

Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE
Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas



Texto para Discussão

(18)

**O DEBATE SOBRE A REFORMA TRABALHISTA E AS
MPE NO BRASIL**

Campinas, março de 2005

O DEBATE SOBRE A REFORMA TRABALHISTA

Introdução

O presente texto discute as principais questões em debate na reforma trabalhista. O debate está sendo suscitado, neste momento, a partir do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) e com a apresentação da proposta de reforma sindical para ser apreciada pelo Congresso Nacional. É um tema marcado pela conflitividade, pois mexe com a regulação da relação de emprego, dos direitos e deveres na relação entre o empregador e o trabalhador e, fundamentalmente, com concepções muito distintas da função da legislação trabalhista tanto em relação à competitividade/produktividade da economia como em relação à garantia de um patamar básico de civilidade ao mercado de trabalho brasileiro. Como não podia deixar de ser, o debate nacional apresenta posições muito distintas entre os atores sociais.

A finalidade do presente texto é apresentar a discussão a partir do posicionamento das bancadas dos trabalhadores e dos empregadores. Não será possível incluir o posicionamento do governo, pois este não apresentou posição sobre o tema, sendo que as manifestações das autoridades públicas também são pouco elucidativas, muitas delas evidenciando pontos de vista bastante distintos entre os integrantes do governo.

O texto compõe-se de três partes. Na primeira, discute-se o estágio do debate no Fórum Nacional do Trabalho, especialmente a partir das sistematizações apresentadas pelo Grupo Temático (Nº 04) que trata do tema. Como há poucos consensos, e as questões centrais ainda não foram explicitadas no FNT, optou-se, em uma segunda parte do texto, por identificar o posicionamento das bancadas por meio de documentos oficiais de suas entidades e/ou manifestações na imprensa. Na terceira parte, serão apresentadas as reformas trabalhistas ocorridas no Brasil, destacando-se as mudanças introduzidas a partir de meados da década de 90. Nesse item, a intenção é mostrar que o tema não está congelado e que alterações significativas foram sendo feitas na regulação do trabalho no Brasil, nos últimos anos, sinalizando uma tendência de reforço da flexibilização. Com isso, busca-se, a partir da orientação geral das últimas mudanças, uma maior compreensão dos principais temas e pontos em disputa que prometem estar

em pauta nas discussões da reforma, anunciando-se, ao final, o que hoje parece estar no centro dos debates da reforma trabalhista. Por último, nas considerações finais, procurar-se-á fazer um balanço das posições dos atores sociais e das implicações de suas proposições na regulação do trabalho.

1. A reforma trabalhista e o debate atual

O FNT – Fórum Nacional do Trabalho – distingue, na discussão e negociação, a reforma sindical da reforma trabalhista. Na reforma sindical, discutem-se todos os aspectos envolvendo o chamado direito coletivo e, na reforma trabalhista, estão em análise os aspectos envolvendo os direitos individuais. Na reforma trabalhista, portanto, está em discussão a regulação do emprego efetuada pelo Estado e contida na legislação brasileira, particularmente o que expressa a Constituição Federal e a CLT.

O tema da reforma trabalhista, por enquanto, está totalmente em aberto, pois não foi estabelecida uma agenda de consenso. O debate começou pelas premissas que devem orientar esta reforma, como se verá abaixo. De forma sintética, a reforma trabalhista pode englobar os seguintes conteúdos, entre outros: 1) as fontes do direito material do trabalho e os seus destinatários; 2) os direitos fundamentais da relação de emprego; 3) o contrato de trabalho e as formas de contratação; 4) a suspensão contratual e interrupção da prestação de serviços; 5) a jornada de trabalho; 6) as férias; 7) a remuneração do trabalho; 8) os contratos de aprendizagem e estágio; 9) os contratos em categorias especiais; 10) os regimes extraordinários de trabalho; 11) a proteção ao emprego nacional; 12) a saúde, segurança no trabalho e meio ambiente do trabalho; 13) a garantia contra dispensa arbitrária e estabilidade no emprego; 14) a admissão no emprego; 15) a fiscalização do trabalho; 16) as formas de combate à informalidade e sanções contra o crime do trabalho etc.

No Fórum Nacional do Trabalho (FNT), as discussões relativas à reforma trabalhista ocorrem, principalmente, no campo do **Grupo Temático sobre Legislação do Trabalho (GT 04)**. As discussões das **Câmaras Setoriais** (Rurais, Serviço Público, Portuários, Aquaviários, Profissionais Liberais e Aposentados) e dos **Grupos Especiais** (Músicos/Atividades Culturais, Terceirização e Trabalho aos Domingos), entretanto, também são fundamentais para o debate da reforma trabalhista no Brasil. De interesse

especial para as MPE há, ainda, o **Grupo Temático sobre Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade**, que começou a ser discutido no âmbito do Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) para depois ser incorporado à estrutura do FNT.

Na reunião de instalação do Grupo Temático sobre Legislação do Trabalho, ainda em dezembro de 2003, de acordo com o relatório disponível no *site* do FNT¹ estabeleceu-se, consensualmente, entre as três bancadas, que *a legislação brasileira do trabalho necessita de uma ampla adequação de seus dispositivos às condições de trabalho, de produção e de relacionamento entre trabalhadores e empregadores e seus respectivos representantes coletivos, sem prejuízo dos princípios e valores universais e fundamentais do Direito do Trabalho e da cidadania.*

Apesar do aparente consenso da necessidade de alterar a legislação do trabalho, desde então e até o início de 2005, tentou-se construir uma agenda comum para pautar, no GT sobre Legislação do Trabalho, o debate sobre as mudanças na legislação. O encaminhamento dado foi de cada bancada indicar 3 técnicos para analisar os tópicos que deverão integrar a agenda de negociação da CLT. A proposta inicial encaminhada pelo Ministério do Trabalho e Emprego foi de cada bancada apresentar as suas sugestões de alterações, classificando-as em (1) dispositivos que devem ser revogados; (2) dispositivos que necessitam atualizações ou modificação parcial; (3) dispositivos que precisam ser modificados estruturalmente; (4) dispositivos que devem ser acrescidos; e (5) dispositivos em contradição com os consensos produzidos no Fórum.

Como nenhuma bancada apresentou a sua visão de reforma trabalhista com os detalhes propostos acima e depois de um longo período de inatividade do GT em função da priorização da reforma sindical por parte do FNT, a retomada das discussões, no final de 2004, fez-se por meio da discussão sobre quais as premissas e as diretrizes gerais que devem orientar a reforma. Algumas entidades não aceitam a lógica das questões propostas acima, pois temem que elas possam conduzir a uma espécie de “faxina” da CLT, à qual são contrários. As premissas acertadas, até o momento, são as seguintes:

1 - A reforma das Relações de Trabalho deve ter como objetivo um sistema coerente e harmônico em todas as suas vertentes normativas (Relações Sindicais, Legislação do Trabalho - direitos individuais e tutelares do trabalho, saúde e segurança do trabalho e

¹ (www.fnt.mte.gov.br).

legislações especiais do trabalho - Administração do Trabalho e Legislação Processual do Trabalho);

2 - A legislação do trabalho, portanto, deverá guardar correspondência lógico-sistêmica com as relações sindicais;

3 - A legislação do trabalho é o paradigma das relações de trabalho no país e deve refletir um padrão de inclusão, de proteção social e de desenvolvimento sócio-econômico;

4 - Para alcançar o padrão desejado de inclusão, proteção social e desenvolvimento sócio-econômico, com segurança jurídica, a legislação do trabalho precisa ser clara, objetiva, não burocrática e compatível com a negociação coletiva nos termos do ordenamento jurídico. Nesse sentido, alguns aspectos da legislação atual devem ser excluídos, outros atualizados, outros inseridos e, ainda, outros devem ser modificados para possibilitar o relacionamento com a negociação coletiva;

5 - A legislação do trabalho deve contemplar espaços definidos de relacionamento com a negociação coletiva;

6 - A legislação do trabalho deve ser discutida e reformada no sentido de:

