trabalho – GAET, criado pela referida portaria, tinha como atribuição promover estudos na área de intersecção entre normas trabalhista e normas previdenciárias, estas considerando tanto as regras de benefício como de custeio (tributárias).

2. RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E PREVIDÊNCIA E AS DIFICULDADES COM O ARCABOUÇO NORMATIVO ATUAL.

As relações de trabalho e de previdência estão intimamente ligadas. A Previdência foi criada justamente para complementar e suprir a necessidade dos trabalhadores quando os mesmos, por algum motivo, deixam de exercer suas funções e receber sua remuneração. Tanto os benefícios programados (aposentadorias), como os benefícios de risco (auxílio por incapacidade temporária, aposentadoria por incapacidade permanente e pensão por morte) são coberturas sociais que amparam o trabalhador (nesse caso substituindo a renda do trabalho) ou seus dependentes.

No entanto, historicamente a legislação trabalhista e previdenciária utiliza conceitos, premissas e lógicas distintas. Isso é especialmente problemático em alguns temas que partem das mesmas premissas fáticas, como é o caso das normas de saúde e segurança do trabalho – SST e a aposentadoria especial, que pressupõe a não observância de ambientes salubres e saudáveis.

O objetivo do GET de Trabalho e Previdência foi justamente identificar alguns desses pontos de contato e tentar resolver problemas estruturais decorrentes, em boa parte, do isolamento regulatório promovido pela legislação brasileira: a CLT, regulando as relações de emprego; a Lei nº 8.213/91, regulando as relações previdenciária de benefício; e a Lei nº 8.212/91, regulando as relações tributárias de custeio da previdência social.

Além das questões de SST, tema mais complexo e problemático do ponto de vista regulatório, há diversos outros aspectos que demandam ajustes para aumentar a segurança jurídica, reduzir custos para o setor produtivo e reduzir as despesas da Previdência Social, especialmente com falhas estruturais na análise e concessão dos benefícios e a excessiva judicialização do tema. Todas as medidas, contudo, devem ter como pressuposto a proteção do trabalhador como referencial teórico e prático.

Dentre os temas abordados nas reuniões, destacam-se:

- problemas gerais de direito de defesa das empresas nos processos administrativos e judiciais previdenciários;
- conflitos de competência e decisão entre os juízes do trabalho, juízes federais e juízes estaduais (competência acidentária e delegada);

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

- falhas e dificuldades na operação do nexo técnico epidemiológico previdenciário – NTEP;
- falhas na estrutura das comunicações dos acidentes do trabalho – CAT;
- insegurança jurídica na tributação (contribuição previdenciária) de verbas trabalhistas; e
- efeitos da concessão de benefícios previdenciários nas relações de trabalho.

O grupo também debateu sobre as dificuldades do atual modelo de previdência social para se adaptar às mudanças já em andamento na estrutura do mercado de trabalho. A fragmentação dos contratos de trabalho, a flexibilização de jornadas e atividades, as mudanças aceleradas por conta dos avanços tecnológicos tornam o atual modelo previdenciário, moldado para a sociedade industrial do início do século XX, incapaz de se adaptar, demandando verdadeira reestruturação. O desafio, inclusive, não é só brasileiro. É global.

A complexidade do tema, contudo, exige estudos mais aprofundados. O objetivo do GET Previdência e Trabalho foi apontar os problemas e indicar possíveis caminhos para orientar soluções futuras por parte de órgãos públicos e entes privados no enfrentamento dos mesmos.

3. ATIVIDADES REALIZADAS PELO GET – TRABALHO E PREVIDÊNCIA.

Foram realizadas dez reuniões na sede da Fundação Jorge Duprat e Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, com a participação de integrantes de outras localidades por vídeo conferência. Foram realizadas também três reuniões conjuntas do GAET, com a participação de integrantes do GET – Trabalho em Previdência, em São Paulo e em Brasília.

Os debates buscaram identificar os principais problemas gerados pelo atual marco regulatório no dia-a-dia das empresas, na gestão dos processos administrativos em órgãos públicos, na fiscalização das relações de trabalho e previdência e na análise jurisprudencial. O caráter multidisciplinar do grupo, composto por procuradores federais (AGU), uma procuradora da república e professora universitária, advogados, um auditor fiscal do trabalho, e um analista técnico de políticas sociais, permitiu que diversas visões fossem consideradas nos debates.

O grupo recebeu contribuições das Confederações Sindicais de trabalhadores e empregadores. As confederações de trabalhadores entregaram um documento único, elencando as macromedidas prioritárias para 2020. As confederações de empregadores entregaram documentos individuais, com propostas específicas voltadas a subsidiar os trabalhos dos grupos. Foram recebidas contribuições da CNTUR, CNI, CNT e CNF.

A partir dos diagnósticos foram debatidas soluções. Como será demonstrado abaixo, alguns temas demandam maior aprofundamento. Outros temas já foram objeto de sugestões efetivas de aperfeiçoamento.

Essas sugestões abrangem alterações legislativas, alterações de normas infralegais, como decretos e portarias e também mudanças em aspectos formais, como formulários e documentos.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

3.1. SUSPENSÃO DAS ATIVIDADES NO PERÍODO DA PANDEMIA E RETOMADA EM 2021.

Em fevereiro de 2020 o relatório final foi elaborado em entregue à Secretaria de Trabalho da SEPRT/ME. Logo na sequência foi declarada a emergência internacional por conta da Pandemia de COVID-19, sendo que os trabalhos do GAET e dos subgrupos foram suspensos.

Em 21 de Janeiro de 2021 o grupo voltou a se reunir, para avaliar eventuais acréscimos ou alterações no relatório final, em especial para tratar de temas de previdência e trabalho relacionados à COVID.

As observações do grupo constam do item 4.8, acrescido em Janeiro de 2021.

4. TEMAS IDENTIFICADOS E PROPOSTA DE ALTERAÇÃO.

4.1. EFEITOS TRABALHISTAS DA APOSENTADORIA POR INCAPACIDADE PERMANENTE.

Com a Reforma da Previdência, a aposentadoria por incapacidade permanente em caso de acidente ou doença do trabalho terá um critério de cálculo superior ao cálculo das demais aposentadorias. A EC 103/19 estabelece como regra geral de cálculo um percentual de 60%, acrescentando 2% para cada ano de contribuição que supere 20 anos (15 no caso das mulheres). No caso da aposentadoria por invalidez acidentário, o percentual de reposição será de 100%, independentemente do tempo de contribuição.

Diante deste cenário, será estabelecido um acréscimo financeiro significativo para a concessão do benefício acidentário, mesmo que presentes requisitos para a concessão das outras aposentadorias. Um exemplo prático: um homem, já com idade avançada (63 anos), e com 23 anos de contribuição, receberá um benefício de 70% ao completar 65 anos e 25 anos de contribuição. Se for concedida uma aposentadoria por invalidez acidentária, mesmo antes de completar os 63 anos, o segurado receberá um benefício de 100%. Uma diferença significativa de 30% no valor do benefício.

É certo que o segurado terá de passar por uma perícia médica e é dever do INSS zelar para que não sejam cometidas fraudes. Mas a existência de uma diferença tão significativa no valor do benefício pode estimular a busca por concessões indevidas e, também, a tentativa de concessão judicial das aposentadorias por invalidez acidentárias. Por tal motivo, não se deve ignorar esse desenho regulatório e prever instrumentos para evitar comportamentos oportunistas.

Por outro lado, a legislação previdenciária atual exclui, quase que completamente, a participação da empresa no processo de concessão dos benefícios previdenciários (em especial, nos acidentários). O exercício do direito ao contraditório não é bem estruturado, apesar de algumas previsões, como se dá no caso do NTEP (IN 31/2008). Da mesma forma, a empresa não é intimada nas ações acidentárias, mas é impactada pelo resultado da ação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Nesse sentido necessário antecipar ajustes na legislação para evitar deturpação do objetivo do legislador ao estabelecer a alíquota de 100% para a aposentadoria por incapacidade permanente acidentária: garantir um benefício maior para o segurado vítima de acidente ou doença profissional, seja pela necessidade de cuidados do empregador em garantir adequadas condições de trabalho para seus empregados, seja pela existência de uma contribuição social específica para custear os acidentes do trabalho, prevista no inciso II do artigo 22 da Lei 8.212/91. Relevante lembrar que a empresa que gerar esse benefício por negligência ou dolo, estará sujeita a arcar com o custo do benefício, por força das ações regressivas previdenciárias.

Além dessa regra de cálculo do benefício previdenciário, hoje a concessão da aposentadoria por incapacidade permanente para os empregados ativos gera efeitos diretos no contrato de trabalho. Por exemplo, o trabalhador mantém direito ao plano de saúde da empresa, sem custo adicional, bem como outros benefícios por ela concedidos, por tempo indeterminado. O recebimento, portanto, pode se arrastar por décadas.

Diante desse quadro, foram identificadas algumas sugestões importantes para ajustar a legislação previdenciária e trabalhista nesse ponto:

- i) garantir a presença das empresas nos processos acidentários, sejam administrativos, sejam judiciais, garantindo que o médico perito federal receba informações qualificadas não apenas do empregado, mas também do empregador;
- ii) limitar no tempo o vínculo funcional do trabalhador com a empresa após a concessão de benefícios por incapacidade. O grupo entendeu que um prazo de 5 anos após a concessão da aposentadoria é razoável; e
- iii) fim da gratuidade (custas, honorários advocatícios, honorários periciais e despesas processuais) nas ações acidentárias, que estimulam o litígio irresponsável independentemente da renda do segurado (§ único do artigo 101 da Lei 8.213/91). Ao demandante só se aplicariam as regras gerais da assistência judiciária gratuita, previstas no Código de Processo Civil.

Sobre a extinção do vínculo após a concessão do benefício, não houve consenso em relação a qual seria o prazo adequado. A maior parte dos integrantes entendeu que o prazo de 5 anos seria razoável, até por força da regra do artigo 47 da Lei nº 8.213/91, que prevê o pagamento do benefício por mais 18 meses após a cessação, caso o segurado tenha recebido o mesmo por mais de 5 anos. Mas foram ventilados outros prazos maiores (10 anos) e menores (2 anos), e a ausência de qualquer prazo, considerando a natureza perene (ainda que não vitalícia) do benefício. Dessa forma, a questão demanda maior reflexão.

Outro ponto levantado nesse tema é que há hoje muitos trabalhadores já enquadrados nessa situação, razão pela qual eventual alteração deveria atingir os atuais empregados afastados.

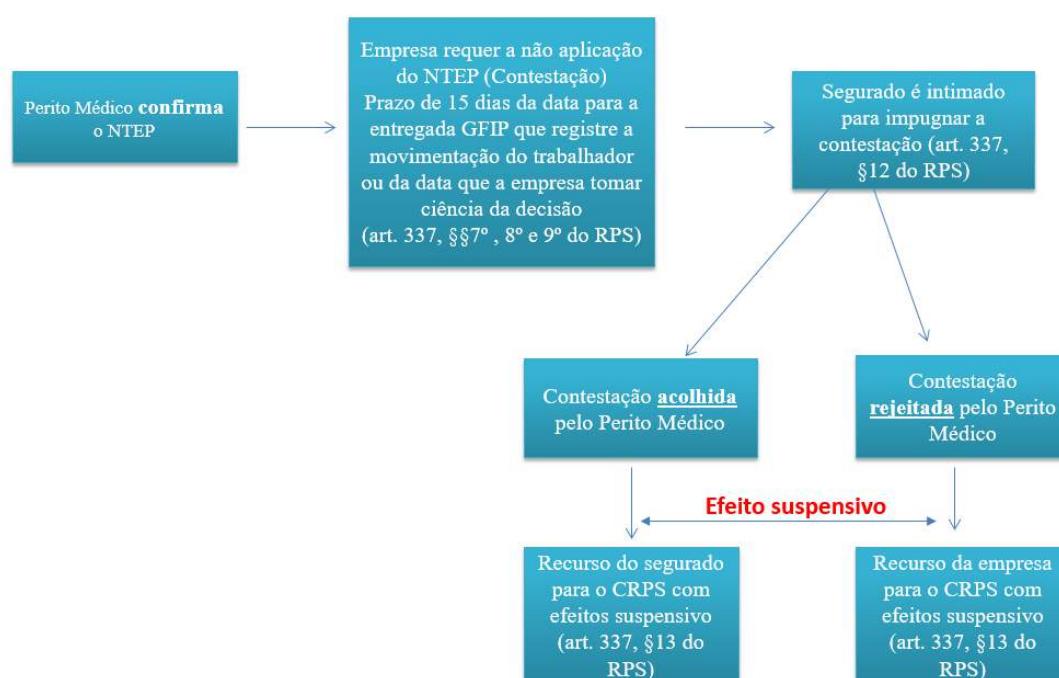
Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Trata-se de uma questão de aplicação na lei no tempo. Esse tema também demanda maior reflexão, especialmente para cotejar se há ato jurídico perfeito ou direito adquirido.

Há ainda um ponto que merece atenção nesse tema, que é o Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP. Criado para diagnosticar com mais facilidade doenças ocupacionais e do trabalho, pelo cruzamento estatístico de doenças e atividades para identificar padrões, o NTEP é um importante instrumento para combater a subnotificação.

Porém, por se tratar de estudo observacional de coorte previdenciária, censitária, dinâmica e não-concorrente por CNAE-classe 2.0 e agrupamento - CID10, a constante atualização dos dados é fundamental para que se tenha um reflexo do atual adoecimento no trabalho no Brasil. Ademais, faz-se fundamental, a partir dos dados produzidos nos mais de 12 anos de aplicação do NTEP, realizar um estudo profundo sobre eventuais aperfeiçoamentos da metodologia e das situações que na prática foram desconstituídas quando da avaliação da perícia médica.

Outro ponto que merece atenção e reavaliação refere-se ao fluxo das contestações e recursos administrativos relacionados ao NTEP, que atualmente está assim estruturado:



Por dificuldades operacionais, as contestações muitas vezes demoram para ser analisadas, o que pode gerar consequências negativas para a empresa quando do cálculo do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) e a consequente judicialização. Assim, é fundamental reavaliar e otimizar esse fluxo, garantindo segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Contudo, diante da complexidade técnica desse tema, propõe a criação de um grupo de trabalho composto por integrantes da SEPRT, incluindo Previdência, Trabalho, Fundacentro e INSS, para avaliar as críticas ao modelo e os itens que demandam ajustes e aperfeiçoamentos.

4.2. A INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE COMO UMA RELAÇÃO TRABALHISTA COM EFEITOS PREVIDENCIÁRIOS.

O enquadramento de atividade como insalubre deve observar as disposições da CLT.

A Constituição Federal não define o que é insalubridade para fins trabalhistas e previdenciários. Há apenas a previsão do direito ao adicional de insalubridade (art. 7º, inciso XXIII), a vedação do trabalho insalubre para os menores (art. 7º, inciso XXXIII) e a regra diferenciada de aposentadoria para trabalhadores que realizem suas atividades “ sob condições especiais que prejudiquem a saúde” (art. 40, § 4º, inciso III e art. 201, § 1º). A EC 103/19 manteve essas premissas, vedando apenas o enquadramento por categoria profissional ou ocupação.

A definição do que vem a ser agentes nocivos insalubres e atividades consideradas perigosas está na CLT. Contudo, verifica-se que os conceitos utilizados estão desatualizados, com diversas lacunas, que dificultam sua correta utilização. A regulamentação infralegal (normas regulamentadoras) também está desatualizada, embora esteja passando por um intenso processo de revisão nesse momento.

A Previdência Social, por outro lado, afastou-se dos conceitos e definições trabalhistas sobre o tema de insalubridade e periculosidade para disciplinar a aposentadoria especial, especialmente após as alterações desse benefício ocorridas nos anos 1990.

Verifica-se claramente um distanciamento regulatório e teórico entre a aposentadoria especial e a disciplina trabalhista de insalubridade e periculosidade. A Previdência utiliza o Decreto 3048/99 como regulamentação infralegal dos artigos 57 e 58, que disciplinam o tema.

Importante ressaltar que as disposições legais referentes à aposentadoria especial também estão desatualizadas. Há diversas lacunas e temas com entendimentos sedimentados da jurisprudência que não constam das normas, dificultando sua aplicação.

Por outro lado, a lógica do tema de saúde e segurança do trabalho – SST no Brasil estimula a busca de caracterização de atividades como insalubres e perigosas para aferição de uma dupla “vantagem”: a) adicional remuneratório para o trabalhador na atividade; e b) aposentadoria precoce e com valor majorado na inatividade.

Tratam-se de “vantagens” fictícias se realmente há risco e exposição a agentes nocivos a saúde. Uma monetização do risco, estratégia já abandonada em todo o mundo, que impede avanços na área de SST no Brasil.

Outrossim, como há vantagens econômicas significativas em caso de caracterização, busca-se enquadrar todo o tipo de atividade como insalubre e perigosa, da atividade de professores de natação ao manejo de dinheiro; do trabalho em caminhões com duplo tanque de combustível ao exercício do trabalho em prédios com geradores de energia.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Não há qualquer limite para o enquadramento, trabalhista ou previdenciário: o que for decidido por um juiz do trabalho ou federal, com base em um laudo produzido por um perito médico ou engenheiro do trabalho, permite o enquadramento para aquele trabalhador.

Somando esse modelo monetizado ao distanciamento artificial entre previdência e trabalho e da desatualização das normas, o quadro é de enorme insegurança jurídica e com a adoção de critérios que contrariam a finalidade que à concessão dos adicionais de insalubridade e periculosidade e da aposentadoria especial.

Esse tema, portanto, demanda ajustes profundos na legislação brasileira:

- 1) Identificação clara dos agentes insalubres e da forma de caracterização dos mesmos. Atualização permanente dos agentes para garantir a correta proteção dos trabalhadores;
- 2) Definição de atividades perigosas com base em dados concretos e estatísticas (levantamento de probabilidade), demonstrando quais são as atividades que geram riscos significativos para os trabalhadores, acima dos padrões normais e razoáveis;
- 3) Abandono, ainda que parcial, da cultura da monetização do risco, restringindo os adicionais e introduzindo mecanismos mais efetivos de proteção dos trabalhadores, como restrição de jornada de trabalho, seguros para prevenção de acidentes, metas para aumento da segurança no trabalho, entre outros;
- 4) Vedação do reconhecimento incidental de atividades como insalubres e perigosas em processos trabalhistas e previdenciários, cabendo essa definição apenas ao órgão público responsável pela sua identificação;
- 5) Necessidade de reconhecimento contemporâneo a insalubridade e periculosidade para fins de concessão de direitos, evitando ações trabalhistas após o período prescricional para produção de efeitos previdenciários;
- 6) Modelo de financiamento adequado da aposentadoria especial, para que apenas aquele que efetivamente está exposto aos agentes nocivos e faz o recolhimento da contribuição possa pleitear o benefício.
- 7) Delimitação estatística da periculosidade (motociclistas, combustíveis, eletricidade e vigilantes).
- 8) Comprovação do tempo especial e do agente insalubre / perigoso: um único documento, que tenha as informações necessárias para as políticas trabalhistas e previdenciárias.

4.3. FIM DA IMPRESCRITIBILIDADE DAS AÇÕES DECLARATÓRIAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA FINS PREVIDENCIÁRIOS.

Considerando que a CF estabelece, de forma inequívoca, a competência da Justiça do Trabalho para julgar todas as questões referentes ao contrato de trabalho (art. 114) e da Justiça Federal para julgar as ações entre segurados e INSS (art. 109, I), salvo as decorrentes de acidentes do trabalho, que são de competência da Justiça Estadual (art. 109, I), é preciso delimitar com precisão quais temas serão apreciados por cada juiz, evitando sobreposição de competências e risco de decisões conflitantes.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A preocupação volta-se, em especial, para decisões de ações trabalhistas que geram impactos diretos nas relações previdenciárias. Sendo o empregado um segurado obrigatório, qualquer alteração no seu contrato (ou reconhecimento da relação de emprego) gera imediata repercussão previdenciária. Tanto é assim que se optou, há mais de duas décadas, transferir para a Justiça do Trabalho executar as contribuições sociais incidentes das suas condenações e acordos, considerando o elo inexorável entre relação de emprego e filiação previdenciária.

A ideia é garantir que qualquer repercussão previdenciária venha acompanhada do correto financiamento, garantindo, ainda, que todos os direitos previdenciários sejam garantidos no momento da aposentadoria. Princípios básicos do nosso sistema de previdência: necessidade de prévio custeio e garantia de equilíbrio financeiro e atuarial.

Mas há problemas no desenho legal da CLT, que permite o reconhecimento de direitos previdenciários sem o necessário cuidado com o financiamento da previdência. Por outro lado, a falta de critérios claros para o reconhecimento de efeitos previdenciários das ações trabalhistas prejudicam os trabalhadores, já que o INSS costuma exigir comprovação do tempo de serviço / contribuição nos termos da Lei nº 8.213/91, que exige início de prova material. Inevitavelmente a negativa é objeto de ação judicial, dessa vez na Justiça Federal, buscando reconhecer os efeitos previdenciários das sentenças ou acordos trabalhistas.

Uma medida importante para reduzir esses efeitos já foi introduzida pela Lei nº 13.876/2019, que exige o custeio mínimo (salário mínimo) nas condenações trabalhistas. Se há reconhecimento de que existe um contrato de emprego e que há salário (ou diferença de salário), imprescindível que seja cobrada a contribuição com base de cálculo que atenda, no mínimo, o valor do salário mínimo ou o piso da categoria, para fins de vinculação previdenciária. Isso já deveria ser assim, mas a regra nos acordos judiciais na Justiça do Trabalho era outra: as partes declaram a natureza da verba. Diante disso, comum reconhecimento de vínculo por anos, mas 70, 80, 90 ou até 100% dos valores pagos eram declarados como “indenizatórios”, prejudicando a Previdência Social e o próprio segurado, que depois teria dificuldade de comprovar o direito pela ausência de informações de contribuições na GFIP.

Mas há outra medida relevante, que reduziria a possibilidade de geração indevida de efeitos previdenciários nas ações trabalhistas.

Propõe-se a revogação do § 1º do artigo 11 da CLT. Referido artigo estabelece a imprescritibilidade da ação trabalhista para fins de averbação de vínculo na CTPS para fins previdenciários. Na prática, é possível que se ajuíze ações trabalhistas depois do período de 5 anos, limite do prazo prescricional, desde que o objeto seja anotar vínculo para fins previdenciários.

Não há qualquer sentido em permitir ações declaratórias na Justiça do Trabalho para efeitos previdenciários. É na Justiça Federal que esse tipo de demanda deve ser julgada. A busca de uma anotação extemporânea na CTPS, descolada do prazo prescricional para cobrança de valores, permite reconhecimentos de tempo de contribuição sem comprovação do recolhimento, estabelecendo tempo fictício de contribuição, o que é vedado pela CF.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Importante destacar que pelo artigo 40 da CLT a CTPS só tem efeitos trabalhistas. Uma alternativa seria delimitar que os efeitos de averbação de vínculos extemporâneos dependem da comprovação do recolhimento das contribuições sociais cabíveis.

Por fim, uma reavaliação completa da competência jurisdicional para tratar do tema do trabalho e da Previdência Social poderia ser pensado. A atuação hoje é pulverizada na Justiça Federal, Justiça do Trabalho e Justiça Estadual. Recomenda-se a criação de um grupo de trabalho específico com esse foco, com a participação do CNJ.

4.4. DIREITO DE DEFESA NOS PEDIDOS DE BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE ADMINISTRATIVOS E JUDICIAIS.

A sistemática atual de concessão dos benefícios por incapacidade exclui, quase que por completo, a participação das empresas. Em geral, os pedidos de benefícios por incapacidade (auxílio doença, auxílio acidente e aposentadoria por invalidez), seja na via administrativa, seja na via judicial, estabelecem uma relação entre segurado e INSS. A empresa, que pode ser diretamente afetada pela decisão de concessão do benefício e/ou reconhecimento de sua natureza acidentária, não participa em nenhum momento do processo de análise.

É fundamental, portanto, estabelecer regras de processo administrativo e judicial que garantam a participação das empresas nos processos administrativos.

De início, são necessárias mudanças no processo administrativo previdenciário. Qualquer protocolo de pedido de benefício por incapacidade, quando no for feito pelo próprio empregador, deverá gerar uma notificação para que o mesmo apresente os documentos e elementos de prova que entender relevantes para a decisão administrativa, em especial o ato pericial.

O GET recebeu algumas contribuições efetivas nesse tema pelas Confederações Patronais, que podem ser aproveitadas pela SEPRT. Por outro lado, há alguns temas que ainda demandam mais estudos e maior reflexão, como a criação de um banco eletrônico de atestados médicos, a possibilidade do médico da empresa requerer a prorrogação do benefício e o acesso das informações médicas não sigilosas dos trabalhadores.

Outro tema relevante, que demanda maior reflexão, é a concessão de efeito suspensivo de defesas e recursos das empresas quanto à natureza acidentária de um benefício ou enquadramento do mesmo pelo NTEP. Em que pese razoável, a falta de uma estrutura adequada para julgamento desses processos hoje pode gerar problemas na concessão indiscriminada de efeito suspensivo, estimulando recursos com a finalidade exclusivamente procrastinatória. Uma alternativa para a falta de efeito suspensivo seria permitir que as empresas possam, caso sua defesa e/ou recurso sejam admitidos, requerer a devolução do depósito do FGTS indevidamente recolhido.

Nesse momento, recomenda-se as seguintes medidas:

1) notificar a empresa via sistema de informações previdenciárias, quando do requerimento de benefício por incapacidade, para que a mesma junte todos os documentos e manifestações que entender necessárias para avaliação do direito ao benefício de seu empregado e da sua natureza (acidentária ou previdenciária);

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

- 2) prever no Decreto 3048/99 e IN 77/15 a possibilidade dos médicos assistentes dos empregadores juntarem a documentação médica do segurado e/ou fornecerem informações para subsidiar a perícia;
- 3) estabelecer pelo Decreto 3048/99 o direito recursal administrativo da empresa da decisão que enquadrar um afastamento como acidentário, o que já está previsto na IN nº 31 do INSS;
- 4) mudança na Lei 8036/90 (FGTS) para prever a necessidade de devolução do depósito do FGTS ao empregador, caso o mesmo tenha feito os recolhimentos e, ao final, a natureza do benefício seja considerada previdenciária pelo INSS; e
- 5) mudança na Lei 8.213/91, tornando obrigatória a intimação da empresa para que se habilite, se desejar, como assistente do INSS na ação acidentária.

4.5. EXCLUSÃO DO ACIDENTE DE TRAJETO PARA FINS DE CARACTERIZAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO.

A Lei nº 13.467/17 exclui o tempo de deslocamento da residência ao trabalho, e vice-versa, da jornada de trabalho, deixando expresso que não se trata de tempo à disposição do empregador²⁰. A partir dessa alteração, uma demanda já existente de excluir do conceito de acidente do trabalho aquele que ocorre nesse deslocamento ganhou força, como fica claro pelas manifestações recebidas das confederações de empregadores.

Em termos jurídicos, a exclusão do trajeto como tempo “à disposição do empregador” e caracterização de acidente do trabalho são coisas diferentes. A Lei nº 13.467/17 não mudou o conceito de acidente do trabalho previsto na Lei 8.213/91.

Contudo, esse tema realmente demanda revisitação, em que pese ter sido recentemente rejeitado pela Câmara dos Deputados na análise da MP 871/19²¹.

O argumento favorável ao enquadramento do acidente *in itinere* como se fosse um acidente do trabalho é que o mesmo ocorre em virtude do vínculo laboral, daí sua proteção previdenciária. O argumento contrário é que a empresa não tem qualquer controle sobre o que ocorre no deslocamento entre residência – trabalho – residência, e que, assim, não pode ser juridicamente vinculada a algum acidente ocorrido nesse momento.

Em que pese juridicamente tratar-se de questões diversas, realmente o único argumento técnico para reconhecer o acidente *in itinere* é que trata-se de tempo à disposição do empregador. Essa regra, contudo, foi expressamente excluída pela Lei nº 13.467/17.

