

DICIONÁRIO

DA ATIVIDADE SINDICAL

100 termos técnicos úteis ao trabalho de sindicalistas, militantes e assessores/as sindicais

Julho de 2023

DI ESE

DIEESE

Dicionário da atividade sindical: 100 termos técnicos úteis ao trabalho de sindicalistas, militantes e assessores/as sindicais./Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, jul. 2023.

142 p.

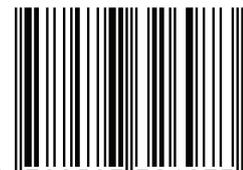
ISBN: 978-85-87326-97-3

1. Sindicalismo 2. Dicionário 3. Trabalho Sindical !.
Título II. DIEESE.

CDU 030

ISBN: 978-85-87326-97-3

BR



9 788587 326973

Apresentação

Esta publicação é uma coletânea de 100 verbetes (definições e pequenos comentários) sobre alguns dos principais termos técnicos utilizados por dirigentes sindicais, militantes e assessores/as nas questões ligadas às diversas dimensões do trabalho sindical.

Essas questões aparecem em várias situações: no contato direto com os/as trabalhadores/as da base, no trabalho de formação sindical, nas campanhas para renovação de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, nas mesas de negociação propriamente ditas, na imprensa sindical, nos processos judiciais de que os sindicatos participam como representantes dos/as trabalhadores/as (dissídios individuais e coletivos na Justiça do Trabalho), nas entrevistas de dirigentes, ativistas e assessores/as sindicais à imprensa etc.

Trata-se de versão ampliada e atualizada de publicação antiga do DIEESE, datada de 1986, intitulada “Dicionário de Campanha Salarial”. Esse título foi substituído na presente publicação, para “Dicionário da Atividade Sindical”, por ser mais amplo e representativo da variada gama de atividades desenvolvidas pelas entidades sindicais e também porque não limita a ação sindical nas campanhas pela renovação dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho às questões meramente salariais ou econômicas, que, naquela época de elevadíssimas taxas de inflação, praticamente definiam as negociações coletivas.

Para facilitar a consulta, os verbetes estão organizados por grandes grupos temáticos e também em ordem alfabética.

Boa leitura!

SUMÁRIO TEMÁTICO

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| GRUPO TEMÁTICO I: Inflação, custo de vida, carestia, índices de preços | 10 |
| 1. Inflação | 11 |
| • Tipos de inflação | 11 |
| • Hiperinflação ou superinflação? | 13 |
| 2. Custo de vida..... | 14 |
| 3. Carestia..... | 14 |
| 4. Poder aquisitivo ou poder de compra dos salários..... | 14 |
| 5. Índice de inflação e índice do custo de vida (IPCA, INPC, ICV-DIEESE, IPC-FIPE e outros) | 15 |
| GRUPO TEMÁTICO II: Salário e remuneração | 16 |
| 6. Salário e remuneração | 17 |
| 7. Participação nos lucros ou resultados - PLR..... | 18 |
| 8. Salário nominal e salário real..... | 20 |
| 9. Salário mínimo (SM) | 20 |
| • A política de Valorização do Salário Mínimo (2003-2019) | 23 |
| 10. Salário mínimo necessário (SMN)..... | 25 |
| 11. Perda salarial e reajuste necessário..... | 26 |
| 12. Piso salarial | 27 |
| 13. Encargos sociais | 27 |
| 14. Campanha salarial/campanha sindical | 29 |
| GRUPO TEMÁTICO III: Reajustes, aumento real e indexação salarial | 30 |
| 15. Data-base..... | 31 |
| 16. Reajuste salarial e aumento salarial | 31 |
| 17. Reajuste escalonado | 32 |
| 18. Reajuste parcelado..... | 32 |
| 19. Antecipação salarial e abono salarial | 33 |
| 20. Indexação e desindexação salarial..... | 33 |
| 21. Arrocho salarial | 35 |
| GRUPO TEMÁTICO IV: Trabalho..... | 36 |
| 22. Trabalho decente | 37 |
| 23. Trabalho análogo à escravidão..... | 37 |
| 24. Trabalho em plataformas digitais..... | 38 |
| 25. Teletrabalho (ou trabalho remoto)..... | 39 |
| 26. Home office..... | 40 |
| GRUPO TEMÁTICO V: Jornada de trabalho | 42 |
| 27. Horas extras | 43 |
| 28. Compensação de horas | 44 |
| 29. Banco de horas..... | 45 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 30. | Jornada (ou escala) de trabalho de 12h x 36h..... | 46 |
| 31. | Turnos ininterruptos de revezamento | 47 |
| 32. | Horário noturno | 49 |
| 33. | Hora noturna reduzida..... | 50 |
| 34. | Horas <i>in itinere</i> | 50 |
| 35. | Intervalo intrajornada..... | 51 |
| 36. | Interstício entrejornadas (ou intervalo interjornadas) | 52 |
| 37. | Descanso (ou repouso) semanal remunerado (DSR/RSR)..... | 52 |
| GRUPO TEMÁTICO VI: Indicadores sindicais..... | | 55 |
| 38. | Sindicalização..... | 56 |
| 39. | Taxa de sindicalização..... | 56 |
| GRUPO TEMÁTICO VII: Financiamento sindical | | 58 |
| 40. | Mensalidade ou contribuição associativa..... | 59 |
| 41. | Imposto sindical ou contribuição sindical | 59 |
| 42. | Contribuição (ou taxa) assistencial..... | 60 |
| 43. | Contribuição (ou taxa) negocial..... | 60 |
| 44. | Contribuição confederativa..... | 61 |
| GRUPO TEMÁTICO VIII: Indicadores econômicos selecionados..... | | 62 |
| 45. | PIB (Produto Interno Bruto) e PIB <i>per capita</i> | 63 |
| 46. | Distribuição de renda | 64 |
| 47. | Faturamento | 66 |
| 48. | Lucro..... | 66 |
| 49. | Produtividade..... | 67 |
| 50. | Superávit e déficit públicos..... | 68 |
| 51. | Taxa de câmbio..... | 69 |
| | • Política de Câmbio Fixo | 69 |
| | • Política de Câmbio Flutuante..... | 70 |
| | • Política cambial com flutuação “suja” | 71 |
| 52. | Taxa de juros – Taxa Selic..... | 71 |
| GRUPO TEMÁTICO IX: Indicadores do mercado de trabalho | | 74 |
| 53. | Emprego, ocupação, desemprego e desocupação..... | 75 |
| 54. | Mercado de trabalho formal e mercado informal..... | 75 |
| 55. | Registros administrativos sobre o mercado de trabalho formal: RAIS e CAGED..... | 76 |
| | • RAIS – Relação Anual de Informações Sociais | 76 |
| | • CAGED e Novo CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados | 76 |
| 56. | Pesquisas de Emprego e Desemprego | 77 |
| | • Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C)..... | 78 |
| | • Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)..... | 78 |
| 57. | Taxa de desemprego e taxa de desocupação | 78 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 58. | Desalento..... | 78 |
| 59. | Subutilização da força de trabalho potencial..... | 79 |
| 60. | Taxa de rotatividade no emprego..... | 79 |
| GRUPO TEMÁTICO X: Sistema de Relações de Trabalho | | 83 |
| 61. | Sistema de Relações de Trabalho..... | 84 |
| 62. | Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)..... | 84 |
| 63. | Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)..... | 86 |
| 64. | Organização sindical..... | 86 |
| 65. | Organizações por local de trabalho (OLT)..... | 88 |
| 66. | Mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos..... | 90 |
| | • Legislação Trabalhista..... | 90 |
| | • Negociação Coletiva..... | 91 |
| | • Solução de Conflitos pela Justiça do Trabalho..... | 92 |
| | • Autocomposição e heterocomposição de conflitos..... | 92 |
| 67. | Dispensa imotivada..... | 93 |
| 68. | Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)..... | 96 |
| | • O que diz a Convenção 158 da OIT..... | 96 |
| | • Ratificação e denúncia da Convenção nº 158 pelo Brasil..... | 99 |
| 69. | Dispensa coletiva ou dispensa em massa..... | 101 |
| | • O caso da Embraer em São José dos Campos (SP)..... | 102 |
| | • Da decisão do TST, recorreu a Embraer ao Supremo Tribunal Federal (STF). | 103 |
| 70. | Aviso-prévio..... | 103 |
| 71. | FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)..... | 104 |
| 72. | Indenização rescisória (“multa”) sobre o saldo do FGTS..... | 106 |
| 73. | Seguro-desemprego..... | 106 |
| 74. | Lay-off..... | 108 |
| 75. | Contrato de trabalho..... | 110 |
| | • Contrato de Trabalho Padrão..... | 110 |
| | • Contrato de Trabalho em Tempo Parcial..... | 110 |
| | • Contrato de Trabalho Temporário..... | 111 |
| | • Contrato de Trabalho Intermitente..... | 111 |
| 76. | Rescisão de contrato de trabalho..... | 112 |
| | • Dispensa por Justa Causa por Iniciativa do/a Empregador/a..... | 112 |
| | • Dispensa sem Justa Causa por Iniciativa do/a Empregador/a..... | 112 |
| | • Rescisão Contratual por Comum Acordo..... | 113 |
| | • Pedido de Demissão por Parte do/a Trabalhador/a..... | 113 |
| | • Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho..... | 114 |
| | • Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho no Sindicato..... | 114 |

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 77. | Terceirização | 115 |
| GRUPO TEMÁTICO XI: Negociação coletiva | | 118 |
| 78. | Negociação coletiva de trabalho | 119 |
| | • A negociação coletiva no Setor Público | 120 |
| 79. | Acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho..... | 121 |
| 80. | Contrato coletivo nacional..... | 122 |
| 81. | Acordos-Marco Globais..... | 123 |
| 82. | Ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho..... | 123 |
| 83. | MEDIADOR – Banco de dados de acordos e convenções coletivas do Ministério do Trabalho e Emprego | 124 |
| GRUPO TEMÁTICO XII: Greve e locaute (lockout) | | 126 |
| 84. | Greve | 127 |
| 85. | Locaute (“lockout”) | 127 |
| 86. | Direito de greve | 128 |
| 87. | Fundo de greve | 129 |
| 88. | Operação tartaruga..... | 130 |
| 89. | Operação padrão ou operação zelo | 130 |
| 90. | Escala mínima de trabalho nas greves..... | 130 |
| 91. | Interdito proibitório..... | 131 |
| GRUPO TEMÁTICO XIII: Direito do Trabalho e Justiça do Trabalho..... | | 133 |
| 92. | Direito do Trabalho | 134 |
| 93. | Justiça do Trabalho | 135 |
| 94. | Dissídio coletivo | 136 |
| 95. | Jurisprudência..... | 137 |
| 96. | Sentença normativa..... | 137 |
| 97. | Prescrição quinquenal de direitos | 138 |
| 98. | “Arbitragem de Direito” ou “Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica” | 138 |
| 99. | “Arbitragem de Interesses” ou “Dissídio Coletivo de Natureza Econômica” | 139 |
| 100. | Poder normativo da Justiça do Trabalho..... | 139 |

SUMÁRIO em ordem alfabética

| Termos técnicos | Verbetes | Página |
|-----------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Abono Salarial | 19 | 33 |
| Acordo Coletivo | 79 | 121 |
| Acordos-Marco Globais | 81 | 123 |
| Antecipação Salarial | 19 | 33 |
| Arbitragem de Conflitos de Trabalho | 66 | 92 |
| Arbitragem de Direito | 98 | 138 |
| Arbitragem de Interesses | 99 | 139 |
| Arrocho Salarial | 21 | 35 |
| Aumento Real | 16 | 31 |
| Autocomposição de Conflitos | 66 | 92 |
| Aviso-Prévio | 70 | 103 |
| Banco de Horas | 29 | 45 |
| Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados) | 55 | 76 |
| Campanha Salarial | 14 | 29 |
| Campanha Sindical | 14 | 29 |
| Carestia | 03 | 14 |
| Compensação de Horas | 28 | 44 |
| Contrato Coletivo Nacional | 80 | 122 |
| Contrato de Trabalho | 75 | 110 |
| Contrato de Trabalho em Tempo Parcial | 75 | 110 |
| Contrato de Trabalho Intermitente | 75 | 111 |
| Contrato de Trabalho Padrão | 75 | 110 |
| Contrato de Trabalho Temporário | 75 | 111 |
| Contribuição (ou Mensalidade) Associativa | 40 | 59 |
| Contribuição (ou Taxa) Assistencial | 42 | 60 |
| Contribuição Confederativa | 44 | 61 |
| Contribuição (ou Taxa) Negocial | 43 | 61 |
| Contribuição (ou Imposto) Sindical | 41 | 59 |
| Convenção Coletiva de Trabalho | 79 | 121 |
| Convenção nº 87 da OIT | 62 | 84 |
| Convenção nº 151 da OIT | 63 | 86 |
| Convenção nº 158 da OIT | 68 | 96 |
| Custo de Vida | 02 | 14 |
| Data-base | 15 | 31 |
| Déficit Nominal | 50 | 68 |
| Déficit Primário | 50 | 68 |
| Déficit Público | 50 | 68 |
| Deflação | 01 | 11 |
| Desalento | 58 | 78 |
| Descanso Semanal Remunerado (DSR) | 37 | 52 |
| Desemprego | 53 | 75 |
| Desindexação Salarial | 20 | 33 |
| Desocupação | 53 | 75 |
| Direito de Greve | 86 | 128 |
| Dispensa com Justa Causa por iniciativa do/a empregador/a | 76 | 112 |
| Dispensa Imotivada | 67 | 93 |
| Dispensa sem Justa Causa por iniciativa do/a empregador/a | 76 | 112 |
| Dissídio Coletivo | 94 | 136 |
| Dissídio Coletivo de Natureza Econômica | 99 | 139 |
| Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica | 98 | 138 |
| Distribuição de Renda | 46 | 64 |
| Emprego | 53 | 75 |
| Encargos Sociais | 13 | 27 |
| Escala Mínima de Trabalho nas Greves | 90 | 130 |
| Faturamento | 47 | 66 |
| FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) | 71 | 104 |
| Força de Trabalho | 53 | 75 |

| Termos técnicos | Verbetes | Página |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) | 71 | 104 |
| Fundo de Greve | 87 | 129 |
| Greve | 84 | 127 |
| Heterocomposição de Conflitos | 66 | 92 |
| Hiperinflação | 01 | 13 |
| <i>Home Office</i> | 26 | 40 |
| Homologação da Rescisão de Contrato no Sindicato | 76 | 114 |
| Hora Noturna Reduzida | 33 | 50 |
| Horário Noturno | 32 | 49 |
| Horas Extras | 27 | 43 |
| Horas <i>In Itineri</i> | 34 | 50 |
| Imposto Sindical | 41 | 59 |
| Indenização Rescisória (“Multa” sobre o saldo do FGTS) | 72 | 106 |
| Indexação Salarial | 20 | 33 |
| Índice de Inflação | 05 | 15 |
| Índice do Custo de Vida | 05 | 15 |
| Inflação | 01 | 11 |
| Interdito Proibitório | 91 | 131 |
| Interstício entre Jornadas | 36 | 52 |
| Intervalo Intrajornada | 35 | 51 |
| Jornada 12 h x 36 h | 30 | 46 |
| Justa Causa | 76 | 112 |
| <i>Lay-Off</i> | 74 | 108 |
| Legislação Trabalhista | 66 | 90 |
| Locaute (<i>lockout</i>) | 85 | 127 |
| Lucro | 48 | 66 |
| Mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de novos direitos e de solução de conflitos | 66 | 90 |
| Mediador – Banco de Dados de Acordos e Convenções Coletivas | 83 | 124 |
| Mensalidade (ou Contribuição) Associativa | 40 | 59 |
| Mercado de Trabalho Formal | 54 | 75 |
| Mercado de Trabalho Informal | 54 | 76 |
| “Multa” Rescisória (Indenização sobre o saldo do FGTS) | 72 | 106 |
| Negociação Coletiva de Trabalho | 78 | 119 |
| Novo Caged | 55 | 76 |
| Ocupação | 53 | 75 |
| Operação Padrão (Operação Zelo) | 89 | 130 |
| Operação Tartaruga | 88 | 130 |
| Operação Zelo (Operação Padrão) | 89 | 130 |
| Organização por Local de Trabalho (OLT) | 65 | 88 |
| Organização Sindical | 64 | 86 |
| Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) | 07 | 18 |
| PEA – População Economicamente Ativa | 53 | 75 |
| PED/DIEESE-Seade | 56 | 78 |
| Pedido de Demissão por Parte do/a Trabalhador/a | 76 | 113 |
| Perda Salarial | 11 | 26 |
| Pesquisas de Emprego e Desemprego | 56 | 77 |
| PIA – População em Idade Ativa | 53 | 75 |
| PIB (Produto Interno Bruto) e PIB <i>per capita</i> | 45 | 63 |
| Piso Salarial | 12 | 27 |
| Piso Salarial Regional | 12 | 27 |
| PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) | 07 | 18 |
| PNAD-Continua/IBGE | 56 | 78 |
| Poder Aquisitivo dos Salários | 04 | 14 |
| Poder de Compra dos Salários | 04 | 14 |
| Poder Normativo da Justiça do Trabalho | 100 | 139 |
| População Economicamente Ativa (PEA) | 53 | 75 |
| População em Idade Ativa (PIA) | 53 | 75 |
| População Fora da Força de Trabalho | 53 | 75 |

| Termos técnicos | Verbetes | Página |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|---------------|
| Produtividade | 49 | 67 |
| Produtividade em Valor Adicionado | 49 | 67 |
| Produtividade Física | 49 | 67 |
| Produto Interno Bruto (PIB) e PIB <i>per capita</i> | 45 | 63 |
| Rais (Relação Anual de Informações Sociais) | 55 | 76 |
| Reajuste Escalonado | 17 | 32 |
| Reajuste Necessário | 11 | 26 |
| Reajuste Parcelado | 18 | 32 |
| Reajuste Salarial | 16 | 31 |
| Registros Administrativos sobre o Mercado de Trabalho Formal | 55 | 76 |
| Regulação das Relações de Trabalho | 66 | 90 |
| Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) | 55 | 76 |
| Remuneração | 06 | 17 |
| Repouso Semanal Remunerado (RSR) | 37 | 52 |
| Rescisão de Contrato de Trabalho | 76 | 112 |
| Rescisão de Contrato de Trabalho por Justa Causa | 76 | 112 |
| Rescisão de Contrato de Trabalho sem Justa Causa | 76 | 112 |
| Rescisão de Contrato de Trabalho por Comum Acordo | 76 | 113 |
| Rescisão Indireta de Contrato de Trabalho | 76 | 114 |
| Reservas Internacionais | 51 | 69 |
| Salário | 06 | 17 |
| Salário Mínimo | 09 | 20 |
| Salário Mínimo Necessário (SMN) | 10 | 25 |
| Salário Nominal | 08 | 20 |
| Salário Real | 08 | 20 |
| Seguro-Desemprego | 73 | 106 |
| Sentença Normativa | 96 | 137 |
| Sindicalismo Internacional | 64 | 87 |
| Sindicalização | 38 | 56 |
| Sistema de Relações de Trabalho | 61 | 84 |
| Solução de Conflitos pela Justiça do Trabalho | 66 | 92 |
| Subutilização da Força de Trabalho Potencial | 59 | 79 |
| Superávit e Déficit Públicos | 50 | 68 |
| Superávit Nominal | 50 | 68 |
| Superávit Primário | 50 | 68 |
| Superávit Público | 50 | 68 |
| Superinflação | 01 | 13 |
| Taxa Assistencial (ou Contribuição Assistencial) | 42 | 60 |
| Taxa de Câmbio | 51 | 69 |
| Taxa de Desemprego | 57 | 78 |
| Taxa de Desocupação | 57 | 78 |
| Taxa de Formalização da Força de Trabalho | 54 | 75 |
| Taxa de Juros | 52 | 71 |
| Taxa de Rotatividade | 60 | 79 |
| Taxa de Rotatividade Descontada | 60 | 79 |
| Taxa de Rotatividade Total | 60 | 79 |
| Taxa de Sindicalização | 39 | 56 |
| Taxa Negocial (ou Contribuição Negocial) | 43 | 61 |
| Taxa Selic | 52 | 71 |
| Teletrabalho | 25 | 39 |
| Turnos Ininterruptos de Revezamento | 31 | 47 |
| Ultratividade | 82 | 123 |

GRUPO TEMÁTICO I

**Inflação, custo de vida,
carestia, índices de preços**

1. Inflação

É o aumento generalizado dos preços de bens e serviços, verificado em um intervalo de tempo definido, como um mês ou um ano.

Geralmente, a taxa de inflação de um país é medida pela variação de um índice de custo de vida (*ver os verbetes nº 2 – “Custo de Vida” – e nº 5 – “Índice de Inflação e Índice do Custo de Vida”*).

No Brasil, por exemplo, a “inflação oficial” é representada pela variação do Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). O IPCA é um índice de custo de vida, que reflete a inflação dos produtos e serviços consumidos por famílias com renda de 1 a 40 salários mínimos. Outro indicador de inflação, também calculado pelo IBGE, é o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) – que é também um índice do custo de vida, frequentemente utilizado nas negociações coletivas. Tem a mesma metodologia do IPCA, mas as famílias pesquisadas são aquelas com renda de 1 a 5 salários mínimos.

Quando se diz que a inflação está subindo, o que se está querendo dizer é que o percentual de aumento dos preços está subindo (por exemplo: em determinado mês os preços aumentaram 1% e, no mês seguinte, aumentaram 1,2%). Já quando se diz que a inflação está caindo, isso não significa que os preços estejam menores, mas que a taxa de crescimento dos preços desacelerou (por exemplo: a inflação de um mês foi de 1,3% e, no mês seguinte, os preços aumentaram 1,1%).

Em determinadas situações, que geralmente duram pouco tempo (às vezes apenas alguns meses), a média dos preços pode de fato cair, o que se reflete em um percentual negativo de evolução do índice de inflação. Nesse caso, diz-se que houve “deflação”.

É preciso destacar um ponto, porém: se a variação dos preços de todos os produtos e serviços, dos aluguéis, dos salários (os reajustes salariais) e demais contratos ocorresse na mesma proporção e na mesma velocidade, não haveria problema. Mas como e quem, então, dá início ao processo? O que ocorre é que a **inflação não é neutra**. Alguns saem na frente, detonam o processo e se beneficiam da inflação, outros conseguem manter razoavelmente sua posição relativa, mas a maioria perde. **A inflação funciona como um eficiente e perverso mecanismo de distribuição de renda, a favor daqueles agentes econômicos com poder de impor aumentos, ou, pelo menos, de proteger seu dinheiro diante do aumento de preços.** (*Ver o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”*).

Tipos de inflação

Os/as economistas costumam classificar os processos inflacionários em três tipos, de acordo com suas causas:

- 1) inflação de custos;
- 2) inflação de demanda;
- 3) inflação inercial.

A **inflação de custos** é provocada pelo aumento de preços das matérias primas, dos insumos, dos impostos, dos juros ou dos salários pagos na produção de bens e serviços, sempre que esses aumentos são repassados aos preços finais.

A **inflação de demanda** ocorre quando a procura por bens e serviços cresce mais do que a sua oferta pelas empresas ou pelo governo. Nesse caso, a inflação surge sempre quando quem tem mais dinheiro disponível se dispõe a pagar mais caro para obter o produto ou serviço que está escasso.

A **inflação inercial** ocorre quando grande parte dos contratos (de aluguel, de financiamento habitacional, de salários, de tarifas públicas etc.) está atrelada ao comportamento de um índice de preços (por exemplo, o IPCA, ou o INPC, ou o IGP-M). Mesmo que esse atrelamento seja informal, isto é, não esteja previsto em um contrato. Nesses casos, o que ocorre é a transposição, para o período futuro, dos aumentos de preços verificados no período passado: a inflação do próximo período (mês, semestre ou ano) será grande, porque foi grande no período passado (último mês, último semestre, ou último ano, por exemplo). A inflação inercial ocorre mesmo que não haja nenhuma pressão adicional de custos ou de demanda (os outros dois tipos mencionados).