- manter a visão sistêmica das relações de trabalho e, com isso, os princípios do direito do trabalho e os princípios gerais de direito como norteadores da aplicação, interpretação e integração da legislação do trabalho;*
- atualizar dispositivos, ainda pertinentes, mas com referência em outra realidade trabalhista;*
- revogar dispositivos incompatíveis com o novo sistema de relações de trabalho ou com as atuais condições políticas, sociais e trabalhistas;*
- introduzir dispositivos pertinentes à Declaração dos Direitos Fundamentais da OIT, especialmente quanto à repressão ao trabalho escravo e ao trabalho infantil; à consagração dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, como o direito à intimidade, privacidade, imagem, não-discriminação;*
- incorporar ao texto normativo os avanços jurisprudenciais na aplicação, interpretação e integração do direito do trabalho;*
- acrescer novas disposições legislativas coerentes com o sistema de relações de trabalho e com as premissas da legislação trabalhista.*

Em que pesem as reuniões com o objetivo de construir uma agenda conjunta, as negociações até agora estabeleceram apenas premissas muito vagas, o que revela a

dificuldade de consenso. São premissas que podem indicar perspectivas muito distintas para a regulação do trabalho no Brasil. Elas podem fundamentar tanto um sistema que fortalece a tese da flexibilização como, também, assegurar um papel mais ativo do Estado na proteção do trabalho. De concreto há apenas: (1) a ênfase conferida à negociação coletiva (em linhas gerais); (2) o consenso a respeito da repressão ao trabalho escravo e ao trabalho infantil; e (3) o consenso quanto à consagração dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, como o direito à intimidade, privacidade, imagem e não-discriminação.

As premissas consensuadas no GT indicam uma predisposição dos atores em negociar os conteúdos constantes na legislação do trabalho, sem, no entanto, apontar claramente a sua direção. Por exemplo, não há qualquer sinalização sobre os aspectos que devem ser excluídos, atualizados ou inseridos no arcabouço legal. Assim como também não é possível deduzir objetivamente o que pode ser considerado avanço na jurisprudência vigente, nem o que seriam as novas disposições legislativas para dar coerência ao sistema de relações de trabalho e à legislação trabalhista vigente. Enfim, o resultado mostra, como será apontado a seguir, que o grau de consenso é pequeno e as questões definidas são bastante vagas, indicando que a reformulação da legislação do trabalho no Brasil deverá ser marcada pela controvérsia.

Na mesma perspectiva está o Grupo Temático sobre Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade. Até o presente momento (fevereiro de 2005), no âmbito do FNT, o grupo não tem uma agenda regular de discussões e conseqüentemente não produziu qualquer consenso. Tampouco houve avanços expressivos nas discussões das Câmaras Setoriais (Rurais, Serviço Público, Portuários, Aquaviários, Profissionais Liberais e Aposentados) e dos **Grupos Especiais** (Músicos/Atividades Culturais, Terceirização e Trabalho aos Domingos). Como afirmado anteriormente, a grande prioridade do FNT, em comum acordo entre os atores sociais, foi privilegiar, num primeiro momento, a discussão da reforma sindical, encaminhada no início do ano legislativo de 2005 ao Congresso Nacional.

2. A posição dos atores sobre a reforma trabalhista

A dificuldade de consenso sobre a reforma trabalhista no FNT fica mais evidente quando observamos as posições dos atores sociais sobre o tema. A lógica e a importância da reforma são muito distintas para as entidades de empregadores e de trabalhadores. Nesta reforma, diferentemente da sindical, as posições de classe são mais nítidas. Por um lado, boa parte das entidades patronais que se manifestaram sobre o tema tem uma posição comum de defesa de um sistema de revisão da legislação, advogando uma maior flexibilização dos direitos. Por outro lado, com algumas diferenças, as entidades sindicais dos trabalhadores têm defendido que a reforma não pode reduzir ou derrogar os direitos existentes.

Os empregadores em geral sustentam que a atual legislação “é muito rígida”, deixando pouco espaço para a negociação. Reivindicam que o tempo de férias, aviso prévio, 13^o salário e outros direitos dos trabalhadores passem a ser objeto de negociação, ajustando-se à realidade de cada região ou empresa. A CNI produziu um documento² que expressa a opinião média dos empregadores sobre as suas expectativas para a Reforma Trabalhista, visando à redução do custo do trabalho formal para as empresas. Neste, além da questão da negociação, aparecem:

- a ampliação do escopo dos contratos por prazo determinado;
- a permissão de jornadas de trabalho mais flexíveis;
- a facilitação da demissão.

Os produtores rurais defendem³ modificações na legislação trabalhista rural quanto à contratação e rescisão durante a safra. A CNA (Confederação da Agricultura e Pecuária no Brasil) pretende apresentar proposta para desburocratizar o contrato de trabalho de curta duração no meio rural, facilitando a contratação formal de empregados pelo período de 90 dias, mediante um pagamento único de todos os encargos previdenciários e trabalhistas.

Assim, através de documentos oficiais, é possível identificar propostas pontuais de reforma trabalhista das entidades empresariais. Entre estas propostas, o ponto de unidade mais relevante é a defesa histórica, por parte das principais entidades patronais do país, da instituição de um sistema em que prevaleça o negociado sobre o legislado. A

² CNI, Nota técnica 4: *A regulação do trabalho no Brasil: obstáculos ao aumento da renda e do emprego* / Simone Saisse. – Brasília: CNI, janeiro de 2005, 13 p.

³ CNA, *O que pensam os produtores rurais brasileiros 2004* / Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil. – Brasília: CNA, 2004, (Coletânea Estudos Gleba 33), 56 p.

CNI, no documento anteriormente citado, explicita que a sua principal estratégia no debate, assim como nas negociações coletivas, não é a de se contrapor aos direitos vigentes, mas a de abrir a possibilidade de as partes negociarem “para baixo” os direitos inscritos na legislação.

Nesse sentido, para os empregadores, a expectativa é de aprofundar o processo de desregulamentação da legislação e de flexibilização das relações de trabalho, apresentando como proposta básica a prevalência do negociado sobre o legislado, ou seja, passar do atual sistema estatutário para outro baseado na negociação. “*A adoção de um novo modelo, baseado na flexibilização de direitos, na livre negociação e na autocomposição, assume dimensão estratégica*” (CNI:1998: 45). Nesta avaliação, trata-se de uma proposta de mudança global que, no fundamental, reduza o excesso de regulação: “*para obter a flexibilidade desejada, é fundamental uma negociação descentralizada, em nível da empresa, privilegiando os acordos coletivos*”. Caso contrário, ressalta o documento, pode-se sair de um modelo engessado pela legislação para outro engessado pela negociação centralizada, como ocorreu em muitos países desenvolvidos. Em outros termos, propõe um modelo negocial descentralizado e flexível que se ajuste rapidamente às condições econômicas das empresas. Com isto, o país estaria criando as condições para aumentar o nível de emprego e diminuir a informalidade.

Nesse sentido, as entidades empresariais continuam pleiteando que a reforma trabalhista tenha prioridade sobre a sindical. Como houve maior avanço na discussão da reforma sindical, defendem que as duas sejam encaminhadas de forma concomitante no Congresso Nacional, pois uma estaria em função da outra. Além do mais, na sua visão, a trabalhista teria relação direta com a perspectiva de mexer na quantidade de empregos a serem oferecidos e no grau de competitividade das empresas, diferentemente da sindical, que regula a vida das corporações.

A expectativa das entidades de representação dos trabalhadores é bastante distinta. Nesse campo, a partir dos documentos e manifestações públicas, podem ser identificados dois blocos. Há os que rejeitam a reforma trabalhista sob o argumento de que o contexto é desfavorável e a perspectiva, caso ela seja apreciada pelo Congresso Nacional, é de desregulamentação de direitos. Portanto, defendem que não é o momento de realizar a reforma trabalhista nem a sindical, pois os trabalhadores tendem a perder mais do que a ganhar com ela. O outro bloco apresenta a disposição de continuar negociando no FNT, mas não aceita a redução ou retirada de direitos.