Se o trajeto não é tempo “à disposição do empregador”, não há qualquer fundamento para manter o acidente de trajeto como acidente do trabalho, salvo na hipótese em que o mesmo ocorrer no transporte fornecido pela própria empresa. Nas demais hipóteses, o empregador não tem qualquer controle sobre o trabalhador.

²⁰ Art. 58....

§ 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

²¹ O relator da mesma inclui esse tema em seu relatório, mas o mesmo foi excluído pela comissão.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Esses acidentes são provocados, em sua grande maioria, por questões afetas ao poder público ou negligência de terceiros. Calçadas mal construídas; acidentes de trânsito; falta de transporte público de qualidade, assaltos e outros tipos de violência física, entre outros. Transformar isso em uma “acidente do trabalho” deturpa a lógica de responsabilização do empregador por garantir a segurança de seu trabalhador, tornando-o responsável por questões absolutamente estranhas à sua atividade.

Importante ressaltar que o Conselho Nacional de Previdência Social estabeleceu, em 2017, que os acidentes do trabalho serão computados para apuração do fator acidentário de prevenção – FAP, pelos motivos já expostos (Resolução CNP nº 1.329/2017).

Também é relevante indicar que a EC nº 103/19, que promoveu alteração nas regras constitucionais da Previdência Social, previu cálculo diferenciado, mais favorecido, à aposentadoria por invalidez por acidente do trabalho. Este benefício terá renda de 100% da média das contribuições.

A principal justificativa para diferenciar a renda da aposentadoria por incapacidade permanente acidentária da aposentadoria por incapacidade permanente previdenciária foi, justamente, a responsabilidade do empregador em manter a segurança de seus trabalhadores, sob pena de arcar com um segurado de acidente do trabalho com alíquota mais elevada, estar submetido à indenizações trabalhistas e poder ser responsabilizado a devolver à Previdência Social os valores dispendidos por conta de benefícios acidentários em caso de descumprimento das regras de segurança, saúde e higiene do trabalho.

No caso do acidente de trajeto, o segurado receberá um benefício majorado sem que a empresa possa ser responsabilizada, não cabendo agravamento do FAP, ação regressiva ou qualquer outra forma de minorar o prejuízo à Previdência Social.

Nesse sentido, fundamental modificar o artigo 21 da Lei 8.213/91, excluindo o acidente sofrido no trajeto como hipótese de equiparação de acidente do trabalho.

A MP 905/19, editada no dia 11/11/2019, tratou do tema, excluindo a alínea “d” do inciso IV do artigo 21.

Nesse tema, aponta-se uma divergência de opiniões no grupo. Para parte dos integrantes, a revogação total do dispositivo, tal como proposto pela MP 905/19, é correta. Isso porque qualquer período não considerado à disposição do empregador não deve ser considerado para nenhuma finalidade, inclusive caracterização de acidente do trabalho.

Já outros integrantes entendem que a regra não deve ser absoluta. Em especial, gera preocupação o acidente sofrido em transporte oferecido pela empresa. Assim, seria sugerida uma alternativa à revogação total do dispositivo: que seja mantida a natureza acidentária na hipótese da empresa fornecer o transporte, justamente porque nessa hipótese há efetivamente controle da situação pela mesma.

Parte do grupo entende ainda que a disposição deve ser mantida, apenas alterando os efeitos trabalhistas desse evento específico quando o transporte não for oferecido pela empresa,

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

retirando-se nessas hipóteses o direito à estabilidade e o recolhimento do FGTS, haja vista a ausência de governança do empregador sobre o evento.

O fato do tempo do transporte não ser considerado tempo à disposição do empregador, como está na CLT, para fins de jornada, é irrelevante no que se refere à caracterização de acidente do trabalho, pois são temas diversos. Reconheceu-se, contudo, que a medida pode inibir o empregador de oferecer transporte para os trabalhadores, por força do risco adicional que esse benefício oferecerá.

4.6. EFEITOS PREVIDENCIÁRIOS DO EMPREGADO INTERMITENTE.

O contrato de trabalho intermitente, previsto na CLT, traz desafios para seu ajuste na legislação previdenciária.

Esta foi pensada para o contrato típico de emprego, no qual há prestação de serviço continua e certa. O contrato intermitente pressupõe a liberdade das partes de estabelecerem quando se dará a prestação do serviço, o que pode implicar em jornadas irregulares e/ou eventuais. Há alguns ajustes específicos na CLT para dar maior segurança jurídica quanto ao contrato intermitente, mas o GET focou-se nas repercussões previdenciárias.

Se o trabalhador exercer suas atividades para um ou dois empregadores, de forma constante, trata-se de um contrato muito próximo do tradicional. A dificuldade é se existir atividades para diversos empregadores, de forma descontínua.

A MP 808/17, que alterava a CLT, propôs alguns ajustes importantes para ajustar algumas especificidades da legislação previdenciária. Mas o correto é ajustar a própria Lei 8.213/91.

Dentre os pontos já identificados de ajuste estão:

- 1) início do benefício de auxílio-doença a partir da data de início da incapacidade, tal como ocorre com o contribuinte individual (mudança no caput do art. 60 da Lei 8.213/91);
- 2) concessão do salário maternidade diretamente pela previdência social (mudança no caput do art. 72, §§ 1º e 2º da Lei 8.213/91);
- 3) emissão de CAT apenas no exercício da atividade pelo empregado;
- 4) disciplinar a possibilidade do trabalhador intermitente efetuar o recolhimento previdenciário nos meses em que não receber remuneração, se assim desejar; e
- 5) deixar claro que há não necessidade de recolhimento do FGTS e ausência de estabilidade se a concessão do benefício acidentário se deu por conta de vínculo com outro empregador.

4.7. INFORMAÇÕES SOBRE A APOSENTADORIA ESPECIAL NA CTPS ELETRÔNICA

A concessão da aposentadoria especial impede que o trabalhador exerça atividade com exposição a agentes nocivos à saúde. Essa informação, contudo, não está acessível às empresas.

Para evitar que uma empresa contrate um trabalhador de forma irregular, é relevante que essa restrição legal conste expressamente da CTPS do trabalhador.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

4.8. TEMAS DE PREVIDÊNCIA E TRABALHO E A COVID-19

A Pandemia de COVID-19 afetou praticamente todas as relações humanas e trouxe alto impacto, em todo o mundo, nas políticas de previdência social, assistência social e trabalho.

O presente grupo foi criado com o escopo específico de analisar temas comuns dessas áreas, razão pela qual não serão abordados temas como o adiantamento das perícias médicas, o auxílio emergencial, o benefício emergencial do emprego, a intensificação do teletrabalho e do trabalho em plataformas digitais, entre tantos outros temas que ganharam espaço em 2020.

No que se refere à temas de intersecção entre previdência e trabalho, destacam-se 3: a) o reconhecimento da COVID como doença ocupacional; b) impacto da Pandemia no nexo técnico epidemiológico (NTEP); e

4.8.1. COVID-19 COMO DOENÇA OCUPACIONAL.

A COVID-19, enquanto doença pandêmica global, pode ser contraída em qualquer ambiente onde exista o contato entre pessoas ou de pessoas com objetos contaminados. A partir do momento em que milhares de pessoas passaram a ser contaminadas, impossível rastrear exatamente, na maioria dos casos, a origem da contaminação.

Por conta disso, durante toda a pandemia, houve debate ser a COVID-19 ocupacional uma doença ocupacional ou não, dada suas características.

Parte dos integrantes do grupo lideram diretamente com o tema nas suas atividades. Inicialmente, a MP nº 927/2020 tentou trazer segurança jurídica ao tema declarando que a COVID-19 não seria considerada doença ocupacional:

Art. 29. Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação do nexo causal.

Referido dispositivo teve sua constitucionalidade questionada pela ADI nº 6375. Cautelarmente, o STF suspendeu a eficácia do dispositivo.

Após a decisão do STF, houve alguma divergência de interpretação sobre o conteúdo da decisão e, principalmente, sobre como interpretar as normas vigentes (contidas na Lei nº 8.213/91). A SEPRT, após oitiva da AGU, elaborou uma nota técnica (<https://www.gov.br/economia/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/notas-tecnicas/2020/sei-me-12415081-nota-tecnica-covid-ocupacional.pdf>), reconhecendo, em síntese, que “à luz das disposições da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, a depender do contexto fático, a covid-19 pode ser reconhecida como doença ocupacional, aplicando-se na espécie o disposto no § 2º do mesmo artigo 20, quando a doença resultar das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relacionar diretamente; podendo se constituir ainda num acidente de trabalho por doença equiparada, na hipótese em que a doença seja proveniente de contaminação acidental do empregado pelo vírus SARS-CoV-2 no exercício de sua atividade (artigo 21, inciso III, Lei no 8.213, de 1991); em qualquer dessas

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

hipóteses, entretanto, será a Perícia Médica Federal que deverá caracterizar tecnicamente a identificação do nexo causal entre o trabalho e o agravo, não militando em favor do empregado, a princípio, presunção legal de que a contaminação constitua-se em doença ocupacional.”

Esse entendimento parece ser o mais adequado, não existindo nenhum tipo de presunção de que a COVID-19 é, ou não é, doença ocupacional. Necessária a análise do caso concreto, considerando todos elementos fáticos disponíveis para identificar eventual correlação entre o adoecimento e o trabalho.

Contudo, a discussão traz luz a algumas omissões importantes nos dispositivos legais que regem os acidentes do trabalho, em especial os artigos 19 a 22 da Lei nº 8.213/1991. Verifica-se que as normas são claramente destinadas à Previdência Social, com foco na análise de pedidos de benefício. A Nota Técnica elaborada, inclusive, aborda a questão com esse olhar voltado à análise de eventual natureza ocupacional em pedidos de benefício por incapacidade, atividade afeta à perícia médica federal.

No entanto, o enquadramento de uma doença como ocupacional e a emissão da CAT devem ser realizadas pelo empregador. Não há qualquer dúvida que compete ao mesmo analisar o caso concreto, por meio dos serviços próprios ou terceirizados de saúde, e identificar se há, ou não, vínculo entre a doença e o trabalho.

Não há, contudo, qualquer orientação expressa na lei nesse sentido. Não há nenhum tipo de regra estabelecendo qualquer baliza para essa atividade, o que acaba gerando três efeitos indesejados: insegurança jurídica para o empregador e para o trabalhador; a consequente judicialização do tema, tanto no âmbito trabalhista quanto previdenciário; e aumento da subnotificação de doenças ocupacionais ou relacionadas ao trabalho.

Dessa forma, em que pese a pandemia não ter promovido qualquer alteração no quadro fático e jurídico sobre as doenças ocupacionais, demonstrou que as atuais normas são pouco claras, em especial no que se refere ao reconhecimento inicial do nexo entre trabalho e moléstia a ser realizado pelo empregador.

4.8.2. IMPACTO DA COVID-19 NO NTEP

O NTEP foi analisado no item 4.1. No caso da COVID-19, há uma preocupação especial com o possível impacto que a doença provocará no aumento de concausas relacionadas à doença, em especial as doenças psíquicas.

Nesse momento ainda não é possível identificar se doenças causadas pela COVID-19 vão, de fato, aumentar os enquadramentos pelo NTEP. É importante que a SEPRT/ME acompanhe os enquadramentos pelo nexo, em especial para verificar eventual anormalidade ou enquadramento fora do padrão. Nesse momento não é recomendável a adoção de qualquer medida normativa. Porém, mantém-se as recomendações feitas no item 4.1., especialmente o que se refere à revisão dos critérios e metodologia do NTEP, considerando o tempo desde sua introdução, assim como a melhoria do fluxo processual.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A complexidade dos temas que envolvem a relação entre previdência e trabalho exigem uma articulação permanente entre os órgãos públicos responsáveis por ambas as áreas.

A atual configuração do Ministério da Economia, em especial da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, é propícia para que os temas abordados sejam analisados de forma estruturada, com soluções integradas entre os órgãos responsáveis pela política (Secretaria de Previdência e Secretaria de Trabalho) e os órgãos vinculados responsáveis (INSS e Fundacentro).

São temas extremamente complexos, que dependem de avaliação técnica e estatística profunda para adoção de soluções adequadas. Boa parte dos temas deve ser analisado por grupos técnicos específicos, garantindo premissas adequadas para posterior regulação.

Durante os trabalhos também foram abordados outros temas de trabalho e previdência, sem necessariamente uma correlação. Por isso, optou-se por focar as discussões nos temas com nítida interface, mas os integrantes tem interesse em manter o grupo de discussão, contribuindo com o debate e aperfeiçoamento da legislação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ANEXO 4 - Grupo de Estudo Temático de Liberdade Sindical

Helio Zylberstajn
Wolnei Tadeu Ferreira
Luiz Carlos Amorim Robortella
Nelson Mannrich
Magnus Ribas Apostolico
Alencar Naul Rossi
Antonio Galvão Peres
Renato Franco*

** Participou na condição de convidado do coordenador do Grupo*

RESUMO EXECUTIVO

Este relatório examina criticamente o ordenamento e funcionamento da organização sindical e da negociação coletiva no Brasil com o objetivo de propor novo sistema que, com base no princípio da liberdade sindical, reduza a interferência do Estado e promova o exercício da plena autonomia coletiva de trabalhadores e empresas.

1.1. DIAGNÓSTICO: ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

- Os modelos de regulação das relações de trabalho são a intervenção estatal e a autonomia coletiva, que representam, respectivamente, os valores antagônicos da autoridade e da liberdade. O Brasil escolheu o primeiro e agora se cogita passar ao segundo.
- As características do sistema sindical brasileiro são: unicidade obrigatória, sindicalização por categorias, representação de toda a categoria, vedação de sindicato por empresa, município como base territorial mínima, contribuição sindical compulsória (extinta em 2017), contribuições de solidariedade obrigatórias para associados, centrais sindicais reconhecidas em regime de pluralidade, mas sem direito de negociar coletivamente.
- A negociação coletiva é limitada e tutelada pelo poder normativo da Justiça do Trabalho, criando conflito entre a jurisprudência do STF e a prática dos tribunais trabalhistas.
- A Reforma Trabalhista de 2.017 (Lei 13.467/2.017) se incompatibiliza com o atual modelo sindical.

1.2. O NOVO SISTEMA DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A presente proposta eleva ao plano constitucional a representatividade dos sindicatos, a democratização da estrutura sindical, a prevalência do negociado sobre o legislado, a revalorização da negociação coletiva e a extinção da ultratividade da norma coletiva, sem descuidar de um cauteloso processo de transição.

- Pressupostos ideológicos: reconhecimento de dimensões conflitivas na relação de trabalho; preferência pela negociação coletiva e liberdade sindical.
- Pressupostos normativos: sistema de relações de trabalho apto a produzir três tipos de comandos: regras propriamente ditas, regras para produzir regras e regras para administrar divergências sobre sua aplicação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

- Pressupostos funcionais: três funções do sistema de relações de trabalho: produção de regras (negociação coletiva), administração do seu cumprimento (governança) e solução de divergências.
- A partir das funções e de quem as executa, há três modelos: estatal, negociação coletiva estrita e negociação coletiva plena. As partes podem escolher entre os dois últimos sistemas.
- Na negociação estrita as partes produzem as regras e o Estado se encarrega da governança e da solução das divergências. Na negociação plena as partes se dedicam a todas essas tarefas: criação das regras, governança e solução das divergências, sem intervenção do Estado.
- Elementos do novo sistema:
 - Liberdade sindical
 - Escolha conjunta do modelo: negociação estrita ou plena
 - Unidade de negociação: espaço e abrangência da negociação escolhidos consensualmente. Em caso de impasse, cabem regras de incentivo à solução negociada.
 - Representatividade na unidade de negociação medida pela quantidade de empregados registrados associados ao sindicato.
 - Aferição da representatividade consensualmente, sem interferência do Estado.
 - Estabilidade sindical de 1 dirigente para cada 200 trabalhadores representados na unidade de negociação.
 - Financiamento dos sindicatos definido pelos interessados.
 - Identificação das práticas antissindicais.
 - Proteção jurídica adequada para a negociação coletiva sem sindicatos, a greve, o locaute e a substituição processual sindical.
 - Possibilidade conceitual do sistema baseado em unidades de negociação ser estendido para a representação de interesses de trabalhadores atípicos, tais como autônomos, eventuais, por aplicativos ou plataformas digitais, introduzindo o conceito de trabalhador em rede.

INTRODUÇÃO

A Portaria 1001/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, constituiu o Grupo de Altos Estudos do Trabalho – GAET com “o objetivo de avaliar o mercado de trabalho brasileiro sob a ótica da modernização das relações trabalhistas e matérias correlatas”.

Este relatório é fruto dos estudos sobre “Liberdade Sindical”, com avaliação do cenário brasileiro e da legislação comparada, e se faz acompanhar de proposta fundamentada de alteração do nosso modelo.

O grupo se instalou oficialmente em Brasília em 5 de setembro de 2019. Realizou reuniões de trabalho em 12, 19 e 27 de setembro, 3, 11, 18, 25 e 30 de outubro, 12 e 14 de novembro, 5, 12, 13 e 19 de dezembro/2019, 22 e 30 de janeiro de 2020. Encontrou-se com representantes das Centrais Sindicais por duas vezes, em 17 de outubro e 6 de novembro, e de Confederações Patronais em 18 de outubro/2019. Participou de reunião conjunta dos quatro Grupos de Trabalho do GAET em 02 de outubro e em 19 de novembro/2019, em Brasília.

A chegada da pandemia levou o grupo a se reunir para atualizar o relatório, examinar os impactos da COVID-19 e promover os necessários ajustes. Houve uma primeira reunião, apenas dos coordenadores e subcoordenadores, em 09 de julho, sucedida por 4 reuniões do grupo técnico em 16, 23, 31 de julho e 20 de agosto. O Sub Secretário de Trabalho convocou uma reunião do grupo em 03 de setembro, para informar que as Centrais Sindicais haviam solicitado uma reunião, a qual se realizou uma semana depois, em 10 de setembro. Em 10 de dezembro, o grupo se reuniu com o Sub Secretário de Trabalho, o qual solicitou a entrega da versão final do relatório. O grupo discutiu internamente a versão final por duas vezes mais, em 11 e em 26 de janeiro de 2021 e, finalmente, em 28 de janeiro se reuniu com o Sub Secretário do Trabalho para apresentar o relatório devidamente concluído.

Este relatório analisa a legislação e doutrina de outros países, inclusive com consulta direta a professores estrangeiros, levando em conta a advertência de AMILCAR DE CASTRO²² de que a lei nem sempre é interpretada de acordo com seu texto, mas sim conforme a tradição jurídica e seu espírito que, a propósito, se modifica com grande velocidade de tempos em tempos.²³

²² CASTRO, Amílcar de. *Direito internacional privado*. Rio de Janeiro: Forense, 2003. p. 264.

²³ As pesquisas revelaram, por exemplo, alterações bastante recentes na jurisprudência de alguns países, como a sentença C-063 de 2018 da Corte Constitucional da Colômbia, que declarou inconstitucional o artigo 357 do

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Houve muito debate acerca dos modelos e critérios que melhor se ajustariam à cultura jurídica e negocial do Brasil, considerando a imperiosa necessidade de ruptura do atual modelo corporativista.

Após a pandemia do Coronavírus, novas realidades impuseram a atualização do diagnóstico e dos modelos, eis que aceleraram a metamorfose que se vinha operando nos padrões de comportamento, de produção e de consumo, incrementando o tele trabalho, o *home office* e o engajamento de milhões de trabalhadores através de plataformas digitais. A Pnad Contínua do IBGE registra aproximadamente 3,8 milhões de pessoas na atividade de entrega de mercadorias diversas, número que representa algo como 4% da força de trabalho.

Não se pode também ignorar o aumento da intervenção estatal, absolutamente necessário, mediante subsídios para complementação da renda dos trabalhadores atingidos pela redução ou supressão de receita, que imprimiu maior conteúdo de ordem pública às normas de proteção ao trabalho.

No campo do direito houve sensível mudança nos padrões de interpretação das normas que regem a negociação coletiva, especialmente de nível constitucional, com revalorização pelo Supremo Tribunal Federal do acordo individual entre empresa e empregado, sem participação do sindicato, em matérias de grande relevância como jornada e salário.

O relatório ora oferecido à sociedade brasileira contém um diagnóstico do sistema de relações de trabalho, aponta seus defeitos, propõe e explicita as bases teóricas de modelo de liberdade sindical e negociação coletiva, os detalhes de seu funcionamento e do processo de transição, tendo como objetivo fortalecer os sindicatos profissionais para que, mais legítimos e representativos, contribuam para a defesa dos direitos humanos dos trabalhadores, com especial ênfase na saúde e segurança em face dos novos e crescentes riscos sanitários.

Código Substantivo del Trabajo, o qual consagra a negociação coletiva apenas com os sindicatos mais representativos (aqueles que reuniam metade mais um dos trabalhadores da empresa). No Chile houve em 2016 reforma que passou a admitir a extensão das normas coletivas a trabalhadores não associados ao sindicato, com o correspondente pagamento de contribuição negocial. Na Argentina decisões recentes da Corte Suprema de Justiça reconhecem estabilidade sindical a dirigentes de sindicatos que não são mais representativos, muito embora a lei diga o oposto.

Outro dado digno de nota é o direito estrangeiro por vezes permitir condutas que não acontecem na prática ou proibir outras que acabam admitidas. Na Argentina são proibidas greves provocadas por sindicatos menos representativos, mas toleradas na prática. Em Portugal a norma coletiva vale apenas para os associados, mas pode ser estendida aos não-associados que queirem; caso assim o façam, está prevista na lei uma contribuição, mas isso raramente se aplica na prática.

Há também situações admitidas na lei combatidas por grande parte da doutrina, como, na Argentina, a cobrança obrigatória de cotas de solidariedade (contribuição negocial) a empregados não-associados ao sindicato. No Uruguai se discute na doutrina e jurisprudência a negociação coletiva por sindicatos menos representativos, já admitida pelo Tribunal do Contencioso Administrativo.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

2.1. TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A lógica econômica comanda as mudanças no mercado de trabalho. É difícil imaginar o mundo contemporâneo sem as tecnologias digitais. Teríamos um verdadeiro caos político, econômico, social e ambiental.

É do interesse comum participar da revolução tecnológica e se integrar ao grande mercado mundial como plataforma de desenvolvimento econômico e social. A equação político-ideológica tem a tecnologia como pressuposto do progresso. Quem não produz ou não adquire tecnologia se condena à exclusão.

NESTOR DE BUEN LOZANO dizia há mais de trinta anos que o mundo enfrenta irreversível processo de desemprego estrutural²⁴, mas jamais poderia ele imaginar o que está ocorrendo em nossos dias.

Os modelos mentais estão se transformando. A tecnologia nos mantém conectados a plataformas digitais em nossos vários egos sociológicos: ora produtores, ora trabalhadores, ora consumidores. A informação digital tornou-se ferramenta de desenvolvimento e poder.

O domicílio dos seres humanos e das empresas é virtual, somente visível e legível por meio digital e computadores. Os contratos são assinados por meio exclusivamente digital²⁵.

Estamos nos tornando verdadeiramente consumidores “*lato sensu*” das plataformas digitais, perante as quais adquirimos não só serviços e mercadorias, mas o próprio direito de trabalhar.

Como diz DOMENICO DE MASI, o tele trabalho está provocando uma desestruturação das fronteiras do tempo e do espaço²⁶.

Mas o tele trabalho como dado essencial da economia moderna não se resume à atividade em domicílio. Não têm rosto as plataformas digitais que atraem trabalhadores em rede, disputando nacos do mercado de trabalho polarizado em torno dessas tecnologias e criando o que se denomina “uberização” dos serviços.

²⁴ BUEN LOZANO, Nestor de. *Trabajo formal y trabajo informal*. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, n. 68, mayo/agosto 1990, p. 404 e 414.

²⁵ MARTINEZ GONZALEZ, Arturo. Internet e Contrato de Trabalho. In: *Direito do Trabalho e da Seguridade Social nos Países Ibero-Americanos e Itália*. Anais do 17º Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Seguridade Social, Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008, p.37-39.

²⁶ MIZIARA, Raphael. A reforma sem acabamento: incompletude e insuficiência da normatização do teletrabalho no Brasil. RDT N.44, n. 189, maio 2018. P. 61-79.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Opera-se uma superconcentração de ferramentas digitais que produzem efeitos políticos, sociais, econômicos e jurídicos. Segundo SUPLOT, o poder deflui do controle dos sistemas de informação que coordenam o poder econômico e os meios produtivos²⁷.

As plataformas digitais se converteram em fonte de trabalho de milhões em escala nacional e internacional. São também plataformas de exportação de trabalho que, ao cabo, podem contribuir para diminuir ou controlar os fluxos migratórios. Desagregam a atividade laboral e flexibilizam ainda mais o emprego típico²⁸.

Através delas se desenvolvem aplicativos de transporte individual de pessoas ou coisas, serviço de restaurantes etc. Tais aplicativos podem ou não se conciliar com o modelo tradicional de emprego. A realidade digital amalha e concilia diversos modelos, havendo uma infinidade de variações.

No caso de uma das maiores plataformas brasileiras para entrega de comida pronta, sua principal atuação é funcionar como grande *hub* conectando restaurantes e consumidores. Ao contrário do que se possa imaginar, a maior parte das entregas é providenciada pelos restaurantes, sem intervenção da plataforma.

Por outro lado, quando a entrega também se conecta à plataforma, ela pode ser feita por entregadores individualmente cadastrados (*self employed*) ou por empresas de logística, com seus próprios empregados. Em outra plataforma, a aquisição dos produtos pode ser feita pelo entregador, com dinheiro próprio, após aceitar o pedido pelo aplicativo, sendo posteriormente reembolsado com o acréscimo do custo de entrega.

Como se vê, há grande heterogeneidade até porque, na prática, os entregadores individuais são cadastrados em mais de uma plataforma, escolhendo as ofertas de trabalho conforme sua conveniência.

Na economia do conhecimento trabalha-se na rua, em casa, no hotel, no café ou no avião. Além da pressão de competir diretamente com outros teletrabalhadores nacionais ou estrangeiros, espera-se que cada um produza ideias e conteúdos nesse novo mundo sem fronteiras²⁹.

Estatísticas europeias revelam que 52% consideram o trabalho em seus domicílios tão ou mais produtivo que no escritório. Cerca de 64% realizam ao menos algum trabalho em casa³⁰.

²⁷ SUPLOT, Alain. Au-delà de l'emploi: les voies d'une vraie réforme du Droit du Travail. Paris: Flammarion, 2016. P. 317.

²⁸ THIBAUT ARANDA, Javier. El teletrabajo: análisis jurídico-laboral. Colecciones Estudios. 2ª Edición actualizada. Madrid: CES, 2001. P. 19.

²⁹ THIBAUT ARANDA, op. cit., p. 37.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Há aspectos positivos no tele trabalho em geral para o trabalhador e o tomador:

- a) liberdade de jornada e horário;
- b) menor deslocamento físico;
- c) ganhos ambientais pela menor utilização da estrutura viária;
- d) flexibilidade e adaptação do trabalho ao ritmo do trabalhador;
- e) vida familiar mais livre;
- f) redução de custo com instalações;
- g) aumento de produtividade;
- h) trabalho em tempo real sem limites geográficos;
- i) inclusão de pessoas com limitações (filhos, doentes, gestantes e mulheres pós-parto, deficientes físicos e idosos).

Mas há pontos negativos:

- a) maior isolamento profissional e pessoal no trabalho;
- b) hiperindividualismo para sobrevivência na selva das plataformas;
- c) dificuldade de ação sindical (embora haja exemplos recentes, em áreas mais desenvolvidas do Brasil, de assembleias com elevadíssimo número de participantes virtuais, muito superior às reuniões presenciais);
- d) promiscuidade entre trabalho e família;
- e) menor proteção dos segredos do negócio;
- f) novas doenças do trabalho;
- g) custo maior para o trabalhador.

O que antes parecia ficção científica se tornou tão real que está, literalmente, na palma de nossas mãos. Como consequência, a subordinação jurídica em regra desaparece, se transfigura e se subverte. A ordem do chefe é substituída pela ordem tecnológica, com diluição do choque hierárquico típico da gestão patronal.