Para cada diagnóstico das causas da inflação, há “remédios” considerados mais apropriados.

Se o diagnóstico for de inflação de custos, a política econômica costuma voltar sua atenção para a possibilidade de redução dos custos das matérias-primas e dos insumos, diversificando as fontes de fornecimento (por exemplo, via importações); atuando no mercado e colocando à venda parte dos estoques reguladores de produtos a cargo do Estado para forçar a queda dos preços; reduzindo as taxas de juros e, conseqüentemente, os custos financeiros das empresas; e, em alguns casos, até subsidiando temporariamente determinados preços (como os preços administrados: combustíveis, energia elétrica, telefonia etc.), sob o risco de asfixiar a saúde financeira das empresas estatais responsáveis pelo seu fornecimento e aumentar o déficit público.

Se o diagnóstico for de inflação de demanda, a política econômica tenderá a privilegiar medidas de contenção do consumo, para adequá-lo à oferta escassa de produtos e serviços. Nesses casos, medidas costumam ser adotadas no sentido de aumentar as taxas de juros; de reduzir os prazos dos financiamentos ao consumo; e, não raramente, de promover a contenção dos salários. São também indicadas políticas para o aumento da oferta daqueles produtos e serviços que impactam mais fortemente a inflação, por exemplo por meio de financiamentos mais generosos para os setores produtores (crédito agrícola barato, redução de tarifas de importação de máquinas e equipamentos, aumento de carências e extensão do prazo para pagamento de empréstimos ao setor produtivo etc.).

Se o diagnóstico for de inflação inercial, quando os preços são majorados de acordo com a inflação observada no período imediatamente anterior, a iniciativa do governo tenderá para a obtenção da desindexação dos contratos, inclusive dos salários (*ver o verbete nº 20 – “Indexação e Desindexação Salarial”*). Todos os planos de estabilização monetária (Plano Cruzado, Plano Verão, Plano Bresser, Plano Collor e também o Plano Real, de 1994), baseavam-se muito nesse diagnóstico, de que o principal componente da inflação era o fator inercial. O problema era que, na data de lançamento dos planos, cada agente econômico se encontrava em uma posição diferente, em relação à sua capacidade de recuperar perdas. Alguns estavam com seus preços muito bem indexados (em magnitude e velocidade de indexação), outros apresentavam uma indexação menos protetiva ou de aplicação menos imediata, como os alugueis – que tinham indexação semestral – ou os salários. Desindexar os contratos abruptamente significava criar, no momento posterior aos planos, um forte estímulo de remarcação de preços daqueles que tinham sido pegos “de calças curtas” no momento do plano. Inclusive os preços administrados pelo governo (combustíveis, energia elétrica, gás de cozinha, água etc.), frequentemente represados antes dos planos, como forma desesperada de conter a inflação. Por isso, para não “quebrar” as empresas desses setores, os planos sempre traziam, em seu bojo, um forte aumento das tarifas públicas (“tarifaço”), ele mesmo um forte vetor gerador de inflação de custos nos meses seguintes.

Este foi um dos principais fatores que levaram ao fracasso dos vários planos implantados entre fevereiro de 1986 (Plano Cruzado) e 1992. Para evitar esse cenário, o Plano Real estabeleceu, no início de 1994, um período de “superindexação dos contratos”, inclusive dos salários e dos preços administrados, com base na URV (Unidade Real de Valor), mecanismo de indexação diária, com base na cotação do dólar. Com isso, promovia-se uma certa equalização na intensidade e no ritmo de elevação dos preços dos diversos setores – e também dos salários –, para só depois haver a mudança da moeda e o fim da indexação dos contratos. Esse artifício evitou que o Plano Real se fizesse acompanhar de um “tarifaço” e também de um congelamento compulsório dos preços, garantindo-lhe uma possibilidade de êxito muito maior do que a de seus antecessores.

Ocorre que, muitas vezes, essas diversas causas de inflação se apresentam de forma associada, tornando complexa a elaboração de políticas públicas consistentes e eficazes. E, do ponto de vista político, é preciso saber, antes de tudo, quem vai arcar com os ônus de cada medida de política econômica adotada e como reagirá a isso.

Hiperinflação ou superinflação?

A história econômica brasileira – especialmente a partir da década de 1950 – registra um processo crônico de elevação dos preços, poucas vezes refreado. A partir do ano de 1980, a inflação, medida pelo INPC, atingiu a casa dos 100% ao ano, em processo de escalada crescente. Em 1985, foi de 239,05%. E, em 1988, a taxa de inflação bateu em 1.000% de janeiro a dezembro daquele ano.

De 1986 a 1991, foram decretados seis planos (fracassados) de estabilização monetária (Plano Cruzado, em fevereiro de 1986; Plano Cruzado II, em novembro de 1986; Plano Bresser, em junho de 1987; Plano Verão, em janeiro de 1989, Plano Collor, em março de 1991; e Plano Collor II, em janeiro de 1992. Em todos eles, após um curto período de alguns meses de forte redução nas taxas de inflação, o aumento dos preços retornava ainda com mais ímpeto. No ano de 1993, a taxa atingiu 2.489,11% entre janeiro e dezembro. No ano seguinte, a taxa atingiu incríveis 5.013,82% nos doze meses completados em junho de 1994, no período imediatamente anterior ao Plano Real, consolidado em 1º de julho daquele ano.

Muitos analistas consideram que, nesses períodos, o Brasil viveu um processo de “hiperinflação”. A rigor, a hiperinflação ocorre quando a moeda perde suas três funções básicas: 1) como meio de troca (por exemplo, quando há substituição da moeda nacional pelo dólar na compra e venda de produtos e serviços); 2) como denominação monetária dos ativos e dos contratos (como, por exemplo, quando a fixação de preços dos imóveis, aluguéis, salários e demais contratos também passa a ser feita em dólar, ou outra moeda forte); e 3) como reserva de valor (neste caso, quando há corrosão do poder aquisitivo da moeda, em função das elevadíssimas taxas de inflação, situação em que guardar dinheiro “no cofre”, ou “debaixo do colchão”, ou mesmo na conta corrente do banco significava perder muito dinheiro ao longo dos meses).

No caso brasileiro, de meados da década de 1980 até meados da década de 1990, essas três funções básicas da moeda foram muito abaladas – umas mais que outras –, mas sobreviveram parcialmente, devido ao instituto da correção monetária, que criava uma espécie de “moeda indexada”, que garantia, em boa medida, o valor das aplicações e dos contratos. Por isso, não tivemos um processo de dolarização total da economia. Por esse motivo, também, muitos analistas preferem chamar o processo inflacionário vivido naqueles anos de “superinflação”, em vez de “hiperinflação”.

2. Custo de vida

É o custo dos produtos e serviços necessários a uma família, para manter determinado padrão de vida. Disso decorre a constatação de que o custo de vida varia conforme a renda das famílias, seus hábitos de consumo e o padrão de vida que elas podem ter. O que uma família pobre consome é diferente do que uma família rica consome, em quantidade e qualidade. Por isso, o custo de vida de uma família pobre é diferente do custo de vida de uma família com melhores rendimentos. Em países de grande extensão, como no Brasil, existem, também, variações regionais do custo de vida (ver o verbete nº 5 – “Índice de Inflação e Índice do Custo de Vida”).

A rigor, cada família “sente” a variação dos preços de modo particular, pois o peso de cada item de consumo no seu orçamento é diferente. Um forte aumento no preço da carne, por exemplo, não impacta em nada o custo de vida de uma família de vegetarianos ou veganos. Em compensação, para uma família que gosta de um churrasco todo fim de semana... O aumento – ou a redução – do custo de vida é aferido pela média da variação de preços de um conjunto de bens e serviços consumidos por uma família hipotética média, em determinado tempo e lugar, podendo haver oscilações de preços para cima e para baixo (ver o verbete nº 5 – “Índice de Inflação e Índice do Custo de Vida”).

3. Carestia

O termo “carestia”, na linguagem habitual, significa que o custo de vida está elevado. Os preços podem não variar em determinado período – ou mesmo até cair (deflação) – mas o custo de vida, mesmo assim, pode ser elevado, o que leva à sensação de carestia.

A palavra “carestia” pode significar, também, carência, escassez ou falta de algum produto.

No período de altas taxas de inflação no Brasil (anteriores ao Plano Real, de 1994), a luta contra a carestia era uma das principais bandeiras dos movimentos sindical e popular, que traduziam a dificuldade das famílias de manterem um padrão de vida adequado (ver os verbetes nº 1 – “Inflação” – e nº 2 – “Custo de Vida”).

4. Poder aquisitivo ou poder de compra dos salários

É a capacidade que os salários têm de adquirir (comprar) produtos ou serviços necessários para se manter certo padrão de vida (ver o verbete nº 2 – “Custo de Vida”).

Quando existe inflação, o poder aquisitivo (ou poder de compra) dos salários vai se reduzindo, até que o salário seja recomposto, por meio de um reajuste salarial negociado pelos sindicatos com os/as empregadores/as ou assegurado por uma política salarial, como existiu no Brasil por 30 anos, de julho de 1965 a junho de 1995 (ver o verbete nº 16 – “Reajuste Salarial e Aumento Salarial”).

Quando há aumento salarial, além do mero reajuste, o poder aquisitivo dos salários cresce, possibilitando a melhoria no padrão de vida das famílias de trabalhadores/as beneficiados/as.

5. Índice de inflação e índice do custo de vida (IPCA, INPC, ICV-DIEESE, IPC-FIPE e outros)

Índices de Inflação e Índices do Custo de Vida são ferramentas da Estatística, que indicam a variação dos preços dos produtos e serviços consumidos pelas famílias. Eles acompanham e refletem a evolução dos preços no varejo: em supermercados, feiras, padarias, açougues, farmácias, consultórios médicos, postos de gasolina, no mercado imobiliário (aluguéis e prestações de casa própria), lojas, concessionárias de serviços públicos (de energia, de transporte urbano, de saneamento) etc. *(Ver o verbete nº 1 – “Inflação” – e o verbete nº 2 – “Custo de Vida”).*

A rigor, cada família tem um custo de vida diferente. Ele varia conforme os hábitos das pessoas (ex. comem carne ou são vegetarianos?). Varia conforme o tamanho e as características das famílias (são pessoas mais jovens ou são idosos? Têm filhos pequenos?). E conforme diversos outros aspectos (usam o transporte coletivo ou têm veículos próprios de transporte? Filhos estudam em escola pública ou em escola privada? Moram em grandes metrópoles ou em pequenas cidades ou em comunidades rurais?) etc.

O padrão de consumo que é referência para os índices de preços, portanto, **não corresponde ao de uma família específica e sim à média dos padrões das diversas famílias.**

Por tudo isso, vê-se que um índice do custo de vida **é uma estimativa (não é um cálculo matemático)**, que considera uma família hipotética, de características médias (idade dos seus membros, número de filhos, hábitos de consumo, renda etc.). Por isso e por outros motivos, é normal que uma família específica às vezes sinta que **a evolução de seu custo de vida real não esteja exatamente refletida na evolução do índice do custo de vida. Não há como ser diferente.**

Como o padrão de vida – e conseqüentemente o custo de vida – varia principalmente conforme a renda das famílias, é preciso saber, antes de calcular a sua evolução, como as famílias de diferentes níveis de renda gastam seu dinheiro entre os diversos itens de consumo: alimentação, transporte, habitação, educação, lazer, cultura, vestuário, equipamentos domésticos etc.

Isso é obtido por uma Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF), que deve ser renovada de tempos em tempos (se possível, a cada cinco anos), já que os hábitos de consumo variam com o tempo. Por exemplo: algumas décadas atrás, ninguém consumia a telefonia móvel (celulares); e hoje, quase ninguém nas cidades consome produtos como chapéus e discos de vinil ou fitas de gravador.

Conforme explicado no verbete nº 1 (“Inflação”), geralmente a variação dos preços é medida por um índice de custo de vida. No Brasil, o índice oficial de inflação é o Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além do IPCA, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) calcula também o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), frequentemente utilizado como referência de inflação nas campanhas sindicais e nas negociações coletivas. Outras entidades de pesquisa também calculam seus índices, como o próprio Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que divulga mensalmente o ICV-DIEESE para três estratos de renda familiar do/a trabalhador/a, além do índice geral, para as famílias com renda de 1 até 40 Salários Mínimos. Há também os índices da Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas da Universidade de São Paulo (FIPE), da Fundação Getúlio Vargas (FGV) e de entidades regionais.

GRUPO TEMÁTICO II

**Salário e
remuneração**

6. Salário e remuneração

Existem várias definições para salário e remuneração, sendo que, muitas vezes, tanto no senso comum quanto na legislação e na prática das empresas e entidades públicas, existe uma confusão entre esses dois conceitos.

Em uma concepção mais estrita, jurídica, pode-se dizer que salário é a parte da remuneração total do/a trabalhador/a que está escrita na Carteira de Trabalho, ou seja, o seu salário-base, pago mensalmente. Uma concepção mais ampla de salário inclui as férias e o décimo-terceiro salário.

Já a remuneração costuma incluir outras parcelas além do salário-base. De uma forma ampla, pode-se dizer que **remuneração é a contraprestação total que o/a trabalhador/a recebe diretamente de seu/ua empregador/a pelo serviço prestado à empresa ou ao governo ao longo do tempo.**

Para um/a assalariado/a com carteira assinada, com contrato por tempo indeterminado, a remuneração total pode ser classificada em quatro tipos:

- 1) remuneração fixa direta;
- 2) remuneração fixa indireta;
- 3) remuneração variável;
- 4) remuneração por adicionais inconstantes.

No caso da remuneração fixa (direta e indireta), sua tendência é permanecer de maneira continuada no tempo, enquanto durar o contrato de trabalho.

A remuneração fixa direta – geralmente paga mensalmente em dinheiro ou depósito bancário, inclui o salário-base e os adicionais recebidos constantemente: o descanso semanal remunerado (*ver o verbete nº 37 – “Descanso ou Repouso Semanal Remunerado”*); o adicional de periculosidade nos casos de exposição constante ao perigo; o adicional de insalubridade, na mesma circunstância; as horas extras habituais (*ver o verbete nº 27 – “Horas Extras”*); o adicional noturno habitual (*ver o verbete nº 32 – “Horário Noturno”*) etc. Inclui as parcelas recebidas em datas determinadas (13º salário, adicional de férias), além daquelas recebidas ao término do contrato de trabalho ou em situações excepcionais: aviso-prévio (*ver verbete nº 70 – “Aviso-Prévio”*); FGTS (*ver verbete nº 71 – “FGTS”*); indenização rescisória, mais conhecida como “multa” sobre o saldo do FGTS (*ver verbete nº 72 – “Indenização Rescisória (‘multa’) sobre o saldo do FGTS”*). Compõe-se, pois, de itens que não estão vinculados a gastos específicos do/a trabalhador/a ou ao seu desempenho individual, nem à performance da empresa;

Alguns analistas retiram do conceito de remuneração fixa direta certos itens aqui incluídos (13º salário, adicional de férias, descanso semanal remunerado, FGTS e verbas rescisórias), considerando-os como “encargos sociais”. Não é de se estranhar que, para esses pesquisadores, os encargos sociais no Brasil atinjam mais de 100% do salário, ao invés de pouco mais que 25%, conforme trabalhos elaborados pelo DIEESE (*ver o verbete nº 13 – “Encargos Sociais”*);

A remuneração fixa indireta – é a parcela da remuneração vinculada a gastos específicos do/a trabalhador/a, muitas vezes considerada por eles/as como “benefícios salariais”. Essa parte dos vencimentos pode ser recebida em dinheiro, em produtos ou em serviços (cesta básica, tíquete-refeição ou tíquete-alimentação, vale-transporte, plano de saúde etc.), ou como reembolso (reembolso por gasto com medicamentos ou com creche ou babá) e pode representar parcela

considerável do total de ganhos, principalmente para trabalhadores/as de baixa renda. Esses “benefícios” podem ser eventualmente suprimidos (por exemplo, o auxílio-creche, quando a criança atinge certa idade) ou alterados (vale-transporte, caso o/a trabalhador/a mude de residência). De todo modo, desde que atendidas as condições para seu recebimento, o direito ao benefício tende a permanecer no tempo e não está vinculado ao desempenho individual do/a trabalhador/a ou ao desempenho da empresa. Por isso, é parte da remuneração fixa;

A remuneração variável – é a parcela da remuneração que depende do desempenho do/a trabalhador/a ou de resultados alcançados pela empresa (lucros, metas de produção ou vendas, faturamento...) (*ver os verbetes nº 47 – “Faturamento” e nº 48 – “Lucro”*). Como é condicionada a certo resultado, essa parcela variável da remuneração pode não existir, dependendo do desempenho verificado em determinado período. O componente variável sempre esteve presente na remuneração de trabalhadores/as no comércio – caso das comissões sobre vendas – ou nos serviços – as gorjetas dadas em restaurantes. Na indústria, sua presença pode ser detectada em empresas de confecções, calçados e metalúrgicas que fazem “pagamentos por produção” (prêmios). A partir de dezembro de 1994, difundiu-se por diversos setores econômicos o pagamento de parte da remuneração a título de Participação nos Lucros ou Resultados (PLR), uma forma típica de remuneração variável (*ver verbete nº 7 – “Participação nos Lucros ou Resultados”*);

A remuneração por adicionais inconstantes – é a que ocorre eventualmente, na dependência de determinada condição. O trabalho realizado em período de tempo além da jornada normal, remunerado pelo adicional de hora extra, quando tem caráter ocasional, faz parte desse tipo de remuneração (*ver o verbete nº 27 – “Horas Extras”*). Mas se o trabalho extra é realizado sistematicamente, nesse caso ele faz parte da remuneração fixa direta. O mesmo raciocínio vale para o adicional noturno. Se for eventual, será “adicional inconstante”. Se o contrato do/a trabalhador/a prevê sua atuação, de forma habitual, em horário noturno (seja em turno fixo ou em escalas de revezamento com alternância de horários), o adicional noturno faz parte de sua remuneração fixa direta (*ver o verbete nº 31 – “Turnos Ininterruptos de Revezamento” e o verbete nº 32 – “Horário Noturno”*).

O importante na classificação aqui proposta é observar se o item compõe a remuneração do/a trabalhador/a de maneira continuada e não está vinculado a gastos específicos ou ao desempenho da empresa ou do/a próprio/a trabalhador/a (o que faz dele parte da remuneração fixa direta); se está associado a um gasto específico do/a trabalhador/a (quando é parte da remuneração fixa indireta); se está vinculado a algum tipo de resultado da empresa ou do/a trabalhador/a (e, nesse caso, é parte da remuneração variável); ou se é um valor eventual, resultado de um acontecimento específico mas não habitual (e, nesse caso, é um adicional inconstante).

7. Participação nos lucros ou resultados – PLR

A Participação nos Lucros ou Resultados (PLR) é uma das principais formas de remuneração variável dos/as trabalhadores/as do setor privado, das empresas estatais e das empresas públicas (*ver o verbete nº 6 – “Salário e Remuneração”*).

Prevista na legislação brasileira desde a Constituição de 1946, a participação nos lucros ficou dependendo de regulamentação até dezembro de 1994. Nos últimos dias do governo Itamar Franco,

a PLR foi regulamentada por meio de uma Medida Provisória (MP nº 874/94), reeditada inúmeras vezes, até se converter na Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000, atualmente em vigor.

A PLR deve ser resultado de um acordo entre a empresa (ou entidade sindical patronal) e a entidade sindical dos/as trabalhadores/as ou, alternativamente, entre a empresa e uma comissão de empregados/as composta com pelo menos um/a representante do sindicato.

Pela lei da PLR, essa forma de remuneração variável não tem “natureza salarial” e, por isso, não se incorpora aos salários, nem é base de incidência de encargos trabalhistas, um dos motivos pelos quais é de interesse também das empresas (Ver o verbete nº 13 – “Encargos Sociais”). Outra vantagem para as empresas é que, para efeito de apuração do lucro real, a pessoa jurídica (a empresa) poderá deduzir como despesa operacional as participações atribuídas aos/às empregados/as nos lucros ou resultados, dentro do próprio exercício de sua constituição, reduzindo a base de incidência do Imposto de Renda da Pessoa Jurídica (IRPJ) e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido (CSLL).

A PLR deve ser paga em, no máximo, duas parcelas anuais, para não se tornar um substituto da remuneração fixa, o que traria muita instabilidade à vida do/a trabalhador/a.

A PLR pode ou não estar condicionada ao cumprimento de metas, sejam elas metas físicas (nível de produção, carga de serviços) ou monetárias (lucro ou rentabilidade da empresa). (Ver o verbete nº 47 – “Faturamento” e o verbete nº 48 – “Lucro”).

Há aspectos positivos e negativos na PLR.

Por um lado, é uma maneira do/a trabalhador/a complementar seu salário e contar com um pagamento que pode aliviar situações aflitivas, como uma dívida inesperada, ou um “estouro” no cartão de crédito ou no cheque especial, ou um gasto não previsto. Quando o valor da PLR é significativo, pode custear uma despesa que não consiga ser viabilizada com o salário mensal (uma reforma na moradia, custos extras com despesas de saúde, a troca de um veículo, uma viagem de férias etc.).

Por outro lado, a PLR não repercute (não conta) na aposentadoria, no auxílio-saúde do INSS, nem no 13º salário ou nas férias. Há, também, o risco de intensificação do ritmo de trabalho, para o atingimento de metas abusivas, que pode levar ao sofrimento físico e/ou mental. Outro risco é que o/a trabalhador/a acabe se tornando “fiscal” dos/as próprios/as companheiros/as de trabalho ou se sinta estimulado/a a trabalhar sem as condições de saúde adequadas (“trabalhar com o atestado médico no bolso”), para não comprometer o cumprimento de metas.

Do ponto de vista ideológico, a PLR é uma forma de incutir nos/as trabalhadores/as uma visão de mundo própria das empresas, com a naturalização da ideia de lucro e de “parceria” entre o capital e o trabalho. Também é uma forma de as empresas transferirem parte do risco da atividade para os/as empregados/as.

Até um limite fixado anualmente pela legislação, não há cobrança de imposto de renda sobre a PLR (Lei nº 12.832, de 20 de junho de 2013). Esse limite – que era de R\$ 6.000,00 em 2013 – é atualizado sempre que há reajuste na Tabela Progressiva Mensal de Desconto do Imposto de Renda da Pessoa Física.

8. Salário nominal e salário real

Em uma campanha salarial/sindical (ver o verbete n° 14 – “Campanha Salarial/Campanha Sindical”), é fundamental que o/a trabalhador/a saiba distinguir o que é salário nominal do que é salário real.

O salário nominal é o salário recebido em dinheiro, como, por exemplo, o salário que vem escrito na Carteira de Trabalho.

Se o/a trabalhador/a recebeu, por exemplo, R\$ 1.500,00 de janeiro a maio, R\$ 1.600,00 de junho a outubro, e R\$ 1.650,00 em novembro e dezembro de determinado ano, dizemos que seu salário nominal passou de R\$ 1.500,00 para R\$ 1.600,00 e depois para R\$ 1.650,00, ao longo do ano. Mas isso não nos dá nenhuma pista sobre o que esses salários nominais conseguiram comprar em cada mês. Aí entra o conceito de salário real.

O salário real é o poder de compra efetivo que o salário possui ao longo do tempo (ver o verbete n° 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários”). **Ele é obtido pela comparação entre a evolução do salário nominal e a evolução do custo de vida** (ver os verbetes n° 2 – “Custo de Vida” – e n° 5 – “Índice de Inflação e Índice do Custo de Vida”).