A estratégia não aparece muito explicitada. Mas, no que é possível apreender dos documentos acessíveis e das falas públicas dos representantes da bancada dos trabalhadores, há uma contraposição da lógica da flexibilização e uma defesa de bandeiras gerais para melhorar a condição de vida dos trabalhadores brasileiros.

Por exemplo, a principal entidade sindical dos trabalhadores – a CUT –, no seu último Congresso (2003), definiu uma posição clara contra a proposição de redução de direitos, colocando, inclusive, como pré-condição para se iniciar a discussão no FNT, a remoção do que classificou como “o entulho de FHC” (conjunto de medidas legislativas introduzidas no governo FHC, tais como o banco de horas, as formas de contratação por prazo determinado e parcial, o trabalho aos domingos, as comissões de conciliação prévia, a flexibilização da remuneração etc). Ao mesmo tempo, estabeleceu como meta a ampliação dos direitos dos trabalhadores, destacando: a redução da jornada de trabalho sem redução salarial, o combate à informalidade e ao descumprimento de direitos, a efetivação da convenção 158 (introdução de mecanismo contra a dispensa imotivada) e 156 da OIT (contra qualquer discriminação), a extensão dos direitos trabalhistas aos trabalhadores(as) domésticos(as) e o combate ao trabalho escravo e infantil. A Força Sindical e as demais centrais também apresentaram manifestações públicas contrárias a uma redução dos direitos dos trabalhadores.

Neste sentido, as entidades dos trabalhadores em geral, com algumas diferenças entre si, são contra qualquer proposta que venha reduzir ou flexibilizar direitos existentes na lei. Elas consideram que a atual legislação representa um patamar básico de garantia de um mínimo de civilidade ao mercado de trabalho brasileiro, dada a grande heterogeneidade regional, setorial e por tamanho de empresa. É a partir deste patamar de direitos que deverá se desenvolver a negociação coletiva, ajustando as relações de trabalho às diferentes realidades.

A bancada dos trabalhadores contrapõe-se à tese da flexibilização por entender que ela somente deixa o trabalhador(a) mais vulnerável e inseguro, não tendo efeito positivo sobre a formalização e, muito menos, sobre a criação de emprego. Também considera que a crítica da rigidez da legislação atual não é consistente, pois as empresas têm facilidade de demitir (a rotatividade da força de trabalho é altíssima, mais de 30% ao ano); o salário varia conforme os ciclos econômicos como mostram os indicadores do Dieese; a jornada de trabalho, especialmente depois da introdução do banco de horas, também apresenta grande flexibilidade; e a alocação do trabalho no interior da empresa

não é objeto de regulação pública. Portanto, as questões centrais da relação de emprego já apresentam grande flexibilidade no Brasil.

Em síntese, as controvérsias são bastante profundas, pois, enquanto as entidades representativas dos empregadores defendem a possibilidade de alteração da legislação trabalhista como condição para aumento da competitividade das empresas e redução dos custos do trabalho, as entidades dos trabalhadores não estão dispostas a promover uma “faxina” na CLT, pois consideram que é necessário manter a legislação vigente como condição para a manutenção de um grau mínimo de civilidade ao mercado de trabalho brasileiro. As posições manifestadas em documentos e na imprensa indicam pequeno espaço para um acordo global de reforma trabalhista, pois as bancadas partem de premissas muito distintas.

3. Mudanças na legislação trabalhista no período recente

3.1. Breve histórico das reformas trabalhistas

A reforma trabalhista não é um tema novo na agenda da nação brasileira. Depois da Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943, o Brasil promoveu pelo menos três reformas na nossa história: 1) durante a ditadura militar; 2) no processo constituinte dos anos 80; e 3) no decorrer da década de 90, especialmente após o Plano Real.

A ditadura militar, além de desenvolver uma política de repressão às atividades sindicais, realizou uma “mini-reforma trabalhista” em dois aspectos centrais da relação de emprego: 1) na remuneração, com a introdução da política de controle dos reajustes salariais e do salário mínimo; 2) na flexibilização das formas de despedida com a introdução do FGTS e do contrato temporário. O objetivo desta reforma trabalhista foi adequar o mercado de trabalho à nova fase de desenvolvimento do país, através da revogação de leis e da neutralização de instituições que se constituíam em entraves ao livre funcionamento do mercado de trabalho – o que significava conceder maiores poderes para os empresários demitirem sem controles externos e “liberdade” para fixarem os salários. O sistema de regulação, combinado com as políticas sociais e a

forma de estruturação do modelo de desenvolvimento, foi decisivo para acentuar a heterogeneidade do mercado de trabalho brasileiro e a concentração da renda.

Nos anos 80, com o surgimento de um novo sindicalismo, que conseguiu constituir-se em uma força social e política importante na sociedade brasileira, ocorrem duas grandes novidades: 1) a remoção de vários aspectos repressivos, avançando, com isso, na democratização das relações de trabalho ao fortalecer os sindicatos e ampliar a negociação coletiva; 2) a introdução na Constituição de diversos direitos sociais constantes na legislação ou presente em alguns contratos coletivos de trabalho de categorias mais organizadas.

O artigo VII da Constituição de 1988, como parte do título dedicado aos direitos e garantias fundamentais, assegurou um conjunto de direitos sociais aos empregados. A garantia dos direitos na Constituição dificulta a sua alteração e desregulamentação. No entanto parte dos 24 incisos deste capítulo ainda não foi regulamentada pelo Congresso Nacional⁴. Além disso, a Constituição possibilitou uma flexibilização da jornada e da remuneração, via negociação coletiva. Ou seja, a Lei Maior facultou às partes reduzirem salário e jornada por meio de uma contratação coletiva.

Então, apesar da ampliação dos direitos sociais, aspectos centrais da relação de emprego continuam apresentando flexibilidade. Por exemplo, as empresas continuam tendo grande facilidade para efetuar a despedida sem justa causa, comprometendo-se somente a pagar as verbas rescisórias e a multa do FGTS; 2) a jornada e a remuneração podem ser reduzidas por meio de negociação coletiva; e 3) a alocação do trabalho é definida unilateralmente pela empresa.

Em síntese, o debate é mais intenso, pois o sistema de relações de trabalho no Brasil tem uma tradição legislada. Isto é, o patamar básico e universal – para o conjunto dos assalariados – das normas, das regras e dos benefícios são assegurados pelo Estado. Apesar da legislação extensa, aspectos centrais continuam apresentando flexibilidade e o mercado de trabalho, depois de 1988, apresentou uma desestruturação e aumentou a sua precariedade. Fenômeno que não está relacionado com a ampliação da regulação pública do trabalho, mas à dinâmica da economia e da reestruturação produtiva ocorrida a partir dos anos 90.

⁴ Sem regulamentação, vários direitos não se efetivaram na prática. Alguns exemplos de direitos que não estão em vigor por falta de regulamentação: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço; e proteção em face da automação. Do ponto de vista dos direitos coletivos, também há vários aspectos não efetivados, por exemplo: o direito de eleição de um

No contexto dos anos 90, com a opção do Brasil de inserir-se na lógica da globalização econômica, em que as empresas estão mais expostas à concorrência internacional, especialmente nos períodos de valorização cambial, a demanda dos setores empresariais pela flexibilização das regras públicas fica mais evidente e é assumida pelos governos brasileiros de então.

3.2. As mudanças na legislação trabalhista na década de 90

No período recente (especialmente a partir de 1994), houve uma série de mudanças no sistema de regulação das relações de trabalho no Brasil, relacionadas, num primeiro momento, ao plano de estabilização econômica (Plano Real) e, posteriormente, ao combate ao desemprego. Houve também algumas iniciativas isoladas de ampliação da regulação, com o intuito de proteger ou aumentar os direitos dos trabalhadores. Nota-se, porém, que, quando se faz o balanço do conjunto das mudanças, fica nítida, na última década, a orientação flexibilizadora e redutora de direitos e garantias dos trabalhadores nas medidas adotadas, tornando-se claro também que as medidas ampliadoras de direitos neste período desempenham um papel praticamente marginal no conjunto das alterações.

Apresenta-se, a seguir, uma sistematização das principais alterações na legislação⁵, classificando-as conforme a sua natureza: 1) alterações flexibilizadoras ou redutoras de direitos, 2) alterações ampliadoras de direitos, 3) alterações simplificadoras e desburocratizadoras para as MPE.