Tal constatação desnorteia a ideia de hierarquia, lugar e jornada de trabalho. Tornou-se obsoleta a concepção do estabelecimento como unidade técnica onde se reúnem pessoas em certos horários e sob estrutura hierarquizada, de rigidez militar. O trabalho pode ser executado sem concentração dos processos produtivos, sem horários, sem subordinação e sem local específico.

³⁰ LAGHEZZA, Maria Inés. Migración y teletrabajo: impactos identitarios en la frontera digital. Arese et alii, op. cit., p. 224.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Mas há o outro lado.

Plataformas podem criar uma tele subordinação ou tele disponibilidade em certos sistemas de conexão permanente, onde descansos e horas de atividade são determinados e fiscalizados, trazendo sinais de relação de emprego.

Fala-se por isto no direito à desconexão. Decisões judiciais proíbem rastreadores GPS em telefones celulares fornecidos pela empresa³¹.

Se é temerário afirmar como verdade absoluta que o tele trabalho extingue ou diminui a subordinação, não há como negar que o regime de autonomia e flexibilidade é a nota predominante, inclusive por escolha dos próprios trabalhadores.

Mas é verdade também que os trabalhadores em plataformas, juntamente com outros precários e informais, estão organizando associações para sua defesa.

Na Argentina a Confederação dos Trabalhadores da Economia Popular reúne milhões de precários e informais. A plataforma Rappiboy assina regularmente acordo com o Sindicato de Motociclistas Mensageiros e de Serviços, obrigando-se a fornecer jaquetas, capacetes e mochilas, além de cobertura contra acidentes de trabalho.

No Brasil temos o SINDMAAP (Sindicato dos Motoristas Autônomos de Transporte Privado Individual por Aplicativos, do Distrito Federal), filiado à CUT. Surgiu para conquistar direitos e se defender contra “ameaças e violências causadas pelo retrocesso e o pensamento conservador”, como se lê em seu site.

Oferece assessoria jurídica e convênio com 50% de desconto em curso superior, check-up de saúde, informações sobre mecânica e pequenos consertos em pontos de espera no Aeroporto de Brasília.

Ao redor do mundo surgem movimentos de resistência sob o lema de que não basta o desenvolvimento científico e tecnológico, sendo necessário construir as bases do progresso moral da civilização.

Parece inafastável a necessidade de controlar através dos grupos organizados os fenômenos criados pela economia digital.

Como diz RAMIREZ, não se pode aceitar que o brutal aumento de produtividade continue a destruir empregos e criar marginalizados da chamada sociedade salarial³².

³¹ TOSELLI, Carlos A.. Teletrabajo. In: Arese *et alii*, op. cit., P. 49-55.

³² RAMIREZ, Luiz Henrique. In: Arese *et alli*, op.cit., p. 79.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Neste momento ganham os consumidores, pela simplificação de suas vidas e redução de custo. Ganham os detentores de capital intelectual. Ganham os investidores. Mas perdem os trabalhadores³³.

Tal realidade exige normas jurídicas para humanizar e controlar o processo de transformação. O direito é instrumento de direção da sociedade, não estando atrelado apenas à ética dos resultados.

São claras as consequências do capitalismo de plataforma nas relações de trabalho diante das tendências que se delineiam:

- a) aumento da informalidade;
- b) declínio da sindicalização;
- c) mobilização dos descontentes e perdedores;
- d) surgimento de uma nova classe social denominada “precariado”.

Setores de serviços como supermercados, varejo, hospitais e de serviços bancários estão tomados pela automação e digitalização. Há risco de perda de 47% dos empregos nos Estados Unidos da América nos próximos vinte anos. Na OCDE 57% dos empregos são suscetíveis de automatização; na Índia 69% e na China 77%. Operadores telefônicos cairão à metade até 2024; caixas e motoristas devem quase desaparecer nos próximos 10 anos³⁴.

Podemos imaginar paradigmas alternativos como cooperativas, empresas de economia solidária, cogestão, autogestão, participação dos trabalhadores e o “acionariado proletário”³⁵.

Afinal, predomina nas plataformas digitais o profissional que age com independência, que tem seus próprios meios de produção, atua sem exclusividade e escolhe as tarefas a realizar. Utiliza aplicativos digitais que produzem programação informática e análise de dados.

Há, contudo, sinais de subordinação em alguns casos: forma de recrutamento, caráter personalíssimo, imposição de regras, preços e demais condições. Mecanismos audiovisuais, com captação de imagem e/ou som, permitem avaliação dos trabalhadores. O GPS organiza tarefas e oferece segurança³⁶.

As plataformas podem conectar diversos tipos de trabalhadores, inclusive empregados. Por isto, consideramos essencial garantir proteção legal mínima àqueles que se cadastram

³³ RAMIREZ, P. 82-83.

³⁴ RAMIREZ, op. cit., pp. 85-86.

³⁵ ITURRASPE, Francisco. El trabajo cooperativo y el futuro del trabajo. In: Arese *et alii*, op. cit., P.113-124.

³⁶ NIEVAS, Laura. Trabajo y innovación tecnológica. In: Arese *et alii*, op. cit., P. 173-195.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

individualmente nas plataformas, além de assegurar o direito de formar associações e firmar instrumentos coletivos.

Temos que ressignificar o valor do trabalho com trabalhadores sem chefes, horários e escritórios.

O mundo vai se desdobrar entre empresas que oferecem produtos e serviços, complementadas por plataformas que administram o fornecimento, envolvendo trabalhadores e consumidores finais³⁷.

Nesse sistema os trabalhadores são também consumidores. Através das plataformas consomem parcelas do mercado de trabalho.

Estamos, em suma, todos nos transformando em consumidores de plataformas digitais.

Este relatório não poderia ignorar essa realidade e por isto propõe estender a todos trabalhadores de plataformas digitais o direito de negociação coletiva, exercido de forma facultativa pelas partes, criando-se para aqueles cadastrados individualmente mecanismos de representação no ambiente de liberdade sindical que se pretende instituir.

Nessa esteira, propomos alteração do artigo 8º da Constituição Federal, para assegurar que suas disposições, no que couber, se apliquem não apenas a “sindicatos rurais e colônias de pescadores”, mas também “a trabalhadores autônomos, trabalhadores sob demanda em rede de operações econômicas e outros não-empregados, atendidas as condições que a lei estabelecer.”

Também é recomendável a inclusão de novo parágrafo para deixar claro que “os instrumentos coletivos aplicáveis a não-empregados podem, além de outras questões, estabelecer condições de trabalho, benefícios, critérios de remuneração, critérios de qualidade e quantidade, características de produtos e serviços, bem como meios para composição dos conflitos”.

Além dessa proteção coletiva, parece essencial desenvolver padrões legais mínimos na área trabalhista e previdenciária. Esse patamar legal, sem prejuízo da negociação, afigura-se ainda mais relevante em um modelo de acirrada concorrência.

³⁷ FERREYRA, Consuelo, e Ocampo, Carolina Vera. “Los ‘rappitenderos’...”. In: Arese *et alii*, op.cit., P. 261-264.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

2.2. A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO EM REDES

A pandemia acelerou mudanças que já estavam em curso no mercado de trabalho e as tornou mais visíveis. Entre as muitas transformações, mencionadas nos parágrafos acima, aquela que mais tem chamado a atenção dos estudiosos e da própria opinião pública é a emergência do trabalho comandado por plataformas, que mobiliza trabalhadores sob demanda (*on demand*). Trata-se de um fenômeno global, observado em todos os países, que chama a atenção e preocupa devido à ausência de proteção destes trabalhadores.

O Direito do Trabalho não tem logrado êxito na tentativa de enquadrar este fenômeno em suas categorias. Em geral, as tentativas de regulamentá-lo procuram definir na lei algumas características da relação de trabalho encontradas na categoria de trabalho sob demanda. É um caminho que se tem revelado vulnerável a armadilhas de linguagem e a subjetividade de interpretações.

Este relatório segue um caminho distinto. Ao invés de utilizar as categorias tradicionais do Direito do Trabalho para diferenciá-los (subordinação, dependência, exclusividade e outras), aqui se enfatiza a quantidade de elos que envolvem estes trabalhadores. As outras relações de trabalho exibem duas dimensões apenas: a parte que contrata e a que oferece o trabalho, seja ele subordinado ou autônomo.

No mundo das plataformas, há sempre pelo menos três dimensões e, muito frequentemente, mais de três partes usam o trabalho, cabendo em geral a uma delas promover o encontro do trabalhador com a(s) parte(s) contratante(s). Na visão aqui adotada, escolheu-se enfatizar o caráter multilateral da atividade sob demanda e escolheu-se a denominação trabalho em rede para designá-lo.

É um critério simples, aritmético e, portanto, objetivo. Basta contar a quantidade de partes envolvidas no trabalho sob demanda para concluir que se trata de relação bidimensional, tridimensional ou ainda mais ampla.

A vantagem é clara: se há mais de duas partes no trabalho sob demanda, pode-se concluir com segurança que não há relação de emprego ou de subordinação e não se aplica o conjunto de regras da nossa CLT. Para garantir a diferenciação legal, propõe-se acrescentar ao artigo 3º da CLT dois parágrafos:

Não caracteriza vínculo empregatício a utilização, em uma rede de operações econômicas, de trabalhador que, de forma voluntária,

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

independente, autogerida, eventual ou contínua, participa de transações entre mais de um participante da rede, sejam pessoas físicas ou jurídicas.

Rede de operações econômicas é um conjunto de pelo menos três pessoas físicas ou jurídicas, uma delas o trabalhador, que mantêm entre si operações de produção e/ou comercialização de bens e/ou serviços.

Trabalhadores que lidam com apenas uma parte – a tomadora do serviço – já estão amparados pela legislação e podem ser empregados ou autônomos. Já os que se vinculam a mais de uma contraparte contratante são trabalhadores em rede.

Uma vez estabelecido com segurança o critério para distinguir os trabalhadores sob demanda, será preciso criar um sistema para regulamentar suas relações e oferecer um conjunto básico de proteções, independentemente de possíveis avanços por meio de outros instrumentos autônomos.

Por óbvio, há relações triangulares há muito reguladas, como o trabalho avulso e o temporário, mas não é disso que se está a falar. Além de não serem sob demanda, os avulsos, como os temporários, têm direitos assegurados na mesma dimensão dos empregados em geral, pois se enquadram em modelos tradicionais de prestação de serviço e na lógica de proteção do mercado formal. Essas antigas modalidades de trabalho triangular não se enquadram no contexto da revolução digital.

Além disso, no mundo do trabalho sob demanda, nem sempre mediante plataformas digitais, observa-se o que ALBERTO LEVI³⁸ denomina “desmaterialização” da empresa. O espaço de trabalho está se dissolvendo e se tornando também digital. Nesse novo arranjo desaparece o interesse do empresário em determinar o local “onde” e “quando” se trabalha, com resquícios do poder diretivo sobre o “como” se trabalha.

Isso porque, mediante novas tecnologias como plataformas digitais e inteligência artificial, surge um traço característico: a integração de vários atores, interligados em rede. Numa ponta quem oferece o bem ou o serviço e, na outra, o consumidor, com destaque para o prestador do serviço, sem prejuízo de outros atores envolvidos.

³⁸ LEVI, Alberto. Il lavoro e le piattaforme digitali: evoluzione dell’impresa ed esercizio dei poteri datoriali. Mimeo. P. 3.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

É importante considerar que o trabalho sob demanda é exercido em diversos formatos de rede; seria ilusório prever todas as suas formatações para oferecer proteção. Constantemente surgem novas modalidades de rede porque este é um mundo ainda em formação. Conhecem-se hoje diversos formatos que devem ser mencionados.

- a) Empresa que produz e comercializa para consumidores finais e também para profissionais que usam estes bens para produzir outros e/ou prestar serviços. É uma plataforma que promove o encontro de consumidores com prestadores de serviço. Note-se que, neste caso, não se trata de plataforma logística; na verdade, a plataforma, utilizada sob demanda, vincula compradores/consumidores e prestadores de serviço.
- b) Plataformas especializadas em vincular os consumidores a profissionais de alta qualificação. Há mercados nos quais já existe esse tipo de rede: professores de idiomas e de educação física, arquitetos e até mesmo advogados;
- c) Plataformas de logística que promovem o encontro entre vendedores (por exemplo, restaurantes e pizzarias) com consumidores e motofretistas, operando também por meio de empresas de logística, estas com empregados próprios ou trabalhadores sob demanda;
- d) Contratantes de serviços de entrega que são os próprios consumidores, podendo também ser vendedores como, por exemplo, restaurantes;
- e) Redes de operações sem qualquer base tecnológica. Exemplo da ausência de plataforma é o restaurante ou pizzaria com motofretistas acionados sob demanda diretamente na porta do estabelecimento, demonstrando que a característica mais comum dessas formas de trabalho não é a tecnologia, mas a operação em rede;
- f) Meta-plataforma: plataforma que oferece a empresas a cotação em tempo real do melhor preço para serviço de transporte de passageiros. É uma espécie de plataforma de plataformas, que consulta instantaneamente o preço de corridas no trajeto solicitado. Empresas que usam muito os serviços de corridas para transportar empregados e/ou parceiros podem reduzir os custos destes serviços. A meta-plataforma lança o serviço executado no centro de custos ao qual o empregado ou o projeto da empresa está vinculado.

Todos esses trabalhadores sob demanda precisam de proteção e de regulação para evitar que a competição extremada os leve ao fundo do poço. Mas, afinal, esse é um mundo novo que ainda

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

está sendo construído. Todas as semanas surgem pequenas *start ups* criando novos formatos de operações econômicas em rede.

Por estas razões, recomenda-se que a legislação seja necessariamente enxuta e básica, deixando amplo espaço para a autorregulação e para a negociação coletiva, pois a própria dinâmica da atividade é extremamente flexível.

Será necessário viabilizar a negociação coletiva dos trabalhadores em rede e, naturalmente, com autonomia para se auto organizarem, com o necessário ajuste na redação do artigo 8º da Constituição Federal, conforme acima proposto. Em linhas gerais, a lógica da autorregulação e da regulação negociada coletivamente deve seguir o seguinte roteiro:

- a) a legislação conterá direitos básicos como proteção da Previdência Social, inclusive aposentadoria e seguro de acidentes e doenças do trabalho;
- b) a lei poderá estabelecer compartilhamento das responsabilidades de todos os elos da rede em relação aos prestadores de serviços sob demanda;
- c) um dos elos terá a faculdade de elaborar código de conduta e exigir que seus parceiros o adotem como condição para as relações econômicas;
- d) o código de conduta poderá acrescentar outras proteções aos trabalhadores, como, por exemplo, seguro-desocupação e seguro saúde, dentre outros;
- e) a concessão voluntária de benefícios não-previstos na legislação básica não caracterizará vínculo de emprego;
- f) o código de conduta e a negociação coletiva terão caráter voluntário e quem não aderir a nenhuma destas formas de regulação deverá cumprir a legislação básica, que é sempre uma garantia mínima, “à default”;
- g) pessoas jurídicas e pessoas naturais, bem como entidades e associações representativas, que venham a aderir ao código de conduta formam a unidade de negociação coletiva da rede; suas normas se estendem a todos que a integram e apenas a eles.

2.3. MODELOS REGULATÓRIOS

Os modelos de regulação das relações de trabalho são o intervencionismo estatal ou a autonomia coletiva. Não existem sistemas puros; a classificação tem em vista a técnica preponderante.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

O modelo intervencionista se caracteriza pela presença forte e dominante do Estado na tutela do trabalhador, com especial ênfase na lei, pequena margem de negociação e pouca flexibilidade. Caracteriza-se pelo dirigismo contratual ou contrato regulamentado, mediante um modelo-padrão que se aplica a todos, com pequenas variações.

A proteção é homogênea, ainda que a realidade seja heterogênea.

Já a autonomia coletiva, com sindicatos livres e independentes, sobrepõe-se à vontade individual e ao poder estatal, reduzindo o intervencionismo à fixação de garantias mínimas, inclusive para estimular a negociação sindical.

A autonomia coletiva favorece a governabilidade e melhor define as funções do Estado em face das relações produtivas. A participação dos grupos organizados ou corpos intermediários constitui pressuposto para a regulação democrática e eficiente das condições de trabalho.

As fontes do direito do trabalho encontram na norma coletiva seu paradigma. Trata-se de um contrato no que se refere à elaboração e conclusão, mas, quanto à aplicação, tem natureza normativa. Nele se fundem o legislado e o negociado para dar lugar ao fenômeno mais original do direito do trabalho: a convenção e o acordo coletivo.

Nessa perspectiva, a relação entre norma coletiva e estatal deixa de ser concorrencial e de subordinação, mas institucional e de complementariedade, podendo até mesmo prevalecer sobre a legislação.

A passagem das convenções e acordos coletivos para mecanismo central de regulação das condições de trabalho depende de muitos fatores, a começar por transformações culturais e pela efetiva prática da negociação,³⁹ liberdade sindical e redução do papel do Estado.

Para tanto, é imprescindível, conforme o saudoso Professor AMAURI MASCARO NASCIMENTO, o protagonismo dos sujeitos coletivos, com o abandono da tradição corporativista, responsável pela delegação ao Estado da responsabilidade pelas questões trabalhistas.⁴⁰

GIAN CARLO PERONE sintetiza o embate entre as fontes negociadas e legislativas, anotando que, em termos de valores, o discurso sobre a concorrência (e sobre o conflito) entre fontes

³⁹ Para JEAUMMAUD, a legislação e a realidade da negociação coletiva constituem realidades distintas na América Latina. JEAUMMAUD, Antoine. Legislación y realidad de la negociación, apuntes para el análisis de sus relaciones. In: La negociación colectiva en América Latina. Editores: Antonio Ojeda Avilés y Óscar Ermida Uriarte. Valladolid: Editorial Trotta: 1993, p. 15.

⁴⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Princípios e fundamentos do anteprojeto de modernização das leis trabalhistas. In: TEIXEIRA, João de Linha Filho (coord.). A Modernização da legislação trabalhistas. São Paulo, LTr, 1994, p.9.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

legislativas e contratuais coletivas pode se traduzir em uma interação dialética entre autoridade e liberdade. De um lado, a tendência de reservar a regulamentação dos contratos de trabalho ao poder público, e, de outro, a aspiração da sociedade civil de emancipar-se dessa tutela para confiar preferencialmente a regulação dos interesses coletivos profissionais às forças que são protagonistas dos respectivos conflitos⁴¹

A equação não se resume a “mais mercado” e “menos Estado”. O que se pretende é mais sociedade, mais mercado e melhor Estado, que deixa de ser poder transcendente e se torna agente da sociedade, assegurando o respeito aos direitos fundamentais.

Mas é sempre indispensável a ação estatal limitada e harmonizadora porque o mercado não é perfeito; só funciona quando gerido com base em princípios de justiça e equidade. O desenvolvimento social – um dos principais objetivos do Estado – deve ser compatibilizado com o desenvolvimento econômico.

Nas modernas relações de produção os trabalhadores, as empresas e o Estado são agentes independentes, com objetivos, valores e poderes próprios. O Estado não estabelece um vínculo de dominação; colabora com os grupos na elaboração da política social e econômica.

Cabe ao sindicato conciliar reivindicação e administração das relações de trabalho. Regras negociadas com autonomia geram compartilhamento de responsabilidades e resultados, diminuindo a participação estatal.⁴²

Os interesses do trabalhador são superiormente defendidos pelos entes coletivos no exercício da autonomia privada. O grupo é o melhor juiz de seus interesses. As empresas, por sua vez, podem negociar diretamente ou através das entidades representativas.

O destino do direito do trabalho é a convivência entre a fonte estatal e a coletiva, ambas ocupando seu espaço próprio e adequado à realidade econômica, política e social, em recíproca complementariedade.

⁴¹ PERONE, Gian Carlo. Observações sobre as características gerais da negociação coletiva nos países da União Europeia. In: MASSONI, Tulio; COLUMBU, Francesca (org.). Sindicatos e autonomia privada coletiva. S. Paulo: Almedina, 2018. p. 234.

⁴² FERNANDES, Antonio Monteiro. Tendências da Contratação Colectiva em Portugal. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). Relações Coletivas de Trabalho - Estudos em Homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind. São Paulo: LTr, 1989, p. 425.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

2.4. ORGANIZAÇÃO SINDICAL

A Constituição Federal de 1988 proclama o princípio da liberdade sindical. No entanto, paradoxalmente, impõe limites à criação, organização e funcionamento dos sindicatos. A doutrina capta muito bem este paradoxo ao explicitar o caráter *compromissário* de vários dispositivos da Carta.⁴³

Na ditadura de Getúlio Vargas instituiu-se um sistema fortemente intervencionista nas relações coletivas e individuais, sob influência do modelo corporativista italiano. Embora abandonado

⁴³ Merece referência OSCAR VILHENA VIEIRA:

“Constituições compromissárias, como a brasileira, impõem dificuldades adicionais ao Judiciário. Além da obrigação de trabalhar com normas de estrutura aberta, que abrigam conceitos políticos e princípios morais, os juízes são obrigados a arbitrar uma competição de valores e diretivas normativas muitas vezes contraditórias. Na ausência de grupo hegemônico que dê ao documento constitucional uma identidade, seja ideológica, política ou econômica, o que se tem é a fragmentação do texto em pequenos acordos tópicos. Muitos desses acordos são meramente estratégicos, pois sabe-se que não terão eficácia imediata, mas também não caracterizam uma derrota na arena constituinte, o que ocorreria pela adoção de determinados interesses pelo texto constitucional em detrimento de outros valores dele excluídos. (...) Essas Constituições são resultado de um processo constituinte marcado por forte pluralismo e corporativismo, como foi o brasileiro, em que os interesses de cada grupo organizado da sociedade encontravam eco junto a um corpo político incapaz de decisões que excluíssem interesses que pudessem levar à fragilização das bases eleitorais dos constituintes”. (VIEIRA, Oscar Vilhena. A Constituição e sua Reserva de Justiça. S. Paulo: Malheiros, 1999. pp. 195-196).

PABLO LUCAS VERDÚ aponta a convergência de disposições díspares na Constituição Espanhola:

“El postulado de la interpretación de la Constitución *magis ut valeat* afecta, pues, en una Constitución de compromiso, ambigua como la nuestra, tanto a los preceptos que corresponden al Estado liberal de Derecho (artículos 33 y 38) como a los que derivan del Estado social de derecho (art. 32.2, Principios rectores del capítulo II) y a los del Estado democrático del Derecho (arts. 9.2, 40, 129, *in fine*), porque la Norma Fundamental establece una síntesis constitucional entre el Estado social de Derecho y el Estado democrático de Derecho (art. 1.1). Esta misma norma constitucional de apertura, sintetiza la soberanía nacional y la soberanía popular (en su apartado 2, y la forma de Estado, la forma de gobierno y el sistema de gobierno, en el apartado último).” (VERDU, Paulo Lucas. El sentimiento Constitucional. Madrid: Reus, 1985. p. 119).

A Constituição Brasileira é rica em tais ambiguidades compromissárias, havendo exemplos também na área trabalhista.

O maior deles, a nosso ver, está na coexistência da ampla liberdade de associação prevista no artigo 5º, XX, e os resquícios de um sistema corporativista em matéria sindical, visível, por exemplo, na unicidade sindical (artigo 8º, II) e na imposição de contribuições sindicais (artigo 8º, IV).

RONALDO LIMA DOS SANTOS aponta as ambiguidades:

“Conquanto manifesto o nítido caráter democrático da Constituição de 1988, ela mesclou alguns elementos de autonomia e liberdade sindicais com outros de heteronomia e intervencionismo, de modo a impossibilitar a adoção de um modelo sindical segundo os princípios da Convenção 87 da OIT.

Após ensaiar uma imersão na liberdade sindical, a Constituição de 1988 manteve disposições com ela incompatíveis, entre as quais se destacam: a) manutenção do monopólio de representação e da unicidade sindical; b) limitação à liberdade de definição das bases do sindicato, ao determinar que a base territorial não seja inferior à área de um município, o que inviabiliza a constituição de sindicatos por empresas; c) consagração da categoria como único critério de agregação profissional; d) manutenção da contribuição sindical compulsória, abrangente de todos os membros da categoria; e) criação da contribuição confederativa; f) manutenção da organização sindical piramidal (sindicatos, federações e confederações), com exclusão das centrais sindicais, tendo em vista o critério de agregação por categoriais e a adoção da unicidade sindical. Além disso, manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho, como veículo de solução estatal dos conflitos coletivos de trabalho (art. 114, § 2º, da CF/88) (...).” (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. S. Paulo: LTr, 2007. p. 149-150).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

nos países de origem, esse modelo manteve-se inalterado em essência na Constituição Federal de 1988.⁴⁴

A atual estrutura constitucional muito pouco difere daquela criada em 1937. Tem feição claramente corporativista, assentada nos seguintes pilares:

- a) unicidade sindical obrigatória: apenas um sindicato pode representar empregados e empregadores em determinada base territorial;
- b) sindicalização por categorias parcialmente descritas na legislação ordinária, por ramo de atividade da empresa ou por categorias diferenciadas;
- c) representação obrigatória de toda a categoria profissional e econômica (associados e não-associados);
- d) vedação do sindicato por empresa porque estranho ao conceito de categoria e por ser municipal a base territorial mínima;
- e) compulsoriedade da contribuição sindical (extinta em 2017 pela reforma trabalhista, como se verá em outro tópico);
- f) contribuição de solidariedade, que recebe também outras denominações, como assistencial, negocial, reversão, confederativa etc., instituída nos convênios coletivos, obrigatória para associados e facultativa para os não-associados, conforme a OJ nº 17 da SDC do Tribunal Superior do Trabalho, confirmada pelo Supremo Tribunal Federal.

Após o reconhecimento pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho (antigo Ministério do Trabalho), nenhum outro sindicato da categoria pode ser criado na mesma base territorial. Os que rejeitam a entidade sindical são obrigados a nela se integrar como associados, participar de assembleias, votar e ser votados.

Só pela tomada do poder é possível alterar a linha ideológica ou estratégica da entidade. A competição se faz internamente, com muitos conflitos perante o Poder Judiciário envolvendo chapas concorrentes.

O sindicato único é constituído pelo critério vertical, a partir da atividade da empresa ou com base na categoria profissional diferenciada. É uma pirâmide que tem na base os sindicatos, no segundo grau as federações e, no topo, as confederações.

⁴⁴ ARION SAYÃO ROMITA dedicou-se ao estudo de “O fascismo no direito do trabalho brasileiro: influência da Carta del Lavoro sobre a legislação trabalhista brasileira” (S. Paulo: LTr, 2001). Conclui que “a organização do trabalho no Brasil, apoiada em bases autoritárias e corporativistas há mais de cinquenta anos, não acompanhou as transformações socioeconômicas ocorridas após a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. Pretende-se, hoje em dia, realizar a reconstrução democrática do País. Pois bem, é hora de compreender que a concepção corporativa não se harmoniza com os princípios que regem a democracia” (p. 167-168).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

As empresas estão também reunidas em sindicatos, federações e confederações, submetendo-se às mesmas regras de unicidade e contribuição sindical.

Grande diferença surgiu em 2008 em face da legalização das centrais de sindicatos de trabalhadores com atribuições de coordenação do sistema, participação em colegiados públicos (desde que atendam a critérios de representatividade) e muitas outras.

As centrais sindicais, que também dependem do reconhecimento da atual Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, embora integrem o sistema sindical brasileiro, não podem celebrar convenções e acordos coletivos. Apesar disto, até pouco tempo arrecadavam 10% da contribuição sindical recolhida compulsoriamente dos trabalhadores.

Não bastasse, criam grave contradição porque, apesar de compor o sistema, não estão submetidas à unicidade e nem ao enquadramento por categoria profissional.

Constituem-se livremente, em competição umas com as outras, todas reconhecidas oficialmente integrantes do sistema sindical.

Aí surge a contradição: o sistema de unicidade sindical por categorias só vale para sindicatos, federações e confederações; na cúpula, prevalece a pluralidade de centrais sindicais.

