

Trabalho em disputa

TEXTO SAMANTHA KLEIN FOTOS FLÁVIO DUTRA

Como não existe vida completamente solitária e imune, com exceção para os ermitões, a convivência não está isenta da influência dos agentes sociais, sejam organizações públicas ou privadas. Desde a realização de uma reforma inconsequente por um morador de um prédio que afetou o apartamento do vizinho ao canetaço do presidente da República a respeito de uma mudança na legislação que pode modificar as relações de trabalho de milhares de pessoas, temos todas nossas vidas expostas à intervenção alheia. Por isso se diz que uma sociedade democrática depende também do diálogo para funcionar.

Justamente por conta do potencial explosivo da proposta de minirreforma trabalhista enviada no final do ano passado ao Congresso, o presidente da República, Michel Temer, voltou atrás na ideia de assinar uma medida provisória sem dialogar com os envolvidos. No entanto, os ânimos não foram totalmente arrefecidos, considerando-se que outro projeto, o de reforma da Previdência, ganhou prioridade a galope na fila de discussões na Câmara dos Deputados, antes da questão trabalhista. Além disso, as centrais sindicais demandaram ao governo federal a tramitação sem regime de urgência para permitir um maior espectro de debates sobre o tema. A proposta estabelece 12 pontos que poderão ser negociados entre os empresários e os sindicatos que representam os trabalhadores por meio de convenção coletiva.

O assunto necessariamente é polêmico porque estabelece uma dicotomia entre empregados e empregadores. De um lado está o receio da precarização do trabalho; de outro, a defesa da flexibilização de uma legislação considerada ultrapassada. Entretanto, muito da Consolidação das Leis

do Trabalho (CLT) já foi reformado por meio de súmulas no Supremo Tribunal Federal (STF), decisões do Ministério do Trabalho e leis complementares nas últimas décadas.

Exemplo disso é a questão das jornadas laborais flexíveis. O banco de horas, o qual já permite que o trabalhador troque uma hora extra em um dia por uma hora de descanso em outro, foi instituído pela Lei 9.601 de 1998. Em tese, toda hora a mais deve ser remunerada com um valor adicional de 50%. Já em feriados, o pagamento pode chegar a 100%. Porém, pelo sistema de compensação, cada hora excedente trabalhada em um dia é “trocada” por apenas uma hora de descanso em outro.

Outra questão em discussão é o intervalo intrajornada. A CLT prevê o tempo de 1h para o almoço, porém, a portaria 1.095 do Ministério do Trabalho já permite que a pausa seja reduzida desde que a empresa tenha um refeitório em boas condições e que o funcionário não faça horas extras. Ou seja, se o trabalhador não tiver de ficar na companhia além do seu horário normal e houver um local apropriado para alimentação, o tempo de almoço pode ser reduzido.

A proposta elaborada pelo governo ainda pretende autorizar a divisão das férias em até três períodos diferentes. Contudo, hoje já não precisam ser usufruídas em 30 dias corridos, uma vez que a própria CLT prevê a divisão do benefício em dois períodos, desde que um deles não seja menor que dez dias consecutivos. Se vários pontos da reforma já estão em vigor em leis e decisões posteriores à Consolidação das Leis do Trabalho e o acordo entre sindicatos dos trabalhadores e empresas estar previsto na Constituição Federal, o que move os defensores da proposta da mudança é a manutenção do problema da insegurança jurídica.



Discórdia na ref

Bastião das relações de trabalho no Brasil, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi o presente de Getúlio Vargas aos trabalhadores em 1.º de maio de 1943. Diante de um cenário de industrialização e crescimento de um país ainda agrário, finalmente uma legislação espelhava no Brasil as lutas dos operários mundo afora a partir do século XIX. Enfim, uma lei colocava no papel os direitos que varreriam de vez os regimes de trabalho escravocratas. Os trabalhadores passaram a ter direito a férias, um salário mínimo, jornada de trabalho fixa, pagamento de horas extras, entre outros benefícios básicos.

É como se o século XX para o mundo do trabalho finalmente tivesse chegado ao Brasil. O estabelecimento de oito horas de jornada mostrava que a atividade laboral não poderia mais ser considerada sinônimo de escravidão. Ou seja, o indivíduo precisava conciliar os afazeres profissionais, o lazer e o tempo junto à família. “É até mesmo uma questão de saúde ter intervalo de 1h para o almoço, pois pesquisas mostram que a maioria dos casos de acidentes trabalhistas ocorre nas duas últimas horas de jornada. Por isso o descanso é fundamental”, diz o procurador-geral do Ministério Público do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury.