3.3. Alterações flexibilizadoras ou redutoras de direitos

As alterações flexibilizadoras ou redutoras de direitos se dividem em medidas adotadas 3.3.1. quanto à alocação e gestão da mão-de-obra; 3.3.2. quanto à

representante sindical nas empresas com mais de 200 trabalhadores e o direito de greve para servidores públicos.

⁵ Em virtude da própria natureza deste trabalho, o setor público está excluído desta análise.

remuneração; 3.3.3. quanto ao tempo de trabalho; 3.3.4. quanto à forma de solução de conflitos; e 3.3.5. outras medidas flexibilizadoras ou redutoras de direitos.

3.3.1. Quanto à alocação e gestão da mão-de-obra (flexibilidade quantitativa)

Entre as diversas medidas adotadas para incentivar nas empresas a contratação de trabalhadores com menores custos ou facilidades burocráticas, podem ser citadas:

- a) **Trabalho por tempo determinado (Lei 9.601/98 e Decreto 2490/98)⁶**: Embora o trabalho por tempo determinado também já estivesse previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram ampliadas as possibilidades de utilização deste tipo de contrato⁷. Deixou-se de exigir, para sua validade, que os contratos a prazo determinado fossem referentes: a) a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) a atividades empresariais de caráter transitório; ou c) ao contrato de experiências⁸; *desde que tais admissões representem aumento no quadro de pessoal*. Nesses casos também não vige a indenização devida no caso de despedida sem justa causa antes do término do contrato e sua prorrogação não faz com que passe a vigorar como contrato por tempo indeterminado, como acontece, em regra, com essa modalidade de contrato⁹. Esta mesma lei também criou o banco de horas que será objeto de análise em outro tópico (3.3.3 Flexibilização da Jornada de Trabalho). Frise-se também que a possibilidade de contratação através dessa lei depende de convenções ou de acordos com os sindicatos das categorias respectivas e há um limite do número de empregados contratados por esse sistema (deverá seguir uma determinada proporção em relação ao número de empregados normalmente contratados em cada empresa). Além disso, havia uma

⁶ Na prática, o contrato por prazo determinado não se efetivou, constituindo-se em um enorme fracasso. Segundo o registro dos contratos no Ministério do Trabalho, depois de quatro anos de sua implementação, foram criados apenas 42.620 empregos. Além disso, verificou-se também que foram as grandes empresas que mais utilizaram essa modalidade de contratação (os dados da RAIS indicam que a contratação por prazo determinado concentra-se em empresas com mais de 100 empregados, vide texto para discussão n.º 04: *A determinação dos salários nas micro e pequenas empresas*).

⁷ Lei 9.601/98 e Decreto 2.490/98.

⁸ Requisitos exigidos pelo parágrafo 2º do artigo 443 da CLT.

⁹ Pois não se aplica o disposto nos artigos 479 (indenização devida no caso de despedida sem justa causa antes do tempo estipulado), 480 (Indenização dos prejuízos causados ao empregador, devida pelo empregado, no caso de seu desligamento, sem justa causa, antes de findo o prazo do contrato) e 451

previsão de redução¹⁰ de até 50%, de algumas contribuições sociais (“sistema S”) e diminuição, para 2%, da alíquota de contribuição para o FGTS. Esses incentivos deixaram de existir, desde 2003.

- b) **Trabalho temporário (Portaria MT/SRT 2/96):** Em que pese a existência do contrato de trabalho temporário desde 1974¹¹, a nova Portaria editada em 1996 pelo Ministério do Trabalho aumentou de 3 (três) para 6 (seis) meses o período máximo desse tipo de contrato entre uma empresa e um mesmo empregado.
- c) **Trabalho Estágio (MP 2164/99):** Foram ampliadas as hipóteses de utilização do trabalho estágio, na medida em que passou-se a permitir o estágio de estudantes de ensino médio não profissionalizante.
- d) **Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96) – Despedida sem justa causa:** Em Novembro de 1996, poucos meses após sua ratificação, o governo Fernando Henrique Cardoso denuncia a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹², que dispõe sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, criando mecanismos de inibição de demissão imotivada¹³. Aos 20 de dezembro é editado decreto do Executivo tornando pública a denúncia da Convenção. Com isso, eliminam-se mecanismos de inibição da despedida imotivada.
- e) **Cooperativas profissionais ou de prestação de serviços (Lei 8.949/94):** Foi acrescentado o parágrafo único ao artigo 442, dispondo o seguinte: “*Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de*

(prevê que o contrato de trabalho a tempo determinado prorrogado expressa ou tacitamente passará a vigorar como contrato de trabalho a prazo indeterminado).

¹⁰ A redução, a princípio, valeria por 18 meses a contar da publicação da lei. Esse prazo, entretanto, foi modificado (aumentado), por diversas vezes, por medidas provisórias (MP 21-64-41/01 – ÚLTIMA EDIÇÃO), sendo que a última versão da medida provisória em questão ampliou esse prazo para 60 meses. Hoje já não incide mais essa redução.

¹¹ Lei 6.019/74.

¹² A Convenção 158, adotada em Genebra em junho de 1982, aprovada pelo Congresso Nacional em setembro de 1992, havia sido ratificada pelo Executivo apenas em abril de 1996.

¹³ A convenção estabelecia a impossibilidade de despedida de um trabalhador sem uma justa causa relacionada à sua capacidade ou conduta ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

serviços daquela”, possibilitando a organização de trabalhadores em cooperativas de trabalho, de maneira que os cooperados executem o trabalho dentro de uma empresa, sem que com isso seja caracterizado o vínculo empregatício e ficando, portanto, os trabalhadores desprovidos dos direitos trabalhistas assegurados na legislação e nas convenções coletivas de trabalho. Além da alteração em si ser prejudicial aos trabalhadores na medida em que lhes subtrai os direitos decorrentes da relação de emprego (verificando-se, inclusive, muitas vezes, assim como nos casos de “terceirizadas”, a realização, pelos “cooperados”, de atividades fins da empresa tomadora do serviço e ocorrendo também, muitas vezes, uma dissimulação, por meio da cooperativa, de uma relação de emprego: prestação de trabalho sempre a um mesmo “cliente”, com continuidade, pessoalidade e subordinação), há um problema secundário ocasionado por essa mudança, que é a proliferação, tanto no meio urbano, quanto no meio rural, de cooperativas fraudulentas de trabalho organizadas, muitas vezes, pelo próprio tomador do serviço, com a finalidade de se burlar a legislação trabalhista, desvirtuando-se, totalmente, os princípios do cooperativismo.

- f) **Trabalho em tempo parcial (MP 1709/98¹⁴)**: Introduziu-se novos artigos na CLT, instituindo-se, entre outras modificações, o contrato de trabalho a tempo parcial e permitindo, portanto, a admissão de empregados, com vínculo pleno, para uma jornada semanal reduzida (até 25 horas semanais). Os empregados contratados sob o regime de tempo parcial não podem prestar horas extras. Embora a iniciativa tenha sido anunciada como uma medida para reduzir o desemprego e estimular novas contratações, os empregados que já trabalham em jornada normal (44 horas semanais) podem optar por esse sistema, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.
- g) **Suspensão do contrato de trabalho (MP 1726/98¹⁵)**: A MP 1726/98 introduziu no ordenamento jurídico o instituto da suspensão do contrato de trabalho para a realização, pelo empregado, de cursos de qualificação profissional de 2 a 5

¹⁴ Hoje MP 2164-41/01.

meses de duração, oferecidos pelo empregador¹⁶. Antes disso, esses cursos apenas interrompiam o contrato de trabalho, de maneira que o empregado continuava a perceber seus salários. Durante o período de suspensão do contrato, o empregador pode (se quiser) conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, cujo valor deve ser definido em convenção ou acordo coletivo. Caso o trabalhador seja demitido no transcurso ou até 3 meses após o término da suspensão, fará jus às parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor e multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo.