2.5. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Além de violar a liberdade sindical e prejudicar a negociação coletiva, a Constituição de 1988 manteve o poder normativo da Justiça do Trabalho, oriundo da ditadura varguista de 1937, para solucionar os conflitos coletivos econômicos.

Até a recente decisão do STF que exigiu o comum acordo, havia julgados admitindo o ajuizamento do dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho por iniciativa de uma das partes. Através da sentença normativa são criadas regras aplicáveis a todos os membros da categoria profissional e à empresa ou categoria econômica.

A sentença normativa pode ser considerada o equivalente jurisdicional da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O poder normativo (ou arbitragem pública obrigatória), que hoje depende de iniciativa bilateral, mantém o conflito sob o controle do Estado, no melhor estilo corporativista, com grave prejuízo à livre negociação. Ao invés do diálogo e das concessões recíprocas até a assinatura do instrumento coletivo, o que se vê com frequência é o fim prematuro da negociação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

O menor impasse desencadeia o conflito judicial, sem amadurecimento do debate. A expressão “paternalismo”, no sentido intervencionista, define perfeitamente esse poder normativo.

Os tribunais do trabalho aumentaram ainda mais os entraves à negociação com a edição de precedentes normativos genericamente aplicáveis nas decisões.

O precedente normativo é a antítese da negociação. Enquanto as normas coletivas autônomas tendem a instituir soluções adequadas ao grupo, os precedentes são uma panaceia.

O maior problema está na sua evidente previsibilidade. Se as partes podem recorrer à tutela do Estado sabendo de antemão o teor da sentença, o interesse na negociação diminui.

Em 2004 a Emenda Constitucional nº 45 mudou esse panorama ao condicionar o exercício do poder normativo ao comum acordo dos interessados. Criou uma arbitragem pública facultativa, eis que dependente da iniciativa das partes em conflito e não apenas de uma.

Muitos estudiosos sustentam que a EC 45 efetivamente extinguiu o poder normativo da Justiça do Trabalho ao criar a arbitragem facultativa, a pedido das partes, conforme a redação que atribuiu ao artigo 114, § 2º, da Constituição Federal.

Tal interpretação se harmoniza com a doutrina da OIT,⁴⁵ consubstanciada na Convenção nº 98, ratificada pelo Brasil,⁴⁶ especialmente seu artigo 4º:

“Art. 4º Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego”.

O Tribunal Superior do Trabalho desde 2006 vem confirmando a exigência do comum acordo para o exercício do poder normativo:

“.....Não demonstrado o comum acordo, evidencia-se a inviabilidade do exame do mérito da questão controvertida, por ausência de condição da ação, devendo-se extinguir o processo, sem resolução do mérito, à luz do art. 267, inciso VI, do CPC” (Relator Ministro Carlos Alberto Reis de Paula, TST, SDC, Proc. DC – 165049/2005-000-00-00, DJ – 29/09/2006).

⁴⁵ SÜSSEKIND, Arnaldo. Tribunais do trabalho no direito comparado e no Brasil. Juris Síntese IOB, IOB: S. Porto Alegre, versão de julho-agosto de 2005.

⁴⁶ CAMPOS, José Miguel de. Emenda Constitucional 45/04 e Poder Normativo da Justiça do Trabalho. http://www.anamatra.org.br/opiniaao/artigos/ler_artigos.cfm?cod_conteudo=6001&descricao=Artigos. Acesso: 30.03.07.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Antes mesmo da EC 45, que impôs o consenso, os excessos de intervencionismo judicial no conflito coletivo eram censurados pelo Supremo Tribunal Federal.

Quando os tribunais avançavam sobre matérias disciplinadas em lei ou na Constituição, ou a quando a lei não abria espaço ao poder normativo, o STF traçava limites fundamentando-se no princípio da legalidade e, especialmente, na impossibilidade de juízes produzirem normas que são de competência privativa do Poder Legislativo.⁴⁷

Antes da decisão do STF sobre a exigência do consenso para propositura do dissídio coletivo, vários tribunais dispensavam esse requisito prévio e julgavam o conflito coletivo a pedido de uma das partes.

As cortes trabalhistas também exercem poder normativo (inclusive o Tribunal Superior do Trabalho) ao julgar dissídios de greve. Aliás, a greve se converteu em porta de entrada no oráculo da sentença normativa, estimulando movimentos paredistas para contornar a verdadeira negociação.

Os juízes trabalhistas, tomados pelo espírito protecionista que domina os tribunais e preocupados em resolver o impasse da negociação, nem sempre atentam para os reflexos negativos de suas decisões no amadurecimento das relações sindicais.

Realmente, a sentença normativa não resolve o verdadeiro conflito coletivo. Ao impor a decisão judicial e suplantar a vontade das partes, deixa frequentemente uma delas insatisfeita (por vezes as duas).

⁴⁷ “RECURSO EXTRAORDINÁRIO. TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL PARA CLÁUSULAS DEFERIDAS. PODER NORMATIVO DA JUSTIÇA DO TRABALHO: LIMITES NA LEI. 1. A jurisprudência da Corte é no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa proferida em dissídio coletivo só podem ser impostas se encontrarem suporte na lei. 2. Sempre que a Justiça do Trabalho editar regra jurídica, há de apontar a lei que lho permitiu. Se o caso não se enquadra na classe daqueles que a especificação legal discerniu, para dentro dela se exercer a sua atividade normativa, está a Corte Especializada a exorbitar das funções constitucionalmente delimitadas. 3. A atribuição para resolver dissídios individuais e coletivos, necessariamente in concreto, de modo algum lhe dá a competência legiferante. Recurso extraordinário conhecido e provido” (STF, 2ª Turma, RE 14836/MG, Rel. Min. Maurício Corrêa, DJ 06.03.1998).

“TRABALHISTA. DISSÍDIO COLETIVO. A cláusula que concede estabilidade no emprego, por noventa dias, aos empregados abrangidos pela decisão normativa, sem observar os casos especialíssimos que a lei reconhece a determinadas situações, exorbita o poder normativo da justiça do Trabalho, previsto no art. 142, § 1º, da Constituição Federal. Recurso ordinário conhecido e provido parcialmente”. (STF, 2ª Turma, RE 116047/PR, Rel. Min. Carlos Madeira, DJ 27.10.1988).

“DISSÍDIO COLETIVO. SENTENÇA NORMATIVA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO TRABALHISTA. PREQUESTIONAMENTO. ESTABILIDADE DO EMPREGADO ACIDENTADO. 1. O prequestionamento da matéria constitucional, habilitante do recurso extraordinário trabalhista, em decisão proferida em dissídio coletivo, há de ocorrer com relação a cada um dos distintos tópicos normativos. 2. Desamparada de lei e sem arrimo no poder normativo da Justiça do Trabalho (art. 142, § 1º), inconstitucional é a cláusula que concede estabilidade provisória ao empregado acidentado. Recurso extraordinário conhecido e provido, em parte”. (STF, 1ª Turma, RE 108684 / SP, Rel. Min. Néri da Silveira, DJ 16.05.1986).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Não são raras os conflitos que se renovam ano a ano sobre os mesmos alicerces, a demonstrar que não houve pacificação das partes.

É recomendável que a reforma sindical contemple regras mais precisas a respeito, abolindo o poder normativo. O novo modelo deve deixar claro que as partes, se o desejarem, podem conjuntamente recorrer a meios alternativos para solução de conflitos de interesses. Aos tribunais caberá, em ações movidas por uma das partes, por exemplo, apenas declarar abuso no exercício da greve ou *lock out*, assegurar contingente mínimo nas atividades essenciais, aplicar penalidades etc.

Jamais, entretanto, devem instituir cláusulas sociais e econômicas.

2.6. OBJETIVOS GERAIS DA REFORMA DE 2017

A lei 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe modificações no direito coletivo, mas sem tocar na grave questão da organização sindical. que tem patamar constitucional.

Seus objetivos principais podem ser alinhados nos seguintes tópicos:

- segurança jurídica;
- tutela da boa-fé e da vontade individual;
- intervenção mínima na negociação coletiva;
- redução da informalidade;
- reconhecimento de formas atípicas de trabalho;
- desburocratização da dispensa coletiva;
- liberdade de terceirização;
- ampliação do direito de defesa no processo;
- redução do ativismo e intervencionismo judiciais;
- aumento da responsabilidade das partes no processo judicial.

2.7. IMPACTOS NO DIREITO COLETIVO

A Reforma de 2017 alterou o sistema de financiamento dos sindicatos, criou nova hierarquia de fontes normativas e diminuiu a interferência estatal na negociação coletiva. Seus pontos essenciais vão abaixo, com os preceitos da CLT pertinentes:

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical (art. 578);

limites às condições adquiridas com o fim da ultratividade da norma coletiva, impondo o cancelamento e a ineficácia da Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho (artigo 614, parágrafo 3º);

prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei no que tange a matérias expressamente previstas, embora sem excluir outras (art. 611-A);

prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva de trabalho (artigo 620);

validade da norma coletiva, independentemente de expressas contrapartidas em caso de transação com redução de direitos ou vantagens (art. 611-A, parágrafo 2º), exceto no caso de redução salarial;

intervenção mínima da Justiça do Trabalho no conteúdo da negociação coletiva, devendo ater-se à observância dos elementos essenciais do negócio jurídico (artigo 8º, parágrafo 3º);

no caso de típica transação, com concessões recíprocas, a nulidade judicialmente declarada de uma norma atinge a contrapartida ou cláusula compensatória expressa, sem direito a restituição (art. 611-A, parágrafo 4º);

regramento da representação interna dos trabalhadores (artigos 510, 510-A, 510-B, 510-C, 510-D).

2.8. LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A definição dos temas que podem – ou não – ser objeto de negociação coletiva sempre foi polêmica em doutrina e jurisprudência, criando insegurança jurídica. A dificuldade não é exclusiva de nosso país: o Comitê de Liberdade Sindical da OIT foi diversas vezes provocado a se manifestar.

Em seu repertório de decisões, periodicamente atualizado, há verbetes reiterando o conceito geral de que *“las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio núm. 98”*⁴⁸.

⁴⁸ OIT. La libertad sindical. OIT: Ginebra, 2006. p. 195.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Para reduzir a insegurança, em alguns sistemas⁴⁹, como o brasileiro após a reforma de 2017, a lei indica de forma clara as matérias em que proíbe a negociação *in pejus*.

Antes dessa alteração na CLT, SERGIO PINTO MARTINS afirmava que, “examinando as determinações do Estatuto Supremo de 1988 percebemos que este consagrou algumas regras de flexibilização das normas de Direito do Trabalho, principalmente por meio de convenção e acordo coletivo. (...) Logo, está evidenciado que a Lei Maior prevê a alteração “*in pejus*” (para pior) das condições de trabalho, com fulcro na negociação coletiva entre as partes interessadas, mormente pelo reconhecimento do conteúdo das convenções e acordos coletivos (art. 7º, XXVI), prestigiando a autonomia privada coletiva.

A convenção coletiva pode, portanto, criar não só regras para melhorar as condições de trabalho, mas também “*in pejus*”⁵⁰.

Outros autores reduzem o campo da negociação *in pejus* a “normas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa”, criando uma distinção de grande subjetividade, e, ainda assim, com conteúdo de transação.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO, por exemplo, sustenta que os grupos de normas de indisponibilidade absoluta são compostos por “normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição ...)”, por “normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro” e por “normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora (preceitos relativos à saúde e segurança do trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios etc.)”⁵¹.

⁴⁹ Destaca-se do Código de Trabalho Português: “Artigo 3º Relações entre fontes de regulação 1 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, salvo quando delas resultar o contrário. 2 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho não podem ser afastadas por portaria de condições de trabalho. 3 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; b) Proteção na parentalidade; c) Trabalho de menores; d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica; e) Trabalhador-estudante; f) Dever de informação do empregador; g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias; i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos; j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição; l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta; m) Transmissão de empresa ou estabelecimento; n) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores. 4 – As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por contrato individual que estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador, se delas não resultar o contrário. 5 – Sempre que uma norma legal reguladora de contrato de trabalho determine que a mesma pode ser afastada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho entende-se que o não pode ser por contrato de trabalho”.

⁵⁰ MARTINS, Sergio Pinto. Incorporação das cláusulas normativas nos contratos de trabalho. In: __. Estudos de Direito. S. Paulo: LTr, 1998. p. 202.

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho. S. Paulo: LTr, 2001. p. 111.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

2.9. DEFINIÇÃO DE REGRAS. LIMITES CONSTITUCIONAIS

A Constituição Federal permite interpretações diversas sobre o que é possível negociar e o que prevalece sobre a lei.

É recomendável a redução do campo de incertezas. Assim, deveria ser mais clara a prevalência das normas coletivas, reduzindo a insegurança jurídica.

Esse objetivo pode ser alcançado com a inclusão de um novo parágrafo no artigo 7º da Constituição Federal, prevendo a negociação coletiva como processo prioritário para definição das condições de trabalho, prevalecendo quando em confronto com outras fontes normativas, observados os limites fixados em lei. O novo parágrafo também ressalvaria de forma expressa alguns dos incisos do artigo, reduzindo as divergências.

Também se deveria assegurar a prevalência das normas coletivas específicas sobre as gerais. A esse respeito é interessante ler CRETELLA JR., em comentário à Constituição de 1988. Segundo sua valiosa observação, o inc. XXVI corresponde a regra geral e dogma do direito do trabalho. Daí porque o reconhecimento ali proclamado deveria anteceder os incisos em que a Constituição autoriza a utilização das convenções e acordos coletivos. Se a Constituição autoriza modalidades de flexibilização por meio da negociação coletiva é porque está reconhecendo a sua “validade e a eficácia [...] como princípio, pelo que deveria ter evitado a redundância, no corpo do mesmo artigo”.⁵²

2.10. DEFINIÇÃO DE REGRAS. ENSAIOS LEGISLATIVOS

Em 2001, quando se aventou modificação no artigo 618 da CLT para inserir regras claras sobre negociação coletiva, houve forte oposição. Para alguns, antes de fomentar a negociação seria necessária a revisão da organização sindical.

OTAVIO PINTO E SILVA diz que “não há como fortalecer o poder de negociação coletiva das entidades sindicais sem que se democratize a própria estrutura sindical brasileira”. Afirma que a “ação governamental voltada a aumentar o poder dos sindicatos dentro da atual estrutura corporativa só pode ser compreendida no sentido de retirar direitos dos trabalhadores, por

⁵² CRETELLA JÚNIOR, José. Comentários à Constituição Brasileira de 1988. Vol. II, 3ª. Ed. Rio, Forense, 1992, p. 989.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

ausência de mecanismos democráticos de debate sobre o conteúdo das negociações coletivas de trabalho”⁵³.

Em sentido contrário, ARION SAYÃO ROMITA⁵⁴ sustenta que a aprovação do projeto contribuiria para revelar o anacronismo do nosso sistema:

“(...) não prospera a crítica dirigida ao projeto, no sentido de que ele só teria condições de vingar após a reforma da Constituição que consagrasse a liberdade sindical. Queimar etapas, em temas de natureza social, por vezes encarna providência salutar. Desejável seria – é óbvio – que a ordem natural das coisas fosse observada: primeiro a reforma do sistema sindical, depois a liberdade de negociação, como consequência natural. Tal desiderato, contudo, encontra óbice intransponível na resistência oposta pelos atores cujos interesses imediatos serão afetados pela reforma. A adoção da medida preconizada pelo projeto contribuirá, sem dúvida, para acelerar a reforma, pois deixará evidente o atraso exibido pelo sindicalismo oficial”.

Aquele projeto de 2001 não avançou. Temiam-se as consequências da contradição entre fortalecimento da negociação e fraqueza dos sindicatos, mas tal debilidade é em grande parte reflexo da representação sindical monopolizada, paradoxalmente, em cerca de 17.000 entidades de trabalhadores e patrões.

A introdução em 2017 dos novos artigos 611-A e 611-B na CLT tornou ainda mais urgente a reforma sindical ora proposta.

2.11. MAIOR LIBERDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Reforma de 2017 ampliou a flexibilização, por negociação coletiva, em matérias contempladas no novo artigo 611-A da CLT, sem exclusão de outras, desde que respeitados os limites constitucionais.

⁵³ SILVA, Otavio. Pinto e. O Brasil precisa de uma reforma sindical? In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.). Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário internacional. S. Paulo: LTr, 2006. P. 9.

⁵⁴ ROMITA, Arion Sayão. Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável – o negociado e o legislado. Revista de Direito do Trabalho. n. 107. S. Paulo: RT, julho-setembro de 2002. p. 24.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Mesmo por negociação individual podem essas matérias se sobrepor à lei no caso de empregado com diploma universitário que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (artigo 444 da CLT).

A interpretação flexível do STF sobre a negociação coletiva em matéria de jornada e salário deu ainda mais consistência e generalidade à negociação individual.

Constam do artigo 611-A os temas cabíveis na pauta de negociação, sem exclusão de outros:

- jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada (mínimo de trinta minutos para jornada superior a seis horas), modalidade de registro de ponto, troca de feriado, prorrogação na atividade insalubre;
- duração e intervalos de jornada, eis que expressamente excluídas do capítulo de medicina e segurança do trabalho (parágrafo único artigo 611-B);
- remuneração;
- redução salarial sem o limite de 30% da lei 13.189/2015;
- plano de carreira, cargos e salários, inclusive funções de confiança;
- bônus de produtividade coletiva ou individual;
- prêmios de incentivo em bens ou serviços;
- participação nos lucros e resultados;
- regulamento de empresa;
- complementação de aposentadoria;
- critérios de dispensa individual ou coletiva.

A prevalência do acordo sobre a convenção coletiva, e de ambos sobre a lei, nos limites constitucionais, permite maior adaptabilidade e plasticidade das relações de trabalho nas micro, pequenas, médias e grandes empresas, cada qual com suas especificidades. Favorece a criação e manutenção de empregos.

A CLT permanece para quem a queira. Os que optarem por regras distintas, mais ajustadas à realidade, poderão estabelecê-las mediante negociação coletiva.

Manter a rigidez da CLT é prosseguir na tutela homogênea, incompatível com a heterogeneidade das relações de trabalho, que variam de setor para setor, de empresa para empresa. É impedir o sindicato e a empresa de construírem normas que adaptem as relações de trabalho à realidade, preservando empregos e capacidade de investimento.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A filosofia protecionista da CLT tem mais de 80 anos, eis que data dos anos trinta do século passado a visão fordista, abstrata, genérica e autoritária que desprestigia a negociação coletiva.

Tudo está na lei, mas as empresas não a cumprem, os sindicatos não negociam e o Estado não consegue impor a observância da aparatosa legislação.

A experiência revela que a norma produzida pelos interessados é mais respeitada e melhor entendida. Ao participar da produção da norma, o sindicato contribui para sua eficácia e para a organização dos trabalhadores.

É cada vez mais importante a participação sindical nos mecanismos de regulação do mercado de trabalho.

A negociação coletiva integra o repertório de técnicas de gestão de recursos humanos e administração empresarial. Assume caráter estratégico, implicando avanços e recuos, conforme as exigências da conjuntura econômica e social.

Os órgãos internacionais reconhecem a importância política e econômica da negociação coletiva, como se vê na Declaração de Filadélfia e nas Convenções no 98 e 154 da OIT.

É a técnica adequada de composição de interesses contrapostos, com ampla participação política, social e econômica dos sindicatos, em processo de verdadeira cogestão. Por isto a Reforma de 2017, acertadamente, cedeu espaço à negociação coletiva.

Os trabalhadores devem ser reconhecidos como cidadãos da empresa, com capacidade para, coletivamente, resolver as questões entre capital e trabalho.

Não podem mais ser tratados como incapazes e a empresa não é um campo de batalha. É necessário aumentar a produtividade do trabalhador brasileiro para, com isso, reduzir o custo unitário do trabalho.

O sindicato e associações de trabalhadores não devem atuar apenas no conflito, mas também em parceria com o capital, conforme as circunstâncias.

À empresa cabe contribuir para o desenvolvimento econômico, gerar lucros aos seus acionistas, propiciar qualidade de vida aos trabalhadores e estimular sua integração.

O protecionismo moderno não é mais estático, baseado na lei, mas sim dinâmico, ancorado na negociação coletiva.

Não há mais lugar para o protecionismo exacerbado que sempre marcou a dogmática trabalhista. A proteção ao trabalhador continua, mas ao lado de valores como competitividade e

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

qualidade dos bens e serviços, gerando prosperidade econômica como pressuposto do desenvolvimento social.

A intocabilidade das condições adquiridas é incompatível com o dinamismo do mercado de trabalho. A própria Constituição de 1988 proclama o princípio da flexibilização de direitos mediante controle sindical.

O direito tem um papel importante nesse processo. Não pode se manter neutro: deve acompanhar a realidade e ser útil à sociedade.

A reforma de 2017 relativizou o conceito de norma mais favorável e de condições adquiridas, permanecendo a imperatividade da lei apenas em face do contrato individual, e com exceções.

Através da negociação coletiva, o sindicato pode contribuir para o desenvolvimento tecnológico, avanço econômico com sustentabilidade ambiental e progresso social.

2.12. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

Recente acórdão do STF revigorou a negociação individual sobre jornada e salário, evidentemente para compatibilizar a norma constitucional com as trágicas consequências da pandemia para o emprego e a renda (liminar cautelar na ADI 6363).

Tal decisão supera a jurisprudência assentada na Justiça do Trabalho, que tudo condiciona à negociação coletiva e, ainda assim, com muitos limites à eficácia das convenções e dos acordos sindicais.

Recentes decisões do STF prestigiam a negociação coletiva, admitindo a ampla quitação de direitos mediante adesão a plano de demissão voluntária previsto em acordo ou convenção coletiva, supressão das horas de trajeto (*in itinere*) por negociação coletiva, limitação da validade da norma coletiva ao prazo de vigência estipulado, vedando a “ultratividade” ou eficácia além desse prazo.

Na prática, os pronunciamentos do STF contribuem para maior segurança jurídica e previsibilidade nas relações de trabalho, sobretudo pela valorização da boa-fé e do diálogo. Vedam exagerada intromissão dos juízes do trabalho no conteúdo das normas coletivas, pois agiam como se, após sua celebração e aplicação, possível fosse voltar no tempo, recriar as circunstâncias fáticas, sentar à mesa para reavaliá-las e, desrespeitando a vontade coletiva dos sindicatos e empresas, anular cláusulas.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

São paradigmáticos acórdãos do Ministro TEORI ZAVASCKI, provendo o RE nº 895.759/PE, de repercussão geral reconhecida, e do Ministro LUIZ ROBERTO BARROSO no RE nº 590.415/SC, bem como o despacho do Ministro GILMAR MENDES no ARE 1121633.

Este último, a propósito, redundou no tema 1.046 de repercussão geral no STF, o que, concretamente, implicou suspensão da tramitação de milhares de processos na Justiça do Trabalho.

Com amparo nessas decisões, muitos magistrados, mesmo antes da Lei 13.467/17 ou examinando fatos anteriores à sua vigência, contestaram a corrente dominante nos tribunais trabalhistas e privilegiaram a negociação. Em verdade, essa é a tendência no próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Bom exemplo está no controle de jornada. Muito se discute a validade de negociação coletiva de controles alternativos por exceção, ou seja, registro limitado a exceções à jornada regular (atrasos, faltas e horas extras). O que deveria ser algo banal tornou-se grande passivo para as empresas.

Essa forma de controle é autorizada pela Portaria 373/2011 do antigo Ministério do Trabalho e Emprego e, mais recentemente, pela nova redação dada ao artigo 74, § 4º, da CLT, por meio da Lei da Liberdade Econômica.

A despeito disto, maciça jurisprudência do TST lhe negava validade, o que, na prática, significa presumir a veracidade das afirmações do empregado que postula horas extras (S. 338 do TST), salvo se outras provas produzir a empresa (AIRR-156-64.2011.5.15.0129, 8ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 7/1/2014; RR-15500-68.2008.5.01.0036, 5ª Turma, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, DEJT 13/9/2013).

Em 2019, o TST alterou esse entendimento, o que foi objeto de notícia na FOLHA DE S. PAULO em 27.04.2019⁵⁵. O Ministro ALEXANDRE LUIZ RAMOS, no RR-1001704-59.2016.5.02.0076 (j. 27.03.2019), destacou as repercussões de precedentes do STF com aplicabilidade *erga omnes*, somadas às da Reforma de 2017.

Outros temas deverão ser revisitados pelo TST envolvendo a eficácia da negociação coletiva como, por exemplo, regime de trabalho 5x1, fracionamento do intervalo intrajornada antes da Lei 13.467/2017, horas *in itinere* antes da Lei 13.467/2017 etc.

⁵⁵FOLHA DE SÃO PAULO, “TST se ajusta à Reforma e libera empregados de bater ponto”; 27/04/2019, <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2019/04/tst-se-ajusta-a-reforma-e-libera-empregados-de-bater-ponto.shtml>. O acórdão correspondente é TST, SDC, Proc. AIRO - 277-95.2015.5.17.0000, Ministro Redator Designado IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, j. 08.04.2019, DJe 28.11.2019

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A despeito dessa evolução, há também resistência ao Tema 1046 de repercussão geral. Muitos defendem a inaplicabilidade da suspensão determinada pelo STF quando a matéria debatida no processo é *referida* na Constituição Federal, ainda que não esteja nela *regulamentada*. Assim, por exemplo, a SBDI I do TST recentemente recusou a suspensão de processo em que se debate a validade de norma coletiva que admite descanso aos domingos uma vez a cada sete semanas, sob o argumento de que a Constituição Federal prevê *preferencialmente* repouso dominical (Proc. 85200-49.2009.5.15.0120). Essa questionável interpretação reduz sensivelmente o impacto da liminar do Ministro. GILMAR MENDES, como ficou mais evidente nas razões de seu voto recentemente apresentado (o julgamento ainda não foi concluído).

2.13. FIM DA ULTRATIVIDADE DA NORMA COLETIVA

A Súmula 277 do TST consagra a *ultratividade*, ou seja, a *incorporação das cláusulas coletivas aos contratos individuais, após o prazo do acordo ou convenção, mesmo que as partes não as tenham renovado*.

Esse transtorno para a livre negociação coletiva foi superado com a suspensão da eficácia da súmula pelo STF em 2016⁵⁶, confirmada no Plenário.

⁵⁶ Colhe-se da liminar do Min. GILMAR MENDES na ADPF 323 (j. 14.10.2016):
Segurança jurídica.

Verifica-se que, sem legislação específica sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho ora nega, ora admite a ultratividade, gerando insegurança jurídica.

Sem precedentes ou jurisprudência consolidada, o TST resolveu de forma repentina – em um encontro do Tribunal para modernizar sua jurisprudência! – alterar dispositivo constitucional do qual flagrantemente não se poderia extrair o princípio da ultratividade das normas coletivas.

Da noite para o dia, a Súmula 277 passou de uma redação que ditava serem as normas coletivas válidas apenas no período de vigência do acordo para o entendimento contrário, de que seriam válidas até que novo acordo as alterasse ou confirmasse.

A alteração de entendimento sumular sem a existência de precedentes que a justifiquem é proeza digna de figurar no livro do Guinness, tamanho o grau de ineditismo da decisão que a Justiça Trabalhista pretendeu criar.

Em tentativa de conferir aparente proteção à segurança jurídica, algumas turmas do TST chegaram a determinar que a nova redação da Súmula 277, ou seja, que admite a ultratividade, seria válida apenas para convenções e acordos coletivos posteriores a sua publicação. Isso tudo, ressalte-se, de forma arbitrária, sem nenhuma base legal ou constitucional que a autorizasse a tanto.

Aplicação casuística.

Como se vê, a mudança de posicionamento da Corte trabalhista consubstanciada na nova Súmula 277, em sentido diametralmente oposto ao anteriormente entendido, ocorreu sem nenhuma base sólida, mas fundamentada apenas em suposta autorização advinda de mera alteração redacional de dispositivo constitucional.

Se já não bastasse a interpretação arbitrária da norma da Constituição Federal, igualmente grave é a peculiar forma de aplicação da Súmula 277 do TST pela Justiça Trabalhista.