Com as mudanças ocorridas nas profissões e no próprio mundo do trabalho a partir da inserção cada vez mais acelerada da tecnologia nos ambientes produtivos, a CLT foi sendo reformada. A atividade realizada a distância, por exemplo, foi regulamentada no final de 2011. A Lei 12.551 prevê para esses trabalhadores a concessão dos mesmos direitos trabalhistas estabelecidos na CLT, como hora extra, adicional noturno e assistência em caso de acidente de trabalho para quem exerce atividade remota usando computadores e smartphones, mas ficaram abertas lacunas em relação ao controle da jornada de trabalho.

O presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Germano Siqueira, acredita que o trabalho intermitente (criado para responder às necessidades das empresas que exercem atividade com descontinuidade ou intensidade variável), que começou a ser discutido no Congresso antes da atual proposta de reforma trabalhista, destaca que esse tipo de relação contratual-trabalhista é muito mais prejudicial do que o trabalho remoto. “Em geral, contratam-se jovens para trabalhar em horários de maior movimento. Assim, em tese, o trabalhador precisa ficar totalmente à disposição da empresa sem poder exercer outras atividades fixas, como estudos e resolução de problemas pessoais. Além disso, é pouco provável que vá ganhar horas extras”, afirma Germano.

Já o professor Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, do Departamento de Direito Econômico e do

Trabalho da Faculdade de Direito da UFRGS, destaca que a valorização da negociação coletiva sobre o legislado é o ponto mais relevante da proposta. “A valorização da negociação coletiva é uma tendência mundial. Todos os países do centro europeu estão enaltecendo mais os acordos sindicais, a exemplo de Espanha, Portugal, França e Alemanha. Na América Latina, podemos dizer que o Uruguai e a Argentina têm uma cultura coletiva mais desenvolvida do que a do Brasil. Por isso é importante destacar o acordo coletivo a fim de atender às necessidades de determinadas categorias. Não é possível ter o mesmo regime para trabalhadores da indústria e do comércio varejista.”

Quem ganha e quem perde – O tema da reforma trabalhista, que pode ser votado ainda neste ano na Câmara dos Deputados, assim como a intenção do governo de modificar a Previdência Social, vem suscitando amplo debate sobre a possível precarização dos direitos trabalhistas. As altas taxas de desemprego inflam ainda mais os ânimos em torno do momento para a realização dessas mudanças. Segundo os dados do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), o ano de 2016 terminou com o fechamento de 1,3 milhão de postos de trabalho formais. Em dezembro, mês em que tradicionalmente são criadas vagas temporárias, o saldo negativo entre admissões e demissões foi de 462.366 empregos. No setor de serviços, houve diminuição de 157 mil vagas e, no setor da construção civil, 82,5 mil postos foram fechados.

Para o presidente do Sindicato dos Bancários de Porto Alegre e região, Everton Gimenez, dezenas de categorias serão prejudicadas se os acordos entre empresários e trabalhadores estiverem acima do legislado. “A proposta de reforma trabalhista é um retrocesso porque é baseada na retirada de direitos de empregados de qualquer setor. É balela dizer que não haverá mudança alguma em termos de legislação. Em um país com 12 milhões de desempregados, ao se assinar um acordo, automaticamente abre-se mão de direitos. Com o desemprego, a tendência é que as empresas forcem os funcionários a assinarem acordos que diminuem seus direitos.”

Gimenez acredita que, no setor dos bancos, o primeiro alvo de redução de benefícios trabalhistas surgiria com a legalização do banco de horas. “No caso dos bancários, a jornada diária é de 6h. Porém, nos dias de pico, ou seja, entre os dias 1.º e 10 de cada mês, os funcionários fazem horas extras para vencer a demanda de atendimentos nas agências. Com a mudança na legislação, os banqueiros não precisariam pagar pelo trabalho extra, e sim compensar as horas trabalhadas a mais nos dias de menor movimento. Com medidas assim, é perceptível que a lógica desse gover-

no é a da retirada dos poucos direitos que temos e ainda a do aumento da desigualdade social, sendo que 5% da população é formada pelos mais ricos.”

Para o juiz Germano Siqueira, presidente da Associação dos Magistrados do Trabalho, o momento escolhido para a realização de reformas é incorreto, porque a crise econômica vem sendo utilizada como artifício para convencer a população de que a legislação é que atrapalha a geração de empregos. “É totalmente falso afirmar que a CLT é a culpada pelo desemprego no país. O problema é com a economia, que não está aquecida. Quando o cenário econômico era favorável, ninguém encontrava na CLT o bode expiatório, ninguém se preocupava com a reforma trabalhista.”