Se, no exemplo acima – e considerando-se uma inflação galopante, como já ocorrido no passado –, o salário nominal permaneceu inalterado em R\$ 1.500,00 entre janeiro e maio de determinado ano, enquanto o custo de vida aumentou 100% no mesmo período, o salário nominal de maio só conseguirá comprar a metade do que comprava em janeiro.

Dizemos, então, que o salário nominal ficou constante, mas o salário real caiu 50% (caiu à metade) entre janeiro e maio.

Na verdade, portanto, **se o que percebemos facilmente no dia a dia é a evolução do salário nominal, o que mais importa é sabermos qual foi a evolução do salário real no período considerado**. Para calcularmos as perdas salariais e o reajuste necessário para repor essas perdas (ver o verbete n° 11, “Perda Salarial e Reajuste Necessário”), é preciso saber o que aconteceu com o salário real, ou seja, é preciso comparar a evolução do salário nominal com a evolução do custo de vida.

9. Salário mínimo (SM)

Reivindicado desde o começo do século XX pelo movimento sindical brasileiro, o salário mínimo (SM) incorporou-se à legislação trabalhista brasileira, inicialmente, em dispositivo da Constituição de 1934, como direito garantido ainda de forma genérica. A sua previsão na legislação ordinária ocorreu em 1936, com a aprovação da Lei n° 185, que ainda carecia de regulamentação, o que foi feito apenas dois anos depois, pelo Decreto-Lei n° 399/1938. Seu primeiro valor, entretanto, só seria definido em 1° de maio de 1940, para vigorar a partir de 1° de julho daquele ano (Decreto-Lei n° 2.162/1940). Inicialmente fixado para 50 regiões e sub-regiões em todo o país, na prática foram definidos 14 valores diferentes, uma vez que, para algumas regiões, o valor era o mesmo. O valor do SM mais alto, em julho de 1940 – o da Guanabara, então Distrito Federal –, foi fixado em 240 mil réis (240\$000), 2,67 vezes superior ao fixado para o interior do Nordeste. O número de regiões

foi sendo reduzido ao longo do tempo, de tal forma que, em 1983, restavam três regiões. Somente em 1984, o SM foi unificado em todo o território nacional.

A Lei nº 185/36 determinava que reajustes periódicos do SM seriam definidos por Comissões de Salário Mínimo, de abrangência regional e de composição tripartite (governo, empregadores/as e trabalhadores/as). Essas comissões teriam a incumbência de fixar os valores do SM para cada região, respectivamente, com base em análises que levassem em conta os custos para fazer frente às necessidades vitais explicitadas na legislação, além da realidade econômica e dos salários efetivamente pagos na região.

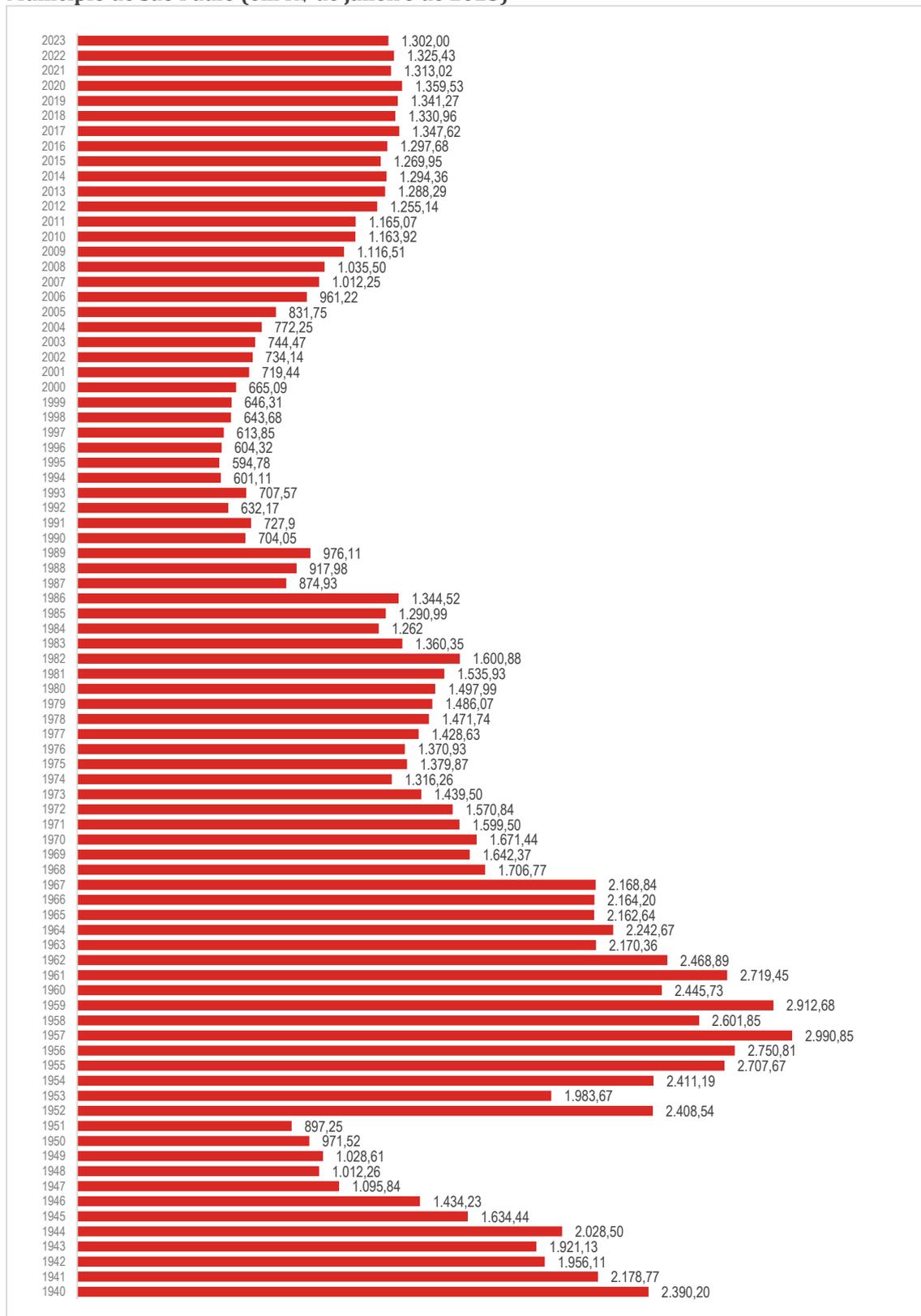
Desde 1940, o valor real (descontada a inflação) do SM teve uma evolução bastante sinuosa, alternando (poucos) momentos de crescimento e (muitos) momentos de queda. Os maiores valores reais se verificaram na segunda metade da década de 1950, durante o governo Juscelino Kubitschek (1956-1960), em momento de fortalecimento do movimento sindical. Em 1957, o valor real médio anual superava o de julho de 1940 em 22,65%. Com a escalada da inflação, na virada para os anos 1960, o valor real do SM foi diminuindo, de sorte a se situar, em 1963, em 89,51% do valor de julho de 1940 (*Ver o gráfico adiante*).

Com o golpe civil-militar de 1964, teve início uma longa trajetória de desvalorização do SM. Já em dezembro daquele ano, foram extintas as Comissões Mistas de Salário Mínimo, passando o governo a definir unilateralmente os reajustes. O valor real do SM despenca quase ininterruptamente, até atingir, em 1974, o equivalente a apenas 54,28% do valor de julho de 1940. (*Ver o verbete nº 8 – “Salário Nominal e Salário Real”*).

Após ligeira recuperação, entre 1975 e 1982, nova trajetória de queda se verifica, até que o SM atinge o menor valor real médio anual de toda a sua história em 1995, ano seguinte à entrada em vigor do Plano Real: 24,53% do valor de julho de 1940!

A partir de 1996, inicia-se um período de recuperação do SM, sem que houvesse, contudo, uma sistemática definida para os reajustes. Em 2002, último ano do governo de Fernando Henrique Cardoso, o valor real médio anual atingiu 30,28% do valor de julho de 1940.

**Médias anuais do salário mínimo (inclui 13º salário)
Município de São Paulo (em R\$ de janeiro de 2023)**



Fonte: Dieese

Atualizando-se o Salário Mínimo nominal médio de cada ano, observa-se que o primeiro SM, de julho de 1940, equivalia a R\$ 2.390,20, em valores de janeiro de 2023. O valor real médio anual mais alto (do ano de 1957), também atualizado para valores de 1º de janeiro de 2023, atingiu o equivalente a R\$ 2.990,85. No outro extremo, o valor real médio anual de 1995 foi o mais baixo da história do SM: R\$ 594,78, se atualizado para valores de janeiro de 2023. Esses valores devem ser comparados ao SM oficial em vigor a partir de 1º de janeiro de 2023: R\$ 1.302,00.

A política de Valorização do Salário Mínimo (2003-2019)

Nas eleições presidenciais de outubro de 2002, o movimento sindical entregou aos candidatos uma agenda de questões de interesse dos/as trabalhadores/as, na qual constava a reivindicação de uma política de valorização do Salário Mínimo.

Mas os reajustes do SM, em abril de 2003 e maio de 2004 – já no governo Lula –, se limitaram à recomposição de seu valor anterior pelo INPC, acrescido de um percentual residual de aumento real, pouco superior a 1% em cada ano. (*Ver o verbete nº 16 – “Reajuste Salarial e Aumento Real”*).

No final de 2004 – e em todos os anos seguintes, até 2009 – o movimento sindical passou a realizar as chamadas Marchas da Classe Trabalhadora a Brasília, para apresentação de reivindicações ao governo federal, como parte de uma ação conjunta das Centrais Sindicais. A principal reivindicação da 1ª Marcha, em dezembro de 2004, era exatamente a implantação de uma política de valorização do SM de longo prazo, proposta que só foi concretizada alguns anos depois. Mas a bandeira da valorização do SM continuou em destaque nas Marchas seguintes. As duas primeiras Marchas resultaram em negociações com o governo, que influenciaram a fixação de reajustes do SM bem acima da inflação, em 2005 (8,23% acima do INPC) e 2006 (13,04% acima da inflação), ainda sem um critério definido. Com a terceira Marcha, no final de 2006, ficou acertado entre o governo e as Centrais Sindicais o aumento do SM em abril de 2007 e a adoção, a partir de 2008, de uma política para sua valorização no longo prazo. O mecanismo negociado consistia na aplicação de um reajuste com base na evolução do INPC-IBGE desde o reajuste anterior, além da aplicação de um percentual de aumento real equivalente à variação do Produto Interno Bruto (PIB) de dois anos antes. (*Ver o verbete nº 45 – “PIB – Produto Interno Bruto e PIB per capita”*). Além disso, a cada ano o reajuste do SM seria antecipado em um mês em relação ao aplicado no ano anterior, até que a data-base do SM fosse fixada em 1º de janeiro, a partir de 2010. Essa política de valorização deveria vigorar até o ano de 2023.

Na prática, a política negociada de valorização do SM já foi adotada desde 2007 até 2011, mesmo na ausência de uma lei que a sacramentasse. Somente em fevereiro de 2011 – já no início do governo Dilma Rousseff – é que um projeto de lei do Executivo foi aprovado no Congresso Nacional, com os termos do acordo político de 2006, a ser observado entre 2012 e 2015. Pela Lei nº 12.382/2011, a política seria aplicada com o horizonte até 2023, mas deveria ser renovada a cada quatro anos, a partir de 2016, com base em projeto de lei de iniciativa do governo, a ser aprovado no ano anterior. Assim, em 2015, foi aprovada nova lei (Lei nº 13.152), renovando e estendendo a política de valorização do SM, de 2016 até 2019. No entanto, não houve renovação da política, em 2019, para aplicação nos anos de 2020 a 2023, uma vez que o ex-presidente Jair Bolsonaro não elaborou projeto de lei com esse objetivo. Os reajustes de 1º de janeiro de 2020, de 1º de janeiro de 2021 e de 1º de janeiro de 2022 foram definidos em decreto do Executivo, sem observância do critério acordado em 2006.

Considerando-se os reajustes de 1º de abril de 2003 (primeiro reajuste do SM no governo Lula) a 1º de janeiro de 2019 (último reajuste fixado com base na política de valorização do SM) e a aplicação dessa política a partir de 2007, o resultado foi um significativo aumento real (acima da inflação do período), de 78,51%.

**Evolução do salário mínimo
Brasil, 2002- 2019**

| Data de reajuste do salário mínimo | Salário mínimo | Reajuste nominal | INPC-IBGE | Aumento real |
|------------------------------------|----------------|------------------|----------------|---------------|
| Abril de 2002 | R\$ 200,00 | - | - | - |
| Abril de 2003 | R\$ 240,00 | 20,00% | 18,54% | 1,23% |
| Mai de 2004 | R\$ 260,00 | 8,33% | 7,06% | 1,19% |
| Mai de 2005 | R\$ 300,00 | 15,38% | 6,61% | 8,23% |
| Abril de 2006 | R\$ 350,00 | 16,67% | 3,21% | 13,04% |
| Abril de 2007 | R\$ 380,00 | 8,57% | 3,30% | 5,10% |
| Março de 2008 | R\$ 415,00 | 9,21% | 4,98% | 4,03% |
| Fevereiro de 2009 | R\$ 465,00 | 12,05% | 5,92% | 5,79% |
| Janeiro de 2010 | R\$ 510,00 | 9,68% | 3,45% | 6,02% |
| Janeiro de 2011 ⁽¹⁾ | R\$ 545,00 | 6,86% | 6,47% | 0,37% |
| Janeiro de 2012 | R\$ 622,00 | 14,13% | 6,08% | 7,59% |
| Janeiro de 2013 | R\$ 678,00 | 9,00% | 6,20% | 2,64% |
| Janeiro de 2014 | R\$ 724,00 | 6,78% | 5,56% | 1,16% |
| Janeiro de 2015 | R\$ 788,00 | 8,84% | 6,23% | 2,46% |
| Janeiro de 2016 | R\$ 880,00 | 11,68% | 11,28% | 0,36% |
| Janeiro de 2017 | R\$ 937,00 | 6,48% | 6,58% | -0,10% |
| Janeiro de 2018 | R\$ 954,00 | 1,81% | 2,16% | -0,34% |
| Janeiro de 2019 | R\$ 998,00 | 4,61% | 3,48% | 1,10% |
| Acumulado no período | - | 399,00% | 179,54% | 78,51% |

Fonte: Dieese

Nota: 1) A rigor, em janeiro de 2011, o Salário Mínimo foi reajustado para R\$ 540,00, com base numa estimativa do governo, porque a fixação do seu valor foi anterior à divulgação da inflação de dez/2010. Para corrigir a diferença, o valor passaria para R\$ 545,00 a partir de março/2011 (Lei nº 12.382, de 25 de fevereiro de 2011).

Tomando-se por base o valor do Salário Mínimo em abril de 2002 (R\$ 200,00) – último reajuste ocorrido no governo FHC -, caso não tivessem sido incorporados a ele aumentos reais, desde 2003, sua correção apenas pela inflação (INPC acumulado de 179,54%), resultaria em R\$ 559,00, em 1º de janeiro de 2019. Mas o SM naquela data era de R\$ 998,00, com elevação de 399% no período. A diferença de R\$ 439,00 a mais por mês (+78,51%), para quem ganhava um Salário Mínimo, a partir de 1º de janeiro de 2019, influenciava, ainda que de forma decrescente, também os salários das faixas imediatamente superiores ao mínimo.

Essa trajetória exitosa, porém, não deve ofuscar o fato de que a recuperação do valor real do SM ainda tem um grande percurso pela frente. Mesmo após tantos anos de recuperação, desde o ponto mais baixo, em 1995, o valor fixado para 1º de janeiro de 2023, de R\$ 1.302,00, mal recuperava o Salário Mínimo real médio de 1985, que, corrigido desde então, equivaleria, em 1º de janeiro de 2023, a R\$ 1.290,99. Lembrando que o SM real médio de 1985 valia apenas 48,49% do de 1º de julho de 1940, quando foi instituído. Esses dados evidenciam a necessidade urgente de retomada da Política de Valorização do Salário Mínimo, reivindicação unânime do movimento sindical brasileiro e promessa de campanha do atual presidente da República (Lula).

O impacto da política negociada de valorização do SM pode ser mais bem avaliado, quando se considera sua importância para os/as trabalhadores/as de mais baixos salários e para os beneficiários/as da Seguridade Social, para cujos benefícios o SM é o piso legal. Em estudo de janeiro de 2023, o Dieese estimava que 60,2 milhões de pessoas tinham rendimento de até 1 SM, entre assalariados/as com e sem carteira de trabalho, trabalhadores/as por conta própria, empregados/as domésticos/as, aposentados/as, pensionistas e beneficiários/as dos programas de Assistência Social.

Dada a importância do SM, como remuneração básica do conjunto dos/as trabalhadores/as formais brasileiros/as, dos/as aposentados/as, pensionistas e beneficiários/as da Assistência Social (via Benefício de Prestação Continuada), e em decorrência do impacto sobre os pisos salariais das categorias, de seu papel como “farol” para as remunerações do chamado mercado informal de trabalho e ainda por constituir vetor de distribuição de renda e redução das desigualdades regionais, pode-se dizer, sem sombra de dúvida, que a política negociada de recuperação do valor do SM foi a mais importante negociação ocorrida na primeira década dos anos 2000. (Ver o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda” – e o verbete nº 54 – “Mercado Formal de Trabalho e Mercado Informal”).

10. Salário mínimo necessário (SMN)

O DIEESE realiza, mensalmente, a Pesquisa Nacional da Cesta Básica de Alimentos, para acompanhamento da evolução dos preços dos 13 produtos que compõem a alimentação mínima necessária a uma pessoa adulta, conforme estipulado no Decreto-Lei nº 399, de 30 de abril de 1938, que regulamentou a Lei nº 135/1936, que instituiu o Salário Mínimo no Brasil.

Atualmente (2023), são pesquisados os preços da Cesta Básica em 17 capitais, espalhadas pelas diversas regiões do país.

Com base no valor da Cesta Básica mais cara em cada mês – uma vez que o Salário Mínimo tem que ser suficiente em qualquer parte do país –, o DIEESE estima qual deveria ser o Salário Mínimo Necessário para suprir as necessidades elencadas no Inciso IV do Art. 7º da Constituição Federal de 1988, que assegura o Salário Mínimo para todos os/as trabalhadores/as:

Constituição Federal de 1988 – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria de sua condição social:

(...)

IV – salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim.

Como a legislação não prevê os gastos com os itens não alimentares do custo de vida de um/a trabalhador/a e sua família, o DIEESE realiza o seguinte exercício:

- 1) multiplica o valor da Cesta Básica mais cara em cada mês por três, supondo uma família de quatro pessoas, sendo dois adultos e duas crianças que, por hipótese,

- consumiriam o equivalente a um adulto, chegando, assim, ao valor da despesa mensal familiar com alimentação;
- 2) com base no peso do item “Alimentação” no total das despesas de uma família de baixa renda – obtido em Pesquisas de Orçamentos Familiares (POFs) realizadas de tempos em tempos –, é feita a estimativa do custo de vida total dessa família, valor a que se chama “Salário Mínimo Necessário”.

Em valores de janeiro de 2023, o Salário Mínimo Necessário estimado pelo DIEESE foi de R\$ 6.641,58, ou 5,1 vezes maior do que o SM oficial.

O Salário-Mínimo Necessário é um bom indicador para se avaliar a evolução do Salário Mínimo oficial (ver o verbete nº 9 – “Salário Mínimo”). É também muito utilizado pelos sindicatos nas negociações coletivas, na argumentação de reivindicações para fixação de pisos salariais (ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho” e o verbete nº 12 – “Piso Salarial”).

11. Perda salarial e reajuste necessário

Quando os salários não acompanham a evolução dos preços na mesma proporção e periodicidade, eles sofrem perdas salariais, ou perdas no seu poder de compra (ver o verbete nº 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários”). Como no exemplo dado no verbete nº 8 – “Salário Nominal e Salário Real” –, se o salário ficou congelado e os preços subiram 100% (dobraram) em determinado período, pode-se afirmar que houve uma perda de 50% no salário real, ainda que, monetariamente (em dinheiro), ele tenha mantido seu valor nominal constante no período.

Mas, nesse caso, **para recuperar a perda de 50% no salário real, uma reposição de 50% é absolutamente insuficiente**. Veja que, se reajustarmos um salário de R\$ 1.500,00 em 50%, ele passará a valer R\$ 2.250,00. Mas, como no exemplo citado, se os preços dobraram, o salário também teria que dobrar, para manter seu poder aquisitivo, passando de R\$ 1.500,00 para R\$ 3.000,00. **Por isso, um salário que perdeu 50% de seu poder aquisitivo precisa de um reajuste de 100% para ser recuperado.**

Pode-se concluir, portanto, que quando se calcula a evolução do salário real de um/a trabalhador/a (ou da categoria como um todo), **o percentual de reajuste necessário será sempre superior ao percentual da perda salarial**: quem perde 50% do poder aquisitivo, necessitará de um reajuste de 100% para recuperá-lo. Do mesmo modo, quem perde 33,3% do poder aquisitivo, necessitará de um reajuste de 50% para recuperar o poder de compra anterior. E assim por diante.

Uma outra dimensão de perda salarial refere-se à perda de poder aquisitivo no período entre os reajustes, que pode ser chamada de “perda da massa salarial entre reajustes”. Como os salários não costumam ser reajustados todo mês, seu poder aquisitivo vai caindo progressivamente, até o mês anterior ao próximo reajuste. É possível calcular essa perda mensal com facilidade. Mas é pouco comum que essa defasagem seja reivindicada pelos sindicatos, por exemplo, na forma de uma indenização ou abono (ver o verbete nº 19 – “Antecipação Salarial e Abono Salarial”).

Para um aprofundamento dos conceitos aqui tratados e dos cálculos necessários para a apuração de perdas e reajustes necessários, consultar o livro “Matemática Sindical: conceitos e cálculos úteis à negociação coletiva”, publicado pelo DIEESE e Escola Sindical 7 de Outubro, em 1996.

12. Piso salarial

A Constituição federal de 1988, em seu art. 7º, inciso V, assegurou a todos os/as trabalhadores/as um “Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho”. **Piso salarial é o menor salário que a empresa poderá pagar a seus/uas empregados/as e aos/às novos/as contratados/as, durante a vigência do Acordo ou Convenção Coletiva** (ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”). É um valor sempre superior ao valor do Salário Mínimo vigente no país – este que, na verdade, é o piso salarial para todos os/as trabalhadores/as brasileiros/as (ver o verbete nº 9 – “Salário Mínimo”).

Muitas empresas têm no piso a referência para a maioria dos salários pagos. Para os trabalhadores, a criação de pisos salariais específicos tem a dupla função de buscar melhorar os níveis de salários das categorias, bem como de inibir a rotatividade no emprego. Com a sua fixação, o/a empregador/a não terá o “incentivo” de dispensar um/a trabalhador/a que foi beneficiado pelo reajuste ou aumento salarial estabelecido em Acordo ou Convenção Coletiva e substituí-lo por outro/a com salário menor (ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”).

Um mesmo Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho pode definir um ou mais pisos salariais. Por exemplo: um piso de ingresso e outro quando o/a trabalhador/a completar seis meses de trabalho; ou um piso diferente para ocupações diferentes, conforme a exigência de qualificação do/a trabalhador/a para o cargo.

Posteriormente, em julho de 2000, a Lei Complementar nº 103 criou a figura dos “pisos salariais estaduais”, assegurando que “os Estados e o Distrito Federal ficam autorizados a instituir, mediante lei de iniciativa do Poder Executivo [estadual ou distrital], o piso salarial de que trata o inciso v do art. 7º da constituição federal para os empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho” (grifo nosso).