- h) **Contrato de aprendizagem (Lei 10.097/00):** Passou-se a permitir a intermediação da mão-de-obra aprendiz, por meio das entidades sem fins lucrativos que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente, de maneira que a contratação não gere vínculo de emprego entre o aprendiz e a empresa tomadora de serviços¹⁷. Acabou-se com a obrigatoriedade da frequência do aprendiz ao curso profissionalizante a que está matriculado¹⁸.
- i) **1º Emprego (Leis 10.748/03 e MP 186/04, convertida na lei 10.940/04):** Embora o programa nacional do primeiro emprego, instituído em 2003, não fosse, a princípio¹⁹, uma iniciativa flexibilizadora das formas de contratação, as alterações efetuadas no programa, em 2004, nos levam a incluir o PNPE nesse rol de medidas. Senão vejamos: O PNPE é um programa do governo federal que visa incentivar a contratação de jovens²⁰, prevendo, para tanto, um benefício financeiro, pago pelo governo federal, com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), às empresas contratantes. Inicialmente só poderiam fazer jus ao recebimento dos benefícios aqueles empregadores que contratassem os jovens

¹⁵ Embora a mudança tenha sido introduzida pela MP 1726/98, de 3 de novembro de 1998, essa MP foi posteriormente revogada pela MP 1709-4/98, de 27 de novembro de 1998 (hoje 2164-41/01, em tramitação), passando então essa nova MP a tratar do tema.

¹⁶ Artigo 476-A da CLT.

¹⁷ Vide nova redação do artigo 431 da CLT.

¹⁸ Condição prevista pela antiga redação do artigo 432 consolidado.

¹⁹ Na redação original da lei 10.748/03.

²⁰ Jovens com idade entre 16 e 24 anos, que estejam matriculados e freqüentando regularmente estabelecimento de ensino fundamental ou médio, ou cursos de educação de jovens e adultos, ou que tenham concluído o ensino médio e que sejam membros de famílias com renda mensal **per capita** de até 1/2 (meio) salário mínimo, incluídas nesta média eventuais subvenções econômicas de programas congêneres e similares.

inscritos no programa, **por tempo indeterminado**, sendo que, concomitantemente a essa exigência, **as contratações no âmbito do PNPE poderiam ser apenas novas contratações** (o empregador deveria chegar ao final dos 12 meses com o número de empregados igual ou superior ao do momento de adesão ao Programa Primeiro Emprego²¹), de maneira a se impedir a substituição de empregados ativos por jovens do programa. Além disso, a redação original previa um benefício diferenciado e maior para as empresas com faturamento anual de até R\$ 1,2 milhão, o que favorecia as MPE. Entretanto, as alterações que o programa sofreu em 2004 modificaram-no radicalmente: passou-se a permitir a contratação, através do programa, por tempo determinado (desde que por um período mínimo de 12 meses); tornou-se mais frouxa a exigência de o empregador chegar ao final dos 12 meses com o número de empregados igual ou superior ao tempo do momento de adesão ao programa (substituiu-se a antiga redação do artigo 6º por uma redação mais branda²², que fala apenas em **evitar** a substituição de trabalhadores ativos por jovens participantes do programa); e acabou com a distinção do valor do benefício em função do faturamento da empresa, igualando, para fins de recebimento do benefício, micro, pequenas, médias e grandes empresas (que de acordo com a redação atual devem receber 6 parcelas bimestrais de R\$ 250,00 por emprego gerado no âmbito do programa²³). A nova redação manteve a exigência segundo a qual os contratados pelo programa podem chegar a, no máximo, 20% do seu quadro de pessoal atual. Nas empresas com 4 empregados ou menos, esse limite é de um jovem e nas empresas com 5 a 10 empregados, o limite são dois jovens.

- j) **Autenticação de documentos (Lei 10.243/01):** Deixou-se de exigir a autenticação (pelas DRTs, fiscal do trabalho ou por outros órgãos autorizados) do registro dos trabalhadores²⁴..

²¹ Antiga redação do artigo 6º, da Lei 10.748/03: “Os empregadores inscritos no PNPE deverão manter, enquanto perdurar o vínculo empregatício com jovens inscritos no PNPE, número médio de empregados igual ou superior ao estoque de empregos existentes no estabelecimento no mês anterior ao da assinatura do termo de adesão, excluídos desse cálculo os participantes do PNPE e de programas congêneres”.

²² O Ministério do Trabalho e Emprego será responsável pelo monitoramento da movimentação do quadro de empregados da empresa que aderir ao PNPE, de modo a evitar a substituição de trabalhadores ativos por jovens dele participantes.

²³ Se, entretanto, o jovem for contratado em regime de tempo parcial, o valor da subvenção será proporcional à jornada contratada.

²⁴ Exigidos pelo artigo 41 da CLT.

Das diversas medidas citadas acima, algumas prevêm tratamento diferenciado para as MPE. A regulamentação da contratação por prazo determinado possibilita que as MPE possam utilizar até 50% dos empregados nesta forma de contratação. Como também já foi salientado, o Programa Nacional do Primeiro Emprego, na sua redação original, previa um tratamento favorecido às MPE, na medida em que estabelecia um benefício diferenciado e maior para as empresas com faturamento anual de até R\$ 1,2 milhão. Entretanto a lei 10.940/04 (antiga medida provisória 186/04), que modificou radicalmente o projeto inicial, acabou com a distinção do valor do benefício em função do faturamento da empresa. Por fim, no que diz respeito ao trabalho aprendiz, o Estatuto da MPE²⁵, em seu artigo 11, dispensa as MPE da obrigatoriedade de empregar e matricular nos cursos do SENAI número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

De maneira geral, conforme já salientado em trabalho anterior²⁶, as novas formas flexíveis de contratação (especialmente o contrato por prazo indeterminado, o contrato por tempo parcial e a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho), embora tenham sido permitidas visando-se a um aumento das contratações, tiveram pouco impacto no mercado de trabalho brasileiro, em virtude, principalmente, do agravamento da recessão econômica, com forte desestímulo às novas contratações (a empresa só contrata se tiver demanda por força de trabalho e não quando há rebaixamento do valor da força de trabalho), o que nos remete à constatação de que o problema do emprego não se resolve somente no âmbito do mercado de trabalho, estando vinculado à possibilidade de ampliação da produção e do investimento em políticas de inclusão social. A dificuldade da efetivação das medidas acima também está relacionada com dois outros fatores: a oposição de muitos sindicatos e as controvérsias jurídicas em relação ao princípio da isonomia.

Frise-se que a flexibilização da alocação de trabalho passa não só pelas alterações citadas, mas também pelo aumento da terceirização e do trabalho autônomo para a empresa (pessoa jurídica). Essas formas de alocação de trabalho, assim como outras medidas que facilitaram a expansão de ocupações precárias (trabalho estágio,

²⁵ Lei 9.841/99.

²⁶ Relatório: *Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas: diagnósticos e sugestões para implementação de medidas corretivas* (enviado pelo CESIT para o SEBRAE, em junho de 2003).

cooperativas de mão-de-obra, entre outros) tiveram mais êxito do que as medidas que visavam à ampliação das contratações²⁷.

3.3.2. Quanto a remuneração (flexibilização da remuneração):

A flexibilização da remuneração se dá principalmente por meio da regulamentação da Participação nos lucros e resultados e pelo fim da política salarial, como pode ser mais bem compreendido com a exposição a seguir:

a) **PLR (Participação nos lucros e resultados, Lei 10.101/00²⁸)**: Embora a participação nos lucros exista desde 1946, em 1994 foi tirado o seu caráter salarial²⁹. Além disso, as alterações passaram a viabilizar o direito dos trabalhadores participarem dos lucros e resultados da empresa, através da negociação; a determinar que o valor da remuneração, em PLR, não incide sobre os encargos trabalhistas e não é incorporado ao salário; a introduzir a possibilidade de mediação e arbitragem (pública ou privada) no caso de impasse na negociação visando à participação dos empregados nos lucros e resultados; a estabelecer uma periodicidade mínima de 6 meses na distribuição dos benefícios de PLR; a focalizar a negociação na empresa; a abrir a possibilidade da remuneração variável; a retirar o foco da mobilização por salário real/produzividade; a introduzir os temas da agenda da empresa na negociação; consistindo, portanto, em uma alternativa ao fim da política salarial, ao possibilitar algum ganho de remuneração sem reajuste de salários. A edição da medida provisória, praticamente ao mesmo tempo do fim da política salarial e da adoção da “livre negociação” entre as partes para estabelecer o reajuste nos vencimentos dos trabalhadores, acabou fazendo com que, na maioria dos casos, a PLR passasse a substituir o reajuste salarial, contribuindo para a flexibilização da remuneração dos trabalhadores. Além disso, a MP (e

²⁷ Dados mais completos a respeito do êxito ou fracasso das medidas podem ser encontrados no relatório *Problemas trabalhistas nas micro e pequenas empresas: diagnósticos e sugestões para implementação de medidas corretivas* (enviado pelo CESIT para o SEBRAE, em junho de 2003).