Entre os 12 pontos da legislação que podem ser modificados, o magistrado sublinha que a apresentação da jornada trabalhista de 12 horas diárias como algo positivo ao trabalhador é uma ofensa. “Qual vantagem o funcionário teria, além da sobrecarga de atividades em um único dia e a compensação em banco de horas? Nenhuma, apenas o patrão que não precisaria pagar horas extras. Medidas como essa implicam elevar a concentração de renda e capital dos empresários”, reforça o juiz.

Em dúvida quanto aos possíveis prejuízos, o Sindicato dos Metalúrgicos de Gravataí defende que os trabalhadores tenham mais informações a respeito do projeto do governo federal. Ponderado, o presidente Valcir Ascari lembra que os verdadeiros interessados na questão precisam ter um conhecimento maior sobre como as reformas vão causar impactos ao futuro profissional. “Temos quase 13 milhões de desempregados no Brasil, o que não é fruto apenas da crise econômica. A automação industrial também colabora para que isso ocorra, e o sindicato está muito preocupado com esse processo. Orientamos aos operários que se qualifiquem e se preparem para eventuais prejuízos que a nova legislação defendida pelo governo possa lhes trazer.”

O coordenador de Relações do Trabalho e Previdência Social da Federação das Indústrias do Rio Grande do Sul (FIERGS), Paulo Vanzetto Garcia, tem outra visão sobre o tema. O também vice-presidente da entidade patronal destaca que a lei foi importante por disciplinar questões trabalhistas no período de industrialização do país. Porém, segundo ele, a CLT hoje cheira a mofo e não acompanhou as modificações do ambiente do trabalho. “As cláusulas da CLT não se sustentam atualmente em função da rigidez, sendo que cada setor empresarial e categoria de trabalhadores tem demandas específicas. Nem falo de cláusulas remuneratórias, como a previsão de garantir o pagamento do 13.º salário e do FGTS. Por exemplo, se você quer fazer uma refeição de meia hora e ir embora mais cedo



para não pegar engarrafamento, não pode. Se tu és minha vendedora, não posso ter um contrato contigo que te pague por produção porque tem de ser assalariada.”

A assinatura de um acordo não é obrigatória, ressalta a gerente-executiva de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvia Lorena. “A negociação coletiva é livre, não é obrigatória. Se

nada for negociado porque o sindicato e os trabalhadores não aceitaram, a legislação continua valendo. É preciso ter em mente que o acordo coletivo não rasga a CLT nem se excluem os direitos dos empregados. O que a negociação coletiva permite é que as partes que desejem negociar possam ajustar condições específicas de trabalho por um determinado período ou circunstância.”

orma

é uma âncora, uma trava à evolução do próprio trabalho”, ressalta.

Justiça do Trabalho é contra a reforma – Apesar do argumento do representante da Fieggs, a Justiça do Trabalho discorda de que a lei brasileira esteja voltada ao litígio. Juízes e promotores defendem que a legislação garante somente os direitos mínimos aos trabalhadores, e a proposta de reforma pode abrir uma brecha, se aprovada em negociação, para que estes ganhem menos que o salário mínimo.

“Esse problema já ocorre com frequência no meio rural, mas a Justiça do Trabalho consegue corrigir. Se a legislação não tiver mais força, isso se torna impossível. Discordo do argumento de legislação litigiosa. Se o número de ações vem aumentando, é porque existem problemas nas contratações”, defende o presidente da Anamatra, Germano Siqueira.

Segundo o Tribunal Regional do Trabalho da 4.ª Região (TRT4), o descumprimento das leis trabalhistas permanece em larga escala, tanto que a demanda contestatória cresce a cada ano. Em 2016, a Justiça do Trabalho gaúcha recebeu, no primeiro grau, 195.397 novos processos, volume 5,6% superior ao de 2015. No segundo grau, o ingresso de 73.063 casos novos representou crescimento ainda mais acentuado: 19,7% em relação ao ano anterior.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) se manifestou contra a reforma sob o argumento de inconstitucionalidade. Conforme o procurador-geral do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, a falta de discussão prévia sobre o tema é somente um dos problemas da proposição em discussão no Congresso. “A convenção 144 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), cujo documento o Brasil ratificou, exige que alterações nos

direitos trabalhistas sejam precedidas de discussão com a sociedade, o que não aconteceu. Outros motivos são a própria ofensa à dignidade do trabalhador, a precarização dos direitos trabalhistas, a não existência de patamar mínimo de ganho aos trabalhadores, como prevê a Constituição, com a proposta de criação do contrato de trabalho intermitente, o chamado contrato ‘zero hora’. Nele, o trabalhador não sabe se vai trabalhar e, se trabalhar, quanto vai ganhar.”