Assim, para um/a trabalhador/a cuja categoria já tenha piso salarial estabelecido em acordo ou convenção coletiva, vale o piso da categoria, ainda que eventualmente inferior ao estabelecido pela lei estadual. No caso de Santa Catarina, porém, o movimento sindical firmou, desde o início, um consenso para que nenhum acordo ou convenção coletiva envolvendo pisos salariais fosse fixado em patamar inferior ao Piso Estadual oficial.

Os pisos estaduais já foram adotados, até o presente, por cinco Estados brasileiros: Paraná, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul, São Paulo e Santa Catarina, os quais estabelecem valores consideravelmente acima do piso salarial nacional (o Salário Mínimo).

13. Encargos sociais

Encargos sociais são contribuições que as empresas devem recolher ao governo, para custear programas públicos de aposentadorias, pensões, assistência médica e de formação profissional, entre outros. Vários desses encargos são calculados sobre o valor da folha de pagamentos das empresas. Nesse caso, **restringem-se às contribuições sociais pagas pelas empresas como parte do custo total do trabalho, mas que não revertem em benefício direto e integral do/a trabalhador/a**. São eles:

Encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos mensal das empresas

| Tipos de encargos sociais | Porcentagem sobre a folha média mensal |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Contribuição patronal ao INSS | 20,0% |
| Seguro contra acidentes do trabalho (varia entre 1% e 3%) | 2,0% média |
| Salário educação | 2,5% |
| Incra (Instituto Nacional de Reforma Agrária) | 0,2% |
| Sesc ou Sesi ou Sest | 1,5% |
| Senac ou Senai ou Senat | 1,0% |
| Sebrae (Serviço de Apoio à Micro e Pequena Empresa) | 0,6% |
| Total | 27,8% |

Fonte: Guia do INSS

Elaboração: DIEESE

Na década de 1990, o peso dos encargos sociais incidentes sobre a folha de pagamentos das empresas esteve no centro dos debates sobre a competitividade dos produtos brasileiros e a redução de custos de produção, no âmbito do que se convencionou chamar de “Custo Brasil”.

Por “Custo Brasil”, empresários/as e governos se referiam a diferenciais de custo dos produtos brasileiros, em relação a produtos de outros países, decorrentes de uma excessiva tributação, de elevados custos financeiros, de custos ocasionados por deficiências na infraestrutura do país (custos de fretes, tarifas portuárias etc.). Entre esses custos diferenciais, argumentava-se também com o peso considerado excessivo dos encargos sociais sobre a folha de pagamentos das empresas.

A partir de um conceito muito restrito de salários – tomados como o pagamento apenas pelas horas efetivamente trabalhadas –, empresários/as e suas assessorias econômicas calculavam o peso dos encargos sociais em mais de 100% dos salários. Diziam que, no Brasil, o/a trabalhador/a recebia pouco, mas custava para a empresa mais do que o dobro do seu salário. E que esses encargos deveriam ser reduzidos, como forma de baixar o “Custo Brasil” e de gerar empregos. Esse discurso teve muita repercussão na imprensa e mesmo na sociedade.

Para chegarem a esse cálculo, consideravam como encargos sociais vários itens que, na verdade, compõem a remuneração total recebida diretamente pelo/a trabalhador/a, como o Descanso Semanal Remunerado, as férias, o 13º salário, as verbas rescisórias (FGTS e indenização por dispensa sem justa causa), entre outros (*ver o verbete nº 6 – “Salário e Remuneração”; o verbete nº 71 – “FGTS”; e o verbete nº 72 – “Indenização Rescisória”*). Para esses/as empresários/as e suas assessorias, a redução dos encargos sociais era condição para o aumento da competitividade das empresas brasileiras e, conseqüentemente, para o aumento do emprego, hipótese nunca comprovada.

Cálculos do DIEESE e de economistas da Universidade Estadual de Campinas, entretanto, mostraram que, naquela época, os encargos sociais representavam apenas 25,1% da remuneração total recebida diretamente pelo/a trabalhador/a (*ver o verbete nº 6 – “Salário e Remuneração”*). E que a proposta das empresas era, na verdade, em muitos casos, uma proposta de redução dessa própria remuneração.

A desoneração da folha de pagamentos das empresas pela redução/eliminação de vários encargos sociais (especialmente os 20% relacionados ao custeio da Previdência Social) passou a ser uma bandeira constante das entidades patronais, tendo sido adotada pelo governo da ex-presidente Dilma Rousseff, em 2012, para uma série de setores produtivos. Não houve, porém, evidências de que isso

tenha tido efeito significativo sobre o nível de emprego. O mesmo não se pode dizer sobre o impacto negativo sobre o financiamento da Previdência Social.

14. Campanha salarial/campanha sindical

Campanha Salarial é o termo frequentemente utilizado para se referir ao conjunto de ações desenvolvidas pelo sindicato, com vistas à renovação dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (*ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”*). Essas ações passam pela construção e aprovação da pauta de reivindicações, pela preparação da comissão negociadora, pela arrecadação ou destinação dos recursos financeiros necessários, pela mobilização de diferentes tipos de assessoria (socioeconômica, jurídica, de imprensa, de saúde), pela publicação física e eletrônica de materiais de mobilização (boletins, cartilhas, cartazes, faixas), pela realização atividades de mobilização dos/as trabalhadores/as (assembleias, encontros e atividades de formação sindical etc.).

Devido ao peso desproporcional das reivindicações econômicas nas pautas sindicais em períodos de alta inflação, o termo “Campanha Salarial” acabou sendo consagrado. Mas diante da diversificação das pautas, principalmente a partir dos anos 1980, parece mais adequada a utilização do termo Campanha Sindical.

A Campanha Sindical se concentra nos meses imediatamente anteriores à data-base (*ver o verbete nº 15 – “Data-Base”*), mas também em outros momentos em que reivindicações dos/as trabalhadores/as são encaminhadas pelos sindicatos.

GRUPO TEMÁTICO III

**Reajustes, aumento real
e indexação salarial**

15. Data-base

Data imediatamente posterior à data em que expira um Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho e a partir de quando se inicia a vigência de novo instrumento normativo (ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”). É um conceito que se aplica basicamente às negociações do setor privado, onde cada categoria profissional tem uma data-base definida em determinado mês do ano (por exemplo: os bancários têm a data-base fixada em 1º de setembro, mesma data-base dos petroleiros). Nesse sentido, as negociações para renovação dos Acordos ou Convenções Coletivas geralmente se concentram nos meses imediatamente anteriores à data-base, embora o sindicalismo tenha avançado no estabelecimento de um processo mais permanente de negociação, às vezes ao longo de todo o ano (ver o verbete nº 14 – “Campanha Salarial/Campanha Sindical”). Em muitos casos, a negociação de temas específicos, como “Participação nos Lucros ou Resultados” (ver o verbete nº 7 – “PLR”), “Banco de Horas” (ver o verbete nº 29 – “Banco de Horas”), ou mesmo de temas relativos à “Saúde do Trabalhador”, “Segurança no Trabalho”, “Igualdade de Oportunidades etc. realiza-se em outros períodos do ano, fora da referência temporal da data-base.

A questão da data-base está intimamente relacionada à questão da “Ultratividade”, relativa à vigência das cláusulas dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho (ver o verbete nº 82 – “Ultratividade dos Acordos e Convenções Coletivas”).

16. Reajuste salarial e aumento salarial

Os termos “reajuste” e “aumento” salarial costumam ser usados de forma um tanto equivocada, como se fossem sinônimos.

Reajustar um salário significa ajustar de novo, ou seja, corrigir o seu valor monetário, para que ele recupere o poder aquisitivo corroído pelo aumento do custo de vida em determinado período, tomando-se como base de comparação, por exemplo, a data-base anterior (ver o verbete nº 2 – “Custo de vida”, o verbete nº 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários” e o verbete nº 15 – “Data-Base”). Não há qualquer ganho real (ganho de poder aquisitivo) nisso.

Aumentar um salário significa alterar o seu valor monetário em percentual acima da evolução do custo de vida (inflação), de forma que ele consiga comprar mais coisas do que comprava no período anterior tomado como base de comparação (por exemplo, a data-base anterior).

Por esse motivo, quando se fala de reajuste salarial e de aumento salarial, o que está sendo discutido é sempre a evolução do salário real (ou poder aquisitivo do salário) e não apenas a evolução do salário nominal (ver os verbetes nº 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários” – e nº 8 – “Salário Nominal e Salário Real”).

17. Reajuste escalonado

Os acordos e convenções coletivas de trabalho podem definir, também, que o reajuste ou o aumento salarial sejam aplicados de forma escalonada (diferenciada), segundo algum critério definido na negociação. Por exemplo: “O reajuste salarial será de 15% para a faixa salarial até R\$ 5.000,00, de 13% para a faixa salarial de R\$ 5.001,00 a R\$ 7.000,00 e de 10% para as faixas salariais superiores a esse valor”. Ou, de outro modo: “O reajuste salarial será de 12% para quem trabalha em empresas com até 20 empregados/as; de 14% para quem trabalha em empresas com 21 a 100 empregados/as; e de 16% para quem trabalha em empresas com mais de 100 empregados/as”. Esse critério pode ser interessante, sempre que se garanta, pelo menos, o reajuste com base na inflação para todos os salários e para trabalhadores/as de empresas de todos os tamanhos, levando a uma redução positiva do chamado “leque salarial”. (Ver o verbete nº 16 – “Reajuste Salarial e Aumento Real”; o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho”; e o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”).

No caso de reajuste escalonado por faixa salarial, o resultado do reajuste deve ser obtido pela utilização do chamado método “em cascata”, para que um salário superior a outro, antes do reajuste, não se torne inferior a este, depois de reajustado. Esse método faz com que cada faixa de determinado salário seja reajustada pelo percentual correspondente fixado no acordo ou convenção coletiva.

18. Reajuste parcelado

Os reajustes e aumentos salariais definidos em negociações coletivas geralmente são aplicados integralmente em determinado momento (geralmente na data-base da categoria). (Ver o verbete nº 15 – “Data-Base”; o verbete nº 16 – “Reajuste Salarial e Aumento Real”; e o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho”).

Mas há situações em que, por dificuldade real ou por mera intransigência das empresas, o acordo ou convenção coletiva definem a aplicação do reajuste ou aumento real em duas ou até mais parcelas, em momentos diferentes (ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”).

Por exemplo: em uma negociação em que a inflação tenha sido de 10%, pode-se definir que o reajuste será aplicado de forma parcelada, sendo 8% a partir da data-base e o restante no mês seguinte, ou dali a dois meses. Esse procedimento, se por um lado assegura só parcialmente a reposição das perdas num primeiro momento, pode ser uma maneira de garantir o reajuste integral a partir do mês em que se completa o pagamento, para que a base para o reajuste seguinte não seja rebaixada.

O reajuste parcelado geralmente favorece as empresas, diluindo o impacto do reajuste salarial sobre seus custos.

19. Antecipação salarial e abono salarial

Antecipação salarial é uma medida negociada no intervalo entre a data-base de um ano e a data-base seguinte, como forma de atenuar as perdas salariais decorrentes do aumento do custo de vida nesse período. É um percentual de reajuste parcial dos salários, aplicada alguns meses antes da renovação dos acordos e convenções coletivas. Geralmente são descontadas do reajuste definido na data-base seguinte. *(Ver o verbete nº 2 – “Custo de Vida”; o verbete nº 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários”; o verbete nº 11 – “Perda Salarial e Reajuste Necessário”; o verbete nº 15 – “Data-Base” e o verbete nº 82 – “Acordos Coletivos e Convenções Coletivas de Trabalho”).*

Já o abono salarial é um montante acrescido aos salários apenas em determinado mês (ou em determinados meses), que pode ser definido em percentual ou em dinheiro. Ele também não se incorpora definitivamente aos salários. O que equivale a dizer que ele “entra e sai”. O abono pode ser adotado pelas partes em negociação de diversas formas, mas existem cinco mais frequentes, que são:

- abono negociado na data-base (não incorporado ao salário), em substituição ao aumento real;
- abono negociado na data-base (não incorporado ao salário), em complementaridade a um reajuste salarial insuficiente para recomposição do poder de compra dos salários;
- abono negociado em combinação com reajustes parcelados, como forma de compensar parcialmente a perda de massa salarial decorrente do parcelamento;
- abono negociado quando a conclusão da negociação coletiva ocorre após a data-base da categoria e as empresas, ao invés de pagarem o reajuste de forma retroativa – ou seja, incidindo sobre os salários desde a data-base – pagam o valor equivalente ao retroativo na forma de abono salarial;
- abono negociado quando as partes em negociação definem pelo adiamento da aplicação do reajuste salarial para momento posterior à data-base, compensando o período sem reajuste por meio de pagamento de abono salarial.

Por fim, é importante não confundir o abono salarial com outras formas de abonos, como o abono aposentadoria – que corresponde a um benefício pago pelas empresas ao/à empregado/a que se desliga da empresa em razão de aposentadoria, frequente em algumas categorias profissionais – e o abono de faltas – que corresponde ao direito de ausência ao trabalho sem desconto salarial. Outra distinção importante é entre o abono de natureza salarial e o abono de natureza indenizatória. Sobre esse último, não incidem encargos trabalhistas.

20. Indexação e desindexação salarial

Em Economia, o termo “indexação” significa a vinculação de determinado preço à evolução de algum outro preço ou índice de preços. Em outras palavras, quando se diz, por exemplo, que o salário está indexado à inflação, o que está sendo dito é que a evolução do salário seguirá a evolução da inflação. *(Ver o verbete nº 1 – “Inflação”).*

Do mesmo modo, quando se diz que o preço da gasolina está indexado ao dólar, isso significa que o preço da gasolina vai aumentar se o dólar ficar mais caro em relação ao real ou, ao contrário, que deve reduzir, se o dólar ficar mais barato.

Entre 1965 e 1995, havia no Brasil uma política salarial oficial, que, em alguma medida, atrelava a evolução dos salários à evolução do custo de vida, embora nem sempre a favor dos/as assalariados/as. De 1965 a 1979, ao contrário, a política salarial foi responsável por um forte arrocho salarial (*ver o verbete nº 21 – “Arrocho Salarial”*). Em novembro de 1979, essa política foi alterada (para melhor) e previa reajustes semestrais automáticos dos salários, com base, pelo menos, na evolução do Índice Nacional de Preços ao Consumidor, calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (INPC-IBGE), criado em março daquele ano. (*Ver o verbete nº 5 – “Índice de Inflação e Índice do Custo de Vida”*).

De novembro de 1979 até janeiro de 1983, a faixa salarial até três salários-mínimos era reajustada semestralmente em percentual 10% acima da variação do INPC (se o INPC semestral variasse 40%, como era comum naquela época, a faixa salarial até três salários mínimos tinha reajuste de 40% + 4%, totalizando 44%, o que equivalia a 110% da variação semestral do INPC). **E a faixa entre três e 10 SM era corrigida pelo mesmo percentual de variação do INPC** (ou seja, nesse exemplo, em 40%, ou, o que é o mesmo, em 100% do INPC). **Para as faixas salariais mais altas, o reajuste era inferior à inflação, caracterizando, portanto, uma indexação apenas parcial.**

Com isso, todos os salários inferiores a 11,5 Salários Mínimos tinham reposição semestral igual ou acima da inflação (ganho real de salários). E os salários superiores a 11,5 SM tinham um reajuste apenas parcial, perdendo para a inflação de forma crescente, à medida que o salário fosse maior. (*Ver o verbete nº 16 – “Reajuste Salarial e Aumento Real”*).

Além do reajuste semestral automático, foi introduzida a possibilidade de negociação direta com as empresas ou sindicatos patronais de um aumento “a título de produtividade” (*ver o verbete nº 49 – “Produtividade”*). **Essa negociação direta era proibida até então pela política salarial anterior. Esse conceito de produtividade foi intencionalmente definido de forma vaga, para que fosse negociado e não para que fosse calculado,** como forma de acomodar a pressão de categorias mais organizadas ou com campanhas salariais/sindicais mais robustas. (*Ver o verbete nº 14 – “Campanha Salarial/Campanha Sindical”*). Mas os ganhos de produtividade eram limitados indiretamente, nos casos em que o conflito fosse resolvido pela atuação da Justiça do Trabalho (*ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”; o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”; e o verbete nº 99 – “Arbitragem de Interesse ou Dissídio Coletivo de Natureza Econômica”*).

A política oficial de indexação salarial – ou simplesmente “política salarial” – sofreu várias modificações ao longo do tempo. A pior delas foi adotada em julho de 1983, com a expedição do Decreto-Lei nº 2.045, que previa reajuste de apenas 80% da variação do INPC a cada semestre (*ver o verbete nº 21 – “Arrocho Salarial”*). Se a inflação fosse, por exemplo, de 40% no semestre – como era comum naquela época –, todos os salários seriam corrigidos em apenas 32%. **E o aumento a título de produtividade foi fixado em zero, até dezembro de 1984.** O DL nº 2.045/83 vigorou por três meses, tendo sido rejeitado pelo Congresso Nacional, em outubro de 1983, quando o governo expediu o DL nº 2.065, com regras menos draconianas de reajuste.

O Plano Real – adotado em julho de 1994 – determinou o fim da vinculação dos reajustes salariais ao INPC após 12 meses de sua entrada em vigor, portanto a partir de julho de 1995. De lá pra cá, os salários não têm qualquer reajuste automático garantido e sua evolução depende do que for negociado entre o sindicato e a empresa (ou sindicato patronal) na

campanha salarial/sindical. A partir de julho de 1995, portanto, vigora no Brasil a desindexação salarial, também chamada, erroneamente, de “livre negociação”, pois sem as garantias que possibilitem uma negociação realmente livre e equilibrada entre as partes.

Um ambiente efetivo de livre negociação pressupõe, entre outros aspectos, liberdade e autonomia sindicais; amplo direito de greve; garantias reais contra a dispensa imotivada; e direito de organização sindical nos locais de trabalho (OLT). (Ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho” –; o verbete nº 62 – “Convenção nº 87 da OIT”; o verbete nº 64 – “Organização Sindical”; o verbete nº 65 – “Organização por Local de Trabalho”; o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada”; o verbete nº 68 – “Convenção 158 da OIT”; o verbete nº 84 – “Greve” – e o verbete nº 86 – “Direito de Greve”).

A indexação salarial e a indexação dos demais contratos tornam-se praticamente indispensáveis em situações de inflação descontrolada, como forma de preservar, pelo menos parcialmente, o poder aquisitivo dos rendimentos. Mas, por outro lado, a indexação generalizada da economia funciona como uma espécie de válvula, que dificulta a reversão gradual de um processo inflacionário agudo, levando ao que os economistas chamam de “inflação inercial”, ao transferir para o momento seguinte a inflação verificada no momento anterior: “a inflação vai ser alta (ou até mais alta) no futuro, porque foi alta no passado”. (ver o verbete nº 4 – “Poder Aquisitivo ou Poder de Compra dos Salários”).

21. Arrocho salarial

Arrocho salarial é a perda sistemática do poder aquisitivo dos salários (ver o verbete nº 8 – “Salário Nominal e Salário Real”). **Ele pode ocorrer em consequência de políticas de reajustes salariais abaixo da evolução do custo de vida, como observado várias vezes no período em que havia uma política salarial oficial, especialmente entre 1965 e 1979** (ver o verbete nº 20 – “Indexação e Desindexação Salarial”). **Ocorre, também – quando não há política salarial oficial –, por uma sequência de resultados desfavoráveis aos/as trabalhadores/as nas negociações coletivas** (ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho”).

O arrocho salarial prejudica diretamente os/as trabalhadores/as, mas tem também um efeito muito negativo para a economia como um todo, ao reduzir a massa salarial e, por consequência, a demanda por produtos e serviços, puxando para baixo a evolução do Produto Interno Bruto (PIB). (Ver o verbete nº 45 – “PIB – Produto Interno Bruto”).

GRUPO TEMÁTICO IV

Trabalho

22. Trabalho decente

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) criou, em 1999, o conceito de “trabalho decente”, como síntese de sua missão de “promover oportunidades para que homens e mulheres obtenham um trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humana, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.

Trata-se de conceito central para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pela Organização das Nações Unidas (ONU), em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”.

Para a OIT, o trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da entidade:

- 1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);
- 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade;
- 3) a ampliação da proteção social;
- 4) e o fortalecimento do diálogo social.

23. Trabalho análogo à escravidão

Conforme definição do antigo Ministério do Trabalho e Previdência (atual Ministério do Trabalho e Emprego), considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações, quer em conjunto, quer isoladamente:

- a submissão de trabalhador/a a trabalhos forçados;
- a submissão de trabalhador/a à jornada exaustiva;
- a sujeição de trabalhador/a a condições degradantes de trabalho;
- a restrição da locomoção do/a trabalhador/a, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do/a trabalhador/a, ou por qualquer outro meio, com o fim de retê-lo/a no local de trabalho;
- a vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do/a empregador/a ou seu preposto, com o fim de reter o/a trabalhador/a no local de trabalho;
- a posse de documentos ou objetos pessoais do/a trabalhador/a, por parte do/a empregador/a ou seu preposto, com o fim de retê-lo/a no local de trabalho.

Segundo o governo, um dos objetivos do Ministério do Trabalho e Previdência é “erradicar o trabalho escravo e degradante, por meio de ações fiscais coordenadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, nos focos previamente mapeados. A Inspeção do Trabalho visa regularizar os vínculos empregatícios dos trabalhadores encontrados e demais conseqüentários e libertá-los da condição de

escravidão”. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/areas-de-atuacao/combate-ao-trabalho-escravo-e-analogo-ao-de-escravo>

Além do Ministério do Trabalho e Emprego (denominação que voltou a ser utilizada em 2023), também o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal e a Polícia Rodoviária Federal têm tido atuação relevante no combate ao trabalho escravo e no resgate dos(as) trabalhadores(as) vitimados.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) dedicou duas Convenções ao tema do trabalho escravo contemporâneo: a Convenção Nº 29, de 1930, nomeada “Convenção sobre o Trabalho Forçado”; e a Convenção 105, de 1957, conhecida como “Convenção sobre a Abolição do Trabalho Forçado”.

24. Trabalho em plataformas digitais

Plataformas digitais são infraestruturas tecnológicas abastecidas com dados e automatizadas por algoritmos, voltadas à exploração de transações econômicas entre consumidores/as, fornecedores/as de produtos ou serviços e trabalhadores/as de diferentes perfis e mercados. Toda a forma de plataformização produtiva afeta quantidade, qualidade e remunerações do trabalho, mas, no segmento da prestação de serviços, caracterizado pela intensa atividade humana, o impacto dessas estruturas é mais severo. Além disso, por tenderem a destruir negócios tradicionais, assumindo posição de monopólio, as empresas-plataforma têm ampla liberdade para exercerem o gerenciamento algorítmico de trabalhadores/as.

Um algoritmo é uma ferramenta da Matemática, que consiste em uma sequência de instruções bem definidas, normalmente usadas para resolver problemas específicos, executar tarefas, ou para realizar cálculos e equações e obter uma solução para determinado tipo de problema.

Isso significa que não são apenas plataformas para entregadores/as (*deliverers*) e motoristas de transporte individual. Há plataformas de trabalho para advogados, jornalistas, arquitetos, tradutores, garçons e garçonetes, trabalhadoras/es domésticas/os, professores/as, dentistas etc.

Atualmente, há uma grande disputa jurídica para se definir a relação de trabalho envolvida nas plataformas digitais.