²⁸ Antigas MPs 1982-77/00, 1029/94, MP originária 794, de 29.12.1994.

²⁹ MP 1029/94.

posteriormente a lei) da PLR não prevê a obrigatoriedade de as empresas informarem seus empregados dos balanços financeiros e lucros.

b) **Política Salarial (Plano Real – MP 1053/95³⁰ e depois lei 10.192/01)**: Foram vedadas as cláusulas de reajuste automático de salários (impedindo-se a indexação dos salários, o que tem provocado prejuízos aos trabalhadores em negociações coletivas). A partir de então, o governo deixou de prever um reajuste salarial ao conjunto dos assalariados brasileiros. A recomposição salarial seria objeto da “livre negociação” entre os atores sociais. No entanto, a nova regulamentação que induziu a “livre negociação”, continuou prevendo mecanismo de controle para não haver aumento real, nem nas negociações, nem no Judiciário. Foi também revogado os dispositivos que diziam que *“as cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho”* e que *“as condições de trabalho, bem como as cláusulas salariais, inclusive os aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais proporcionais à extensão e à complexidade do trabalho, serão fixados em contrato, convenção ou acordo coletivo de trabalho, laudo arbitral ou sentença normativa, observadas dentre outros fatores, a produtividade e a lucratividade do setor ou da empresa”*. Note-se que o primeiro dispositivo revogado³¹ permitia a aplicação do princípio da ultratividade em acordos e convenções coletivas (isto é, garantia a continuidade de cláusulas acordadas até negociação posterior). Com a mencionada alteração, essa garantia deixou de existir. Note-se também que o segundo dispositivo revogado³² garantia a possibilidade de, em livre negociação, se fixar aumentos reais, ganhos de produtividade do trabalho e pisos salariais (ou, em não havendo acordo entre as partes, que esses institutos fossem objeto de laudo arbitral ou sentença normativa). Assim, com o fim da política salarial e a proibição de mecanismo de indexação, as negociações ficam limitadas ao índice de reajuste. A produtividade, que significa aumento real, passa a ser uma das metas negociadas na

³⁰ A MP 1053/95 foi reeditada diversas vezes antes de ser convertida em lei. O número da MP que foi convertida é 2.074-73 de 25 de janeiro de 2001. Esta MP e posteriormente a lei, que dispunha sobre medidas complementares ao Plano Real, alterou a lei 8.542/92, sobre a política nacional de salários.

³¹ Parágrafo primeiro do art. 1º da lei 8.542/92.

³² Parágrafo segundo do art. 1º da lei 8.548/92.

PLR, privilegiando-se uma remuneração variável em substituição ao reajuste e ao aumento real dos salários.

c) **Salário Mínimo (Lei 8880/94):** Acabou-se com o índice de reajuste oficial de correção do salário mínimo. O seu valor passou a ser definido pelo Poder Executivo, sob apreciação do Congresso Nacional;

Quanto ao salário mínimo regional, a Lei Complementar 103 de 2000³³ (foi um projeto de lei do Executivo enviado ao Congresso Nacional) criou a possibilidade da regionalização do piso salarial (estadualização do salário mínimo). Dessa maneira, o governo se desobrigava de aumentar os benefícios mínimos da previdência social, além de transferir aos Estados a obrigação de elevar o salário. Ocorre que a estratégia do governo viu-se frustrada quando o Supremo Tribunal Federal considerou inconstitucional a adoção, pelo Estado do Rio de Janeiro, de salário mínimo superior ao piso nacional, considerando que, de acordo com a Constituição, o mínimo deve ser nacionalmente unificado. Os ministros do STF decidiram, entretanto, que os pisos salariais podem ser diferentes, desde que as leis estaduais que os estabeleçam especifiquem as categorias profissionais e detalhem a extensão e a complexidade da atividade desempenhada pelo trabalhador.

d) **Remuneração de natureza não salarial (Lei 10.243/01³⁴):** Passou-se a dispor que, além do vestuário, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação de serviços, também não serão consideradas como salário as seguintes utilidades: educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos à matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; seguros de vida e de acidentes pessoais; e a previdência privada, com a ressalva de que a habitação e a alimentação fornecidas como salário-utilidade deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% (vinte e cinco por cento) e 20% (vinte por cento) do salário-contratual.

³³ O projeto de lei que originou a LC103/2000 foi enviado pelo Executivo (governo FHC) ao Congresso Nacional.

³⁴ Modificou o artigo 458 da CLT.

e) **Salário in natura dos empregados rurais (Lei 9.300/96):** Foi criado um dispositivo que impede que o salário “in natura” (utilidades como alimentação, habitação, transporte e tudo o mais dado gratuitamente ao empregado que não seja utilizado para o trabalho) pago aos trabalhadores rurais integre seus salários para os fins de rescisão contratual. Com isso, o montante devido aos empregados rurais, em caso de despedidas, foi drasticamente reduzido.

Em relação ao tema da remuneração, as iniciativas tiveram grande impacto no período recente, especialmente o fim da política salarial, a livre negociação e a PLR. A PLR constitui-se, na visão dos atores sociais, como a principal novidade das negociações coletivas na década de 90, passando a fazer parte da rotina das relações de trabalho em grande parte das grandes empresas. Num processo centrado na empresa, possibilita-se a entrada da pauta patronal na mesa de negociação ao vincular o valor da PLR às metas de produção, venda, produtividade, introdução de programas de qualidade total e assiduidade. Este elemento adquire importância em função do peso crescente que a PLR tem na remuneração final do trabalhador. Ela também constituiu uma alternativa ao fim da política salarial, pois possibilita algum ganho de remuneração sem reajuste nos salários. O crescimento dos acordos de PLR, a partir de 1995, coincide com o fim da política salarial e com o plano de estabilização dos preços. A partir de então, há uma queda progressiva do número de categorias que asseguraram a recomposição do poder aquisitivo dos salários, apresentando oscilações conforme o desempenho da economia em cada ano (Dieese, 2004). Portanto, a remuneração apresenta grande flexibilidade tanto em relação ao salário como pela introdução da remuneração variável por meio da PLR. A PLR, no entanto, com exceção de poucas categorias e empresas, não está disseminada nas MPE, processo que intensifica a queda da participação dos salários na renda nacional.

3.3.3 Quanto ao tempo de trabalho (flexibilização da jornada de trabalho):

O tempo de trabalho sofreu radicais alterações flexibilizadoras, principalmente com a introdução do banco de horas e a permissão do trabalho aos domingos, como pode ser verificado a seguir:

- a) **Banco de Horas (Lei 9.061/98 e MP 1709/98³⁵):** Passou-se a permitir que a jornada fosse organizada anualmente, conforme as flutuações da produção ou serviço, ampliando para um ano o prazo de compensação das jornadas semanais extraordinárias de trabalho, por meio de acordo ou convenção coletiva;
- b) **Trabalho aos Domingos (MP 1539-34/97³⁶ e Lei 10.101/00):** Autorizou-se o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem a previsão de passar por negociação coletiva, observada a regra do artigo 30, I, da Constituição Federal, que trata da competência dos Municípios para legislar sobre assuntos de interesse local;
- c) **Horas-extras (Lei 10.243/01):** As variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários deixaram de ser computadas como jornada extraordinária.
- d) **Tempo de transporte (Lei 10.243/01):** O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, passou a não ser mais computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

Dentre as alterações mencionadas, a abertura do trabalho aos domingos é a que mais interessa às MPE, uma vez que é uma medida que beneficia o grande comércio (notadamente os estabelecimentos localizados nos *shopping centers* e as grandes redes de supermercados), trazendo dificuldades importantes aos pequenos comerciantes, que se vêem prejudicados em face dessa nova forma de concorrência com os grandes.