Não são raros os exemplos da jurisprudência a indicar que a própria súmula – que objetiva interpretar dispositivo constitucional – é igualmente interpretada no sentido de ser aplicável apenas a hipóteses que beneficiem um lado da relação trabalhista.

Em outras palavras, decanta-se casuisticamente um dispositivo constitucional até o ponto que dele consiga ser extraído entendimento que se pretende utilizar em favor de determinada categoria.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Vale transcrever o texto impugnado no STF:

“As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Na verdade, desde 2017 esse verbete se tornara incompatível com o novo artigo 614, parágrafo 3º, da CLT:

“Não será permitido estipular duração de convenção ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

A Súmula 277 consagra verdadeiro retrocesso em face das tendências do direito coletivo nos sistemas jurídicos modernos. Incorpora a norma aos contratos individuais de trabalho, independentemente do prazo estabelecido no instrumento coletivo.

Promove a sacralização dos direitos individuais advindos da negociação coletiva. Tão sólida integração aos contratos individuais, depois de expirado o prazo do convênio coletivo, desestimula a concessão de direitos nas futuras tratativas entre capital e trabalho.

(...)

Vê-se, pois, que, ao mesmo tempo que a própria doutrina exalta o princípio da ultratividade da norma coletiva como instrumento de manutenção de uma certa ordem para o suposto vácuo existente entre o antigo e o novo instrumento negocial, trata-se de lógica voltada para beneficiar apenas os trabalhadores.

Da jurisprudência trabalhista, constata-se que empregadores precisam seguir honrando benefícios acordados, sem muitas vezes, contudo, obter o devido contrabalanceamento.

Ora, se acordos e convenções coletivas são firmados após amplas negociações e mútuas concessões, parece evidente que as vantagens que a Justiça Trabalhista pretende ver incorporadas ao contrato individual de trabalho certamente têm como base prestações sinalagmáticas acordadas com o empregador. Essa é, afinal, a essência da negociação trabalhista. Parece estranho, desse modo, que apenas um lado da relação continue a ser responsável pelos compromissos antes assumidos – ressalte-se, em processo negocial de concessões mútuas.

4. Conclusão.

Desse modo, em análise mais apurada do que se está aqui a discutir, em especial com o recebimento de informações do Tribunal Superior do Trabalho e dos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região, bem como por verificar, em consulta à jurisprudência atual, que a Justiça Trabalhista segue reiteradamente aplicando a alteração jurisprudencial consolidada na nova redação da Súmula 277, claramente firmada sem base legal ou constitucional que a suporte, entendo, em análise preliminar, estarem presentes os requisitos necessários ao deferimento do pleito de urgência.

Reconsidero, por esses motivos, a aplicação do art. 12 da Lei 9.868/1999 (eDOC 10).

Em relação ao pedido liminar, ressalto que não tenho dúvidas de que a suspensão do andamento de processos é medida extrema que deve ser adotada apenas em circunstâncias especiais. Em juízo inicial, todavia, as razões declinadas pela requerente, bem como a reiterada aplicação do entendimento judicial consolidado na atual redação da Súmula 277 do TST, são questões que aparentam possuir relevância jurídica suficiente a ensejar o acolhimento do pedido.

Da análise do caso extrai-se indubitavelmente que se tem como insustentável o entendimento jurisdicional conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional.

Ante o exposto, defiro o pedido formulado e determino, desde já, ad referendum do Pleno (art. 5º, §1º, Lei 9.882, de 1999) a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas.

Dê-se ciência ao Tribunal Superior do Trabalho, aos Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª e da 2ª Região e ao Conselho Superior da Justiça do Trabalho, para as necessárias providências (art. 5º, § 3º, Lei 9.882, de 1999)”.
21/

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Tal rigidez é incompatível com a natureza da norma coletiva.

A negociação deve ter flexibilidade para modificar condições contratuais ou mesmo derrogar cláusulas, como ocorre em vários sistemas jurídicos, sendo tradicional no direito alemão.⁵⁷

Os acordos coletivos não têm e não podem ter a vocação da eternidade. Afinal, vantagens negociadas que geram benefícios individuais não perdem sua natureza de normas coletivas autônomas, com prazo determinado.

Expirado o prazo sem renovação, não há como garantir direitos individuais que não mais correspondem à vontade das partes no plano coletivo.

A norma negociada não tem a natureza alterada pelo fato de incidir sobre relações individuais. Sempre será expressão da autonomia coletiva. Defender a incorporação é restringir o âmbito da negociação coletiva e debilitar o sindicato, que se vê impotente para responder a situações adversas que afetam a empresa e os trabalhadores.

A liberdade de negociar para melhor – mas também para pior – é prerrogativa que enriquece a ação sindical.⁵⁸

SANTIAGO PÉREZ DEL CASTILLO faz analogia da expiração do prazo da norma coletiva com a revogação da lei que, a partir desse momento, não mais incide sobre a relação jurídica.⁵⁹

Na doutrina espanhola, o direito adquirido deriva de condições mais benéficas negociadas individualmente, não se podendo adotar o mesmo critério quando se trata de normas coletivas. Para MONTROYA MELGAR, citando o Estatuto dos Trabalhadores, a convenção posterior revoga a anterior (art. 86.4), podendo suprimir benefícios assegurados anteriormente, como se vê na jurisprudência (TS/SOC 30.3 y 16.11.2006)⁶⁰.

A manutenção de condições mais benéficas contidas em normas coletivas, como se direitos adquiridos fossem, bloqueia a regulação convencional e até mesmo estatal, das condições de trabalho. Ademais, cria dois tipos de trabalhadores, com regimes distintos, inviabilizando o planejamento empresarial.⁶¹

Desde 2012, após a reforma laboral, o artigo 86, 3, do Estatuto dos Trabalhadores da Espanha dispõe que, “transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya

⁵⁷ DAUBLER, Wolfgang. Direito do trabalho e sociedade na Alemanha. S. Paulo: LTr, 1997, p. 150.

⁵⁸ GOLDIN, Adrián. Autonomía colectiva, autonomía individual e irrenunciabilidad de derechos. Cuadernos de Investigación del Instituto de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho de la Universidad de Buenos Aires, n. 22, 1991, p. 14..

⁵⁹ PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Estudos sobre as fontes do direito do trabalho. São Paulo: LTr, 1998. p. 59.

⁶⁰ MONTROYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo, 31ª. Ed. Madrid: Tecnos, 2010. P. 179.

⁶¹ *id. ib.*

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación”.

Portanto, só admite a ultratividade provisória da norma coletiva, pelo prazo de um ano, após o qual expira sua eficácia, se outro acordo não for assinado.

Alguns sistemas admitem a ultratividade, como o argentino. O artigo 6º. da Lei 14.250, de 1988, estabelece a ultratividade da convenção até que outra a substitua, salvo se assim não estabelecerem as partes. Para o Professor CESAR ARESE, “la supervivencia *ope legis* y por tempo indeterminado de un CCT ciertamente no se ajusta a los principios y naturaleza de la institución, es decir, la temporalidad, adaptabilidad, reflejo de las relaciones de poder y de equilibrio entre las partes”. Pondera, por outro lado, que preserva a segurança jurídica normativa, suprime possíveis vazios, evita a dispersão convencional, protege a aplicabilidade, conserva o nível normativo alcançado, iguala custos laborais e competição empresarial.⁶²

Em sentido contrário, dizia KROTOSCHIN que, se a lei não se incorpora ao contrato individual de trabalho, o mesmo se dá com a norma coletiva. Somente condições individualmente negociadas não mais podem ser retiradas ou alteradas para pior.⁶³

A norma coletiva, por pertencer à classe das normas jurídicas autônomas, ao lado das heterônomas, não se confunde com a cláusula contratual e, assim, tem validade restrita ao período de vigência. Apenas cláusulas contratuais ajustadas individualmente aderem definitivamente à relação jurídica individual.

No direito francês, lembra RENATO RUA DE ALMEIDA que não há incorporação definitiva da norma coletiva ao contrato individual, salvo, excepcionalmente, em se tratando de vantagem adquirida pelo empregado na esfera individual, não-dependente de evento futuro e incerto. Assim, por exemplo, se, na vigência da norma que assegura estabilidade em face de acidente do trabalho, vem a sofrer o infortúnio, a terá automaticamente incorporada ao seu patrimônio individual, mesmo após a expiração do prazo da convenção coletiva.⁶⁴

Em suma, as normas coletivas não devem se integrar automaticamente aos contratos individuais, com exceção de vantagens individualmente adquiridas em face do preenchimento

⁶² ARESE, Cesar. La negociación colectiva. In: ARESE et alli. Evolución y Revolución de los Derechos Laborales Colectivos. Buenos Aires: Rubinzal-Culzoni Editores, 2017. p. 197.

⁶³ “Apud” PÉREZ DEL CASTILLO, p. 59.

⁶⁴ ALMEIDA, Renato Rua de. Das cláusulas normativas das convenções coletivas de trabalho: conceito, eficácia e incorporação nos contratos individuais de trabalho. Revista LTr 60-12/1604, dezembro de 1996.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

de condições na vigência da norma, servindo de exemplo a garantia de emprego pré-aposentadoria.

2.14. A “PAUTA PATRONAL” E A INSEGURANÇA DAS EMPRESAS

Análises recentes de negociações coletivas identificam na chamada “pauta patronal” cláusulas referentes à gestão da produção (“operação” – condições de trabalho, na perspectiva do empregador) e outras que visam à segurança jurídica.

Diversas matérias dependem da negociação coletiva porque não encontram na lei respaldo necessário. Outras questões são trazidas à mesa para maior segurança jurídica nas relações de trabalho.

A negociação coletiva também é relevante em muitos temas para restringir o campo de divergências em ações judiciais: os contornos são espontaneamente definidos pelas partes – empresas e sindicatos. É um mecanismo pragmático para conter o exagerado ativismo judicial.

Vários temas podem ser objeto de negociação, como ora se exemplifica:

- a) condições de trabalho gerais e específicas;
- b) cargos com liberdade de horário, previstos no artigo 62 da CLT;
- c) compensação de horas trabalhadas, banco de horas e horas extraordinárias;
- d) critérios para definição do trabalhador hipersuficiente;
- e) contrato de trabalho individual;
- f) base de cálculo da cota de aprendizes;
- g) disciplina do tempo em viagens de trabalho (v.g. vendedores, motoristas);
- h) férias;
- i) homologação de rescisões em casos específicos;
- j) parâmetros para acordos individuais extrajudiciais;
- k) incentivos financeiros sem natureza salarial;
- l) jornada com escala 12x36;
- m) intervalos intra e inter jornadas;
- n) jornada de trabalho e regimes de trabalho;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

- o) jornada parcial;
- p) planos de demissão voluntária ou incentivada;
- q) pausas para trabalhadores rurais;
- r) quadro de cargos e remuneração;
- s) quitação anual;
- t) registro de ponto e de presença;
- u) tempo de serviço efetivo;
- v) trabalho à distância, em domicílio e teletrabalho;
- w) trabalho aos domingos e em feriados;
- x) trabalho intermitente;
- y) trabalho noturno.

As empresas se queixam da dificuldade de discutir em negociação coletiva mecanismos para aumentar a produtividade, ainda que com contrapartidas aos trabalhadores. Isto parece não fazer parte de nossa cultura negocial. Até mecanismos básicos são muitas vezes descaracterizados, como se vê na PLR em valores fixos, desatrelados de verdadeiros lucros ou resultados.

Além destes, empresas e trabalhadores deveriam incluir no escopo da negociação muitos outros temas de interesse de ambos.

2.15. LIBERDADE SINDICAL COMO ELEMENTO DA DEMOCRACIA

A liberdade sindical, direito humano fundamental proclamado em várias declarações de direitos, é praticada na maioria dos países.

Assim como os demais tratados internacionais, as convenções da OIT em regra dependem de ratificação como condição de validade e eficácia no direito interno dos países signatários.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Contudo, a Declaração de 1998 da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho identificou temas inerentes à condição de Estado-membro. Um dos quatro temas é justamente a liberdade sindical.⁶⁵

Dito de outro modo, apesar de o Brasil não ter ratificado a Convenção nº 87, na condição de membro da OIT está obrigado a assegurar a liberdade sindical.

O modelo sindical corporativista, com unicidade e categorias previamente definidas, fere dispositivos da nossa Constituição Federal como, por exemplo, os incisos XVII e XX do artigo 5º⁶⁶.

A reforma sindical e da negociação coletiva deve ser introduzida por meio de Proposta de Emenda Constitucional (PEC) e de Projeto de Lei Ordinária (PL) com as linhas fundamentais que são objeto deste relatório.

Há razoável consenso quanto à necessidade e conveniência de mudança para um regime de liberdade sindical, mas sua implantação é complexa.

Como toda mudança, a reforma sindical resultará em ganhadores e perdedores. Os principais ganhadores serão os trabalhadores e as empresas, por passarem a dispor de um sistema de representação legítima para administrar as relações de trabalho.

Os perdedores serão os beneficiários do atual regime monopolista.

O fim da contribuição sindical compulsória em 2017 revelou sindicatos de trabalhadores e de empresas que pertenciam como propriedade a pequenos grupos, sustentados por contribuições obrigatórias. Sem estas, perderam a razão de existência.

Censuráveis artifícios surgiram para contornar o problema, como a limitação do alcance das normas coletivas aos associados (há centenas de normas assim), em verdadeira discriminação contra os não-associados e total afronta à Constituição. Mais graves ainda são os mecanismos que permitem a empregadores financiar – direta ou indiretamente – organizações sindicais mediante ocultas “comissões” pagas ao sindicato em razão de benefícios⁶⁷. Essas manobras, que permitem a perpetuação de falsos sindicatos, somadas ao fortalecimento da negociação coletiva desde 2017, tornam ainda mais urgente a reforma sindical. Temos uma quantidade

⁶⁵ A Declaração de 1998 da OIT estabeleceu 4 princípios a serem respeitados pelos Estados-membros por envolverem direitos humanos: erradicação do trabalho forçado ou obrigatório, proibição do trabalho infantil, combate à discriminação e respeito à liberdade sindical.

⁶⁶ Inciso XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar. Inciso XX – Ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado.

⁶⁷ A norma prevê a concessão de benefício específico pelo empregador, identificando um terceiro que o fornece. O empregador paga pelo benefício e o terceiro paga “comissão” ao sindicato, contabilizada ou não.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

artificialmente grande de sindicatos, muitos dos quais sobreviveram graças ao recolhimento de contribuições compulsórias ou negociadas.

A Tabela 1 abaixo exibe a distribuição das entidades sindicais registradas em 2019, de acordo com o Ministério da Justiça e Segurança, segundo o grau e a zona de atuação, num total de 17.573.⁶⁸

Tabela 1: Quantidade de Entidades Sindicais no Brasil

Entidades	Laborais			Empresariais			Total
	Urbanas	Rurais	Total	Urbanas	Rurais	Total	
Sindicatos	8.667	2.959	11.626	3.635	1.661	5.296	16.922
Federações	394	30	424	153	26	179	603
Confederações	34		34	13	1	14	48
Total	9.095	2.989	12.084	3.801	1.688	5.489	17.573

Com o fim da compulsoriedade, os empregados e as empresas maciçamente se recusaram a recolher contribuições. Para recuperar as receitas perdidas, as entidades sindicais procuraram reforçar outras fontes de arrecadação por meio da negociação coletiva. Essas contribuições recebem diversas denominações:

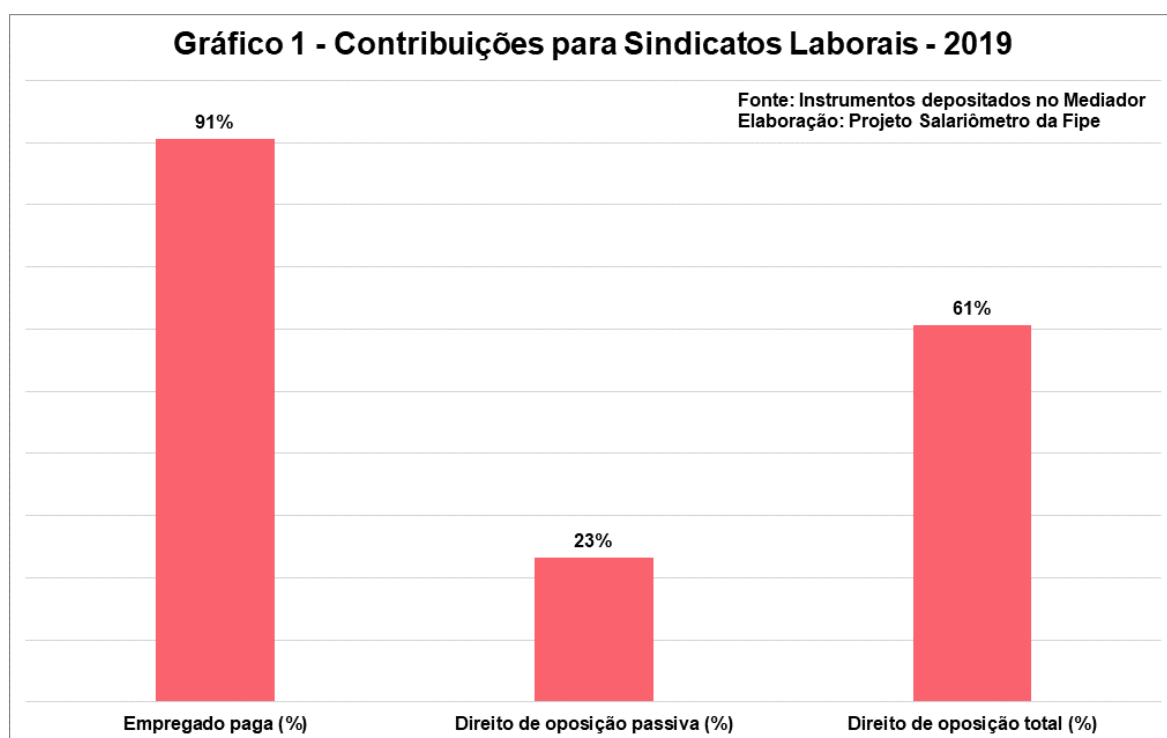
- contribuição associativa, de caráter voluntário, devida pelos associados;
- contribuição negocial (também chamada de assistencial, retributiva e de reversão), que é o pagamento do serviço que a entidade sindical presta ao representar a categoria na mesa de negociação, usualmente aprovada em assembleia e constante de norma coletiva;
- contribuição confederativa, destinada a custear o sistema confederativo sindical;
- contribuição sindical (antigo Imposto Sindical), cuja obrigatoriedade foi extinta pela Reforma de 2017;
- contribuição por serviços, que regula o pagamento da empresa ao sindicato profissional em retribuição a serviços prestados aos trabalhadores (seguro de vida, plano de consultas médicas e exames etc.).

⁶⁸ Estes dados foram extraídos em 08/11/2019 da página oficial do Ministério da Justiça e Segurança Pública - <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiYzk5OTU3MDktNDM2Zi00YTc5LWFiYTktZmQzMmVjNTRlODQ4IiwidCI6ImViMDkwNDIwLTQ0NGMtNDNmNy05MWYyLTRiOGRhNmJmZThlMSJ9>

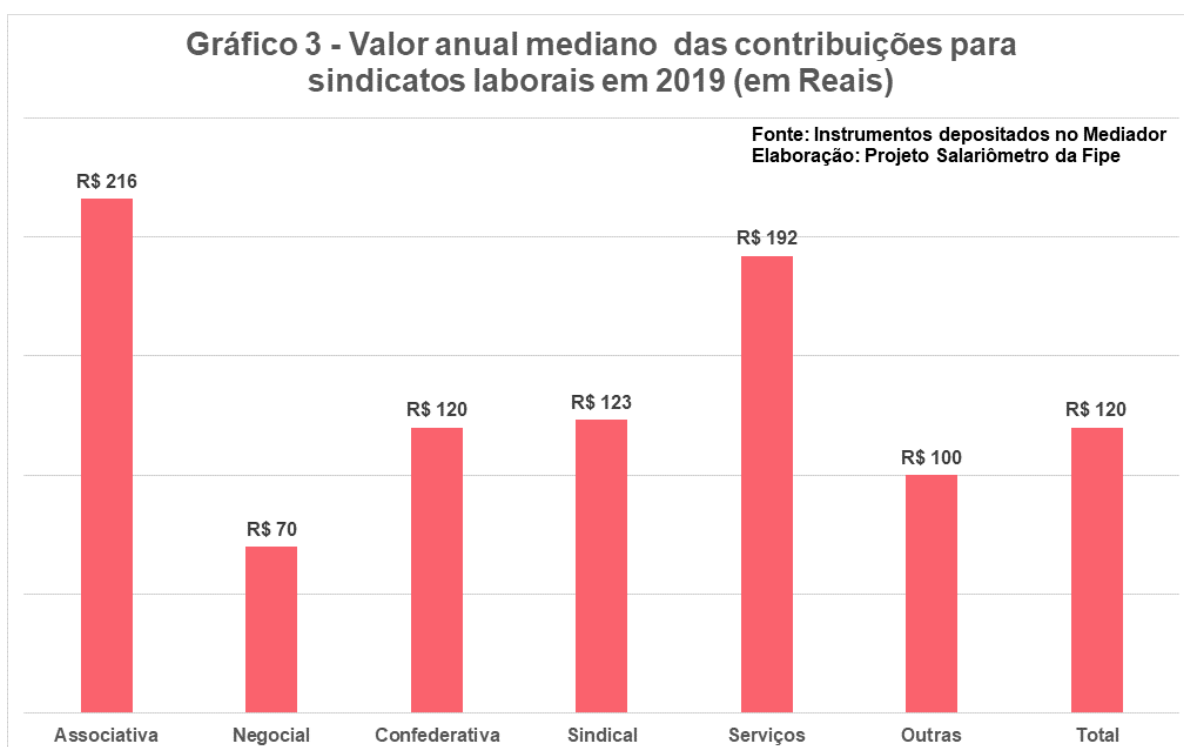
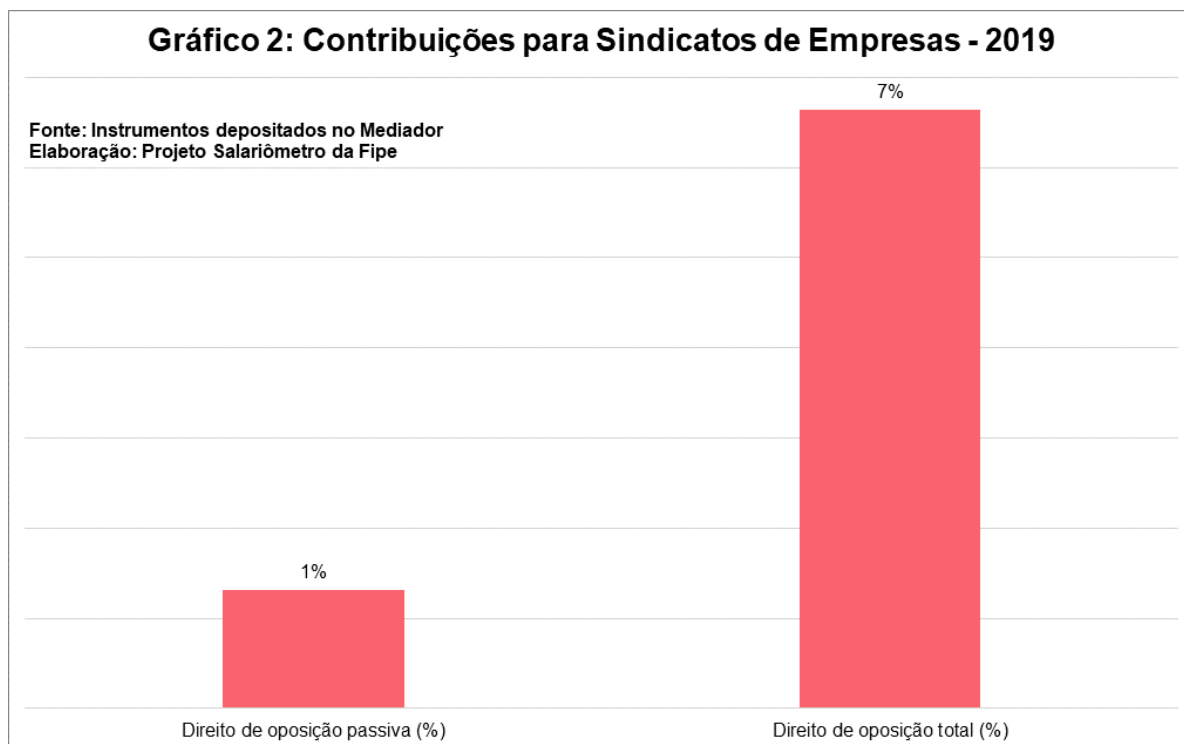
Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Os Gráficos 1 a 4 a seguir apresentam informações relevantes sobre as contribuições sindicais praticadas em 2019. Os dados foram extraídos de cláusulas de acordos coletivos e convenções coletivas depositados até o mês de setembro na página **Mediador** e tabulados pelo **Projeto Salariômetro da Fipe**. Foram incluídos no levantamento apenas os instrumentos coletivos com pelo menos uma cláusula de contribuição sindical, os quais permitem algumas observações:

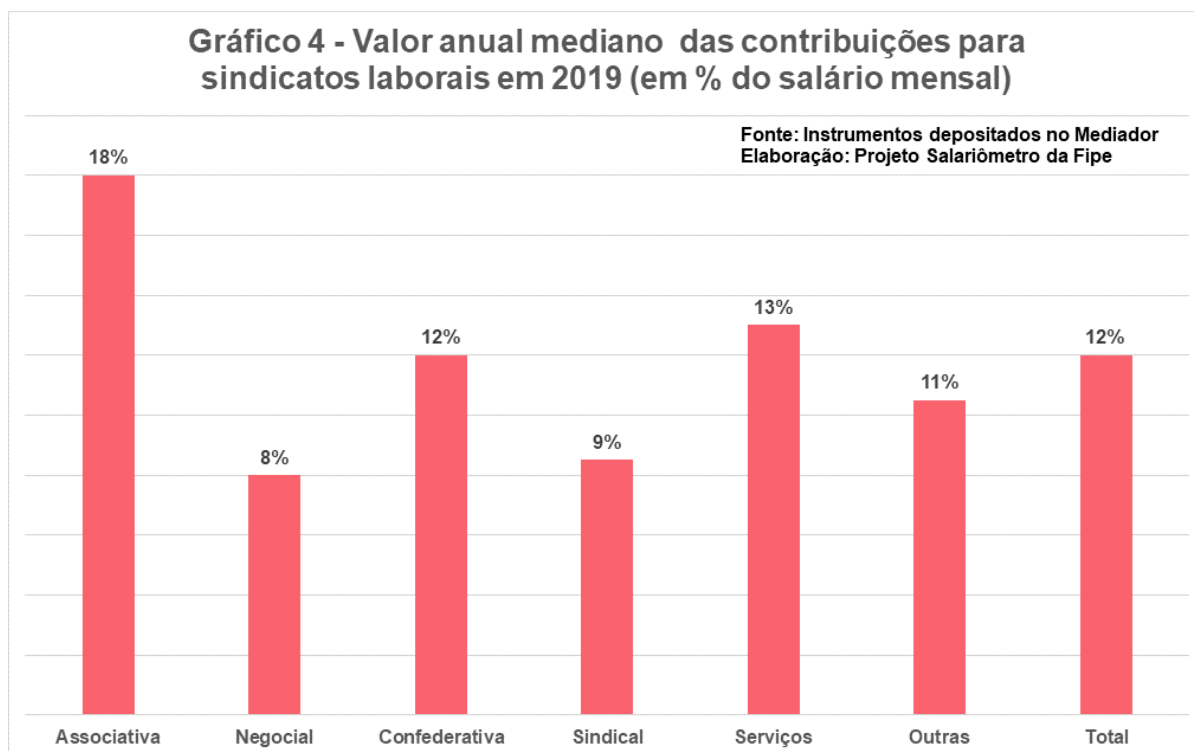
- a) as contribuições para sindicatos de trabalhadores são pagas total ou parcialmente em 9% dos casos (Gráfico 1);
- b) 61% das cláusulas de contribuições sindicais profissionais oferecem direito de oposição e apenas 9% a oposição passiva (ou seja, a não manifestação – Gráfico 1)
- c) apenas 8% das cláusulas de contribuições para sindicatos de empresas oferecem o direito de oposição, sendo em 1% de oposição passiva (Gráfico 2);
- d) o valor médio de todas as contribuições laborais é R\$120,00 por ano, quando expressas em Reais (Gráfico 3), e 12% quando porcentagem do salário (Gráfico 4).



Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.



Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.



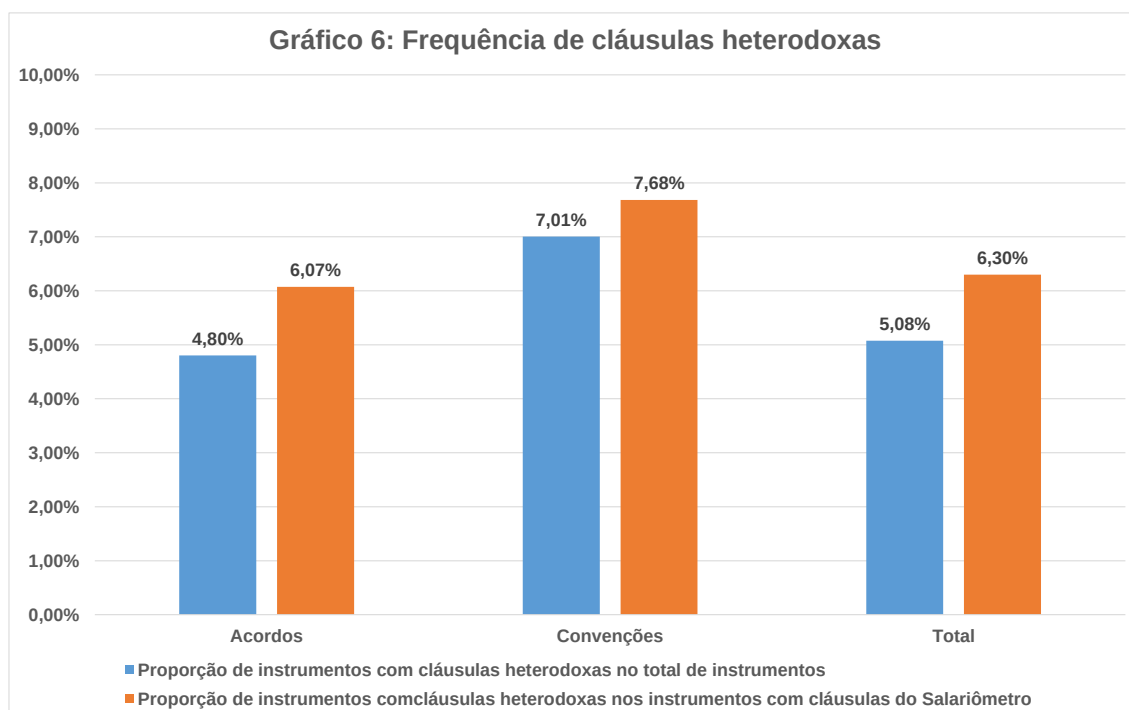
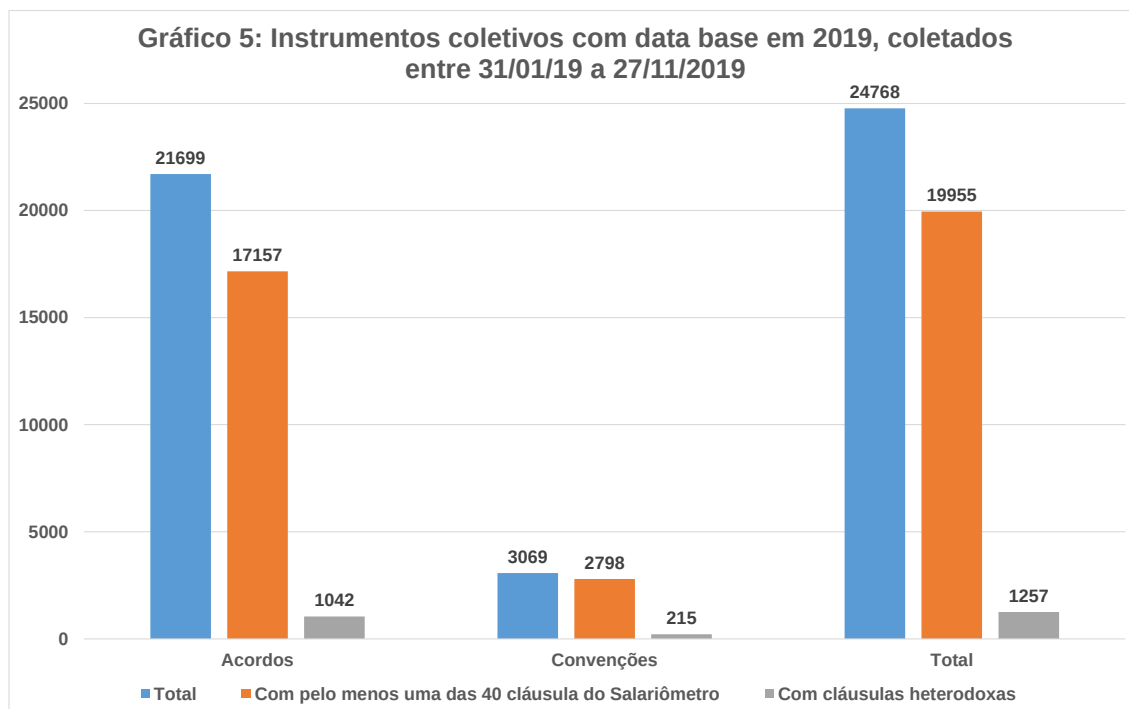
Algumas negociações estabelecem condições mais favoráveis para os associados ou os que aceitam pagar contribuições. Trata-se de cláusulas “heterodoxas”, que criam dificuldades na gestão de recursos humanos e estabelecem claro tratamento discriminatório ao restringir sua aplicação “exclusivamente aos associados”.

Esse acordo coletivo restringe aos associados a aplicação das normas negociadas. É um exemplo extremo de cláusulas ora denominadas “heterodoxas”. Para analisar com mais detalhes seu conteúdo, utiliza-se a seguir o Projeto Salariômetro da Fipe, que acompanha e tabula 40 resultados da negociação coletiva. A tabulação cobre todos os instrumentos coletivos no período de 31/01 a 27/11 de 2019.

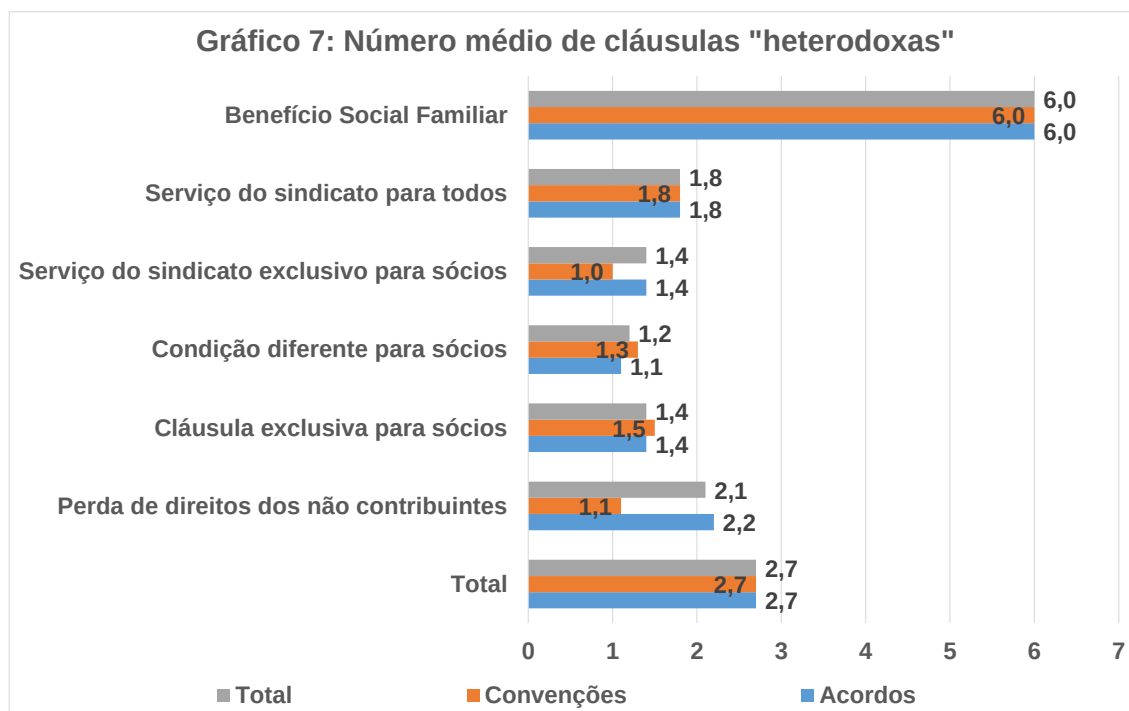
Este conjunto é composto de 24.768 instrumentos, dos quais 19.955 contêm pelo menos uma das 40 cláusulas acompanhadas pelo Salariômetro. Destas, 1.257 trazem pelo menos uma cláusula “heterodoxa”. (Gráfico 5). Há cláusulas “heterodoxas” em 6,30% dos instrumentos que contêm cláusulas do Salariômetro. Nos acordos coletivos esta proporção é de 6,07% e, nas convenções coletivas, 7,68% (gráfico 6). Quando a negociação coletiva contempla cláusulas “heterodoxas”, os instrumentos têm, em média, 2,7 cláusulas desse tipo (Gráfico 7).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Cabe, por fim, lembrar que cláusulas “heterodoxas”, por vezes inseridas através de “aditamentos” à convenção ou acordo coletivo, nem sempre são levadas ao registro próprio.



Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.



Além dessas contribuições explícitas, a negociação coletiva tem produzido regras para contornar a proibição de compulsoriedade, em possível violação da liberdade sindical porque seu objetivo é forçar trabalhadores e empresas a recolher aos cofres sindicais os valores negociados⁶⁹

Do texto dos acordos coletivos e convenções coletivas é possível também extrair detalhes de contribuições patronais para sindicatos profissionais.

⁶⁹ Podem ser encontrados no sistema Mediador diversos exemplos.

Determinada convenção, registrada em 12.03.2019, institui “Taxa de Custeio” com direito a oposição, mas cujo exercício nega **todos os benefícios negociados ao empregado opoente**.

Outro exemplo é cláusula de contribuição sindical **estabelecendo condição de pagamento diferenciada para os empregados que se opuserem, nos seguintes termos**: “Os trabalhadores que se opuserem ou não tiverem o desconto e recolhimento da contribuição assistencial em suas folhas de pagamento, conforme ficou estabelecido na Assembleia Geral da categoria (...) independentemente de filiação, deverão arcar compulsoriamente com uma cota de participação negocial (...) fixada em 02 (duas) parcelas, cada qual no importe de R\$ 200,00 (duzentos reais) (...). **Finalmente, chega a estabelecer (...)** os trabalhadores que não efetuarem o pagamento da cota negocial, **poderão ter seus nomes incluídos junto aos órgãos de serviço de proteção ao crédito**, sem prejuízo da adoção das medidas judiciais cabíveis por parte da entidade laboral signatária da presente Convenção Coletiva de Trabalho.”

Há muitas normas coletivas prevendo pagamento direto pelas empresas aos sindicatos ou a entidades criadas por estes para prover serviços e oferecer vantagens genéricas a seus representados, configurando uma forma de custeio sindical travestido de benefício (vg. benefício de “assistência social”, “benefício sócio familiar” etc).

Além de vedada pelo artigo 2.2 da Convenção 98 da OIT por configurar prática potencialmente atentatória à liberdade sindical, a estratégia é de difícil fiscalização porque várias empresas e entidades sindicais não inserem tais normas no sistema mediador.

Os exemplos citados são meramente ilustrativos e escolhidos dentre vários por sua representatividade, não implicando juízo de valor sobre as entidades convenientes.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A Tabela 2 que se verá a seguir, construída pelo Projeto Salariômetro da FIPE, se vale dos instrumentos coletivos registrados no MEDIADOR com vigência em 2020, oferecendo um retrato da nossa realidade com base nas cláusulas de contribuições e seus valores medianos em moeda brasileira.

São seis tipos de contribuição: associativa, confederativa, negocial, sindical, por serviços e outras. Os instrumentos coletivos calculam as contribuições de diversas maneiras, sendo mais comuns valor fixo individual, valor fixo por faixas conforme o número de empregados, percentual do salário, percentual do piso salarial e por dia de trabalho.

Essa tabela inclui todas as contribuições, mas considera apenas os valores expressos em Reais, por trabalhador contribuinte, nas 24.592 negociações com início de vigência em 2020. Do total de negociações, 12.588 (51,2%) trataram de contribuições para sindicatos de trabalhadores, cujo valor mediano anualizado foi R\$133. Estas informações estão nas linhas 01 a 04 da Tabela e que cláusulas de contribuições sindicais são prioritárias para as entidades que representam os trabalhadores e mostram também – e esta é a revelação mais surpreendente e importante do bloco inicial da Tabela - a participação relevante das empresas na receita de sindicatos profissionais: 11,6% (1460 casos), respectivamente (linha 05).

A frequência com que empresas financiam repasses para sindicatos de trabalhadores é maior na contribuição negocial, como se vê nas linhas 14 a 17 (5,3%) e na contribuição por serviços, linhas 22 a 25 (83,6%). O Projeto Salariômetro designa dessa maneira os casos em que o sindicato aparece como intermediário na relação prestador de serviço/empresa. Este tipo de cláusula coletiva obriga a empresa a adquirir, em benefício dos empregados, os serviços de um fornecedor previamente designado. Em 2020, o Salariômetro encontrou 581 instrumentos coletivos com esta cláusula.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Tabela 2: Detalhes da negociação de contribuições para sindicatos de trabalhadores

Detalhes	Magnitudes
01. Número total de negociações	24.592
02. Negociações de todas as contribuições	12.588
03. Percentual de presença nas negociações	51,2%
04. Valor anual mediano das contribuições, quando expressas em Reais	R\$ 133
05. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	11,6%
Contribuição associativa	
06. Número de negociações desta contribuição	5.599
07. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	44,5%
08. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$240
09. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	0,8%
Contribuição confederativa	
10. Número de negociações desta contribuição	834
11. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	6,6%
12. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$120
13. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	2,0%
Contribuição negocial	
14. Número de negociações desta contribuição	9.611
15. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	76,4%
16. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$76
17. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	5,3%
Contribuição sindical (antigo imposto sindical)	
18. Número de negociações desta contribuição	847
19. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	6,7%
20. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$100
21. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	0,9%
Contribuição por serviços	
22. Número de negociações desta contribuição	695
23. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	5,5%
24. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$240
25. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	83,6%
Outras contribuições	
26. Número de negociações desta contribuição	314
27. Presença entre todas as contribuições para sindicatos de trabalhadores	2,5%
28. Valor anual mediano, quando expresso em Reais	R\$156
29. Proporção de contribuições pagas pelas empresas	64,3%

Fonte: Projeto Salariômetro/Fipe

Quando os dados da Tabela 2 foram coletados, em janeiro de 2020, a quantidade de instrumentos coletivos disponibilizados era ainda uma parcela do total de negociações ocorridas naquele ano. Num ano normal, a quantidade de instrumentos pode chegar a 40 mil ou mais. Isso

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

significa que deve haver muitos instrumentos com esta cláusula que ainda não tinham sido enviados ao MEDIADOR. Além disso, o volume total de financiamento empresarial dos serviços sindicais aos empregados talvez seja até superior ao apontado no MEDIADOR pelo Salariômetro, eis que, em verdade, muitos acordos e convenções adotando essas práticas não são informados ao MEDIADOR, ficando em sigilo entre as partes.

Os gráficos e exemplos de cláusulas aqui incluídos são decorrência do modelo sindical monopolista vigente, desnudando a imperiosa necessidade de se implantar a liberdade sindical mediante cautelosa transição para assegurar a sobrevivência dos sindicatos representativos.

Não cabe impor a pluralidade, mas sim proclamar a liberdade dos grupos para formação de entidades representativas, sem restrições de qualquer natureza.

Poderão manter e até ampliar a organização atual, que não mais será obrigatória, ou reduzi-la, constituindo sindicatos de âmbito menor, inclusive por empresa.

Os que defendem a unicidade atual argumentam que a liberdade provoca fragmentação ainda maior na estrutura sindical profissional e econômica. No entanto, em países que praticam a liberdade sindical, embora alguns tenham muitos sindicatos, a ordem de grandeza é bem menor que a do Brasil⁷⁰ e o tamanho médio maior.

No Brasil, contando apenas os sindicatos de trabalhadores formais urbanos, cada sindicato representa, em média, 5.000 trabalhadores. Considerando a taxa de sindicalização de 10% a 20%, cada sindicato brasileiro tem, na média, somente de 500 a 1.000 associados.

Nos países com liberdade sindical, o tamanho médio dos sindicatos varia bastante, mas, em geral, é muito superior.

⁷⁰ Para avaliar a quantidade de sindicatos em alguns países, ver, por exemplo, Áustria, v. https://en.wikipedia.org/wiki/Austrian_Trade_Union_Federation. Na Holanda, https://www.google.com/search?source=hp&ei=P3G9XfL7MYKP0AaN9ZbwCQ&q=List+of+trade+unions+in+Netherlands&oq=List+of+trade+unions+in+Netherlands&gs_l=psy-ab.3..33i22i29i30.1635.8214..8548...0.0..1.265.3995.10j24j1.....0....1..gws-wiz.....0j0i131j0i22i30j0i19j0i13i30i19j0i22i30i19.TE7gJslEbOE&ved=0ahUKEwiyL7DKvsvlAhWCB9QKHY26BZ4Q4dUDCAY&uact=5, na Alemanha, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_trade_unions_in_Germany, na Espanha, https://ipfs.io/ipfs/QmXoyvizjW3WknFiJnKLwHCnL72vedxjQkDDP1mXWo6uco/wiki/List_of_trade_unions_in_Spain.html, no Canadá, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_trade_unions_in_Canada, na Itália, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_trade_unions_in_Italy, na França, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_trade_unions_in_France, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_trade_unions_in_the_United_Kingdom e nos Estados Unidos, https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_labor_unions_in_the_United_States

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A ampla liberdade de criação e auto-organização, de associação e de contribuição resultará em sindicatos mais autênticos e representativos.

O NOVO SISTEMA DE ORGANIZAÇÃO SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1. PRESSUPOSTOS

Os formuladores de políticas públicas nas décadas de 1930-40 estavam preocupados em garantir recursos e condições sociais para a industrialização do país. Na esfera produtiva, buscaram oferecer infraestrutura, acesso a crédito e a tecnologias modernas e, na esfera social, criar um ambiente com o mínimo de conflitividade. Por essa razão, a concepção fascista de convivência entre trabalho e capital no interior do Estado caiu como uma luva.

O Brasil construiu seu sistema de relações de trabalho partindo da ideia de que empregados e empresas deveriam viver em permanente harmonia, sob a tutela do Estado. Qualquer situação que produzisse tensões e explicitasse conflitos precisaria ser evitada. O conflito era visto como algo patológico, a ser extirpado do local de trabalho e resolvido fora da empresa, em ambiente construído exatamente para isso e desconectado das lidas diárias do sistema produtivo.

Atribuiu-se à Justiça do Trabalho a função de proteger e garantir o cumprimento da legislação, mas, também - talvez mais importante ainda -, a de receber o conflito, transformado em litígio, para evitar a “contaminação” da relação empregado-empresa com indesejáveis divergências.⁷¹

Para que o controle da conflitualidade se completasse, o Estado brasileiro reservou aos sindicatos profissionais e empresariais um espaço bem delimitado e estruturas bastante confortáveis de atuação, conforme descrito na seção anterior. Sindicatos tiveram desde o início monopólio de representação da categoria e garantia de receita, operando ao longo de décadas em mercados constituídos como verdadeiras audiências cativas.

Por consequência, uma proposta para reformatar o sistema de relações de trabalho tem, necessariamente, que descartar o pressuposto básico da relação de trabalho harmoniosa e das instituições construídas a partir dele.

É o que faz este relatório, com base em três pressupostos.

⁷¹ PASTORE, José e ZYLBERSTAJN, Hélio. A Administração do Conflito Coletivo no Brasil, Instituto de Pesquisas Econômicas – IPE, 1987.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Primeiro: há conflito na relação de trabalho. Uma dimensão de conflito não implica admitir que seja a característica principal e única. Pelo contrário, há elementos de cooperação – como a necessidade recíproca de promover o crescimento da empresa para a garantia da sobrevivência dos trabalhadores e dela própria. Mas, ao reconhecer que o conflito é inerente à relação de trabalho, o novo sistema propicia aos dois lados a construção de mecanismos não só para a administração, mas também solução conjunta e autônoma das divergências.

Segundo: preferência pela negociação coletiva. Este pressuposto decorre do anterior. Na medida em que se institui solução autônoma dos conflitos no ambiente de trabalho, é necessário reconhecer nas partes capacidade de produzir também livremente as normas que governam sua relação. Ao contrário da Era Vargas, o sistema ora proposto – sem revogar a CLT – garante a preferência e a primazia da negociação coletiva como fonte dos direitos e proteção dos trabalhadores, ensejando igualmente às empresas segurança jurídica e previsibilidade indispensáveis para a boa gestão dos recursos humanos.

Terceiro: liberdade sindical. O terceiro pressuposto decorre dos anteriores. Para que empresas e trabalhadores tenham capacidade de negociar normas e solucionar conflitos, hão de se estruturar com liberdade de organização para executar autonomamente estas funções. Os dois lados da relação devem ser livres para criar as entidades representativas na negociação coletiva e na administração dos conflitos. Máximo de liberdade não significa liberdade absoluta, eis que se reconhece a necessidade de delimitar áreas com natural restrição legal ao seu exercício. Mas essas restrições, quando e onde existirem, serão mínimas para garantir grau máximo de liberdade sindical.

3.2. AS TRÊS FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Segundo DUNLOP⁷², os resultados de um Sistema de Relações Industriais são regras (ou normas) de três tipos: regras propriamente ditas (por exemplo: salários, jornada de trabalho etc.), regras para produzir regras (regulação da negociação coletiva) e regras para administrar

⁷² DUNLOP, John T. (1978), *Sistemas de Relaciones Industriales*. Barcelona, Ediciones Península. Dunlop foi o criador do conceito de Sistemas de Relações Industriais, e seu livro é uma obra seminal no campo de estudos das relações de trabalho e da negociação coletiva. O conceito foi rebatizado mais recentemente para Sistemas de Relações de Emprego e Trabalho. Até hoje é utilizado para descrever as relações de trabalho de uma empresa, de um setor ou mesmo de um país. É uma ferramenta muito útil para estudos comparativos internacionais pois oferece um *check list* para percorrer sistematicamente todas as características do sistema estudado. Infelizmente, o conceito é pouco conhecido e pouco utilizado no Brasil. Para uma explicação das razões da pequena popularidade de Dunlop no Brasil, ver Horn, Carlos et al, **John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems**, Dados vol.52 no.4 Rio de Janeiro 2009.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

regras (mecanismos de solução de conflitos). Para atingir seus objetivos, em qualquer sistema de negociação coletiva existem três funções: produção de regras (negociação coletiva propriamente dita), administração do cumprimento das regras (governança do sistema) e solução das divergências.

No sistema brasileiro, o Estado, devido à preponderância sobre os outros dois atores (trabalhadores e empresas), comparece com suas agências na execução das três funções.

Na produção das normas, trabalhadores e empresas negociam regularmente em suas datas-base, mas sofrem a concorrência avassaladora do Estado por meio da abundante e detalhada legislação trabalhista e do Poder Normativo da Justiça do Trabalho.

A administração do cumprimento das normas é exercida inteiramente pela Inspeção do Trabalho e Ministério Público do Trabalho, não deixando espaço para que os atores sociais criem seus próprios mecanismos de governança.

Finalmente, a solução de divergências constitui, na prática, monopólio da Justiça do Trabalho no exercício da jurisdição, dada a incipiência dos meios alternativos extrajudiciais.

Portanto, trabalho e capital só participam efetivamente, e mesmo assim de forma limitada, da produção de regras, como já se disse, diante da formidável quantidade de normas resultantes das leis ou do Poder Normativo.

Por isto, consideramos essencial a diferença entre negociação coletiva estrita, que apenas produz normas, e negociação coletiva plena, que abarca as três funções. Na negociação estrita, os atores sociais produzem normas e delegam ao Estado as funções da governança e da solução de divergências, sistema praticado até hoje no Brasil. Na negociação plena, os atores sociais assumem as três funções.

Portanto, restringir a negociação coletiva apenas à produção de normas é entendê-la em sentido estrito diante do monopólio estatal das outras duas funções, governança e solução de divergências.

O modelo da negociação plena permite que trabalhadores e empresas exerçam autonomamente as três funções da negociação coletiva e reduzam o papel do Estado.

Para ilustrar a diferença entre sistemas de relações de emprego e trabalho, pode-se pensar em três padrões, descritos no quadro a seguir.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Sistemas de Relações de Emprego e Trabalho

Há 3 funções em um Sistema de Relações de Trabalho: (a) Produção de normas; (b) Governança (Administração das Normas) e (c) Solução de conflitos sobre aplicação e interpretação das normas. Vamos pensar em três padrões: Estatal, Negociação coletiva estrita e Negociação coletiva plena. Como se distribuem as 3 funções nos 3 sistemas?

Funções	Sistema estatal	Negociação coletiva estrita	Negociação coletiva plena
Produção de normas	Legislativo, Executivo e Agências do Estado	Negociação coletiva	Negociação coletiva
Governança (Administração das normas)	Inspeção do Trabalho e Ministério Público do Trabalho	Inspeção do Trabalho e Ministério Público do Trabalho	Governança negociada
Solução de conflitos sobre aplicação e interpretação das normas	Justiça do Trabalho	Justiça do Trabalho	Procedimentos privados negociados

O modelo de Negociação Coletiva brasileiro é híbrido: atribui (parcialmente) a função de produção de normas às partes, mas as outras duas funções ficam com o Estado.

Com a Liberdade Sindical, as partes poderão optar pela Negociação Coletiva Plena, e, neste caso, assumirão as três funções. Se optarem pela Negociação coletiva estrita, ficam apenas com a produção de normas.

Empresas, sindicatos econômicos e profissionais poderão optar por qualquer dos dois sistemas. Imagina-se que, no início, poucos escolherão a Negociação Plena e a maioria preferirá seguir operando no Sistema de Negociação Estrita.

Gradualmente e com precaução, os atores poderão evoluir da negociação estrita para a negociação plena. Nos próximos parágrafos, apresentam-se as características do sistema proposto.

3.3. UNIDADE DE NEGOCIAÇÃO E REPRESENTATIVIDADE

No modelo de liberdade sindical, regras são indispensáveis para seu exercício, especialmente no que diz respeito ao âmbito da negociação e aos critérios para aferir a representatividade.

As alterações constitucionais e legais atribuirão aos interessados a definição da sua “unidade de negociação”, ou seja, o âmbito da representação e abrangência territorial.

A unidade de negociação será livremente definida pelas partes, sem limites mínimos ou máximos quanto ao âmbito de representação⁷³.

⁷³ O conceito de “unidade de negociação” é utilizado em diversos países. Na Espanha, o artigo 83 do Estatuto de los Trabajadores prevê que “los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden”. Segundo CARLA BLANCO POUSADA, “cada unidade de negociação atua mediante um determinado âmbito de aplicação, que se divide em âmbitos funcional, territorial e pessoal. O âmbito funcional identifica o ramo, o setor ou subsetor de atividade econômica, a empresa ou centro de trabalho ou, até mesmo, o próprio âmbito

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

A unidade de negociação é formada pelo conjunto de trabalhadores e empresas representados. Pode incluir trabalhadores de várias empresas, uma só empresa ou parte dela. Em todos os casos, empresas e respectivos trabalhadores, por meio dos seus representantes, negociarão remuneração e condições de trabalho adequadas à realidade.