Sob o contrato zero hora, o funcionário não tem uma jornada laboral preestabelecida, mas é acionado nos momentos de maior movimento de uma loja ou lanchonete. Dificilmente esse trabalhador recebe horas extras ou adicionais noturnos, já que a contratação prevê horários intermitentes. Uma grande rede de fast food vem aplicando esse tipo de emprego, e ações judiciais estão tramitando na Justiça do Trabalho.



O Ministério Público do Trabalho diz que a reforma ofende a dignidade do trabalhador, precariza os direitos trabalhistas e não prevê um patamar mínimo de ganho, como está no texto da Constituição

Por outro lado, Paulo Vanzetto considera que trava o investimento no Brasil a insegurança jurídica relacionada à validade dos acordos firmados entre sindicatos e empresas. “Hoje, a legislação é indutora ao litígio. A cada ano, três milhões de novas ações trabalhistas são apresentadas ao judiciário, acarretando um enorme ‘custo Brasil’. Portanto, os empregadores precisam

se cercar de precauções para evitar uma avalanche de ações judiciais contra a empresa. Os investidores, conhecendo essa insegurança e os riscos, acautelam-se e acabam não atendendo aos pedidos dos trabalhadores no ambiente de trabalho ou mesmo não elevando os salários porque precisam cobrir ações trabalhistas. O que antes eram direitos dos trabalhadores, hoje, provavelmente,

Embate depende dos sindicatos

A criação dos sindicatos tem íntima relação com a industrialização do Brasil a partir do final do século XIX. Com a substituição da mão de obra escrava, as levas de imigrantes europeus trouxeram também as ideias anarquistas ao país. Os anarcossindicalistas defendiam a redução das estafantes jornadas de 12h e até 15h diárias, melhores condições de trabalho e de remuneração. Outras manifestações e grupos ganharam força posteriormente, na virada do século, mas veio da Europa a semente da luta sindical.

Professor da Faculdade de Di-

reito da UFRGS, Leandro Dorneles critica o modelo sindical do país, tornado instrumento do Estado na Era Vargas. “Nosso sistema sindical não é muito representativo porque na origem foi criado para não atuar pelos direitos dos trabalhadores. Foi pensado pelo Estado como instrumento de manobra do capital e dos trabalhadores nos anos 30. Era um período em que o Brasil estava bastante atrasado em termos da economia capitalista e precisava dar uma resposta aos anseios dos trabalhadores que tinham influência internacional de luta trabalhista”, sustenta.

A desaprovação está baseada na Lei de Sindicalização, de 1931, idealizada durante a ditadura da Era Vargas. Conforme o regimento, os sindicatos precisavam ser reconhecidos pelo Ministério do Trabalho, estavam proibidos de se vincularem a entidades internacionais, assim como era facultativa a celebração de acordos entre os sindicatos patronais e operários. “Nem tudo desse modelo corporativista de sindicato, como um instrumento assistencialista e de cooptação, foi modificado. O modelo sindical do Brasil é muito censurado pela literatura jurídica

e destoante do que é recomendado pela Organização Internacional do Trabalho”, considera o docente especialista na área.

O jurista considera que a estrutura sindical deveria ser modificada antes da aprovação da reforma. Dorneles diz que o financiamento estatal e a contribuição compulsória são resquícios da legislação criada por Vargas. “Sou entusiasta da negociação coletiva, mas antes disso o país precisa de uma reestruturação do modelo sindical. Teoricamente, o sindicato não precisa correr atrás de receita, gerando assim uma burocracia sindical em que os representantes se perpetuam no poder. Então, como exigir atuação efetiva por parte desse tipo de entidade de classe? O sistema é permissivo. Esse seria o primeiro ponto a ser reformado. Claro que algumas categorias poderiam ser fragilizadas inicialmente, mas com o tempo uma cultura histórica seria quebrada. Porém, qualquer proposta de reforma sindical é engavetada.”

O presidente nacional da Central Única dos Trabalhadores (CUT) critica as considerações do docente. Vagner Freitas reconhece que nem todos os sindicatos criados anualmente têm poder de representação, mas a falta deles torna ainda mais frágil a relação dos operários com os patrões. “O sindicato é o instrumento de defesa dos interesses dos trabalhadores, e a contribuição é extremamente necessária, princi-

palmente para as categorias com menor número de representantes. É importante haver incentivo para a atividade sindical, que é desgastante, mas garante a manutenção de direitos do coletivo.”