³⁵ Hoje MP 2164-41/01.

³⁶ A MP originária era a 794, de 29/12/94 e a convertida em lei (lei 10.101/00) foi a 1982-77, mas a redação que introduziu a possibilidade do trabalho aos domingos foi a 1539-34/97.

3.3.4 Quanto à forma de solução de conflitos

As principais alterações nas formas de solução de conflitos, no período recente, foram as CCPs³⁷ com a finalidade de promover conciliações extrajudiciais de dissídios individuais de trabalho e o procedimento sumaríssimo na Justiça do Trabalho³⁸.

As CCPs³⁹ representam uma forma de flexibilização das formas de solução de conflitos, na medida em que atribuem às partes (aos trabalhadores, por suas representações e aos empregadores, de forma direta ou por meio de representação), o poder de resolver conflitos trabalhistas individuais, sem a interferência do Estado. Ademais, ainda que de constituição voluntária, quando constituídas passam à condição de instância prévia obrigatória para o acesso à Justiça do Trabalho (o empregado só poderá processar o empregador se, antes, tiver, sem sucesso, tentado um acordo com a empresa por meio da CCP). Dessa maneira, na prática, as CCPs acabam funcionando, muitas vezes, como um mecanismo “burocratizador”, que dificulta o acesso à Justiça. Por fim, outro problema das CCPs são as lesões aos direitos dos trabalhadores decorrentes das fraudes, muitas vezes estimuladas pela eficácia liberatória geral dos contratos (o contrato de trabalho sobre o qual foi feito um acordo, em sede de uma CCP, não pode mais ser revisto judicialmente, exceto quando houver ressalvas expressas ou desrespeito à lei) e por outros fatores.

Quanto ao procedimento sumaríssimo, embora ele tenha sido criado para agilizar o trâmite de processos relativos a dissídios individuais cujo valor não exceda a quarenta vezes o salário mínimo vigente na data do ajuizamento da reclamação, ele não é visto, por todas as representações de trabalhadores, como uma alteração positiva. Uma das críticas que sofre, por exemplo, é por não permitir a citação por edital (o que facilita a “fuga” de empregadores de má-fé).

³⁷ Introduzidas pela lei 9.958/00.

³⁸ Instituído pela Lei 9.957/00.

3.3.5 Outras medidas flexibilizadoras ou redutoras de direitos dos trabalhadores:

Além das medidas já sistematizadas, cabe destacar, pela grande alteração nos direitos dos trabalhadores, a mudança na prescrição para os trabalhadores rurais e o limite ao crédito trabalhista privilegiado na nova lei de falências. Senão, vejamos:

- a) Prescrição (Emenda Constitucional n.º 20/98):** Foi alterada a prescrição do direito de ação para os trabalhadores rurais. Antes da EC 20/98, para os trabalhadores rurais, vigia a imprescritibilidade no curso do contrato de trabalho e o prazo de dois anos da extinção contratual para o ajuizamento da reclamação. O prazo prescricional para os trabalhadores rurais aumentou de 2 para 5 anos, equiparando-se ao prazo vigente para os trabalhadores urbanos. Saliente-se que, além de prejudicial aos trabalhadores rurais, a alteração veio na contramão das expectativas dos movimentos dos trabalhadores, pois, na realidade, estes reivindicavam, desde o processo Constituinte, a imprescritibilidade durante o curso do contrato para todos os trabalhadores (urbanos ou rurais) e o prazo de dois anos da extinção contratual para o ajuizamento da reclamação.

- b) Lei de Falências (Lei 11.101/05):** A nova lei de falências, sancionada pelo governo no início de fevereiro, limitou⁴⁰ a preferência dos créditos trabalhistas e os decorrentes de acidentes de trabalho a 150 salários-mínimos por credor, o que, hoje, equivaleria a R\$ 39.000 (trinta e nove mil reais).

3.4 Alterações ampliadoras de direitos

Embora poucas, houve também algumas alterações na regulação do trabalho (geralmente de iniciativa do Legislativo), ampliadoras de direitos, na contramão da tendência geral. Esta sistematização é interessante, pois mostra que há espaço na agenda da reforma para a luta pela ampliação de direitos. Além disso, mostra o quão marginais

³⁹ Melhor analisadas no texto para discussão n.º 6: Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho, já entregue pelo CESIT ao SEBRAE.

⁴⁰ Em seu artigo 83, I.

foram as alterações mais benéficas aos trabalhadores em face das mudanças flexibilizadoras do período.

- a) **Trabalho do menor (Emenda Constitucional n.º 20/98 e Lei 10.097/00):** Foi elevada a idade mínima para o trabalho de 14 para 16 anos (pela EC). A lei 10.097/00 que modificou a CLT em relação ao contrato de aprendizagem vedou aos menores de 18 anos os trabalhos em locais ou serviços prejudiciais à sua moralidade (o trabalho noturno, insalubre ou perigoso já havia sido proibido aos menores pela CF/88). No mais, a duração do trabalho do menor aprendiz ficou restrita a 6 horas diárias, sendo vedadas a prorrogação e a compensação de jornada. Esse limite poderá ser de até oito horas diárias para os aprendizes que já tiverem completado o ensino fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica;
- b) **Aviso Prévio (Lei 10.218/01):** O valor das horas extraordinárias habituais passou a integrar o aviso prévio indenizado (art. 487, § 5º da CLT) e o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, passa a beneficiar 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.
- c) **Das anotações na carteira de trabalho (Lei 10.270/01):** Proibiu-se, sob pena de multa, o empregador de efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua CTPS.
- d) **Férias (Lei 9.016/95):** A CLT prevê, desde 1977, que não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa. A Lei em questão veio acrescentar que nesses casos, para que o empregado, de fato, não faça jus às férias, a empresa deverá comunicar ao órgão local do Ministério do Trabalho, ao sindicato representativo da categoria profissional e afixar aviso nos respectivos locais de trabalho, com antecedência mínima de 15 dias, as datas de início e fim da paralisação.

- e) **Intervalo para repouso ou alimentação:** A lei 8.923/94 veio determinar um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho quando o intervalo para repouso e alimentação não for concedido corretamente pelo empregador;
- f) **Discriminação no mercado de trabalho (Lei 9.799/99):** Essa nova lei veio para combater a discriminação por sexo, cor, idade ou situação familiar no trabalho, passando a proibir: a publicação de anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir; a recusa de emprego, promoção, ou a motivação da dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível; a consideração do sexo, da idade, da cor ou da situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional; a exigência de atestado ou exame de qualquer natureza, para comprovação de esterilidade ou gravidez, na admissão ou permanência no emprego; o impedimento de acesso ou a adoção de critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez; e a revista íntima nas empregadas ou funcionárias.
- g) **Licença-maternidade (Lei 9.799/99 e lei 10.421/02):** A lei de 2002 trouxe algumas modificações no instituto da licença gestante, passando a tornar mais flexível a data de início do período de licença, que antes dessa lei devia ser de 4 semanas antes do parto (totalizando, de qualquer maneira, 120 dias prorrogáveis por mais duas semanas antes e depois do parto, mediante atestado médico). A empregada passou a poder optar por iniciar seu período de licença de 4 semanas antes até o dia do parto⁴¹. Além disso, o atestado médico para os fins da notificação do empregador da data do início do afastamento não precisa mais ser visado pela empresa. A lei 1999 já havia modificou o parágrafo 4º do artigo 492, passando a garantir à empregada grávida, sem prejuízo do salário e demais

⁴¹ Nova redação do artigo 392 da CLT.