Os sindicatos ou associações laborais representarão trabalhadores de quaisquer empresas, inclusive subcontratadas, mas as unidades de negociação serão sempre definidas levando-se em conta empresas e respectiva força de trabalho.

Quando for parte sindicato econômico, a unidade de negociação estará previamente definida. Abrangerá todas as associadas e o instrumento resultante será a Convenção Coletiva. Quando for parte empresa ou conjunto de empresas, a unidade de negociação poderá ser formada por três tipos de estruturas a seguir descritas e o instrumento resultante será o Acordo Coletivo.

Os próximos parágrafos explicam com mais detalhes as estruturas possíveis para a unidade de negociação.

Convenção Coletiva

A Convenção Coletiva é o instrumento que cobre o maior número de trabalhadores no modelo atual e essa qualidade persistirá, muito provavelmente, no sistema aqui proposto. A unidade de negociação será formada pelas empresas associadas a sindicato empresarial, o qual negociará com a entidade sindical laboral mais representativa nesse conjunto.

A unidade de negociação, neste caso, corresponderá à coincidência de espaços de representação das entidades econômica e profissional. A convenção coletiva será aplicável às empresas associadas; no entanto, nada impede a uma associada negociar acordos coletivos, os quais prevalecerão sobre a convenção coletiva.

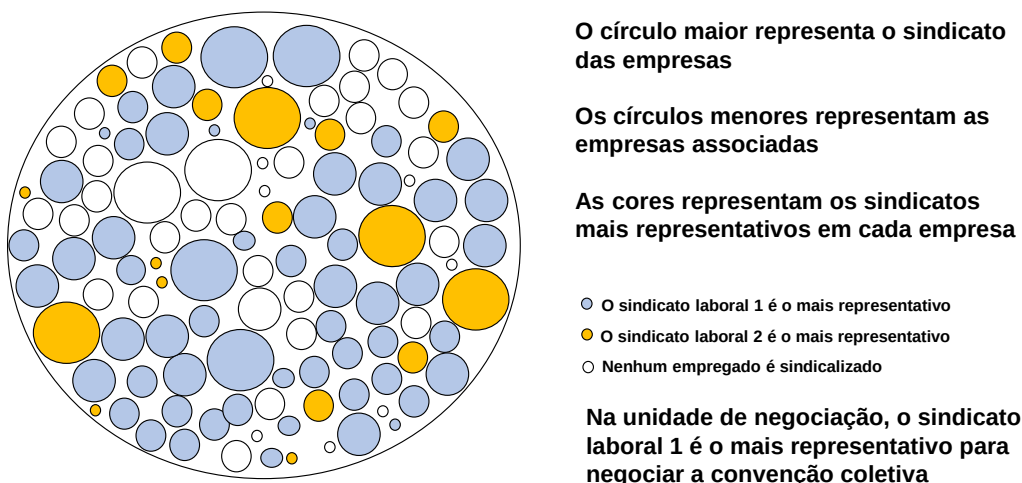
Na Figura 1 abaixo, o círculo maior contém todas as empresas associadas a um sindicato. Nesse caso hipotético, há dois sindicatos laborais. Há empresas onde o mais representativo é o Sindicato 1 (azul); outras em que é o Sindicato 2 (amarelo), e outras em que nenhum trabalhador é sindicalizado (tudo isso hipoteticamente). Como o Sindicato Laboral 1 tem maior

interprofissional a que se aplica o convênio; o âmbito territorial delimita, por sua vez, o espaço geográfico (estatal, comunidade autônoma, interprovincial, provincial, por comarca ou local); o âmbito profissional se refere à aplicação ou à não aplicação do convênio coletivo a determinados trabalhadores diferenciados dentro de uma empresa, por exemplo, os trabalhadores de altos cargos, pessoal diretivo ou determinadas categorias profissionais diferenciadas.” (POUSADA, Carla Blanco. LAS POSIBLES TRANSFORMACIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN BRASIL EN COMPARACIÓN CON LA ACTUAL REALIDAD ESPAÑOLA. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 2015).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

número de associados, é o mais representativo e atua em nome de todos os trabalhadores pertencentes a esta unidade de negociação.

Figura 1
Ilustração da unidade de negociação de uma convenção coletiva



Acordo coletivo

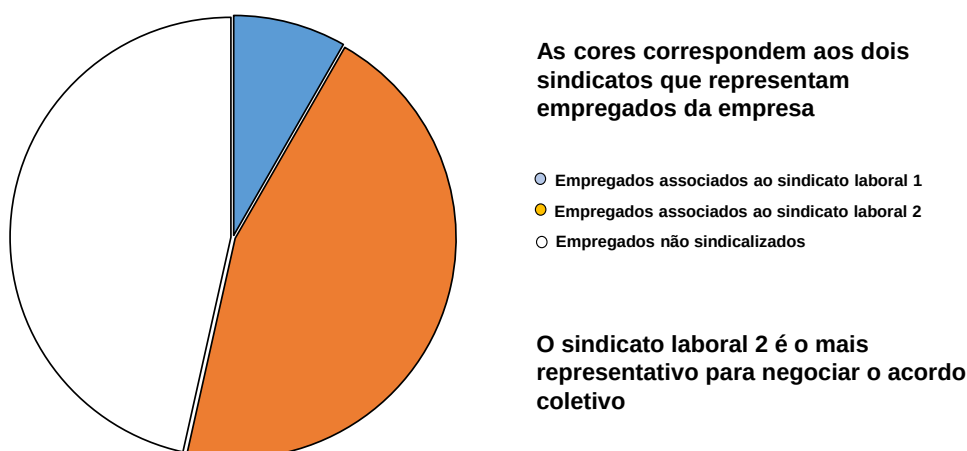
Uma empresa ou sindicato profissional podem tomar a iniciativa de propor negociação de Acordo Coletivo cobrindo um estabelecimento. Se os dois concordarem, a unidade de negociação será o estabelecimento e a empresa negociará com o sindicato mais representativo naquela específica unidade física.

A empresa e o sindicato podem também propor a negociação de acordo coletivo com abrangência em mais de um estabelecimento. Se concordarem, a unidade de negociação será o conjunto de estabelecimentos indicados e a empresa negociará com o sindicato laboral mais representativo na unidade de negociação.

A Figura 2 ilustra o caso hipotético de empresa que deseja negociar acordo coletivo. Assim como na Figura 1, há dois sindicatos e o mais representativo entre os empregados é o Sindicato 2 (amarelo). Com este a empresa negociará o ACT.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Figura 2
Ilustração da unidade de negociação de um acordo coletivo



Nos dois casos hipotéticos acima, os sindicatos laborais são os mesmos e, por essa razão foram representados pelas mesmas cores em cada caso. Veja-se que o Sindicato 1 (azul) é o mais representativo na unidade de negociação da convenção coletiva, enquanto, na negociação do acordo coletivo, é o Sindicato 2 (amarelo). Trata-se de situação que poderá concretamente ocorrer.

Caso a empresa opere em mais de um ente federativo, os sindicatos que representam empregados em cada Estado poderão reivindicar a formação de unidade de negociação própria em suas respectivas áreas de representação. Esta regra visa a estimular o consenso na definição da unidade de negociação e haverá natural tendência de que seja preservada em negociações futuras.

A empresa poderá participar de unidade de negociação mais abrangente e, ao mesmo tempo, constituir sua própria unidade de negociação, como ocorre hoje com os acordos e convenções coletivas. Na hipótese de sobreposição de normas, prevalecerá a mais específica.

Apresentam-se a seguir exemplos hipotéticos de unidades de negociação.

Conjunto dos bancos do país decide formar unidade de negociação cobrindo todos os empregados.

Um banco que opera no território nacional define sua unidade de negociação abrangendo todas as agências e demais unidades. A abrangência ocupacional, neste caso, será o conjunto dos seus empregados.

Uma empresa industrial que tem um único estabelecimento pode definir sua unidade de negociação cobrindo todos os empregados ou parte deles.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Um conjunto de empresas poderá constituir unidade de negociação que inclua todos ou parte dos respectivos empregados.

Apenas o sindicato profissional mais representativo na respectiva unidade de negociação poderá firmar convenção ou acordo coletivo, alcançando associados e não-associados, mas nada impede que outros entes sindicais sejam aceitos pelo mais representativo para compor a bancada laboral.

Impasse na definição da unidade de negociação

Na negociação de convenções coletivas, a unidade de negociação, por definição, é o conjunto de empresas associadas ao sindicato empresarial. Mas, no caso de acordo coletivo, a definição da unidade de negociação dependerá da concordância da empresa (ou do conjunto de empresas) e do sindicato profissional mais representativo. Evidentemente, poderá haver impasses.

Há empresas que preferem a convenção coletiva e ser representadas pelo sindicato patronal e não se dispõem a negociar diretamente com o sindicato que representa seus trabalhadores. É o caso das de menor porte, que não têm recursos nem capacitação técnica para se engajar no processo da negociação coletiva direta. Em geral, os sindicatos de trabalhadores também preferem a convenção coletiva para incluir as empresas de pequeno porte, por uma questão de economicidade. São raríssimos os sindicatos laborais com recursos e condições de promover a negociação descentralizada e negociar acordos coletivos com pequenas empresas.

No caso de empresas de médio ou grande porte, pode haver interesse recíproco na negociação de acordo coletivo e, neste caso, não haveria dificuldade, em princípio, na definição do âmbito da unidade de negociação. Mas, pode haver casos em que uma das partes não concorde em negociar acordo coletivo. É preciso definir regras não simplesmente para solucionar o impasse, mas principalmente para incentivar uma estrutura da unidade de negociação que satisfaça aos dois lados.

Em tese, há três soluções possíveis: (a) a norma atribui a um terceiro a solução do impasse; (b) a norma silencia sobre o impasse, deixando à interação das partes a busca da solução; ou (c) a norma estipula determinada unidade no caso de não haver consenso, demarcando um ponto de partida para a negociação.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Na Espanha, por exemplo, as regras de solução do impasse podem constar dos “convenios para convenir”, ou seja, de “regras para produzir regras”, conforme a terminologia de DUNLOP acima examinada.

Nos EUA o impasse pode desaguar no *National Labor Relations Board - NLRB*, como ocorreu no famoso caso de uma cadeia de lojas de departamento (*Macy's*). Esse exemplo americano comprova que ora a redução da unidade interessa ao empregador, ora ao empregado. O NLRB admitiu que o setor de venda de cosméticos da loja constituísse uma unidade autônoma de negociação, contra o interesse do empregador.

Digno de nota é que o conflito não se encerrou no NLRB; a *Macy's*, sem sucesso, desafiou a decisão perante o Judiciário, o que revela o risco de a transferência da decisão a um terceiro retardar a solução do impasse.

Optamos pela imposição de unidades de negociação se o impasse for declarado. Criar-se-á uma espécie de “direito de propriedade” da unidade de negociação, que servirá de estímulo inicial para a definição consensual da unidade de negociação definitiva.

Apresentam-se, a seguir, regras aplicáveis ao impasse, que pode ocorrer em duas situações.

Por recusa da empresa. Se a iniciativa da proposta de acordo coletivo for laboral e a empresa não concordar, a solução está dada: basta-lhe se filiar ao sindicato patronal ou aderir à sua convenção coletiva; as normas desta valerão para os seus empregados.

Por recusa do sindicato. Se a iniciativa do acordo coletivo for empresarial e o sindicato laboral recusar a unidade proposta, cada estabelecimento será considerado uma unidade de negociação e a empresa terá que negociar com os respectivos sindicatos mais representativos.

Tanto no primeiro como no segundo caso a aplicação das respectivas regras poderá criar situação insatisfatória para uma das partes, ou para ambas, e estará criado o incentivo para a solução negociada. Em qualquer caso, as partes poderão recorrer à greve ou ao locaute, como ocorre em qualquer negociação coletiva. A propósito, nesse novo modelo é recomendável admitir o locaute, com ajuste no *caput* do artigo 9º da Constituição Federal.

Deslocalização do trabalho

Atualmente, em razão da delimitação dos sindicatos e normas coletivas a uma “base territorial”, são frequentes reclamações trabalhistas em que se discute a aplicação desta ou daquela norma quando o empregado transita por mais de uma localidade.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Na atualidade digital, tal limitação perdeu completamente o sentido. O trabalho se realiza virtualmente, em vários locais espalhados pelo país e até mesmo no exterior.

Há vinte anos, o World Employment Report 2001 da OIT examinou os efeitos das ICT (*information and communication technologies*) no mundo do trabalho. Das conclusões destacadas pelo relatório, sobressai que as ICT poderiam fragilizar o vínculo entre localização física e performance, o que teria implicações no modo como a duração do trabalho é tradicionalmente regulada, na forma como o contrato de emprego é administrado e no modo como as negociações coletivas estão estruturadas e administradas⁷⁴. Isso deixou de ser um prenúncio e se consolidou em diversos setores, aflorando com ainda maior intensidade após o início da pandemia do COVID-19.

Há grupos de empregados em *atividades móveis*⁷⁵, como os aeronautas e marinheiros, que perpassam diversos territórios no exercício da atividade, e os vinculados a *atividades dispersas* como jornalistas correspondentes, determinados artistas (vg. circenses), propagandistas e vendedores viajantes que se deslocam por vários territórios.

Esse dilema também surge na transferência provisória⁷⁶ e, de forma mais contundente, no tele trabalho, quando pouco importa o local da prestação de serviços.

No modelo ora proposto pode haver esse problema, sendo conveniente estipular na legislação ordinária critérios de vinculação do trabalhador à unidade de negociação que abranja o estabelecimento da empresa na qual formalmente registrado.

Evidentemente, as normas coletivas poderão disciplinar o tema, mas recomenda-se solução legal para a hipótese de silêncio.

⁷⁴INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. (ILO), *ILO Activities on the social dimension of globalization: Synthesis report*. Geneva: 12 July 2002. Disponível em: <<http://www.oit.org/public/english/wcsdg/index.htm>>.

⁷⁵ Essa terminologia (*activité mobile et activité éparse*) é empregada por COURSIER, Philippe. *Le conflit de lois en matière de contrat de travail: étude en droit international privé français*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1993, p. 106-111.

⁷⁶ RONALDO LIMA DOS SANTOS distingue os efeitos das transferências provisória e definitiva para o direito coletivo. Na primeira hipótese, o empregado “continuará vinculado ao sindicato profissional de origem e às normas coletivas por ele pactuadas”. Na segunda, “a aplicação da norma coletiva do novo local de prestação de serviços opera-se pelo simples fato de o empregado passar a laborar em localidade sujeita à representação de outro sindicato”, inclusive se mantiver o mesmo domicílio (SANTOS, Ronaldo Lima dos. Teoria das normas coletivas. S. Paulo: LTr, 2007.p. 210-211).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

3.4. ORGANIZAÇÃO SINDICAL E REPRESENTATIVIDADE

As entidades sindicais poderão se constituir livremente, bastando o registro em cartório civil. Trabalhadores e empresas são livres para se associar a uma ou mais entidades sindicais⁷⁷.

A representatividade do sindicato será aferida por meio da proporção de associados sobre o total de trabalhadores da respectiva unidade de negociação⁷⁸. Mais representativo será o que tiver maior número de associados contribuintes na respectiva unidade de negociação⁷⁹.

⁷⁷ Trata-se de requisito essencial para a liberdade sindical. A Comissão Interamericana de Direitos Humanos, invocando precedentes do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, esclarece:

“El ejercicio de la libertad sindical incluye la libertad de las trabajadoras y trabajadores para elegir el sindicato que, en su opinión, defiende mejor sus intereses laborales, sin injerencia alguna por parte de las autoridades. El hecho de que las autoridades propicien la afiliación o desafiliación a una determinada organización sindical es un acto claro de injerencia en asuntos privados de las personas afiliadas, y constituye un atentado contra el ejercicio a la libertad sindical.” (Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares interamericanos. Compendio. Comisión interamericana de derechos humanos. OEA. 30 de octubre 2020. p. 115).

⁷⁸ De acordo com a Eurofound, há na Europa quatro formas de definir e aferir a representatividade de sindicatos laborais: autorregulação somente entre empregados e empregadores, autorregulação mista com a participação do Estado, regulação pelo Estado levando em conta o poder social e regulação pelo Estado levando em conta o poder eleitoral. (Eurofound 2016, *The concept of representativeness at national, international and European level*, Luxemburg, Research Report.)

⁷⁹ Há países em que o problema não se coloca, pois não há definição do sindicato mais representativo, admitindo-se legitimidade negocial de todas as entidades. A norma coletiva abrange, em princípio, apenas os associados, mas há regras para disciplinar a eventual extensão aos demais empregados. Assim ocorre no direito chileno. Outro exemplo é a Colômbia, após a sentença C-063 de 2018 da Corte Constitucional, conforme destacado em nota na introdução. Na Colômbia também se admite a extensão da norma a não-associados quando o sindicato abriga mais de um terço dos trabalhadores da empresa (artigo 470 do CST).

Por outro lado, quando a norma atribui a legitimidade para negociação ao sindicato mais representativo (ou ao menos a prevalência dessa legitimidade), surge o problema da aferição da representatividade. O critério varia muito de país a país. Há modelos em que o Estado não trata do tema, ou seja, cabe aos atores sociais definir livremente os parâmetros para se reconhecerem representativos e legitimados na negociação (cf. PERONE, Gian Carlo. Observações sobre as características gerais da negociação coletiva nos países da União Europeia. In: MASSONI, Tulio; COLUMBU, Francesca (org.). Sindicatos e autonomia privada coletiva. S. Paulo: Almedina, 2018. p. 221).

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ explica que atribuir “representatividade sindical significa comparar e selecionar, estabelecendo uma diferença de tratamento, isto é, não tratar os sindicatos igualmente”, lembrando que o “o legislador apenas poderá dizer que um sindicato é mais representativo que outro através de um critério objetivo, que é o único em conformidade com o princípio da igualdade”.

VALDÉS classifica os critérios em quantitativos e qualitativos:

“Consoante os critérios quantitativos, é mais representativo, por exemplo, o sindicato que possui o maior número de filiados, o que faz presumir a sua maior capacidade representativa; que firma o maior número de convênios coletivos; que mais arrecada; o que conta com maior número de delegados sindicais. Trata-se sempre, portanto, de um critério objetivo. Entre esses critérios quantitativos, o mais comum na Europa é o da filiação, isto é, da consistência associativa. O sindicato mais representativo é o que possui maior número de afiliados.

Os critérios qualitativos são aqueles resultantes de algum tipo de juízo de valor. Por exemplo, seria mais representativo o sindicato mais independente frente ao Estado ou com maior capacidade de mobilização dos trabalhadores frente aos empresários, em contraposição aos chamados sindicatos amarelos. Esses critérios qualitativos, no geral, não são utilizados pelos legisladores europeus porque são sempre mais complicados”. (VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. O direito coletivo do trabalho na Espanha. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de. (org.). Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. S. Paulo: LTr, 2011. p. 72).

Mais adiante, no mesmo estudo, VALDÉS compara o sistema espanhol com o francês. Elogia o critério dinâmico da Espanha ao aferir a representatividade a partir do resultado da “audiência eleitoral” (eleição dos delegados de pessoal ou dos membros do comitê de empresa) e critica o francês. Diz que na Espanha “a representatividade é real porque se incorporam à base dados dos índices de audiência das últimas eleições”. Na França, “é como se tivessem

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Nesta proposta, será considerado associado o trabalhador que tiver pago a taxa associativa nos seis meses anteriores à data da aferição da representatividade. Cabe deixar claro que o aposentado associado, muito embora tenha direito de votar e ser votado nas entidades sindicais, somente será considerado na aferição da representatividade sindical enquanto permanecer empregado no âmbito da respectiva unidade de negociação.

A aferição ocorrerá a cada três anos, mediante certificação idônea (v.g. empresas de auditoria) ou por órgãos bipartites livremente criados pelas partes, que terão acesso a dados da folha de pagamentos e informações consolidadas sobre taxas associativas.

O sindicato profissional poderá associar quaisquer trabalhadores. Mas, para efeito de negociação coletiva, somente atuará naquela unidade de negociação se for o mais representativo. Em suma, as normas coletivas se aplicarão apenas aos trabalhadores vinculados à unidade de negociação respectiva.

O sindicato mais representativo assume os ônus e bônus de sua condição, não podendo discriminar os representados, especialmente quanto a resultados da negociação coletiva. A regra deve ter *status* constitucional.

Os sindicatos empresariais representarão apenas as associadas, mas se admite a extensão da norma coletiva a não-associadas que assim desejarem, condicionada à anuência do sindicato mais representativo dos respectivos trabalhadores.

O sindicato profissional mais representativo pode eventualmente perder essa condição quando a unidade de negociação é ampliada ou reduzida.

feito uma fotografia do meu rosto há trinta anos e a apresentassem para vocês agora, dizendo: olha que jovem é este professor! (...) Isso é a representatividade francesa: uma fotografia num dado momento que se mantém de maneira indefinida”. (p. 73).

Sobre os modelos europeus, veja-se também esta página de GIAN CARLO PERONE:

“Os critérios de avaliação da representatividade do sindicato, adotados nos diversos ordenamentos, são diversificados com relação aos vários objetivos que se propõem as leis pelas quais são previstos, e de natureza que reflitam a evolução do movimento sindical, sem fossilização.

(...)

Outros requisitos da maior representatividade, que podem concorrer entre si, são constituídos pela solidez do número dos filiados (Bélgica, França, Luxemburgo, Espanha, Áustria), pela antiguidade (França), pela amplitude e continuidade da atividade de contratação e de composição dos conflitos (França, Luxemburgo, Áustria), pela equilibrada presença num amplo raio de setores produtivos e pela difusão em todo o território nacional (Itália, com explícita referência ao critério de maior representatividade em nível de confederações sindicais, conforme o Art. 19 da Lei n. 300, de 1970, e na concorrência com os citados requisitos ulteriores).” (PERONE, Gian Carlo. A ação sindical nos Estados-membros da União Europeia. S. Paulo: LTr, 1996. p. 60).

Em nosso vizinho Uruguai os critérios são híbridos, qualitativos e quantitativos, abrangendo antiguidade, continuidade, independência e número de filiados. A doutrina registra dar-se mais importância à história do sindicato do que ao número de filiados.

O critério que propomos para aferir a representatividade é objetivo, dinâmico e prima pela singeleza, o que se afigura recomendável em um momento de ruptura, para maior compreensão e aceitação por todos os envolvidos.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Definida unidade de negociação nacional, mais representativo será o sindicato com maior número de associados trabalhadores da(s) empresa(s) em todo o país. Se reduzida a unidade de negociação a determinado estabelecimento, poderá eventualmente ser outro o sindicato a negociar, desde que mais representativo nesse âmbito menor.

3.5. ESTABILIDADE NO EMPREGO PARA DIRIGENTES SINDICAIS

É garantida a estabilidade no emprego para os dirigentes sindicais eleitos na proporção de um para cada 200 associados pagantes, não podendo exceder a 80 por entidade sindical. É recomendável que ao menos o primeiro limite figure no texto constitucional, sem prejuízo da regulamentação em lei ordinária.

3.6. ADMINISTRAÇÃO DA NORMA COLETIVA

As partes que optarem pelo sistema de negociação plena serão responsáveis pela aplicação e efetividade do cumprimento das normas negociadas.

3.7. SOLUÇÃO DE CONFLITOS

Conflitos Individuais: As partes que optarem pelo sistema da negociação plena deverão construir ou adotar procedimentos autônomos de solução de conflitos individuais, com efeito liberatório geral. Tais mecanismos substituirão a solução jurisdicional.

Conflitos coletivos: Fica extinto o poder normativo da Justiça do Trabalho nos dois sistemas. Em caso de impasse ou recusa à negociação coletiva, as partes poderão utilizar conciliação, mediação ou arbitragem. Qualquer pessoa escolhida de comum acordo poderá atuar como conciliador, mediador ou árbitro, inclusive membros do Poder Judiciário, Executivo e Ministério Público.

Esses temas exigem mudanças no artigo 114 da Constituição Federal, o qual também precisa ser mais claro quanto aos limites da intervenção nas questões coletivas. Deve vedar expressamente à Justiça do Trabalho estipular cláusulas sociais e econômicas nos conflitos coletivos de trabalho, mesmo aqueles decorrentes de greve ou locaute e inclusive em atividades essenciais.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

3.8. PRÁTICAS ANTISSINDICAIS

Para que a negociação coletiva expresse concretamente a autonomia da vontade coletiva e o equilíbrio entre os interesses dos trabalhadores e das empresas, é preciso assegurar a liberdade sindical e de organizar sindicatos. Um dos instrumentos que promove este objetivo é a proibição de práticas antissindicais na lei e na própria Constituição.

Constituem práticas antissindicais, dentre outras:

a) Das empresas:

- interferir na liberdade de associação;
- destinar recursos direta ou indiretamente aos sindicatos profissionais;
- reter taxas do sindicato;
- discriminar dirigentes sindicais;
- discriminar associados de sindicatos;
- fomentar a criação ou a extinção de entidades sindicais profissionais;
- negar-se injustificadamente a negociar.

b) Dos sindicatos profissionais

- realizar piquetes com bloqueio de acesso e/ou violentos;
- praticar violência contra empresas, trabalhadores e terceiros, inclusive clientes e fornecedores;
- praticar violência contra instalações e equipamentos da empresa;
- ocupar e promover atos impeditivos de funcionamento da empresa mediante exercício abusivo do direito de greve;
- interferir na organização de outros sindicatos;
- negar-se injustificadamente a negociar.

3.9. NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEM SINDICATOS

Ainda hoje se discute se foi recepcionada pela Carta de 1988 a exceção do artigo 617 da CLT autorizando a negociação direta com empregados quando há recusa de entes sindicais. A norma permite à empresa recorrer a organizações de grau superior e, na recusa ou falta destas, negociar diretamente com os trabalhadores.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Trata-se de mecanismo raramente utilizado, mas indispensável para assegurar a negociação de boa-fé e, especialmente, não subordinar trabalhadores ao arbítrio de entidades sindicais que não queiram representá-los.

Doutrina e jurisprudência aceitam sua constitucionalidade, mas a inclusão na PEC afastaria dúvidas interpretativas.

No novo sistema, na recusa do sindicato mais representativo, a atribuição negocial competirá ao segundo mais representativo; na falta deste ou se houver outra recusa, caberá negociação direta entre trabalhadores e empresa.

São raros os acordos coletivos para pequenas e médias empresas, inclusive em face do desinteresse dos sindicatos profissionais no regime de unicidade sindical.

O direito estrangeiro tende a permitir negociação direta entre trabalhadores e pequenas empresas⁸⁰, o que pode ser cogitado no futuro.

Propomos inserir no artigo 8º da Constituição Federal “a possibilidade de negociação direta com comissão de trabalhadores quando houver recusa sindical e nas empresas com até 20 empregados, nos termos da lei”.

3.10. GREVE, LOCAUTE E SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Será garantido ao sindicato mais representativo o direito de greve na unidade de negociação coletiva. Para o exercício desse direito, o âmbito de representação não precisa coincidir com o da unidade de negociação. Isso significa, por exemplo, que o mais representativo em um estabelecimento poderá nele deflagrar greve, embora a unidade de negociação seja um conjunto mais amplo de estabelecimentos ou empresas no qual o sindicato mais representativo seja outro.

Melhor explicando, pode deflagrar greve para assegurar participação negocial o sindicato majoritário no estabelecimento, ainda que não o seja em unidade mais ampla de negociação.

⁸⁰ GIORGIO ROMANO SCHUTTE, MARIA SÍLVIA PORTELLA DE CASTRO e KJELD AAGAARD JACOBSEN informam que em 1996 entrou em vigor na França “uma nova lei que quebrou o monopólio dos sindicatos na negociação coletiva. Essa nova lei é fruto de um acordo firmado pela CFDT, mas rejeitada pela CGT e a FO. Nas empresas onde não houver delegados sindicais, e sempre que o contrato nacional do setor o permitir, pode-se negociar com uma comissão eleita pelos trabalhadores”. Ponderam que “isso deve permitir maior espaço de negociação nas pequenas e médias empresas”. (O sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta. S. Paulo: LTr, 2000. p. 68).