Conforme dados do Ministério do Trabalho, existem 16.524 sindicatos em todo o país. Desses, 11,3 mil são entidades representativas dos trabalhadores. Nos últimos cinco anos, em média, 470 novos sindicatos foram criados por ano. A contribuição sindical atingiu o valor de R\$ 3,5 bilhões em 2016.

O imposto destinado aos sindicatos foi instituído em 1943 pelo governo Vargas, tendo sido incorporado não somente à CLT como à Constituição Federal de 1988. A contribuição é obrigatória por todos aqueles que integram uma determinada categoria econômica ou profissional, sindicalizados ou não, e por trabalhadores liberais, em favor da entidade representativa. Os valores são divididos entre os sindicatos e a União, sendo que parcela desse montante é utilizada para pagar o seguro-desemprego.

De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) do IBGE, das 95 milhões de pessoas com dez anos ou mais que exerciam atividades remuneradas em 2015, 18 milhões eram sindicalizadas em 2015. A PNAD inclui as atividades informais também, ou seja, pessoas que trabalham sem representação classista.

FOTO: SINDICATO DOS RODOVIÁRIOS



Modelo sindical brasileiro recebe críticas, mas presidente da CUT defende que a falta de sindicatos fragilizaria ainda mais a relação entre operários e patrões

Próximo passo: terceirização

A terceirização das atividades não é uma novidade no Brasil. A contratação de serviços de empresas especializadas em setores como limpeza, conservação e segurança ganhou força, principalmente a partir dos anos 1990. Até então, sempre se garantiu que a atividade-fim não fosse terceirizada conforme a súmula do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ou seja, os caixas e gerentes de um banco são contratados pela instituição bancária ou concursados, no caso dos bancos públicos. Já o serviço de higienização das agências bancárias é terceirizado.

Atualmente, um em cada quatro empregados é subcontratado no Brasil. Com dados de sindicatos de todo o país, um estudo elaborado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), com apoio do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (Dieese), mostra que o mercado formal de trabalho era constituído por 26,8% de terceirizados em 2013. Dos 47,4 milhões de trabalhadores formais, 34,7 milhões estavam em setores contratantes e 12,7 milhões em setores terceirizados.

Os empresários defendem que esses números sejam ampliados para modernizar as atividades e agilizar as contratações. O empre-

sariado defende o Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende permitir a terceirização inclusive para as atividades-fim das companhias. “Esse projeto de lei prevê a possibilidade de terceirizar tudo em uma empresa. Uma escola poderá não ter professores contratados, e um banco poderá não ter mais bancários. A proposta aumenta as possibilidades abertas na década de 90”, destaca o professor da Faculdade de Ciências Econômicas da UFRGS, Cássio Calvete.

O setor empresarial defende que os trabalhadores subcontratados tenham os mesmos direitos que qualquer outro tipo de funcionário. A gerente-executiva de Relações do Trabalho da Confederação Nacional da Indústria (CNI), Sylvia Lorena, acredita que, após apreciação da reforma trabalhista no Congresso, o governo vá retomar o PL da Terceirização. “Defendemos a terceirização porque ela é uma forma de gestão do processo produtivo que não se confunde com intermediação de mão de obra. Com a terceirização, uma empresa contratada vai realizar uma atividade com autonomia técnica com os seus próprios recursos. É muito importante ressaltar que a terceirização não se confunde com precarização do trabalho,



O trabalho terceirizado, em geral, tem alta rotatividade, pouca especialização e maior número de acidentes de trabalho

porque não existem terceirizados sem carteira assinada ou direitos trabalhistas desrespeitados. Os terceirizados são trabalhadores como quaisquer outros, e a legislação trabalhista os protege.”

Já o professor Cássio discorda dos argumentos da CNI. Ele destaca que existe alta rotatividade, pouca especialização e um número muito maior de acidentes de trabalho com

os funcionários empregados por meio da terceirização das atividades. “O terceirizado tem alta rotatividade porque, pela mesma atividade, ele ganha salários muito mais baixos. Percebe-se ainda que esse trabalhador não consegue se organizar em sindicatos e têm menor proteção. A partir de pesquisas do Ministério do Trabalho, é possível constatar que os funcionários subcontratados são

aqueles que mais sofrem acidentes justamente porque têm menor treinamento. Como ficam pouco tempo no serviço, não são devidamente treinados. Aumentando a terceirização, aumenta-se o número de trabalhos precários”, sustenta.

A cada dez acidentes de trabalho, sete ocorrem com funcionários de empresas terceirizados, segundo o Dieese.