direitos, a transferência de função, quando as condições de saúde o exigir, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho (antes a mudança de função era assegurada somente em casos excepcionais e sem a garantia do salário e demais direitos) e a dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares (isso não estava previsto antes de 99). Somando-se a isso, a lei de 2002 passou a prever a licença-maternidade também para as empregadas que obtiverem a guarda judicial de criança para fins de adoção;

h) Salário-maternidade (Lei 9.876/99⁴² e depois lei 10.710/03): Em 1999, o salário-maternidade devido às empregadas gestantes em licença-maternidade passou a ser pago diretamente pela Previdência Social (e não mais pelo empregador, que depois seria ressarcido pela Previdência), o que foi extremamente prejudicial às trabalhadoras, já que obrigava às gestantes e às mães com recém-nascidos, que gozavam da licença-maternidade, a enfrentarem as filas do INSS para o recebimento do benefício. Em 2003, o problema foi corrigido, voltando a legislação à forma anterior. Desde então, novamente (exceto para mães adotivas, empregadas domésticas e trabalhadoras avulsas, casos em que o benefício é pago diretamente pela Previdência Social), cabe à empresa pagar o salário-maternidade devido à respectiva empregada gestante, efetivando-se a compensação⁴³.

i) Interrupção do contrato de trabalho (Lei 9.471/97 e lei 9.853/99): No período recente foram acrescentadas duas novas hipóteses em que o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: para a realização de provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior e para o comparecimento a juízo, pelo tempo que se fizer necessário.

⁴² Alterou a lei 8.213/91.

3.5 Alterações simplificadoras e desburocratizadoras para as MPE:

O Estatuto das MPE⁴⁴ introduziu normas que simplificam procedimentos, dirigindo-se, inclusive, à fiscalização atribuída às Delegacias Regionais de Trabalho, na esteira do tratamento constitucional diferenciado. As prerrogativas no campo das obrigações trabalhistas e previdenciárias já foram objeto de análise em outro texto para discussão⁴⁵.

A partir das alterações no padrão de regulação trabalhista nos últimos anos (sistematizadas acima), fica mais nítida a compreensão do debate da reforma trabalhista. Como se viu, de um lado estão em disputa os temas da flexibilização das formas de contratação (abrindo-se espaço para a expansão das contratações precárias) da jornada de trabalho (tornando cada vez mais sem efeito o instituto das horas-extras e permitindo-se jornadas de trabalhos variáveis, em função da necessidade e realidade produtiva da empresa, o que desorganiza totalmente a vida pessoal e familiar dos trabalhadores) e da remuneração (adaptando-se o salário dos trabalhadores à flutuação da economia, tornando incerta até mesmo a remuneração do trabalhador), no mesmo sentido, aliás, das mudanças que vêm ocorrendo na legislação trabalhista, desde 1994. Por outro lado, mas com uma mesma lógica, está presente na disputa da reforma trabalhista a discussão sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, assim como, aliás, o tema esteve (e ainda se faz) presente nas discussões sobre a Reforma Sindical⁴⁶.

A polêmica da prevalência (ou não) do negociado sobre o legislado é, em última instância, a questão central do debate no Brasil. Aceitar o princípio do negociado sobre o legislado significa abrir a possibilidade de transformar normas de ordem pública em normas dispositivas em nível coletivo, isto é, permitir que as negociações coletivas resultem em acordos que rebaixem o patamar mínimo de direitos garantidos por lei (abrindo espaço, portanto, para a flexibilização “para baixo” de direitos⁴⁷). Essa questão

⁴³ Observado o disposto no art. 248 da Constituição Federal, quando 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.

⁴⁴ Lei 9.841/99.

⁴⁵ Texto para discussão 03: *Padrão de regulação trabalhista no Brasil para as MPE: balanço do marco legal vigente*.

⁴⁶ Sobre a discussão do negociado sobre o legislado, vide texto para discussão n.º 11: *Reforma Sindical e os impactos sobre as MPE: os pontos polêmicos*.

⁴⁷ “Flexibilidade, nesse debate, é compreendida como a possibilidade de alterar/derrogar direitos assegurados na legislação por meio do acordo de vontades expresso na negociação coletiva. Em outros termos, significa abrir a possibilidade, via negociação coletiva, de as partes (representação de

não se resolveu, até agora, nos debates sobre a reforma sindical, o que indica que a disputa será feita, de fato, nas discussões da reforma trabalhista.

Na perspectiva da luta dos trabalhadores para a ampliação de direitos, o tema da redução da jornada de trabalho, como uma política para estimular a geração de novos postos de trabalho, se faz presente nos debates, ainda incipientes, sobre a Reforma Trabalhista.

4. Considerações finais

Há concepções de reforma trabalhista muito distintas entre os atores sociais. E este é um tema também controvertido no mundo acadêmico. Por um lado, as entidades de empregadores apontam que a atual legislação é caracterizada pela excessiva rigidez e, portanto, é um impeditivo para o ajuste do preço do fator trabalho aos diferentes contextos econômicos. Nesta perspectiva, defendem a flexibilização como alternativa para a geração de emprego e diminuição da informalidade. A tese defendida, por essa corrente de pensamento, é de que o mercado é capaz de encontrar um equilíbrio entre oferta de trabalho e preço dos salários.

Por outro lado, há uma corrente crítica à teoria acima, argumentando que o nível de emprego está relacionado com a dinâmica da economia e que o sistema de relações de trabalho brasileiro, em aspectos centrais na relação de emprego, especialmente após a introdução das diversas medidas pontuais na década de 90, apresenta grande flexibilidade, pois, na prática: o salário varia conforme os ciclos de atividade econômica; a rotatividade no emprego é muita elevada; as empresas têm liberdade em determinar o trabalho no seu interior; e os benefícios e os rendimentos indiretos cresceram como compensação aos baixos salários pagos no Brasil e por significar custos mais baixos para empresas, já que sobre eles não incidem os encargos sociais e são considerados verbas não-salariais. Isto porque a questão de fundo, admitida explicitamente por José Pastore, é a possibilidade de as empresas reduzirem o custo do trabalho no Brasil e ganharem maior liberdade em determinar as condições de uso e remuneração do trabalho. Essa corrente crítica ainda postula que a regulação pública é

empregadores e de trabalhadores) estabelecerem regras inferiores ou conflitantes com as estipuladas pela legislação, nos aspectos previstos em lei”, vide texto para discussão n.º 11: Reforma Sindical e impactos sobre as MPE: os pontos polêmicos.

fundamental para assegurar um patamar básico de civilidade ao mercado de trabalho brasileiro, que tem a função explícita de proteger o elo mais frágil da relação de emprego – o trabalhador – em uma realidade nacional marcada pela assimetria e pela imensa desigualdade.

Como já discutido no *texto para discussão n.º 11*, das diversas medidas acima, justamente as que se propunham a combater o desemprego apresentaram pequena efetividade no Brasil. Algo similar ao que ocorre em diversos outros países que adotaram a mesma perspectiva, pois mais uma vez ficou evidente que o resultado do emprego e da formalização depende de muitos outros fatores além de uma simples flexibilização da legislação trabalhista.

No que tange especificamente às MPE, a questão central colocada é a possibilidade de uma legislação trabalhista diferenciada para as micro e pequenas empresas, dadas as suas condições assimétricas na estrutura de concorrência, aspecto profundamente debatido no decorrer de toda a pesquisa. A opção, de acordo com o arcabouço legal brasileiro, é compensar a assimetria dos pequenos negócios através de incentivos tributários, creditícios e apoio tecnológico. Por isso, a discussão da LEI GERAL DAS MICROS E PEQUENAS EMPRESAS no âmbito da reforma tributária é mais urgente e com maiores impactos do que a discussão da reforma trabalhista.

EQUIPE TÉCNICA

Anselmo Luis dos Santos (Coordenador)

Amilton José Moretto

Ana Carla Magni

Cássio Calvete

Denis Maracci Gimenez

Hildeberto Bezerra Nobre Junior

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Mariana Mei de Souza

Viviane de Jesus Forte

Estagiários

Bruno Donato Magalhães

Nádia Aidar de Lima e Castro Bernardo