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Essa matéria deve ser regulamentada em lei, mas é recomendável inserir no artigo 9º da Constituição Federal a previsão de que “havendo mais de um sindicato de trabalhadores na mesma unidade de negociação, a lei definirá os respectivos limites de atuação”.

Fica autorizado o locaute na forma da lei, como já sugerido ajuste no *caput* do artigo 9º da Constituição Federal.

Qualquer sindicato profissional, desde que autorizado previamente por assembleia dos associados, poderá ajuizar ação coletiva na tutela de interesses de seus associados e apenas destes. O sindicato identificará e representará o quadro associativo existente até a data do ajuizamento da ação; os posteriores ficam excluídos. Essa regra é muito importante e deve constar do texto constitucional, pois indispensável para assegurar a lógica de um sistema em que a representatividade é aferida pelo número de associados, evitando que muitos se associem a determinada entidade apenas para se beneficiar de uma decisão judicial já proferida.

A submissão do ajuizamento à prévia autorização da assembleia oferece ao conjunto de associados e à direção do sindicato a oportunidade de discutir democraticamente a decisão de apresentar a lide à Justiça.

Para fortalecer o caráter democrático da assembleia, a diretoria do sindicato poderá submeter a dimensão da substituição processual a voto secreto dos associados, para deixá-los à vontade. Por outro lado, a exigência de identificação prévia do quadro associativo estimulará a filiação a sindicatos verdadeiramente representativos.

3.11. REPRESENTAÇÃO DE TRABALHADORES ATÍPICOS

Estão ocorrendo transformações rápidas e profundas nas formas de organizar a produção e de contratar trabalhadores, em todos os setores e países. O que se convencionou chamar trabalho “atípico” vai se tornando típico e já convive com as formas tradicionais de contratação, como já se viu no item 2.1 deste relatório.

Isso constitui enorme desafio não apenas para os trabalhadores, mas também entidades sindicais, empresas e formuladores de políticas públicas.

Existem formas emergentes de representação de trabalhadores atípicos (associações e sindicatos) que estabelecem canais de diálogo e negociação com os contratantes para estabelecer condições de trabalho e remuneração. Os governos se preocupam com o ajuste dos sistemas de aposentadoria, que foram desenhados tendo por base o financiamento via

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

contribuições sobre a folha de salários e agora precisam encontrar novos instrumentos de arrecadação de recursos.

Para os sindicatos atuais, a nova conformação do mercado de trabalho é preocupante na medida em que podem ter dificuldades para despertar a consciência coletiva e representar trabalhadores esparsos, que executam atividades remota e descontinuamente.⁸¹

O sistema de negociação coletiva ora proposto, a partir de unidades de negociação, pode aplicar-se aos atípicos, conforme alterações acima sugeridas ao artigo 8º da Constituição Federal.

Cabe definir a unidade de negociação dentro da qual novas formas de representação e de diálogo serão construídas.

3.12. FINANCIAMENTO DOS SINDICATOS

O financiamento da atividade sindical é uma questão desafiadora para os formuladores de políticas públicas. Do ponto de vista ideológico e político, alguns consideram os sindicatos instituições que restringem a liberdade de escolha individual e o livre funcionamento do mercado e, por essas razões, deveriam ser controlados.

Outros, dentre os quais os autores deste relatório, entendem que a existência de sindicatos e a prática da negociação coletiva são essenciais para o desenvolvimento econômico e a democracia. Sua atuação contribui para equilibrar a distribuição de poder no mercado de trabalho e no próprio jogo político democrático.

Para as empresas, os sindicatos profissionais desempenham papel importante na negociação coletiva para gestão do quadro de pessoal, da atividade econômica e dos conflitos trabalhistas. Seria efetivamente antieconômico e inexequível negociar condições de trabalho individualmente.

⁸¹ Apenas a título de exemplo, v. duas publicações recentes que apresentam os dilemas que o novo mundo do trabalho terá de enfrentar: Vandaele, Kurt; **Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe**; Working Paper 18.05, European Trade Union Institute e Dominique La Salle e Greta Cartoceti; **SOCIAL SECURITY FOR THE DIGITAL AGE – Addressing the new challenges and opportunities for social security systems**; International Social Security Association, Geneva, 2019.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Muitos estudos mostram que o bom entrosamento entre sindicatos e empresas ajuda a melhorar a qualificação profissional e promover a produtividade, o que é crucial para a competitividade no mercado externo e doméstico.

Enfim, são vários os motivos econômicos e administrativos que recomendam fortalecer a capacidade negocial dos sindicatos de modo a atender os pleitos dos representados nos limites das reais possibilidades da empresa.

Além das posições distintas e até mesmo antagônicas sobre sua existência, o sindicato enfrenta uma dificuldade do ponto de vista microeconômico. Trata-se de entidade que presta serviços à coletividade representada, mas exerce atividade que os economistas incluem na categoria de “produção de bens públicos”. Os serviços que produz são consumidos coletivamente, o que dificulta sua precificação e individualização. Daí decorre a dificuldade de receber o pagamento em troca dos serviços prestados. Os países enfrentam essa dificuldade com políticas de diversos formatos.

Em alguns, o Estado assume a função de financiar os sindicatos e lhes transfere recursos explicitamente. Em outros, atribui aos sindicatos a responsabilidade de operar e gerenciar políticas públicas e paga pela execução destes serviços. O exemplo mais comum é a transferência da operação do Seguro-Desemprego e outras políticas do mercado de trabalho aos sindicatos.

O Brasil adota há muito tempo essa abordagem. Desde os anos 1940, o chamado Sistema S é operado pela estrutura sindical patronal, que recebe contribuições das empresas para custear a administração dos serviços prestados. Mais recentemente, a operação dos serviços de intermediação de mão-de-obra foi transferida parcialmente a algumas centrais sindicais, que, igualmente, são remuneradas para operá-los.

Há países que encontram outra solução e impõem aos beneficiados pelos serviços sindicais a obrigação de contribuir para os sindicatos que os representam. No Brasil, o Congresso Nacional, ao aprovar a Reforma Trabalhista em 2017, modificou os artigos 578 e 579 da CLT para extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical, condicionando qualquer contribuição à prévia e expressa autorização do empregado.

A alteração foi assim justificada no parecer do Senador RICARDO FERRAÇO sobre o projeto de lei:

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

“Em nossa avaliação, estamos concedendo não só maior protagonismo aos sindicatos, como, ao rumar para maior liberdade sindical, estamos também os fortalecendo. Isso porque o novo formato de financiamento estimula justamente uma participação ativa dos sindicatos: sem dúvida, serão mais fortes os sindicatos que mais entregarem resultados para os trabalhadores de sua categoria, não havendo recompensa à inércia.

Por isso, somos favoráveis à contribuição sindical facultativa, isto é, previamente autorizada pelos trabalhadores, nos termos dos arts. 545, 578, 579, 582, 587, 602 e do inciso XXVI do art. 611-B da CLT, na forma do texto do PLC. Entendemos que a mudança é oportuna, potencialmente configurando o início de uma reforma sindical que possa aperfeiçoar outros dispositivos relativos a esta matéria.

Assim, rejeitamos as seguintes Emendas apresentadas a esta Comissão: nos 16; 25; 77; 83; e 135.”

O Supremo Tribunal Federal proclamou a constitucionalidade das alterações ao julgar a ADI n. 5.794 e outras apensadas, além de uma ADC. Mais recentemente, em Reclamações Constitucionais, os Ministros têm concedido liminares no sentido de que a aprovação em assembleia de contribuições extensíveis a todos (associados ou não) aparentemente viola o decidido na ADI 5.794⁸².

⁸² Eis um exemplo:

“DIREITO CONSTITUCIONAL E DO TRABALHO. MEDIDA CAUTELAR EM RECLAMAÇÃO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. AUTORIZAÇÃO DO EMPREGADO. 1. Aparentemente, viola a autoridade da decisão do STF na ADI 5.794, red. p/acórdão Min. Luiz Fux, decisão que afirma que a autorização prévia e expressa de empregado para cobrança de contribuição sindical pode ser substituída por aprovação de assembleia geral de sindicato.

2. Medida cautelar deferida.”

(...)

“2. Na origem, o referido sindicato pleiteou fosse a Claro Sociedade Anônima condenada a efetuar desconto em folha de pagamento para recolhimento de contribuição sindical de seus empregados, com fundamento inconstitucionalidade das alterações realizadas pela Lei federal nº 13.467/2017 nos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis do Trabalho e na afirmação de que a exigência de autorização prévia e expressa do empregado para cobrança não incluiu o requisito de individualidade, de modo que a manifestação de vontade individual poderia ser suprida por assembleia geral.

(...)

É o relatório. Decido o pedido liminar.

6. Em 29.06.2018, o Plenário do Supremo Tribunal Federal julgou improcedente a ADI nº 5.794, red. p./ acórdão Min. Luiz Fux, ajuizada por entidades sindicais, em que se alegou a inconstitucionalidade da redação dada pela Lei federal nº 13.467/2017 aos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da Consolidação das Leis Trabalhistas. Afirmou-se, assim, a validade do novo regime voluntário de cobrança de contribuição sindical. (...)

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

No direito comparado o tema é polêmico e tratado de diversas maneiras. O que mais se discute é a legalidade de uma “contribuição negocial” (cota negocial, *canon de negociación*, *agency fee* etc.) como contrapartida aos esforços do sindicato na negociação coletiva.

Em alguns países, como Uruguai, não há cota negocial.

No Chile, após a reforma de 2016, o *canon de negociación* é devido pelos trabalhadores não associados quando lhes é estendida a norma coletiva, originalmente aplicável apenas aos associados.

Na Colômbia, o artigo 68 da Lei 50 de 1990 prevê que os trabalhadores não-sindicalizados, pelo fato de se beneficiarem da convenção coletiva, devem pagar ao sindicato, durante sua vigência, uma soma igual à cota ordinária com que contribuem os associados.

Na Argentina, a lei admite a previsão da chamada *cuota de solidaridad* a cargo dos não-associados, com a condição de que não exceda 50% da cota sindical devida pelos associados.

Em Portugal, também é possível a previsão de contribuição negocial quando se requer individualmente a aplicação da norma coletiva, mas isso raramente ocorre na prática.

Na Espanha, em razão da baixa filiação, decidiram os sindicatos majoritários criar o “*canon de negociação coletiva*” para aumentar suas receitas, devido por todos os trabalhadores beneficiados pela negociação. Os sindicatos minoritários desafiaram essa compulsoriedade no Judiciário. Hoje o *canon* tem amparo na Lei Orgânica de Liberdade Sindical (LOLS) de 1985, mas depende do consentimento dos trabalhadores. O Tribunal Constitucional firmou o entendimento de que o valor deve corresponder estritamente aos custos da negociação (gastos efetivos) e de que a autorização deve ser expressa (vedando a autorização tácita por ausência de oposição). Na prática, segundo VALDÉS DAL-RE⁸³, as normas coletivas deixaram de prever o *canon*. Os sindicatos majoritários, entretanto, assim como em muitos outros países, recebem

O órgão reclamado, por sua vez, afirmou que a aprovação da cobrança da contribuição em assembleia geral de entidade sindical supre a exigência de prévia e expressa autorização individual do empregado. Nesses termos, delegou a assembleia geral sindical o poder para decidir acerca da cobrança de todos os membros da categoria, presentes ou não na respectiva reunião – é dizer, afirmou a validade de aprovação tácita da cobrança. Tal interpretação, aparentemente, esvazia o conteúdo das alterações legais declaradas constitucionais pelo STF, no julgamento da ADI nº 5.794, red. p./ acórdão Min. Luiz Fux, o que implica afronta à autoridade desta Corte. Nesse sentido, confira-se: Rcl 34.889-MC, Rel. Min. Cármen Lúcia.” (MEDIDA CAUTELAR NA RECLAMAÇÃO 35.540 RIO DE JANEIRO).

⁸³ VALDÉS DAL-RE, Fernando. O direito coletivo do trabalho na Espanha. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de. (org.). Temas de direito sindical: homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. S. Paulo: LTr, 2011. p. 77-78.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

importâncias destinadas pelo Estado pelo fato de representarem os trabalhadores em órgãos públicos (participação institucional) e também verbas vinculadas a determinadas finalidades (vg. formação profissional).

Nos Estados Unidos da América, o entendimento da Suprema Corte foi recentemente alterado quanto ao tema. A jurisprudência anterior se preocupava em evitar os “free riders”, “caronistas” da norma coletiva, ou seja, empregados que dela se beneficiariam sem ser associados. Admitia a cobrança de “agency fees” desses não associados para custear a negociação, mas o valor não poderia ser utilizado para programas políticos ou ideológicos do sindicato. No setor público esses critérios estavam consagrados em *Abood v. Detroit Bd. of Ed.*, 431 U. S. 209, 235–236. Em 2018, o tema voltou à Suprema Corte com o caso *JANUS v. AMERICAN FEDERATION OF STATE, COUNTY, AND MUNICIPAL EMPLOYEES, COUNCIL 31, ET AL.*. Em julgamento de 27 de junho de 2018, o entendimento foi revisto para impedir a extensão de contribuições a trabalhadores não associados ao sindicato, inclusive a “agency fee”. À luz da Primeira Emenda, a Corte concluiu que a obrigação de custeio para não associados viola o direito de expressão. Além de outros argumentos, destaca a imprecisão dos critérios fixados em *Abood* e o fato de a negociação coletiva poder abranger temas controversos, como alteração climática, estrutura confederativa, orientação sexual, igualdade de gêneros, evolucionismo e religiões minoritárias, temas considerados sensíveis do ponto de vista político. A decisão foi por maioria de votos e não altera os critérios para o setor privado, no qual ainda se admite a extensão das “agency fees” a todos, associados ou não (vg. *Workers of America v. Beck*, 487 U.S. 735 - 1988).

O Presidente da República e outras autoridades de alto escalão do Poder Executivo (Ministro ROGÉRIO MARINHO⁸⁴) têm se manifestado contra a obrigatoriedade de qualquer contribuição, como fartamente noticiado pela imprensa.

Para contemplar e conciliar as duas vertentes de opiniões a respeito do financiamento dos sindicatos, o modelo aqui proposto admite contribuição com finalidade de custear a representação dos interesses na negociação coletiva, cobrada de todos os representados pelas entidades respectivas, laborais e empresariais.

84 MARINHO, Rogério. Modernização das leis trabalhistas: o Brasil pronto para o futuro. DP e Alii: Petrópolis, 2018. p. 49/50.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Esse modelo evita a figura do chamado “caronista” (*free rider*), que se beneficia da norma coletiva sem ter contribuído com os custos da negociação. Para evitar abusos e manobras na aferição da representatividade, é recomendável exigir a aprovação em assembleia e também impor outro limite a essa espécie de contribuição: não superar o valor anual da contribuição associativa⁸⁵. Esses limites somam-se ao de correspondência com os custos da negociação, a qual pode ser aferida a partir da prestação de contas conforme normas contábeis pertinentes, com livre acesso a todos os representados, associados ou não.

Vale lembrar que as entidades profissionais (com exceção de algumas centrais sindicais) não recebem financiamento público no Brasil.

Além disso, a existência de um mecanismo equilibrado, com finalidade e limites previstos em lei, desestimula as *cláusulas heterodoxas* lamentavelmente adotadas por muitas entidades para contornar o fim da contribuição compulsória em 2017, conforme apontado no item 3.13 e em especial na nota de rodapé n. 48. São exemplos:

1. Com o conhecimento das empresas e dos sindicatos patronais, muitos sindicatos laborais aplicam graves punições aos representados que não concordam com contribuições incluídas em Convenções Coletivas, como é o caso da exclusão dos benefícios acertados em negociação coletiva.
2. Há situações em que os sindicatos laborais incluem na Convenção Coletiva multa pesada aos representados que discordarem da contribuição assistencial ali estabelecida, ameaçando-os ainda de colocar o seu nome nos órgãos de proteção ao crédito, sem prejuízo de medidas judiciais contra eles.
3. São muitos os casos em que as empresas fazem contribuições aos sindicatos laborais ou a entidades para prover serviços aos seus representados, configurando forma de custeio sindical travestido de benefício.

Essas são algumas estratégias que os sindicatos vêm impondo ou demandando para concluir a negociação coletiva. Sem isso, não há acordo, o que cria vários problemas para as empresas e empregados. O sucesso desses subterfúgios é desvelado pela Tabela 2 no item 3.13, na página 54.

⁸⁵ Em tese, um sindicato poderia estipular uma contribuição associativa ínfima para atrair associados e financiar suas atividades com a contribuição negocial extensível a todos, associados ou não. Essa manobra implicaria evidente desequilíbrio no sistema, justificando os limites aqui propostos: custeio estrito da negociação e não superar a contribuição associativa.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

Outra agravante está na usual inclusão dessas cláusulas em aditivos que não são inseridos no sistema Mediador, dificultando a fiscalização do Poder Público.

Há quem defenda publicamente alguns desses artifícios. Há inclusive integrantes do Ministério Público do Trabalho sustentando a possibilidade de discriminação entre associados e não-associados após o fim da contribuição sindical compulsória, o que reforça a insegurança jurídica⁸⁶.

Para reduzir eventuais abusos e encontrar uma fórmula legal de geração de recursos exclusivamente destinados à cobertura das despesas da negociação coletiva e mediante aprovação dos representados em assembleia, os signatários deste relatório sugerem que os

⁸⁶ Essa divergência no MPT é digna de nota. Enquanto muitos Procuradores instauram inquéritos para investigar essa espécie de prática, outros a defendem, como o antigo Coordenador Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do MPT em entrevista:

“O titular da Conalis diz expressar uma “posição pessoal” ao afirmar que esse tese “joga contra os próprios trabalhadores” e não deveria avançar. “Nada impede que uma empresa possa estender os benefícios da convenção coletiva para os não associados. A empresa também pode começar a não contratar ou dispensar sindicalizados. E, da mesma forma como o sindicato obreiro diz que o instrumento normativo só vale para sócios, as empresas não associadas ao sindicato patronal também poderiam se ver desobrigadas de aplicar a convenção coletiva.” Mas dentro dessa perspectiva de que “o sindicato negocia para todo mundo e a convenção vale para todo mundo”, nada impediria, na visão do procurador, por exemplo, que as entidades fizessem distinção entre serviços prestados a associados e a não associados.” (<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2019/03/mp-contra-sindicatos-contraria-logica-da-reforma-trabalhista-e-e-caminho-para-caos/>)

Merece também referência a seguinte promoção de arquivamento no PP 000264.2018.15.001/8:

“Não há dúvida, pois, que a Suprema Corte, ao colocar em máxima evidência o princípio de que ninguém é obrigado a se filiar ou se manter filiado a uma entidade sindical e eliminar qualquer possibilidade de sustentação financeira compulsória do sistema, também confirmou a natureza associativa comum dos sindicatos, que devem sobreviver exclusivamente às custas das contribuições voluntárias dos integrantes da categoria e da prestação de seus serviços sindicais.

Com efeito, nesse novo cenário, diante do relevo constitucional conferido à liberdade de associação sindical, pelos mesmos fundamentos, impõe-se reconhecer que os instrumentos coletivos não mais albergam todos os integrantes da categoria, mas apenas àqueles associados à agremiação ou que considerem vantajosos os benefícios previstos no instrumento coletivo de trabalho e aceitem pagar pelos serviços relacionados à sua celebração.

Não se mostra justo que uma parcela da classe trabalhadora, em que pese não participar da vida sindical e não se engajar na busca por melhores condições de trabalho, beneficie-se de conquistas obtidas pela via do serviço de negociação coletiva.

Igualmente, também não se afigura correto que entidades sindicais débeis – que não gozam da confiança da categoria e não obtêm benefícios para os seus integrantes –, percebam valores obrigatoriamente descontados de trabalhadores insatisfeitos com o conteúdo das cláusulas e com a falta de qualidade da representação.

Em ambas as situações, doravante, a opção de contribuir ou não para com a manutenção do sindicato, de participar de sua vida e administração, de querer ou não que as cláusulas do instrumento coletivo alcancem a sua relação individual de trabalho está exclusivamente nas mãos do trabalhador.

(...)

Não se justificando, portanto, o manejo da ação civil pública ou outra medida de natureza coletiva, promove-se o ARQUIVAMENTO do presente feito, determinando-se a sua tempestiva remessa dos autos à Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho.” (Promoção de arquivamento no PP 000264.2018.15.001/8, 03.07.2018).

Outra promoção bastante recente demonstra não se tratar de posição isolada. Em despacho de 21.01.2021 no PAJ 002690.2018.02.000/6 foi arquivada denúncia de irregularidade de norma coletiva que estendia aos não-associados apenas os reajustes salariais, afastando os demais benefícios. Esse despacho alude a outro análogo do mesmo Procurador, homologado pela Câmara de Coordenação e Revisão - CCR, ou seja, por órgão de Cúpula do MPT.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

parlamentares examinem a alternativa acima definida. A implantação de alternativas equilibradas de custeio será estímulo à moralidade e conformidade.

Esta solução é a mais afinada com a tradição cultural brasileira, que por 80 anos admitiu a contribuição sindical obrigatória de associados e não associados, extinta na Reforma de 2017.

3.13. DISPOSIÇÕES ADICIONAIS TRANSITÓRIAS

As entidades sindicais existentes na data de vigência da nova legislação serão consideradas as mais representativas pelo período de 2 anos.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

PROJETO DE EMENDA CONSTITUCIONAL

Projeto de Emenda Constitucional n. ____ de 2021.

Institui o sistema de efetiva liberdade sindical.

AS MESAS DA CÂMARA DOS DEPUTADOS E DO SENADO FEDERAL, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º A Constituição Federal passa a vigorar com a seguinte redação nos artigos respectivos:

“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - fundo de garantia do tempo de serviço;

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI - irredutibilidade do salário;

VII - garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII - décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII - salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento;

XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

XVIII - licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

XIX - licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV - aposentadoria;

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

XXVI - proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVII - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXVIII - 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;

XXIX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

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

XXXI - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXII - 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;

XXXIII - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

§ 1º. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXIX, XXX e XXXII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVII, bem como a sua integração à previdência social.

§ 2º. A negociação coletiva é o processo prioritário para definição das condições de trabalho, prevalecendo quando em confronto com outras fontes normativas, com exceção das matérias tratadas nos incisos II, III, IV, VII, X, XII, XVIII, XIX, XX, XXII, XXIV, XXV, XXVII, XXVIII, XXIX, XXX, XXXI, XXXII, XXXIII deste artigo e observados os limites fixados em lei.”

“Art. 8º. A organização sindical é livre, observado o seguinte:

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro em cartório civil, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é livre a organização sindical em qualquer grau ou âmbito de representação, não havendo vinculação obrigatória a atividades econômicas, ocupações, ofícios, profissões e bases territoriais;

III – ao sindicato profissional mais representativo caberá a negociação coletiva no interesse de todos os empregados na unidade de negociação, sendo-lhe facultado admitir a atuação conjunta dos menos representativos;

IV – é assegurado ao não associado o direito de participar e votar em assembleias relativas às negociações coletivas;

V – na negociação coletiva, as organizações de empregadores representam apenas seus associados, admitindo-se a adesão voluntária de não-associados ao respectivo instrumento nos limites da representação do sindicato profissional;

VI – a unidade de negociação será livremente definida pelas partes, sem limites mínimos ou máximos quanto ao âmbito de representação;

VII – havendo impasse na definição da unidade de negociação de acordo coletivo, seu âmbito será o de um estabelecimento;

VIII – a representatividade será aferida periodicamente, considerando-se mais representativo o sindicato profissional com maior número de associados na respectiva unidade de negociação, conforme critérios definidos em lei;

IX – a aferição será feita diretamente pelas partes interessadas, facultada a escolha por comum acordo de organismos voluntariamente criados ou empresas de auditoria;

X - ao sindicato profissional ou organização patronal cabe a defesa dos direitos e interesses de seus associados, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

XI – na tutela de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos, os associados devem ser identificados pelo autor na data do ajuizamento para definição dos limites subjetivos da lide;

XII – é vedada a imposição de contribuições de qualquer natureza aos não-associados, ressalvada a contribuição negocial para estrito custeio da negociação coletiva, definida em assembleia geral do sindicato mais representativo, a ser estipulada no respectivo

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

instrumento, não podendo superar o valor anual da contribuição associativa, e será devida por todos os representados na unidade de negociação, associados ou não;

XIII – quanto a direitos e obrigações decorrentes de negociações coletivas, é vedado o tratamento discriminatório entre associados e não-associados;

XIV – é assegurada a liberdade de se associar a uma ou mais entidades sindicais;

XV - é obrigatória a participação dos sindicatos profissionais nas negociações coletivas de trabalho, excetuada a negociação direta com comissão de trabalhadores quando houver recusa sindical e nas empresas com até 20 empregados, nos termos da lei;

XVI - o aposentado associado tem direito de votar e ser votado nas entidades sindicais, mas somente será considerado na aferição da representatividade sindical enquanto permanecer empregado no âmbito da respectiva unidade de negociação;

XVII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;

XVIII – a lei fixará o limite de dirigentes sindicais com a garantia de que trata o inciso anterior, não podendo exceder o número de um dirigente para cada duzentos empregados associados ao respectivo sindicato;

Parágrafo primeiro. As disposições deste artigo, no que couber, aplicam-se à organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, bem como a trabalhadores autônomos, trabalhadores sob demanda em rede de operações econômicas e outros não-empregados, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Parágrafo segundo. Os instrumentos coletivos aplicáveis a não-empregados podem, além de outras questões, estabelecer condições de trabalho, benefícios, critérios de remuneração, critérios de qualidade e quantidade, características de produtos e serviços, bem como meios para composição dos conflitos. ”

“Art. 9º. São assegurados os direitos de greve e de locaute, competindo aos trabalhadores e às empresas decidir sobre os interesses a serem defendidos e a oportunidade de seu exercício.

§ 1º. A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

§ 2º. Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

§ 3º. Havendo mais de um sindicato de trabalhadores na mesma unidade de negociação, a lei definirá os respectivos limites de atuação. ”

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II - as ações que envolvam abusividade no exercício do direito de greve e locaute, sendo vedada a estipulação de cláusulas sociais e econômicas;

III - as ações sobre representação sindical envolvendo dois ou mais sindicatos, sindicatos e trabalhadores ou sindicatos e empregadores;

§ 1º. É vedado à Justiça do Trabalho estipular cláusulas sociais e econômicas nos conflitos coletivos de trabalho.

§ 2º. Em caso de impasse na negociação coletiva, as partes poderão utilizar procedimentos de mediação e arbitragem.

§ 3º. Em caso de greve ou locaute em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir acerca de eventual abusividade e impor obrigações para saná-la, vedada a estipulação de cláusulas sociais e econômicas.

§ 4º. As empresas, sindicatos e organizações patronais poderão, por meio da negociação coletiva, criar sistemas de verificação do cumprimento das obrigações negociadas e mecanismos de solução de conflitos individuais de trabalho.

§ 5º. A adoção dos mecanismos referidos no parágrafo anterior substitui a solução jurisdicional. ”

Art. 2º. Até que haja regulamentação do artigo 8º, VIII, da CF, a aferição da representatividade dos sindicatos profissionais ocorrerá a cada três anos.

§ 1º Pelo prazo de dois anos após a entrada em vigor do artigo 8º, VIII, da CF, persistem legitimados para a negociação coletiva apenas os sindicatos então existentes.

Os relatórios dos Grupos de Estudos Temáticos são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Ministério do Trabalho e Previdência ou do Governo Federal.

§ 2º A primeira aferição de representatividade ocorrerá em até seis meses antes do término do prazo previsto no parágrafo anterior.

§ 3º Os atuais dirigentes sindicais, observados os limites fixados em lei ordinária no momento de sua candidatura ou eleição, manterão a estabilidade no emprego.

Art. 3º. Esta Emenda Constitucional entrará em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, ____ de _____ de 2020.