Por um lado, as empresas de plataformas (Uber, Ifood, Rappy, 99) afirmam que não são empregadoras, mas apenas fazem a mediação entre uma demanda (por exemplo, de entrega de comida em domicílio) e o/a fornecedor/a do produto (por exemplo, um restaurante), sem qualquer vínculo trabalhista com os/as trabalhadores/as que operam o processo.

Por outro lado, é crescente a percepção de que há uma relação de emprego entre o/a trabalhador/a e a empresa-plataforma, uma vez que, embora “camufladas”, estão presentes todos os aspectos que caracterizam o vínculo de emprego: i) alteridade, ii) subordinação, iii) pessoalidade, iv) onerosidade, e v) habitualidade. Por conta desse entendimento, são cada vez mais comuns decisões judiciais, no Brasil e no exterior, reconhecendo a relação de emprego entre os/as trabalhadores/as e as empresas-plataforma. (Ver o verbete nº 92 – “Direito do Trabalho” e o verbete nº 95 – “Jurisprudência”).

A plataforma digital não tem somente uma dimensão tecnológica. Envolve questões como governança, propriedade, organização do trabalho, política e modelos econômicos, além das próprias infraestruturas tecnológicas. Dessa forma, as plataformas envolvem múltiplas dimensões, sendo a questão tecnológica apenas um aspecto do processo.

25. Teletrabalho (ou trabalho remoto)

O Teletrabalho (ou Trabalho Remoto) é uma forma de prestação de serviços crescentemente utilizada em todos os países, tornada possível com as inovações telemáticas e digitais, adotada cada vez mais intensamente, especialmente diante da pandemia de Covid-19, iniciada no final de 2019 e aprofundada a partir de 2020. Trata-se do trabalho realizado preponderantemente fora do estabelecimento do/a empregador/a, com utilização de recursos avançados de compartilhamento de dados através da internet, a partir de computadores, *tablets* ou telefones celulares.

O Teletrabalho (ou Trabalho Remoto) foi objeto de regulamentação por meio da Lei nº 13.467/17 [da Reforma (anti)Trabalhista]. Essa lei acrescentou à CLT os Arts. 75-A até o 75-E, depois alterada pela Lei nº 14.442, de 2022:

CLT – Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

§ 1º O comparecimento, ainda que de modo habitual, às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou trabalho remoto

§ 2º O empregado submetido ao regime de teletrabalho ou trabalho remoto poderá prestar serviços por jornada ou por produção ou tarefa.

§ 3º Na hipótese da prestação de serviços em regime de teletrabalho ou trabalho remoto por produção ou tarefa, não se aplicará o disposto no Capítulo II do Título II desta Consolidação.

§ 4º O regime de teletrabalho ou trabalho remoto não se confunde nem se equipara à ocupação de operador de telemarketing ou de teletendimento.

§ 5º O tempo de uso de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura necessária, bem como de softwares, de ferramentas digitais ou de aplicações de internet utilizados para o teletrabalho, fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição ou regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou em acordo ou convenção coletiva de trabalho.

§ 6º Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho ou trabalho remoto para estagiários e aprendizes.

§ 7º Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local e nas convenções e nos acordos coletivos de trabalho relativas à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

§ 8º Ao contrato de trabalho do empregado admitido no Brasil que optar pela realização de teletrabalho fora do território nacional aplica-se a legislação

brasileira, excetuadas as disposições constantes da Lei nº 7.064, de 6 de dezembro de 1982, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

§ 9º Acordo individual poderá dispor sobre os horários e os meios de comunicação entre empregado e empregador, desde que assegurados os repouso legais.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do instrumento de contrato individual de trabalho.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

§ 3º O empregador não será responsável pelas despesas resultantes do retorno ao trabalho presencial, na hipótese de o empregado optar pela realização do teletrabalho ou trabalho remoto fora da localidade prevista no contrato, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes.

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Art. 75-F. Os empregadores deverão dar prioridade aos empregados com deficiência e aos empregados com filhos ou criança sob guarda judicial até 4 (quatro) anos de idade na alocação em vagas para atividades que possam ser efetuadas por meio do teletrabalho ou trabalho remoto.

Uma das modalidades em ascensão na categoria de Teletrabalho (ou Trabalho Remoto) é a que se convencionou chamar de “Home Office”, ou trabalho a partir da residência do/a trabalhador/a. (Ver o verbete nº 26 – “Home Office”).

26. Home office

O chamado *Home Office*, ou trabalho realizado a partir da residência do/a trabalhador/a, já existia há tempos, mas foi intensificado especialmente com o advento da pandemia de Covid-19.

Possibilitado graças aos avanços das tecnologias de informação e comunicação, o *Home Office* tornou-se importante ferramenta para viabilizar o isolamento social preconizado pelas autoridades sanitárias para conter a propagação da doença (Covid-19).

É controversa a avaliação sobre o *Home Office* por parte dos/as trabalhadores/as. De um lado, o *Home Office* reduz ou elimina a necessidade de grandes deslocamentos diários da residência ao local do estabelecimento do/a empregador/a, com ganhos importantes na qualidade de vida. Esse aspecto é particularmente significativo, especialmente nas grandes cidades, onde ocorrem

problemas diários de locomoção (trânsito intenso, veículos de transporte lotados etc.). Além de evitar o desgaste físico e o risco de acidentes no percurso casa-trabalho, o/a trabalhador/a aumenta o tempo disponível para descanso e para a realização de atividades domésticas, especialmente para a relação com seus familiares.

Por outro lado, é necessário que o domicílio do/a trabalhador/a disponha de condições básicas para a realização do trabalho: ambiente físico apropriado, equipamentos mobiliários e de trabalho adequados; isolamento necessário em relação às demais atividades e demandas domésticas; compatibilização com as tarefas de outros/as membros da família (que também podem estar estudando ou trabalhando em *home office*) etc.

Outro aspecto relevante refere-se à decisão sobre a responsabilidade pela oferta e manutenção de equipamentos e insumos: computadores, impressoras, celulares, materiais de escritório, acesso à internet, energia elétrica, refrigeração do ambiente etc. A responsabilidade pela oferta e custeio desses itens não está assegurada na legislação, ficando dependente de acordo entre o/a trabalhador/a e seu/ua empregador/a (Art. 75-D).

O trabalho remoto e, em especial, o *Home Office*, dificulta o contato do/a trabalhador/a com seus/uas colegas de trabalho, um dos aspectos que têm relação com a produtividade do trabalho, o estabelecimento de relações interpessoais e com a construção de identidade de classe. E torna muito mais complexo o trabalho sindical. (*ver o verbete nº 25 – “Teletrabalho ou Trabalho Remoto”*).

GRUPO TEMÁTICO V

Jornada de trabalho

27. Horas extras

São as horas trabalhadas além da jornada normal de trabalho e que não serão compensadas com folgas em outros dias. (*Ver o verbete nº 28 – “Compensação de Horas” e o verbete nº 29 – “Banco de Horas”*).

Pela Constituição federal de 1988 (art. 7º, inciso XVI), as horas extras têm que ser remuneradas em valor superior, no mínimo em 50%, sobre o valor da hora normal. Esse foi um dos avanços verificados na Constituição de 1988, ao aumentar para 50% a taxação da hora extra, que, na CLT original, desde 1943, era de 25% sobre o valor da hora normal.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), as horas extras estão previstas no art. 59, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17, chamada Reforma (anti)Trabalhista:

CLT – Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Há, porém, situações especiais, como nas atividades insalubres; na escala de trabalho de 12 h x 36 h (*ver verbete nº 30 – “Jornada (ou escala) de trabalho de 12 h x 36 h”*); ou na ocorrência de necessidade imperiosa ou derivada de motivos de força maior, definidas na CLT.

O art. 60 da CLT trata da prorrogação de jornada nas atividades insalubres:

CLT – Art. 60 – Nas atividades insalubres, assim consideradas as constantes dos quadros mencionados no capítulo "Da Segurança e da Medicina do Trabalho", ou que neles venham a ser incluídas por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quaisquer prorrogações só poderão ser acordadas mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho, as quais, para esse efeito, procederão aos necessários exames locais e à verificação dos métodos e processos de trabalho, quer diretamente, quer por intermédio de autoridades sanitárias federais, estaduais e municipais, com quem entrarão em entendimento para tal fim.

A Lei nº 13.467/17, da Reforma (anti)Trabalhista, acrescentou o parágrafo único ao art. 60 da CLT, nos seguintes termos:

CLT – Art. 60 – Parágrafo único. Excetuam-se da exigência de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso.

No caso do trabalho realizado na escala 12 h x 36 h, as horas de trabalho diário excedentes de oito horas não são consideradas como horas extras, mas como horas compensadas nas folgas.

Em algumas outras circunstâncias, o art. 62, incisos I, II e III e seu parágrafo único da CLT também não prevê o pagamento de horas extras:

CLT – Art. 62 – Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo (Capítulo “Da Duração do Trabalho”):

I – os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados;

II – os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial.

III – os empregados em regime de teletrabalho que prestam serviço por produção ou tarefa.

Parágrafo único – O regime previsto neste capítulo será aplicável aos empregados mencionados no inciso II deste artigo, quando o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for inferior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40% (quarenta por cento).

Quanto à prorrogação da jornada decorrente de “necessidade imperiosa” ou de “motivo de força maior”, a CLT prevê as seguintes condições:

CLT – Art. 61 – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

§ 1º O excesso, nos casos deste artigo, pode ser exigido independentemente de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

§ 2º – Nos casos de excesso de horário por motivo de força maior, a remuneração da hora excedente não será inferior à da hora normal. Nos demais casos de excesso previstos neste artigo, a remuneração será, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) superior à da hora normal, e o trabalho não poderá exceder de 12 (doze) horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite.

§ 3º – Sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas, durante o número de dias indispensáveis à recuperação do tempo perdido, desde que não exceda de 10 (dez) horas diárias, em período não superior a 45 (quarenta e cinco) dias por ano, sujeita essa recuperação à prévia autorização da autoridade competente.

Para o cálculo do valor da hora extra, é preciso saber o valor do salário-hora do/a trabalhador/a. Para quem é mensalista, contratado para uma carga horária semanal de 44 horas, obtém-se o valor do salário-hora dividindo-se o salário mensal por 220 h.

Para se chegar a esse divisor 220 h, calcula-se a jornada média efetivamente trabalhada na semana e multiplica-se o resultado por 30 dias. Por exemplo, se o/a trabalhador/a trabalha oito horas por dia, de segunda a sexta-feira, e quatro horas aos sábados, sua jornada média será de 7,3333 horas. Essa jornada média, multiplicada por 30 dias por mês (para incluir o Descanso Semanal Remunerado), dá 220 horas.

28. Compensação de horas

A compensação de horas é uma possibilidade de ajuste, sem custos adicionais para as empresas, da distribuição da jornada de trabalho ao longo do tempo.

É um procedimento comum, especialmente para a compensação pela não realização de trabalho aos sábados. As quatro horas do sábado são, assim, distribuídas pela jornada normal de segunda a sexta-

feira (acréscimo de 48 minutos por dia). Outra utilização é para compensar folgas nos chamados “feriados-ponte” (dias úteis que separam o feriado do fim de semana). Esse mecanismo serve, também, para compensar horas-extras trabalhadas, sem que a empresa tenha a necessidade de pagar o adicional de 50% sobre a hora normal.

A compensação de horas está prevista na Constituição federal de 1988:

CF/88 – Art. 7º – Inciso XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho

Mas o § 6º do novo art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescentado pela Lei nº 13.467/17 [da Reforma (anti)Trabalhista] – de constitucionalidade duvidosa por prever a possibilidade da compensação por acordo individual, sem a participação do sindicato –, estabelece que:

CLT – Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho (grifo nosso).

(...)

§ 6º – É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

29. Banco de horas

É um sistema de compensação de jornada de trabalho, criado em 2001, que registra, de um lado, o número de horas trabalhadas além da jornada normal e, de outro, as horas que o/a empregado/a trabalhou a menos, em relação à sua jornada contratual.

Quando o saldo entre as horas efetivamente trabalhadas e as horas previstas no contrato de trabalho é positivo, o/a trabalhador/a tem direito a folgar, de acordo com os critérios definidos pelas partes, ou receber benefício pecuniário compensatório, como o pagamento dessas horas junto da remuneração, às vezes com acréscimo correspondente ao do adicional de hora extra. Quando o saldo é negativo, o/a trabalhador/a fica “devendo” horas de trabalho para a empresa, a serem repostas em um momento futuro.

Na prática, é um mecanismo que libera as empresas do pagamento de horas extras, possibilitando sua compensação em até 12 meses. Está previsto no § 2º do art. 59 da CLT:

CLT – Art. 59 – A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

(...)

§ 2º – Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias”.

A Reforma (anti)Trabalhista (Lei nº 13.467/17) acrescentou ao art. 59 o parágrafo 5º, pelo qual a exigência de acordo coletivo para implantação do Banco de Horas foi extinta, nos casos de compensação em prazo inferior a seis meses:

CLT – Art. 59 -§ 5º – O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses (grifo nosso).

O Banco de Horas é de grande interesse das empresas, para adequar suas despesas com salários às flutuações sazonais da produção. Quando a demanda está alta, aumenta-se a jornada de trabalho e, quando a demanda fica baixa, reduz-se a jornada de trabalho. Com isso, a empresa evita o gasto com o adicional de horas extras nos períodos de “pico” de produção (pelo menos 50% sobre a hora normal, de acordo com a lei). Em grande parte dos casos, uma hora trabalhada a mais pelo/a empregado/a é compensada posteriormente por apenas uma hora trabalhada a menos por ele/a. Mas essa relação de uma hora trabalhada a mais por uma hora trabalhada a menos pode ser alterada pela negociação coletiva. (Ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva” – e o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”).

Se muito bem negociado – e há exemplos disso –, o Banco de Horas pode ter, também, aspectos de interesse do/a trabalhador/a. Por exemplo, para tornar possível uma viagem que demande mais do que um fim de semana.

30. Jornada (ou escala) de trabalho de 12h x 36h

A escala de 12 h de trabalho por 36 h de descanso é utilizada, há muito tempo, em alguns setores específicos, especialmente no setor de saúde e no setor de vigilância e segurança. Mas sua adoção dependia de autorização especial e previsão em Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva de Trabalho (ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”). Na prática, o/a empregado/a trabalha doze horas, dia sim, dia não, perfazendo uma carga horária semanal média de 42 horas. É um tipo específico de trabalho, que deve ser entendido como trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, embora haja controvérsia sobre esse aspecto, pelo fato de não haver rodízio de horários entre as equipes (ver o verbete nº 31 – “Turnos Ininterruptos de Revezamento”).

A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 introduziu um novo art. 59-A à CLT, eliminando essas condicionantes, possibilitando sua adoção mediante contrato individual e estendendo sua aplicabilidade a qualquer setor da economia. O parágrafo único desse novo art. 59 esclarece, também, que, na remuneração pactuada entre o/a empregador/a e o/a empregado/a para adoção dessa escala, já estão incluídos o descanso semanal remunerado, os feriados trabalhados e as prorrogações de trabalho noturno:

CLT – Art. 59-A. Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Parágrafo único. A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os

feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação. (Grifos nossos).

Os riscos para a saúde e para a segurança no trabalho da escala 12 h x 36 h são evidentes, especialmente em trabalhos que exigem muito esforço ou muita atenção. Outro problema é que, diante dos baixos salários praticados na economia brasileira, muitas vezes o/a trabalhador/a se vê forçado a assumir outro compromisso nos dias de folga, aumentando em muito a sua carga semanal de trabalho, comprometendo sua saúde, seu descanso e a segurança no trabalho. Se o outro trabalho for também na escala 12 h x 36 h, a carga semanal de trabalho será de 84 h, sem qualquer dia de descanso!

31. Turnos ininterruptos de revezamento

Outra escala atípica de trabalho é a que ocorre em turnos ininterruptos de revezamento, em empresas que funcionam 24 horas por dia, com fortes impactos sobre a saúde e a vida social do/a trabalhador/a.

Em função desses impactos, a Constituição federal de 1988 assegura, no art. 7º, inciso XIV, uma jornada reduzida para quem está submetido/a a essa escala:

CF/88 – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

O dispositivo constitucional, entretanto, gerou forte controvérsia jurídica e sindical.

O que são turnos ininterruptos de revezamento? A empresa que funciona 24 horas por dia, mas onde não há trabalho aos domingos se inclui nesse conceito? Para caracterizar o revezamento, é necessário que haja rodízio de horários entre as turmas? Qual a justificativa para a existência de turnos ininterruptos de revezamento com rodízio de horários? Qual o significado e o alcance da ressalva “salvo negociação coletiva”, constante do inciso XIV?

Até 1978, era comum em setores com processos contínuos de produção, em que o fluxo produtivo não pode ser interrompido (siderurgia, indústria química e petroquímica, indústria de cimento etc.) a adoção da chamada “Escala de Sete Letras”, pela qual o/a empregado/a trabalhava sete dias seguidos, para folgar somente no oitavo dia. A ilegalidade dessa escala suscitou uma série de greves, a partir de 1978, que resultaram na sua substituição pela Escala 6 x 2, realizada por quatro equipes de trabalho em revezamento (três equipes trabalhando e uma turma de folga a cada dia).

A escala 6 x 2, com quatro equipes, resulta em 2.191,5 horas de trabalho por ano para cada equipe. Para esse cálculo anual, multiplicam-se as 24 horas do dia por 365,25 dias por ano (considerando-se o ano bissexto, de 366 dias a cada quatro anos), dividindo-se esse resultado por quatro equipes. Como o ano tem, em média, 52,1786 semanas (= 365,25 dias ÷ 7 dias por semana), a carga horária média semanal é de 42 horas.

Na escala 6 x 2, cada equipe trabalha, por exemplo, seis dias de oito horas em determinado horário e folga 56 horas na sequência; depois outros seis dias de oito horas em outro horário e folga novamente 56 horas; e em seguida mais seis dias de oito horas em um terceiro horário, com folga de 90 horas, completando o ciclo.

A redução da jornada para seis horas, em uma empresa que funciona 24 horas por dia, implica a contratação de uma quinta equipe. Manter os equipamentos em funcionamento por 24 horas durante sete dias por semana, com a fixação dos turnos em seis horas/dia, é impossível com apenas quatro equipes de trabalhadores/as se revezando. Com apenas quatro equipes, nenhuma delas poderia folgar. A implantação da jornada de seis horas exige, portanto, a contratação de uma quinta equipe de revezamento. Com isso, há uma redução da carga anual de trabalho para 1.753,2 horas e da carga semanal para 33,6 horas, em média (36 horas e 36 minutos).

Alternativamente à jornada diária de seis horas, muitos sindicatos acordaram, via negociação coletiva, uma escala de oito horas diárias, com cinco equipes, mantendo-se a carga anual de trabalho reduzida para 1.753,2 horas e a semanal para 33,6 h. Afinal, a Constituição impõe a jornada de seis horas, salvo negociação coletiva. Essas duas horas trabalhadas a mais na jornada diária são compensadas pelo aumento das horas de folga, não sendo consideradas como horas extras (*ver o verbete nº 27 – “Horas Extras”*). Uma das vantagens dessa alternativa é a redução do número de dias que o/a trabalhador/a tem que comparecer à empresa, o que é vantajoso, especialmente naqueles casos em que o deslocamento casa-trabalho consome muito tempo precioso.

Uma dessas tabelas de oito horas com cinco equipes – de grande aceitação por parte dos/as trabalhadores/as – ficou conhecida como “Tabela Francesa” ou “Tabela 6 x 4”, com cinco equipes, pela qual cada equipe trabalhava oito horas diárias durante seis dias, seguidos de 96 horas (quatro dias) de descanso, após as quais retomava o trabalho em outro horário. Há uma variação da Tabela Francesa, que prevê, na sequência de seis dias de trabalho, a alternância de horários a cada dois dias, também conhecida como “Tabela Francesinha”.

Há vários estudos médicos sobre o trabalho em turnos de revezamento que aconselham a redução no número de dias consecutivos de trabalho noturno, quando o desgaste é mais acentuado. Assim, na “Tabela Francesinha”, a cada “semana” de trabalho, o/a trabalhador/a teria só dois dias consecutivos no horário noturno.

Essas alternativas – até hoje existentes – foram sendo crescentemente abandonadas, a partir de questionamentos (e ameaças) das empresas com relação ao conceito de “Turnos Ininterruptos de Revezamento”.

Um desses questionamentos é que o “revezamento” só existe quando há o rodízio de horários de trabalho. Assim, a fixação de horários (diurno, vespertino ou noturno) para cada equipe desfiguraria o revezamento e, além do mais, seria mais benéfica à saúde do/a trabalhador/a do que a escala com rodízio de horários a cada semana, por não exigir a mudança frequente do chamado “relógio biológico” ou “ciclo circadiano” do/a trabalhador/a.

Outro questionamento patronal é que, se a empresa não funcionasse aos domingos, isso descaracterizaria o trabalho “ininterrupto”.

Com base nesses argumentos – que, infelizmente, encontram forte aceitação no Judiciário Trabalhista, inclusive no TST –, muitas empresas passaram a forçar os/as trabalhadores/as e seus sindicatos a firmarem acordos mantendo a antiga escala 6 x 2, com apenas quatro equipes, sob a ameaça de fixação dos turnos, em uma usurpação do termo “salvo negociação coletiva”, agora entendido como a possibilidade de negociações para reduzir direitos dos/as trabalhadores/as. Para

grande parte dos/as trabalhadores/as atingidos/as, a fixação de turnos é ainda muito pior do que o revezamento com rodízio de horários, especialmente para quem passa a trabalhar exclusivamente no horário noturno, mas também no horário vespertino (a vida social está organizada, mais frequentemente, no início da noite). Mas, se a fixação dos turnos fosse melhor, para que teria sido inventado o sistema com rodízio de horários? Só para maltratar os/as trabalhadores/as? Se ele existe é porque, embora muito prejudicial à saúde e à vida social dos/as trabalhadores/as, ainda assim é preferível aos turnos fixos, especialmente, como dito, para aqueles/as que teriam seu horário de trabalho fixado no turno da noite (e também, ainda que em menor medida, no turno vespertino).

A fixação unilateral dos turnos pelas empresas fere claramente o disposto no art. 468 da CLT, onde se lê:

CLT – Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

É preciso fazer valer esse art. 468, impedindo a fixação unilateral dos turnos pelas empresas. E que esse seja, também, o entendimento prevalecente – ou a jurisprudência – da Justiça do Trabalho. Com isso, se não houver acordo, prevalece a jornada de seis horas.

Para uma discussão aprofundada desse tema e das estratégias patronais para se esquivarem do direito constitucional dos/as trabalhadores/as à redução da jornada, ver a publicação “Estudos & Pesquisas Nº 70”, do DIEESE (2013), sob o título “Jornada Reduzida em Turnos de Revezamento: um direito ameaçado”.

32. Horário noturno

Uma influente advogada de Minas Gerais, certa vez comentando sobre a legislação referente ao trabalho noturno prevista na CLT, ironizou: “A questão de classe está presente até na natureza!”.

Com efeito, do ponto de vista trabalhista, o horário noturno para o/a trabalhador/a começa muito depois do pôr do sol e termina antes do dia clarear.

Pela CLT (Art. 73, *caput* e § 2º), o horário noturno é aquele executado pelo/a trabalhador/a entre as 22 horas de um dia e as 05 horas do dia seguinte e será remunerado com um adicional de, pelo menos, 20%, percentual que pode ser aumentado por meio de negociação coletiva (*ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho”*). O mesmo ocorre com a Constituição federal de 1988, que assegura, em seu art. 7º, inciso IX, a “remuneração do trabalho noturno superior à do diurno” (*ver, também, o verbete nº 33 – “Hora Noturna Reduzida”*).

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), em jurisprudência favorável aos/às trabalhadores/as, editou a Súmula nº 60, de interpretação do Art. 73, § 5º da CLT, definindo que:

TST – SÚMULA Nº 60 – ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO
I – O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos.

II – Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas.
Resolução. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.20

Assim, quando a jornada é cumprida em horário noturno (das 22h às 05h) e se estende para além desse horário, incide adicional noturno também sobre todas as horas prorrogadas.

33. Hora noturna reduzida

Outra disposição da CLT refere-se ao cômputo das horas trabalhadas no período noturno, entre 22 h e 5 h da manhã (*ver o verbete nº 32 – “Horário Noturno”*). Trata-se da chamada “hora noturna reduzida”, pela qual cada 52,5 minutos trabalhados são computados como uma hora inteira e, conseqüentemente, as sete horas trabalhadas no horário noturno equivalem a oito horas, para efeito de remuneração. Nesse caso, para quem trabalha, por exemplo, no horário de 22 h às 06 h, a última hora (entre 5 h e 6 h da manhã) é considerada hora extra (*ver o verbete nº 27 – “Horas Extras”*).

34. Horas *in itinere*

Horas *in itinere* (ou horas no itinerário) eram os períodos de tempo gastos pelos/as trabalhadores/as para o deslocamento de ida e volta ao local de trabalho, quando este era de difícil acesso ou não era servido por transporte público regular e a condução era fornecida pelo/a empregador/a.

Até 2017, as horas *in itinere* eram consideradas como tempo à disposição do/a empregador/a e, por isso, eram consideradas como parte da jornada de trabalho, devendo ser remuneradas. O parágrafo 2º do art. 58 da CLT dizia:

CLT até nov./2017 – Art. 58 – A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º – O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será 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. (Parágrafo incluído pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

Com a entrada em vigor da Reforma (anti)Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), esse direito do/a trabalhador/a foi suprimido, passando o parágrafo 2º do art. 58 da CLT a vigorar com a seguinte redação:

CLT – “Art. 58

§ 2º – O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado

na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (Nova redação dada pela Lei 13.467/2017. Grifo nosso).

35. Intervalo intrajornada

Outra importante norma prevista na CLT refere-se ao intervalo intrajornada “para repouso e alimentação”, que também foi alterado pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017. Até então, o art. 71 previa:

CLT até nov./2017 – Art. 71 – Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso e alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

A redução para 30 minutos do intervalo previsto no *caput* desse art. 71 (mínimo de uma hora e máximo de duas horas, nos casos de jornada superior a seis horas) costumava ser matéria de Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, ancorados em um suposto benefício aos/às trabalhadores/as, que, assim, podiam deixar o trabalho meia hora antes do horário normal. E esse argumento encontrava eco mesmo entre muitos/as trabalhadores/as e seus sindicatos. Mas esses acordos, não raramente, eram considerados ilegais pelo Ministério Público do Trabalho, obrigando as empresas a remunerarem todo o período previsto na lei (uma hora inteira), com acréscimo de 50%, mesmo que a redução fosse apenas parcial.

Com efeito, a lei fala de um “intervalo para repouso e alimentação”. E não apenas para o/a trabalhador/a fazer sua refeição. Sua redução obriga o/a trabalhador/a a se alimentar às pressas, com riscos para sua saúde em médio e longo prazos (problemas de estômago, principalmente). Além disso, a dimensão do repouso, como motivadora do intervalo, tem a ver com a necessária reposição do condicionamento físico e mental do/a trabalhador/a, para enfrentar a segunda parte da jornada, muitas vezes exigente de significativo esforço muscular e atenção redobrada. Sem a observância desse aspecto de repouso, aumentam os riscos de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

Mas a redução negociada desse intervalo para repouso e alimentação foi tornada legal pela Reforma (anti)Trabalhista de 2017, no bojo daqueles temas em que o chamado “negociado” pode prevalecer sobre o “legislado”. O novo art. 611-A da CLT prevê que:

CLT – Art. 611-A – A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III – intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Além disso, a Reforma (anti)Trabalhista introduziu o § 4º ao art. 71 da CLT, dispondo que:

CLT – Art. 71 – § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

36. Interstício entrejornadas (ou intervalo interjornadas)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) determina, em seu art. 66, que deva haver um intervalo mínimo (interstício) de 11 horas entre duas jornadas de trabalho, ou seja, entre a hora em que se encerra o trabalho em uma jornada e a hora em que se inicia a jornada seguinte.

Conforme jurisprudência pacificada da Justiça do Trabalho, esse interstício de 11 horas soma-se, a cada semana, ao Descanso (ou Repouso) Semanal Remunerado, de tal forma que, na ocorrência do DSR/RSR, o intervalo entre o final do expediente do dia anterior ao descanso e o início da jornada de trabalho seguinte seja de, no mínimo, 35 horas (*ver o verbete nº 37 – “Descanso (ou Repouso) Semanal Remunerado”*).

Esse direito ao interstício entre jornadas de 11 horas, que se soma ao descanso semanal de 24 horas, torna mais complexa a adoção de tabelas com escalas de revezamento contínuo. Muitas propostas contemplam apenas 32 horas entre as jornadas, na ocorrência do Descanso Semanal Remunerado. Esse aspecto deve ser observado, quando da negociação das escalas de trabalho.

37. Descanso (ou repouso) semanal remunerado (DSR/RSR)

O direito ao Descanso (ou Repouso) Semanal Remunerado está previsto nos artigos 67 a 69 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

CLT – Art. 67 – Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Parágrafo único – Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Art. 68 – O trabalho em domingo, seja total ou parcial, na forma do art. 67, será sempre subordinado à permissão prévia da autoridade competente em matéria de trabalho.

Parágrafo único – A permissão será concedida a título permanente nas atividades que, por sua natureza ou pela conveniência pública, devem ser exercidas aos domingos, cabendo ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, expedir instruções em que sejam especificadas tais atividades. Nos demais casos, ela será dada sob forma transitória, com discriminação do período autorizado, o qual, de cada vez, não excederá de 60 (sessenta) dias.

Art. 69 – Na regulamentação do funcionamento de atividades sujeitas ao regime deste Capítulo, os municípios atenderão aos preceitos nele estabelecidos, e as regras que venham a fixar não poderão contrariar tais preceitos nem as instruções que, para seu cumprimento, forem expedidas pelas autoridades competentes em matéria de trabalho.

O DSR/RSR também foi alçado à condição de direito fundamental pela Constituição de 1988, que, em seu art. 7º, inciso XV, assegura a todo/a trabalhador/a:

CF/88 – Art. 7º – Inciso XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos. (Grifo nosso).

Para atividades que têm trabalho habitual aos domingos, é necessária a fixação de escalas com a previsão do DSR/RSR de cada empregado/a, garantindo-se sua coincidência aos domingos após um determinado número de semanas.

No caso específico dos/as trabalhadores/as no comércio, o parágrafo único do art. 6º da Lei nº 10.101/2000 determina que:

Lei 10.101/2000 – Art. 6º – Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva. (Grifo nosso).

Assim, se o mês possui 4 semanas, em pelo menos uma semana o DSR/RSR dos empregados/as no comércio deverá ser no domingo.

Para trabalhadores/as de outros setores, a Portaria nº 417/1966, do Ministério do Trabalho e Previdência, já havia definido que:

PORTARIA 417/1966 – Art. 2º Os agentes da Fiscalização do Trabalho, no tocante ao repouso semanal, limitar-se-ão a exigir:

- a) das empresas não autorizadas a funcionar aos domingos e feriados, o estrito cumprimento do art. 67 *caput* da Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) das empresas legalmente autorizadas a funcionar nesses dias, a organização de escala de revezamento ou folga, como estatuído no parágrafo único do mesmo artigo, a fim de que, em um período máximo de sete semanas de trabalho, cada empregado usufrua pelo menos um domingo de folga” (redação desta alínea dada pela Portaria nº 509, de 15 de junho de 1967). (Grifo nosso).

Em 2015, o então Ministério do Trabalho e Emprego publicou a Portaria nº 945, com mudanças nas regras de concessão de autorização transitória para o trabalho aos domingos e feriados civis e religiosos. Essa Portaria autoriza também a sua realização nas empresas que estabelecerem acordo coletivo específico com a entidade representativa dos/as trabalhadores/as, chamado de Acordo Coletivo Específico de Autorização de Trabalho nos Domingos e Feriados, devidamente registrado no Mediador (*ver verbetes nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva” e nº 83 – “Mediador”*).

Mais recentemente, a Portaria nº 604/2019, da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho do Ministério da Economia, tratou também do Descanso Semanal Remunerado não gozado aos domingos. Comentando a nova Portaria nº 604, o escritório Becker Direito Empresarial publicou artigo, em 4 de julho de 2019, assinado por Eliane Reis Lima, advogada trabalhista, intitulado “Como ficou o trabalho em domingos e feriados com a nova Portaria?”, onde se lê:

É de extrema relevância esclarecer que a regra geral para o trabalho aos domingos e feriados não mudou. As regras previstas na Constituição Federal, CLT e demais legislações vigentes sobre o tema não sofreram alteração. Ou seja, quando houver trabalho nestes dias, o empregado deve gozar do seu repouso semanal remunerado ou folga compensatória em qualquer outro dia da mesma semana. Do contrário, terá direito à percepção do pagamento em dobro do dia trabalhado. Além disso, é importante lembrar que a legislação atual não permite que o empregado trabalhe em todos os domingos, considerando especialmente a Portaria 417/1966 do Ministério do Trabalho e Previdência Social. Tal Portaria prevê que a empresa que tiver autorização para funcionar em domingos e feriados tem a obrigação de organizar escala de revezamento para seus funcionários. O entendimento majoritário da jurisprudência atual é de que o repouso semanal remunerado deve coincidir com o domingo pelo menos uma vez no período máximo de três semanas”. (Grifos nossos).

(disponível em: <https://www.direitoempresarial.com.br/como-ficou-o-trabalho-em-domingos-e-feriados-com-a-nova-portaria>)

O/a empregado/a que recebe salário fixo, seja ele mensalista ou quinzenalista, já possui o pagamento do DSR **incluído no salário**, e a remuneração do DSR/RSR corresponde à remuneração de um dia de trabalho normal.

Outro ponto importante diz respeito aos/às trabalhadores/as com Jornada 12 h x 36 h, isto é, que trabalham durante 12 h seguidas e folgam 36 h. Para essa jornada, os pagamentos devidos pelo DSR/RSR e pelo descanso em feriados já estão incluídos na remuneração mensal, sendo os feriados considerados compensados. (Ver o verbete nº 30 – “Jornada (ou Escala) de Trabalho de 12 h X 36 h”).

GRUPO TEMÁTICO VI

Indicadores sindicais

38. Sindicalização

A sindicalização é o ato do/a trabalhador/a de se associar a um sindicato laboral. Os sindicatos nasceram na Inglaterra, no início do século XIX, como instrumento da luta dos/as trabalhadores/as – especialmente os/as trabalhadores/as assalariados industriais – por melhores condições de trabalho e de vida. De lá para cá, foram sendo organizados em todos os países e nos mais diversos setores de atividade. (Ver o verbete nº 62 – “Convenção nº 87 da OIT”; o verbete nº 64 – “Organização Sindical”; e o verbete nº 65 – “Organização por Local de Trabalho”).

A ideia básica do sindicalismo é que, dada a desigualdade estrutural de forças entre os/as trabalhadores/as e o capital (empresas e demais empregadores/as), a melhoria das condições de trabalho, de remuneração e de outros aspectos da vida laboral só pode ser alcançada pela ação coletiva dos/as trabalhadores/as, organizados de forma perene em entidades sindicais (ver o verbete nº 64 – “Organização Sindical”).

A sindicalização é, muitas vezes, dificultada ou mesmo obstruída por ações antissindicais do patronato. Outra dificuldade advém da alta rotatividade da mão de obra no Brasil, que faz com que o/a trabalhador/a mude com muita frequência de categoria profissional e, por consequência, de sindicato representativo. (Ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”).

39. Taxa de sindicalização

Taxa de sindicalização é a porcentagem de trabalhadores/as sindicalizados/as (associados/as a um sindicato) em relação ao total da população ocupada.

Em uma concepção mais restrita, a taxa de sindicalização pode ser obtida pela comparação entre o número de trabalhadores/as sindicalizados/as e o total de assalariados/as.

Nas últimas décadas, verifica-se uma tendência à queda da taxa de sindicalização em muitos países, inclusive no Brasil. **A reestruturação produtiva das empresas, o crescimento do “home office” e do trabalho em plataformas digitais, o novo perfil do/a trabalhador/a e a hegemonia do pensamento neoliberal – que fortalece o individualismo, as ideias de ambição, meritocracia e de competição, em oposição aos valores da solidariedade, cooperação e ação coletiva – são alguns dos fatores que têm levado à redução nas taxas de sindicalização (ver o verbete nº 26 – “Home Office” e o verbete nº 38 – “Sindicalização”).**

A tabela a seguir mostra a evolução das taxas de sindicalização no Brasil, por grandes regiões geográficas e para o total do país, no período compreendido entre 2012 e 2019 (últimos dados disponíveis):

**Taxa de sindicalização por regiões do país
Brasil - 2012 a 2019**

| Regiões | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Norte | 14,9% | 13,9% | 13,6% | 13,8% | 12,8% | 12,6% | 10,1% | 8,9% |
| Nordeste | 16,7% | 17,0% | 16,5% | 16,3% | 15,7% | 15,0% | 14,1% | 12,8% |
| Sudeste | 14,9% | 15,6% | 15,3% | 15,1% | 14,3% | 13,9% | 12,0% | 10,8% |
| Sul | 20,3% | 18,9% | 18,3% | 19,2% | 17,8% | 16,2% | 13,9% | 12,3% |
| Centro-Oeste | 14,1% | 13,1% | 14,7% | 13,3% | 11,8% | 13,1% | 10,3% | 8,6% |
| Brasil | 16,1% | 16,1% | 15,9% | 15,8% | 14,9% | 14,4% | 12,5% | 11,2% |

Fonte: IBGE – Microdados Pnad Contínua Anual de 2012 a 2019 – 1ª Visita. Atualizações até 28/08/2020

Obs.: Consideram-se, no caso dos presentes dados, somente as pessoas ocupadas associadas a sindicato, associadas ou vinculadas à entidade de classe, além de conselhos de categoria profissional

Vê-se que houve forte queda da taxa de sindicalização, no período considerado, em todas as grandes regiões geográficas do país. Considerando-se o dado nacional, a taxa de sindicalização se reduziu de 16,1%, em 2012 e 2013, para 11,2%, em 2019.

GRUPO TEMÁTICO VII

Financiamento sindical

40. Mensalidade ou contribuição associativa

Mensalidade (ou contribuição associativa) é a contribuição mensal que o/a trabalhador/a dedica ao sindicato ao qual escolheu se filiar, como forma de participar, com os/as demais filiados/as, do financiamento de parte das atividades da entidade.

41. Imposto sindical ou contribuição sindical

O imposto sindical foi criado em 1940, durante o primeiro governo de Getúlio Vargas (no período ditatorial chamado “Estado Novo”, de 1937 a 1945). Instituído pelo Decreto-Lei nº 2.377/1940, passou a ser efetivamente descontado de cada trabalhador/a em 1942, conforme regulamentação prevista no Decreto-Lei nº 4.298/1942 [antes, portanto, da edição da Consolidação das Leis do Trabalho, que o incorporou a partir de 1943, em seu Título V (“Da Organização Sindical”), Capítulo III – “Do Imposto Sindical”, arts. 578 a 610].

O imposto sindical – depois renomeado “Contribuição Sindical” pelo Decreto-Lei nº 229/1967, mantida sua compulsoriedade – era exigível de todos os/as trabalhadores/as integrantes das diversas categorias profissionais, associados/as ou não aos sindicatos, em valor correspondente à remuneração de um dia de trabalho, no mês de março de cada ano. Era exigível, também, das empresas e, nesse caso, repassado às entidades sindicais patronais, sob outro critério de cálculo.

Do total arrecadado com o imposto sindical cobrado dos/as trabalhadores/as, 60% eram destinados aos sindicatos de base municipal ou intermunicipal, 15% às federações e 5% às confederações. Os restantes 20% eram destinados ao governo, depositados na denominada “Conta Especial Emprego e Salário”, administrada pelo Ministério do Trabalho. A partir de 2008, a Lei nº 11.648 reconheceu oficialmente as Centrais Sindicais que atingissem o grau de representatividade nela previsto e destinou metade desses 20% a elas.

Essa controversa fonte de financiamento dos sindicatos, federações e confederações – e, a partir de março de 2008, das Centrais Sindicais reconhecidas – se, por um lado, garantia estabilidade financeira às entidades, por outro possibilitava a existência de um sindicalismo que, para sobreviver, não precisava necessariamente de um enraizamento efetivo em suas bases. Com ou sem trabalho de base, o financiamento estava garantido.

A Reforma (anti)Trabalhista de 2017, no governo de Michel Temer, retirou da Contribuição Sindical seu caráter obrigatório, passando seu recolhimento a depender de autorização individual prévia e expressa do/a trabalhador/a. Na prática, determinou-se a extinção abrupta do imposto, sem que em seu lugar fosse criada qualquer outra fonte mais democrática de sustento, dependente, por exemplo, de autorização em assembleia. A extinção do imposto sindical ocasionou forte impacto financeiro no conjunto das entidades sindicais, fossem elas conservadoras ou progressistas, favoráveis ou não à extinção (imediata ou gradual) do imposto sindical.

42. Contribuição (ou taxa) assistencial

Outra fonte tradicional de financiamento sindical é a chamada “Contribuição (ou Taxa) Assistencial”, definida em assembleia de campanha salarial/sindical e incluída nos acordos ou convenções coletivas de trabalho, cuja cobrança se relaciona ao custeio das atividades de representação da entidade sindical no processo de negociação coletiva. *(Ver o verbete nº 14 – “Campanha Salarial/Campanha Sindical”).*

Por exigência patronal ou por pressão do Ministério Público do Trabalho, era comum a inclusão nos acordos e convenções coletivas de trabalho de uma ressalva, que garantia aos/às trabalhadores/as não sindicalizados/as a isenção da Contribuição ou Taxa Assistencial, caso formalizassem perante o sindicato uma “Carta de Oposição” ao desconto, procedimento não raramente “estimulado” em massa pelas empresas.

Em 2017, o Supremo Tribunal Federal (STF) foi acionado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de Curitiba e Região contra decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, no seu Precedente Normativo nº 119, havia considerado inconstitucional a extensão da cobrança da Contribuição (ou Taxa) Assistencial a trabalhadores/as não sindicalizados/as. Na ocasião, o STF referendou a decisão do TST, acompanhando o voto do relator, ministro Gilmar Mendes.

Entretanto, seis anos depois, no mesmo processo, apreciando recurso de embargos de declaração, após voto-vista do ministro Roberto Barroso e dos votos de outros ministros, o relator ministro Gilmar Mendes reconsiderou seu posicionamento anterior e acolheu o referido recurso, para admitir a cobrança da contribuição assistencial, inclusive dos/as trabalhadores/as não filiados/as, fixando a seguinte tese:

"É constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição" (STF, Pleno, sessão virtual de 14/4/2023 a 24/4/2023).

Até a edição deste Dicionário, em junho de 2023, cinco dos 11 ministros do STF (incluído o relator) já haviam referendado o novo entendimento. Mas o julgamento foi interrompido, em razão do pedido de vista do ministro Alexandre de Moraes. Tudo indica, porém, que está se consolidando uma revisão da jurisprudência anterior do Supremo.

A nova interpretação reforça o argumento sindical de que, se o acordo ou a convenção coletiva beneficiam todos os/as trabalhadores/as da categoria, sindicalizados/as ou não, nada mais justo que todos contribuam para o custeio do processo de negociação levado a cabo pelos sindicatos, evitando, assim, o fenômeno chamado pela literatura especializada de “carona”, ou “free rider” (na sua versão em inglês), pelo qual o/a trabalhador/a se beneficia do acordo, sem participar do esforço para obter a vantagem.

43. Contribuição (ou taxa) negocial

Outro nome dado pelos sindicatos ao rateio para financiamento das campanhas pela renovação dos acordos ou convenções coletivas de trabalho é o de “Contribuição (ou Taxa)

Negocial”, ou ainda “Taxa de Fortalecimento Sindical”, com o mesmo procedimento e objetivo descritos no verbete anterior, nº 42 [Contribuição (ou Taxa) Assistencial”].

44. Contribuição confederativa

A Constituição federal de 1988 criou, ainda, a possibilidade de uma nova contribuição para financiamento da estrutura sindical, embora de aplicação relativamente pouco frequente. É a “Contribuição Confederativa”, fixada em assembleia geral do sindicato e devida pelos associados, cujo objetivo é o custeio do “sistema confederativo” – do qual fazem parte os sindicatos, federações e confederações. A Contribuição Confederativa tem como fundamento legal o art. 8º, IV, da Constituição, que trata da liberdade sindical:

Constituição Federal – Art. 8º, Inciso IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha de pagamento, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

GRUPO TEMÁTICO VIII

**Indicadores econômicos
selecionados**

45. PIB (Produto Interno Bruto) e PIB *per capita*

O PIB, ou Produto Interno Bruto, é o valor de tudo que foi produzido e de tudo que foi realizado como serviços no país, em determinado período (geralmente um ano), na agricultura e pecuária, na indústria, no comércio e nos serviços.

O PIB é um dos principais indicadores econômicos e revela o tamanho da economia de cada país. O PIB é, contudo, apenas um indicador síntese da economia. Ele ajuda a compreender um país, mas não expressa importantes aspectos, como distribuição de renda, qualidade de vida, educação e saúde (ver o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”). **Um país tanto pode ter um PIB pequeno e ostentar um altíssimo padrão de vida, como registrar um PIB relativamente alto e apresentar um padrão de vida muito baixo de seus/uas habitantes, como é o caso do Brasil.**

Para o cálculo do PIB, são considerados apenas os valores dos bens e serviços finais, medidos pelo preço em que chegam ao/à consumidor/a. Dessa forma, não são considerados os valores dos bens intermediários (matérias primas, insumos), para que não haja dupla contagem. Mas são considerados também os impostos sobre os produtos comercializados, pois integram o valor final dos bens e serviços.

O PIB não representa o total da riqueza existente em um país. Esse é um equívoco muito comum, pois dá a sensação de que o PIB seria um estoque de valor que existe na economia, como uma espécie de tesouro nacional.

Na realidade, o PIB é um indicador de fluxo de novos bens e serviços finais produzidos durante um período. Se um país não produzir nada de novo em um ano, a evolução de seu PIB será nula, mas sua riqueza será igual à do ano anterior.

O PIB pode ser apresentado de várias formas. A seguir, uma apresentação pela ótica da remuneração dos fatores de produção e uma apresentação pela ótica da despesa. Ambas as contas precisam chegar a um mesmo valor.

O PIB pela ótica da remuneração dos fatores de produção é igual à soma das remunerações do trabalho (salários + benefícios, em sentido amplo), do capital (lucros, juros e dividendos) e dos tributos e encargos sociais recolhidos pelo governo:

- Remunerações do trabalho: salários + benefícios (em sentido amplo);
- Remunerações do capital: lucros, juros e rendas;
- Valores pagos ao governo: impostos, taxas, contribuições, encargos sociais.

O PIB pela ótica da remuneração dos fatores de produção obedece à seguinte equação:

PIB = Remunerações do Trabalho + Remunerações do Capital + Impostos sobre a Produção e a Importação – Subsídios sobre a Produção e a Importação

Já o PIB pela ótica da despesa considera a forma como os agentes econômicos gastam os seus rendimentos, isto é, como se reparte a produção nacional pelos diferentes fins a que se destina.

O PIB pela ótica da despesa obedece à seguinte equação:

PIB = Consumo das Famílias + Consumo do Governo + Investimentos (Formação Bruta de Capital Fixo) ± Variação de Estoques + Exportações – Importações

Um outro indicador muito importante é o chamado *PIB per capita*, ou *PIB por habitante*. Ele é obtido pela divisão do PIB total pelo número de habitantes e é um indicador mais preciso da riqueza de cada país, em termos da qualidade potencial de vida de seus habitantes. Um país pode ter um PIB elevado, mas, pelo tamanho de sua população, ter um *PIB per capita* médio ou até pequeno. Ou, ao contrário, um país pode ter um PIB mediano ou até pequeno, mas como tem uma população muito pequena, acaba tendo um *PIB per capita* alto.

O Brasil tem um PIB relativamente alto – já fomos o sexto país na lista dos maiores PIBs do mundo, há alguns anos –, mas seu *PIB per capita* está bem longe daquele dos países mais desenvolvidos, tenham eles um PIB maior ou menor que o brasileiro.

Para uma análise mais profunda sobre a realidade de um país, o *PIB per capita* deve ser avaliado juntamente com indicadores de distribuição de renda, já que ele, em si, enquanto uma média, não traz indicações precisas de como a renda produzida no país se distribui, de fato, entre os/as seus habitantes. (Ver o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”).

O *PIB per capita* é considerado, também, um **indicador geral da produtividade em valor adicionado de um país** (ver o verbete nº 49 – “Produtividade”).

46. Distribuição de renda

A renda de um país – ou seu produto Interno Bruto (PIB), medido em valor monetário – se distribui basicamente entre lucros, salários (em sentido amplo) e impostos recolhidos pelo governo (ver o verbete nº 45 – “PIB – Produto Interno Bruto e *PIB per capita*”). Essa é a chamada “distribuição funcional da renda”.

O aumento da parcela da renda direcionada aos salários eleva a capacidade de compra dos/as trabalhadores/as, dinamizando o mercado consumidor interno. Consequentemente, amplia as possibilidades de investimentos e de impostos recolhidos pelo governo.

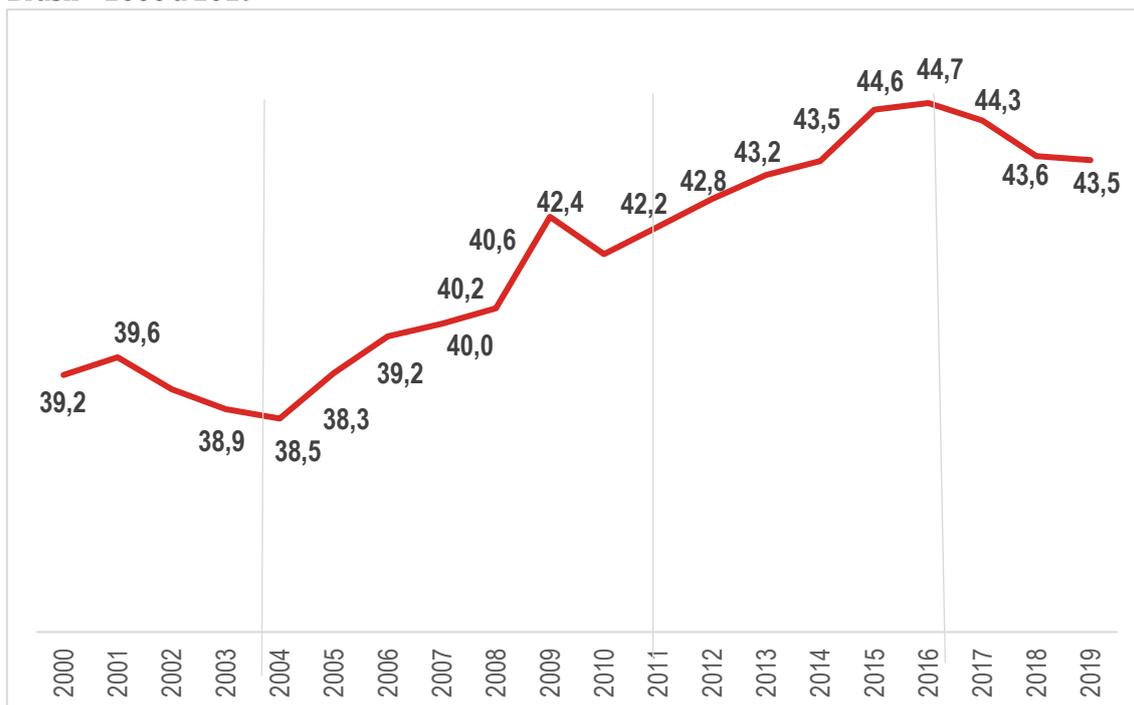
É importante notar que um aumento real de salários no mesmo nível do aumento da produtividade (ver o verbete nº 49 – “Produtividade”) não altera a distribuição da renda. Ao contrário, para que haja uma melhor distribuição da renda de um país, os salários devem crescer acima do crescimento da produtividade.

Essa regra é quase sempre negada pelas empresas, suas assessorias e os/as intelectuais ligados/as às teorias conservadoras da Economia. Eles/as insistem que os salários não podem crescer acima da produtividade, caso contrário produziriam inflação.

Mas a experiência dos países europeus, dos Estados Unidos e de alguns outros países desenvolvidos (Japão, Canadá, Austrália, Nova Zelândia), no período pós 2ª Guerra Mundial, mostrou que houve melhora significativa na distribuição de renda. **Isso foi obtido com o crescimento sistemático dos salários acima do crescimento da produtividade de suas economias.** Cresceu muito a produtividade, mas cresceu ainda mais a participação dos salários na renda total desses países.

No Brasil, a participação dos rendimentos do trabalho no PIB é historicamente baixa. Mas apresentou uma evolução positiva entre 2004 e 2016, voltando a cair nos anos seguintes, como mostra o gráfico a seguir.

Remuneração dos empregados/PIB Brasil - 2000 a 2019



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Contas Nacionais

Quatro instrumentos são essenciais para uma melhora na distribuição de renda a favor dos/as trabalhadores/as: a) uma política consistente de aumentos reais do Salário-Mínimo; b) um sistema avançado de negociação coletiva em ambiente de maior equilíbrio entre as partes; c) a implementação de políticas públicas universais, com investimento na educação e na saúde públicas e gratuitas, sistema previdenciário de ampla cobertura, política tributária com justiça social; d) políticas focadas no atendimento da população mais vulnerável (transferência de renda, assistência social, habitação popular, formação profissional etc.).

Um dos principais indicadores de distribuição de renda é o chamado “Índice de Gini”. Este é um indicador que varia de 0 a 1, sendo que quanto mais perto de zero, mais igualitária é a distribuição de renda e quanto mais perto de 1, mais desigual é a distribuição. Os países com melhor distribuição de renda têm um Gini pouco acima de 0,20. O Gini do Brasil é frequentemente superior a 0,50.

Uma outra dimensão da distribuição de renda é a distribuição salarial, ou seja, a forma como os salários se distribuem entre os/as próprios/as assalariados/as, também chamada de “leque salarial”. Em países com elevada desigualdade, como o Brasil, o leque salarial é excessivamente amplo, gerando um diferencial indesejado de condições de vida entre os/as trabalhadores/as. Uma das formas virtuosas de combater essa super-amplitude do leque salarial é uma política vigorosa de ganhos reais do Salário-Mínimo, que aproxima os salários de baixo para cima, pela qual todos ganham, mas os salários mais baixos ganham aumentos maiores. (Ver o verbete nº 9 – “Salário-Mínimo”).

47. Faturamento

Faturamento é o valor obtido com a venda de bens ou serviços da empresa. Do faturamento, as empresas ou os/as prestadores/as de serviços precisam deduzir os custos diretos e indiretos de produção (remuneração dos/as trabalhadores/as, encargos sociais, matérias primas, insumos, bens intermediários, serviços contratados e impostos, entre outros).

Se após a dedução dos custos, a empresa obtiver um saldo positivo (superávit), diz-se que ela teve lucro. Caso apresente um saldo negativo (déficit), diz-se que a empresa ficou no prejuízo. (Ver o verbete nº 48 – “Lucro”).

48. Lucro

O lucro é a diferença positiva entre o resultado da venda dos produtos ou serviços (faturamento) e os custos diretos e indiretos envolvidos na sua produção (remuneração dos/as trabalhadores, encargos sociais, matérias primas, insumos, bens intermediários, serviços contratados e impostos). O valor restante é chamado de Lucro Líquido. Se a diferença for negativa, o resultado é o prejuízo. (Ver o verbete nº 47 – “Faturamento”).

Em uma sociedade capitalista, o lucro é o principal motor da economia, uma vez que as empresas se organizam, antes de mais nada, para obtê-lo. A rigor, para o capitalista, pouco importa se o lucro é obtido com a produção de flores, de remédios ou de armas.

No cálculo dos/as empresários/as, o que realmente conta é a Taxa de Lucratividade, obtida com a divisão do Lucro Líquido pelo valor do capital próprio já investido pelos acionistas na empresa (chamado de Patrimônio Líquido). Esses dois valores constam do “Balanço Patrimonial e Demonstrativo de Resultados” que as empresas do tipo S/A (Sociedades Anônimas) são obrigadas a publicar anualmente. Como exemplo, se uma empresa teve um Lucro Líquido de R\$ 200 mil e seu Patrimônio Líquido é de R\$ 1 milhão, sua taxa de lucratividade foi de 20% naquele ano. Isso significa que, mantida essa lucratividade, os/as acionistas recuperam todo o seu capital investido em cinco anos. O que seria uma taxa de lucratividade excepcional!

Para a economia conservadora, o lucro é a “remuneração do capital”, ou seja, é o prêmio merecido pelo/a detentor/a de dinheiro pelo fato de adiar o seu consumo imediato em função do investimento na produção.

Nas empresas organizadas na forma de Sociedades Anônimas (S/A), após deduzido o valor destinado ao reinvestimento, o lucro líquido é distribuído aos/às acionistas, na forma de dividendos, e aos/às trabalhadores/as, na forma de Participação nos Lucros ou Resultados, no caso das empresas que negociam a PLR (ver o verbete nº 7 – “Participação nos Lucros ou Resultados”).

49. Produtividade

A produtividade pode ser definida, em termos gerais, como a relação entre produção e algum fator utilizado, direta ou indiretamente, nessa produção. Por exemplo, pode ser medida a produtividade de uma fábrica dividindo-se a sua produção (em valores monetários, por exemplo) pelo número de trabalhadores/as, ou pelo total de horas trabalhadas, ou pelo somatório de salários, ou ainda pela quantidade de insumos utilizados etc.

O conceito mais geral de produtividade é obtido pelo valor de todos os produtos e serviços gerados no país em um ano (Produto Interno Bruto ou PIB), dividido pela população desse país. Esse indicador é chamado de PIB *per capita*, termo em latim que significa, literalmente, PIB por cabeça (Ver o verbete nº 45 – “PIB e PIB *per capita*” e o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”).

A produtividade de uma empresa ou setor pode ser medida, basicamente, de duas formas:

- a) **Produtividade Física** – é a quantidade de produtos ou serviços realizados pelos/as trabalhadores/as em um determinado período. Exemplo: o número de veículos produzidos em 12 meses por uma montadora de automóveis, dividido pelo número de trabalhadores/as da empresa. Ou, outro exemplo, o número de processos julgados por um Tribunal do Trabalho no período de um ano, dividido pelo número de juízes/as daquele tribunal. Ou ainda: o número médio de toneladas de cana-de-açúcar cortadas por um/a trabalhador/a rural, a cada mês.
- b) **Produtividade em Valor Adicionado** – nesse caso, a produção ou realização de um serviço é medida em termos de seu valor monetário, em um determinado período. Por exemplo: o lucro líquido da empresa em um ano, dividido pelo número de trabalhadores/as. O PIB *per capita* é um indicador de Produtividade em valor adicionado, útil para comparações de riqueza entre os diversos países (ver o verbete nº 45 – “PIB e PIB *per capita*”).

Uma medida de produtividade física tem algumas vantagens, como a maior facilidade de aferição e acompanhamento de seu indicador pelos/as trabalhadores/as e sindicatos, podendo favorecer o estabelecimento concreto de limites ao trabalho excessivo. Mas ela é de difícil apuração, por exemplo, nos casos em que uma empresa produz um conjunto variado de bens ou serviços, com valores muito diferentes entre si. Nesses casos, é mais indicado medir a produtividade em valor adicionado.

Por outro lado, a medida da produtividade em valor adicionado possibilita a construção de indicadores válidos para um setor inteiro de atividades, ou mesmo para a economia do país como um todo. Mas pode ser enganosa, por exemplo, se determinado setor ou empresa está submetido/a a controles de preços. Nesse caso, a produtividade física pode estar aumentando e a produtividade em valor adicionado pode até estar diminuindo ou, pelo menos, aumentando em ritmo menor.

A produtividade é um conceito importante para se medir a competitividade de uma empresa, de um setor, ou de um país. O aumento da produtividade significa, basicamente, que está sendo produzido mais (ou com mais valor) por uma mesma quantidade de trabalhadores/as, ou de horas trabalhadas, ou de insumos. Esse aumento da produtividade pode favorecer a redução de custos unitários de um produto ou serviço e, conseqüentemente, aumentar a capacidade de sua oferta a preços mais competitivos no mercado interno ou no mercado internacional. Pode, também, ser repassado aos salários (em sentido amplo). Pode, ainda, ser absorvido pelos/as trabalhadores/as, na forma de redução da jornada de trabalho.

Se bem distribuídos, os ganhos de produtividade podem manter ou até mesmo aumentar a participação dos salários na renda do país, sem que isso tenha qualquer efeito inflacionário. Para manter a participação dos salários na renda de um país, é preciso que eles cresçam no mesmo ritmo da produtividade. Para aumentar a participação dos salários e melhorar a distribuição da renda, é preciso que os salários cresçam em percentual acima do aumento da produtividade. Isso pode se dar, inclusive, com aumento também dos lucros e das receitas do governo, desde que em porcentagem inferior à do aumento dos salários (*ver o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”*).

Um dos indicadores de produtividade em valor adicionado mais utilizados na Economia e nas comparações internacionais é o valor total da produção de bens e serviços de um país, dividido pelo número de seus habitantes, o chamado PIB *per capita*, ou PIB por habitante. (*Ver o verbete nº 45 – “PIB – Produto Interno Bruto – e PIB per capita” – e o verbete nº 46 – “Distribuição de Renda”*).

50. Superávit e déficit públicos

As finanças públicas estão definidas no Orçamento Geral do país e refletem a política fiscal do governo, ou seja, a decisão sobre como (e de quem) o governo arrecada e como (e com quem) gasta os recursos oriundos dos impostos e demais tributos.

Os principais indicadores da política fiscal são o superávit ou déficit nominal e o superávit ou déficit primário.

O **superávit nominal** ocorre quando as receitas do governo são maiores que todos os seus gastos, **sejam eles gastos operacionais ou financeiros**. A situação inversa caracteriza o que se chama **déficit nominal**.

Quando se consideram apenas as receitas e os **gastos operacionais** do governo, excluindo-se os gastos financeiros, chega-se ao **superávit ou déficit primário**.

Diferentemente do que acontece com o orçamento familiar, onde é aconselhável gastar menos do que se ganha, no caso dos países, é comum – e até certo ponto desejável – a ocorrência de gastos superiores às receitas com impostos e demais tributos, como forma de estimular a economia, com recursos captados por meio do endividamento público. Esse endividamento se realiza com a venda de títulos da dívida pública para investidores/as financeiros/as, que podem ser bancos, investidores/as individuais ou mesmo fundos de pensão de trabalhadores/as.

A ideia básica é que o governo possa arrecadar, no momento presente, recursos no mercado financeiro, com a promessa de recompra dos títulos de sua dívida no futuro, acrescidos de correção monetária e juros. Isso é tanto mais factível, quando o endividamento público se dá em moeda nacional, uma vez que o governo tem o poder de emitir títulos da dívida pública. Outra maneira de cobrir a diferença entre gastos e receitas é a emissão de moeda, que deve ser utilizada com muita cautela, para não gerar inflação. Isso ocorre no mundo todo. Se bem conduzida essa política, com responsabilidade fiscal, pode-se dizer que o país não corre o risco de “quebrar”, exceto se sua dívida for decorrente de endividamento externo, em moeda estrangeira (por exemplo em dólar ou outra moeda forte), que o governo não tem como emitir.

A cada ano, a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) traz uma meta de superávit ou de déficit primário que deve ser cumprida pela União, pelos governos locais e pelas empresas estatais.

A hegemonia do pensamento econômico conservador, especialmente quando a economia se encontra controlada pelas finanças (bancos), exige que o governo gere constantes superávits primários, como forma de assegurar o pagamento de juros para os credores de sua dívida pública. Trata-se, na prática, de um mecanismo intenso de transferência de renda para os detentores do capital financeiro, à custa de programas de austeridade fiscal, com consequências negativas para a economia real e para as políticas públicas sociais (saúde, educação, previdência social, habitação etc.).

51. Taxa de câmbio

A taxa de câmbio é a relação entre o valor de duas moedas de países diferentes, em cada momento. De maneira bastante sintética, a taxa de câmbio é o preço, em moeda nacional, de uma unidade de moeda estrangeira. Pode-se dizer, portanto, que a taxa de câmbio brasileira é medida pela quantidade de reais necessários à compra de uma unidade de moeda de outro país, como o dólar estadunidense, o euro ou o iene japonês.

A taxa de câmbio é um indicador fundamental para regular as trocas de produtos ou serviços entre os países. E como a maior parte do comércio internacional, desde o final da 2ª Guerra Mundial, é realizada em dólares, a principal taxa de câmbio brasileira é expressa pela quantidade de reais necessários à compra de um dólar estadunidense.

Outros conceitos fundamentais relacionados ao câmbio são a valorização e a desvalorização cambial. A valorização cambial ocorre quando a moeda nacional – no caso brasileiro, o real – aumenta seu valor em relação ao dólar, por exemplo. Nessa situação, as importações ficam mais baratas, pois são necessários menos reais para adquirir dólares, ao passo que as exportações ficam mais caras. Já a desvalorização cambial acontece quando a moeda nacional, o real, reduz o seu valor frente ao dólar, o que torna as importações mais caras e as exportações mais atraentes.

A taxa de câmbio é determinada por diversos fatores internos de um país, especificamente, por conta da política econômica e cambial vigentes. No Brasil, a política cambial é determinada pelo Conselho Monetário Nacional (CMN), que é um órgão superior do Sistema Financeiro Nacional (SFN), atualmente, subordinado ao Ministério da Fazenda.

Existem, teoricamente, três tipos de política cambial:

- a) a política cambial de câmbio fixo
- b) a política cambial de câmbio flutuante
- c) a política cambial com flutuação “suja”, ou administrada por bandas cambiais.

Política de Câmbio Fixo

Pensando no Brasil, uma política de câmbio fixo seria aquela em que o número de reais necessários à compra de um dólar não variasse por um longo período. Por exemplo, se o Banco Central definisse que a relação entre real e dólar fosse de R\$ 3,00 por US\$ 1,00 dólar e essa relação se mantivesse inalterada ao longo de certo tempo.

O câmbio fixo é um mecanismo muitas vezes utilizado no enfrentamento da inflação, pois torna as mercadorias importadas mais baratas, o que força à queda dos preços dos produtos no mercado interno.

No nosso exemplo, entre Brasil e Estados Unidos, se a taxa de câmbio for fixa, o país com maior inflação (historicamente o Brasil) perderá a competitividade de suas exportações, pois a inflação interna será transmitida aos preços dos produtos em dólar, que também ficarão mais caros. O contrário acontecerá com os produtos que o país importa. Ficarão mais baratos no mercado interno.

Mantida por longo período, portanto, uma taxa de câmbio fixa leva tendencialmente a uma situação de déficit na balança comercial (saldo das exportações menos importações) do país que tenha maior inflação, com queda acentuada das exportações e aumento das importações. Esse déficit terá de ser compensado, ou com a redução das reservas em moeda estrangeira do país, colocando em risco sua estabilidade cambial, ou com a atração de capitais estrangeiros produtivos ou para aplicação no mercado financeiro, neste último caso, normalmente por meio da oferta de uma taxa de juros mais alta (mais atrativa).

Além disso, como barateia as importações, uma taxa de câmbio fixa em um país com inflação mais alta do que a inflação nos Estados Unidos, por exemplo, atua como um fator de aumento da concorrência dos produtos importados em relação aos produtos fabricados no próprio país e destinados ao mercado interno. Se, por um lado, isso favorece o combate à inflação – e, por esse motivo, costuma ser adotado por países com alta persistente dos preços –, por outro lado tende a levar a um processo de desindustrialização e queda no nível de emprego (*ver o verbete n° 53 – “Emprego e Ocupação, Desemprego e Desocupação”*).

Essa política de câmbio fixo foi adotada, na prática, no Brasil, nos primeiros anos do Plano Real, entre julho de 1994 e dezembro de 1988, como um dos principais mecanismos para conter a inflação. É o que os economistas chamam de “âncora cambial”, ou seja, um mecanismo para frear (ancorar) a elevação dos preços internos. Naquela época, o câmbio fixo e a manutenção de altíssimas taxas de juros atuaram para conter a inflação brasileira, mas as consequências negativas também foram observadas com intensidade: desequilíbrio nas contas externas no país, aumento significativo da dívida pública, desindustrialização e forte elevação do desemprego nos anos finais da década (*ver o verbete n° 52 – “Taxas de Juros/Taxa Selic”*).

Política de Câmbio Flutuante

Uma política de câmbio flutuante é aquela em que a cotação do dólar não é definida pelo governo, flutuando ao sabor da oferta e da procura por dólares no país.

Se houver entrada de dólares maior do que a saída de dólares (por exemplo, quando há saldos positivos importantes e persistentes na balança comercial, ou quando há entrada de dólares para aplicação no mercado financeiro brasileiro, ou quando há entrada de investimento externo direto na produção), a taxa de câmbio tende a se reduzir (no nosso caso, haverá necessidade de menos reais para a compra de um dólar). Isso se chama “apreciação cambial” ou “valorização” do real).

Em caso contrário, se houver saída de dólares maior do que a entrada de dólares (por exemplo quando há saldos negativos importantes e persistentes na balança comercial, ou quando os/as aplicadores/as financeiros/as resolvem deixar o país por perda de confiança no mercado financeiro brasileiro), a taxa de câmbio tende a se elevar (no nosso caso, haverá necessidade de mais reais para a compra de um dólar). Isso se chama “depreciação cambial” ou “desvalorização” do real.

A adoção do câmbio flutuante “puro” expõe o país ao risco de oscilações abruptas e até mesmo aos chamados “ataques especulativos” contra a moeda nacional, em casos de volumes vultosos e súbitos de fuga de dólares.

Política cambial com flutuação “suja”

A opção mais comum, entretanto, é a adoção pelos países de uma política de “flutuação cambial suja”, pela qual o câmbio é flutuante dentro de uma faixa (banda cambial) observada pelo governo: se o câmbio aumenta além de um determinado nível, o Banco Central intervém vendendo dólares de suas reservas cambiais até que o câmbio volte para a faixa considerada razoável. Se o câmbio cai aquém de um determinado nível desejado, o Banco Central intervém no mercado comprando dólares, até que o câmbio volte para a faixa perseguida.

Como se vê, há uma interdependência forte entre as políticas monetária e cambial. Ao se alterar uma delas, a outra será inevitavelmente afetada.

52. Taxa de juros – Taxa Selic

Os juros nada mais são que a remuneração exigida pelo dono do dinheiro, o valor que o tomador de um empréstimo deve pagar ao proprietário do capital emprestado. Podem ser compreendidos, também, como o “aluguel” pago pelo uso do dinheiro, ou o “custo do dinheiro”. Em termos práticos, é o valor cobrado pelos bancos e financeiras, sobre os empréstimos feitos às famílias e ao governo.

Constituem um dos chamados “preços básicos da economia”, juntamente com as taxas de lucro, o patamar (ou taxa) dos salários e a taxa de câmbio. (*Ver o verbete nº 51 – “Taxa de Câmbio”*).

As taxas de juros têm várias funções na economia:

- 1) cobrir os custos das operações financeiras** (salários dos/as trabalhadores/as nas empresas financeiras, alugueis ou compra dos imóveis utilizados pelos bancos, impostos e encargos sociais pagos pelas instituições financeiras ao governo, despesas de manutenção de serviços, despesas administrativas, despesas com veículos e combustíveis, despesas com propaganda etc.);
- 2) garantir às instituições financeiras um seguro (uma reserva) para compensar os casos de inadimplência** (atrasos nos pagamentos ou “calotes”) dos tomadores de empréstimos; e
- 3) garantir o lucro dos detentores de dinheiro** (bancos, financeiras, aplicadores em geral), por meio do chamado “spread”, que é a diferença entre o custo de captação de recursos da sociedade pelos bancos e o custo cobrado por eles dos tomadores de empréstimos. Por exemplo: um banco oferece uma taxa de juros de 8% ao ano sobre uma aplicação financeira para atrair investidores/poupadores e empresta esse dinheiro captado a um/a consumidor/a que deseja financiar a compra de um veículo, a uma taxa de juros de 25% ao ano.

Funcionam, ainda, como um dos principais instrumentos da política monetária do governo, sempre que o Banco Central fixa ou quando altera a chamada Taxa Selic (Sistema Especial de Liquidação e Custódia). A Selic é a taxa básica de juros da economia, utilizada nas transações entre os bancos. É o principal instrumento de política monetária utilizado pelo Banco Central

(BC) para controlar a inflação. Ela influencia todas as taxas de juros do país, como as taxas de juros dos empréstimos, dos financiamentos e das aplicações financeiras.

Assim, quando a taxa básica de juros sobe, ou quando já é tradicionalmente alta, ela funciona como um freio para a atividade econômica, encarecendo e inibindo o consumo, a produção e o investimento. É tratada dessa maneira, quando a equipe econômica do governo considera que a inflação está em alta, devido a um aumento da demanda da sociedade, superior à capacidade de oferta de produtos e serviços pela economia, a chamada “inflação de demanda” (ver o verbete nº 1 – “Inflação”).

Uma política de juros altos ou em elevação é também denominada de “arrocho monetário”, ou “política monetária contracionista”. Ela onera os/as consumidores, mas tem também uma outra grave consequência negativa: o aumento das despesas com juros da dívida pública do governo com o mercado financeiro, para cobrir a diferença negativa entre suas receitas e suas despesas, ou seja, o déficit público (ver o verbete nº 50 – “Superávit e Déficit Públicos”). Essa política, no limite, pode levar a uma crise fiscal do Estado, colocando em risco a credibilidade do governo para saldar suas dívidas.

Por outro lado, quando o Banco Central reduz a taxa básica de juros, ou quando ela já é tradicionalmente baixa, essa “política monetária expansionista” propicia o aumento dos recursos que as instituições financeiras podem emprestar às empresas e aos/as consumidores/as, aquecendo a economia e estimulando o investimento produtivo. Mas essa redução das taxas de juros desestimula o capital financeiro internacional a investir no mercado financeiro do país, podendo levar ao desequilíbrio do balanço de pagamentos e à corrosão das chamadas “reservas cambiais” do país.

A taxa básica de juros (a Selic) é apenas uma pequena parte da taxa de juros cobrada sobre os empréstimos financeiros às empresas e, em especial, às pessoas. E deve ser vista como taxa de referência. As taxas reais de mercado costumam ser muito mais altas para alguns tipos de empréstimo, como aquelas cobradas no cheque especial e no parcelamento de dívidas dos cartões de crédito, multiplicando o valor das dívidas, podendo levar ao estrangulamento financeiro dos/as devedores/as.

As taxas de juros interferem, também, na capacidade do país de atrair ou não a entrada de dinheiro em moeda estrangeira (dólares ou outras moedas fortes), que formam as chamadas “reservas cambiais”, controladas pelo Banco Central. Com isso, influenciam também a própria taxa de câmbio (ver o verbete nº 51 – “Taxa de Câmbio”).

Juros internos altos atraem aplicações financeiras estrangeiras e tendem a reduzir a taxa de câmbio, com valorização do real (muita entrada de dólares favorece a queda de seu preço em reais). O contrário ocorre quando os juros internos se reduzem, estimulando a saída de dólares para aplicação em países com taxas mais altas ou com maior segurança para os aplicadores, como, por exemplo, as aplicações em títulos da dívida pública dos Estados Unidos da América, de mais baixa rentabilidade, mas que são consideradas as aplicações mais seguras do mundo. Nesse caso, a procura pela conversão de reais em dólares para deixarem o país tende a elevar a taxa de câmbio, desvalorizando o real.

Outro instrumento de política monetária, além da taxa Selic, é o chamado “depósito compulsório”, que é um percentual dos recursos captados pelos bancos, que eles têm que recolher ao Banco Central. A fixação do percentual de depósito compulsório regula a quantidade de dinheiro que os bancos podem emprestar. Quando aumenta o depósito compulsório, os bancos

têm menos dinheiro para empréstimos, o que colabora com uma política monetária restritiva. O contrário acontece quando o Banco Central reduz o depósito compulsório, liberando mais recursos para empréstimo pelos bancos, o que favorece uma política monetária expansionista.

Como se vê, novamente, há uma forte interdependência entre as políticas monetária e cambial. Ao se mexer numa delas, a outra é inevitavelmente afetada.

GRUPO TEMÁTICO IX

**Indicadores do mercado
de trabalho**

53. Emprego, ocupação, desemprego e desocupação

Os termos “emprego” e “ocupação” são comumente utilizados como sinônimos, assim como os termos “desemprego” e “desocupação”, ainda que haja diferenças entre eles.

Emprego e desemprego se referem, basicamente, à situação do mercado de trabalho assalariado, seja ele o chamado “mercado formal” ou o “mercado informal” (ver o verbete nº 54 – “Mercado de Trabalho Formal e Mercado Informal”).

Ocupação e desocupação são termos mais amplos, que consideram, além do mercado de trabalho assalariado, outras formas de trabalho, como o trabalho autônomo ou por conta própria, o trabalho familiar e a situação dos/as empregadores/as.

A população de um país pode ser dividida em várias categorias: População Total, População em Idade Ativa (PIA), População Economicamente Ativa (PEA), População Ocupada e População não Ocupada (desempregados/as e pessoas fora da força de trabalho).

A População em Idade Ativa (PIA) é a parte da População Total, com idade de 14 anos ou mais.

A População Economicamente Ativa (PEA) é uma parte da População em Idade Ativa (PIA), que se encontra no mercado de trabalho como ocupada ou como desocupada (ou “desempregada”), desde que em busca efetiva de uma ocupação. (Ver o verbete nº 57 – “Taxa de Desemprego e Taxa de Desocupação”). A PEA é também chamada de “Força de Trabalho”.

O restante da população total se classifica como População Inativa ou, numa forma melhor de dizer, População Fora da Força de Trabalho (crianças e adolescentes até 14 anos, aposentados/as sem ocupação produtiva, estudantes, pessoas que se dedicam ao trabalho doméstico não remunerado, pessoas incapacitadas para o trabalho e pessoas classificadas como “Desalentadas”, por terem desistido temporariamente de procurar uma ocupação, diante de uma situação sabidamente desfavorável do mercado de trabalho. (Ver o verbete nº 58 – “Desalento”).

54. Mercado de trabalho formal e mercado informal

O mercado de trabalho se divide, grosso modo, em dois segmentos: o chamado mercado formal e o mercado informal. Mas não há consenso entre os/as estudiosos/as sobre os contornos exatos de cada segmento.

Chama-se, normalmente, “mercado formal” aquele em que as relações de trabalho assalariadas são formalizadas em Carteira de Trabalho ou em vínculos empregatícios estatutários com os governos (federal, estaduais ou municipais), no caso dos/as servidores/as públicos/as. Também fazem parte do “mercado formal”, os/as trabalhadores/as autônomos/as ou por “conta própria” que recolhem a contribuição ao INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), os Micro Empreendedores Individuais (MEIs) e os/as empregadores/as, quando inscritos no CNPJ (Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas) e recolhem o INSS. São vínculos que garantem direitos trabalhistas e previdenciários.

Chama-se “mercado informal”, como sugere o nome, aquele em que as relações de trabalho não estão formalizadas. Nesse caso, muitos analistas incluem os/as assalariados/as sem carteira de trabalho assinada (que, na verdade, antes de tudo, estão sujeitos/as a relações de trabalho ilegais), além dos/as trabalhadores/as autônomos/as ou por conta própria, as pessoas que trabalham sem remuneração em negócios familiares e os/as empregadores/as sem registro no CNPJ e sem recolhimento ao INSS.

A relação percentual entre o número de pessoas ocupadas no mercado formal de trabalho e o número total de pessoas ocupadas no mercado formal e informal é a “Taxa de Formalização da Força de Trabalho”.

55. Registros administrativos sobre o mercado de trabalho formal: RAIS e CAGED

Muitos dados sobre o mercado de trabalho formal são obrigatoriamente repassados pelas empresas e demais empregadores/as ao governo e disponibilizados para a sociedade. São os chamados “registros administrativos”, conhecidos pelas siglas RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados). Atualmente, essas duas bases de dados são extraídas do E-Social, que é plataforma on-line do governo, que contém informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais das empresas.

Esses registros administrativos trazem valiosas informações sobre o número de trabalhadores/as empregados/as no mercado formal; seu perfil demográfico (sexo, idade, escolaridade, cor da pele); tempo de trabalho na empresa; remuneração; número e tipos de contratos de admissão e de rescisão de contratos de trabalho (dispensa por iniciativa do/a empregador/a com e sem “justa causa”, pedidos de demissão por parte do/a empregado/a, aposentadorias, mortes, transferências) etc.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

A RAIS é um registro administrativo sobre o mercado de trabalho formal, de declaração anual obrigatória para todas as empresas. Nela, são relacionados todos os tipos de vínculo formal (estatutários, celetistas, temporários e avulsos). Sua maior utilidade é informar o estoque de emprego em 31 de dezembro de cada ano e as características dos/as empregados/as e sua remuneração. É divulgada geralmente no segundo semestre do ano seguinte ao da declaração. A RAIS é muito utilizada na elaboração de diagnósticos sobre o mercado de trabalho e como subsídio para as políticas públicas, por conter informações detalhadas para todos os municípios do país. É também a partir dos dados da RAIS que se mede a Taxa de Rotatividade no Emprego. (*Ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”*).

CAGED e Novo CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

O CAGED é também um registro administrativo sobre o mercado de trabalho formal, divulgado mensalmente pelo governo, com uma defasagem, em geral, de apenas um mês em relação ao

período de coleta. Ele trata do fluxo de empregados/as contratados/as sob o regime da CLT (celetistas) no setor privado, relacionando os/as admitidos/as e desligados/as em cada mês, com informações do perfil demográfico e de remuneração. É um indicador utilizado, também, para efeito de operacionalização do Seguro-Desemprego (*ver o verbete nº 73 – “Seguro-Desemprego”*).

O CAGED é de declaração obrigatória para as empresas apenas nos meses em que ocorre movimentação de pessoal (admissões e desligamentos). Suas informações são muito utilizadas na elaboração de diagnósticos sobre o mercado de trabalho e como subsídio para as políticas públicas, pois também são detalhadas ao nível dos municípios, com a vantagem da periodicidade mensal de sua divulgação.

Porém, a série histórica do Caged foi interrompida em dezembro de 2019. Desde janeiro de 2020, existe o Novo Caged, que guarda muitas semelhanças com o Caged anterior, mas é mais abrangente, por conter informações dos/as empregados/as temporários/as, cuja declaração não era obrigatória antes. Por serem séries diferentes, não é possível a exata comparação dos respectivos dados.

56. Pesquisas de Emprego e Desemprego

Outras fontes importantíssimas de informações sobre o mercado de trabalho são as chamadas “pesquisas domiciliares”, realizadas mensalmente por meio de entrevistas com uma amostra representativa da população. As pesquisas domiciliares de emprego e desemprego são capazes de revelar as condições socioeconômicas de todos os/as residentes de uma região ou país. Revelam, em detalhes, a maneira como os/as trabalhadores/as se inserem tanto no mercado formal quanto no mercado informal de trabalho, os tipos de vínculos e contratos trabalhistas, níveis de proteção social e remuneração. Além disso, estas pesquisas registram as mudanças da estrutura produtiva e seu impacto sobre as condições de amparo jurídico de trabalhadores/as.

Uma amostra estatisticamente representativa é aquela que reflete, com a maior exatidão possível, as características do conjunto da população que se deseja investigar, em termos de atributos pessoais e demográficos (sexo, faixa etária, escolaridade, cor da pele...), rendimento, tipo de inserção no mercado de trabalho etc. Quando a amostra é de fato representativa, o que acontece na amostra é um retrato muito próximo (ou *zoom*) do que acontece com a população total a ser estudada.

Além de fazerem uma “radiografia” completa do mercado de trabalho, essas pesquisas domiciliares propiciam, também, a construção de importantes indicadores, como a “Taxa de Desocupação”, mais conhecida como “Taxa de Desemprego”. (*Ver o verbete nº 57 – “Taxa de Desemprego/Taxa de Desocupação”*).

A grande vantagem das pesquisas domiciliares sobre os “registros administrativos” é a possibilidade de estudo do que acontece tanto no “mercado de trabalho formal”, quanto no chamado “mercado de trabalho informal” (*ver o verbete nº 54 – “Mercado de Trabalho Formal e Mercado Informal”*). As mais importantes pesquisas domiciliares de Emprego e Desocupação (ou “Desemprego”) são a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C) e a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED).

Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C)

A principal pesquisa domiciliar atualmente em execução sobre o mercado de trabalho brasileiro é a PNAD-Contínua ou Pnad-C (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua). Ela é realizada em todo o território nacional e divulgada mensalmente pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). A Pnad-C teve início em 2012, tendo substituído a PNAD anual e a Pesquisa Mensal de Emprego da mesma instituição (PME), que datava do início dos anos 1980 e acompanhava o mercado de trabalho em algumas Regiões Metropolitanas.

Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED)

Outra pesquisa domiciliar relevante é a Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED), realizada mensalmente pelo DIEESE. Por largo período, a PED investigou, em conjunto com a Fundação Seade, do governo do Estado de São Paulo, – com metodologia própria adaptada a situações de mercado de trabalho pouco estruturado, como o brasileiro – a realidade do emprego/ocupação e desemprego/desocupação em sete Regiões Metropolitanas: São Paulo, Porto Alegre, Belo Horizonte, Distrito Federal, Salvador, Recife e Fortaleza (*ver o verbete nº 52 – “Pesquisas de Emprego e Desemprego”*).

57. Taxa de desemprego e taxa de desocupação

“Taxa de Desemprego” e “Taxa de Desocupação” são termos utilizados como sinônimos no Brasil para refletir a subutilização tradicional da força de trabalho, embora internacionalmente o conceito consagrado seja “Taxa de Desemprego”, conforme definido pela 19ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho, realizada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 2013.

A Taxa de Desemprego (ou de “Desocupação”) é a porcentagem de pessoas que estão sem ocupação na semana de realização da pesquisa domiciliar – desde que simultaneamente estejam procurando trabalho e necessitem trabalhar –, em relação à População Economicamente Ativa (PEA). (*Ver o verbete nº 53 – “Emprego-Ocupação e Desemprego-Desocupação”*).

Por exemplo: se a População Economicamente Ativa (PEA) de um país é composta por 100 milhões de pessoas, das quais 85 milhões estão ocupadas e 15 milhões estão procurando uma ocupação, dizemos que a Taxa de Desemprego (ou a “Taxa de Desocupação”) nesse país é de 15%.

58. Desalento

Chama-se “Desalento” a desistência de procura de trabalho por parte de pessoas desocupadas e que não procuraram emprego na data de realização da pesquisa domiciliar – mas que precisam e estariam dispostas a trabalhar naquele momento. O desalento pode ocorrer por vários motivos, entre os quais o “desânimo” das pessoas, após procurarem trabalho por muito tempo sem encontrar uma oportunidade ou, simplesmente, pela falta de dinheiro para deslocamento na busca por trabalho.

O Desalento tende a crescer, quando a economia do país se desacelera ou apresenta uma evolução negativa (recessão) e as empresas reduzem seus investimentos, sua produção e, conseqüentemente, as oportunidades de trabalho.

59. Subutilização da força de trabalho potencial

A “Subutilização” da força de trabalho potencial é definida como a soma do número de pessoas desocupadas, das pessoas ocupadas em jornada de trabalho inferior à sua disponibilidade para o trabalho e das pessoas desalentadas (ver o verbete nº 53 – “Emprego, Ocupação, Desemprego e Desocupação” – e o verbete nº 58 – “Desalento”). A subutilização da força de trabalho é uma medida da demanda total (ou demanda potencial) por trabalho em uma sociedade.

60. Taxa de rotatividade no emprego

O fenômeno da rotatividade consiste em um movimento recorrente de substituição de parte da força de trabalho, por meio de admissões e desligamentos de trabalhadores/as, que são realizados pelas unidades produtivas do país. Esse movimento de substituição é mensurado por meio da taxa de rotatividade, que expressa o “ajuste quantitativo da mão de obra” realizado anualmente.

O DIEESE trabalha com dois conceitos de taxa de rotatividade: a “Taxa de Rotatividade Global” e a “Taxa de Rotatividade Descontada”.

- a) Taxa de Rotatividade Global – A metodologia de cálculo da Taxa de Rotatividade Global considera o valor mínimo entre os vínculos de trabalhadores admitidos e os vínculos de trabalhadores desligados no ano, como proporção do estoque médio de vínculos de emprego nesse mesmo ano. Essa taxa é uma medida aproximada (*proxy*) do volume de substituições realizadas no mercado formal de trabalho, possibilitando a mensuração da rotação da força de trabalho. É denominada de Taxa de Rotatividade Global, pois considera toda movimentação dos vínculos ocorrida no mercado de trabalho, em especial, todos os tipos de desligamento.

A fórmula de cálculo da Taxa de Rotatividade Global pode ser assim apresentada:

$$\text{Taxa de Rotatividade Global no ano } t = \frac{\text{mínimo (entre admitidos no ano } t \text{ ou desligados no ano } t)}{\text{Estoque médio de empregos no ano } t}$$

Onde:

$$\text{Estoque médio de empregos no ano } t = \frac{\text{estoque de empregos em } 31/12 \text{ do ano } t + \text{estoque de empregos do ano } t-1}{2}$$

Porém, para melhor compreensão do fenômeno da rotatividade, é importante marcar a distinção entre as diferentes causas de desligamentos no mercado de trabalho. Parte dos desligamentos decorre de iniciativa do/a empregador/a, sendo a dispensa sem justa causa e o término de contrato de trabalho os mais frequentes – os denominados desligamentos imotivados. Ainda de iniciativa do/a empregador/a, existe a dispensa por justa causa, caracterizada no art. 482 da CLT, mas que tem presença residual entre as causas de desligamentos. A outra parte refere-se aos demais motivos de desligamento registrados na base da RAIS: desligamentos a pedido do/a trabalhador/a, aposentadorias, falecimentos e transferências. As transferências são um tipo de desligamento seguido de readmissão, em outro estabelecimento da mesma empresa ou outra empresa do mesmo grupo. Assim, não configuram o rompimento do vínculo de trabalho propriamente dito, posto que são seguidas por readmissões. Note-se que este segundo conjunto de desligamentos, a rigor, não apresenta relação direta com motivação dos/as empregadores/as.

No Brasil, historicamente, entre os tipos de rescisão do contrato de trabalho, destaca-se a **dispensa sem justa causa realizada por iniciativa do/a empregador/a**. Esse tipo de rescisão foi crescente, em termos numéricos, mesmo em períodos de aquecimento do mercado de trabalho (2003-2014). Ou seja, observou-se essa tendência inclusive em cenários favoráveis, caracterizados por baixo desemprego, quando se alegava falta de mão de obra – especialmente em alguns segmentos ocupacionais – e se discutia se a situação brasileira poderia ser considerada de “pleno emprego” da força de trabalho. Naquele cenário, o desligamento a pedido do/a trabalhador/a foi gradativamente ganhando participação no total dos motivos de desligamento. Esse crescimento refletia a busca, pelo/a trabalhador/a, de melhores oportunidades de emprego, não só em termos de remuneração, mas também de condições de trabalho. Mas, ainda assim, predominavam as rescisões sem justa causa por iniciativa dos/as empregadores/as.

Para “depurar” a Taxa de Rotatividade Global e considerar apenas as rescisões de contratos de trabalho por iniciativa dos/as empregadores/as, o DIEESE criou o conceito de “Taxa de Rotatividade Descontada”.

- b) Taxa de Rotatividade Descontada – A Taxa de Rotatividade Descontada indica a movimentação provocada no mercado de trabalho pelas admissões de trabalhadores/as e pelos desligamentos praticados para atender a motivações tipicamente empresariais. Para isso, são excluídos do cálculo quatro tipos de causas de desligamento. Dessas, três ocorrem em função de decisão ou circunstância de vida do/a trabalhador/a, quais sejam, pedidos de demissão, casos de morte e aposentadoria; e uma, embora de iniciativa patronal, não implica ruptura do contrato de trabalho, mas apenas uma transferência do/a trabalhador/a para outra unidade empresarial do mesmo grupo, gerando registro do desligamento do vínculo e, em seguida, novo registro de admissão.

No contexto sindical, o mais relevante é saber qual foi a rotatividade no emprego provocada por motivações ligadas aos interesses dos/as empregadores/as. Isso é possível por meio de informações da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), enviadas anualmente pelas empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego (*ver o verbete nº 55 – “Registros Administrativos sobre o Mercado de Trabalho Formal”*).

Taxa de Rotatividade Descontada no ano = $\frac{\text{mínimo(entre admitidos no ano t ou desligados}^{(1)} \text{ no ano t)}}{\text{Estoque médio de empregos no ano t}}$

Nota: (1) Desligados por iniciativa dos/as empregadores/as

De 2003 até 2014, o número de desligamentos foi inferior ao número de admissões, pois diante do dinamismo do mercado de trabalho, registrava-se expansão do emprego. Essa tendência expansionista se inverteu em 2015, 2016 e 2020, quando os desligamentos superaram as admissões e estas se tornaram insuficientes para repor o total de trabalhadores/as desligados/as no ano. Com isso, enquanto de 2003 a 2014 o numerador da Taxa de Rotatividade foi o volume de desligamentos, nos anos de 2015, 2016 e 2020 o numerador foi o volume de admissões.

A tabela a seguir mostra a evolução da Taxa de Rotatividade Global e da Taxa de Rotatividade Descontada dos vínculos de trabalho formal (celetistas e estatutários) e somente dos vínculos celetistas, para o período 2003-2020:

**Taxas de Rotatividade Global e Descontada no Mercado de Trabalho Formal
Brasil - 2003 a 2020**

| Anos | Mercado formal total (celetistas e estatutários) | | Mercado formal celetista (somente celetistas) | |
|--------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------|
| | Taxa de rotatividade global | Taxa de rotatividade descontada | Taxa de rotatividade global | Taxa de rotatividade descontada |
| 2003 | 42,7% | 33,1% | 49,4% | 38,0% |
| 2004 | 43,6% | 33,0% | 49,3% | 36,8% |
| 2005 | 44,6% | 33,7% | 50,9% | 38,0% |
| 2006 | 45,5% | 34,1% | 51,6% | 38,2% |
| 2007 | 46,8% | 34,3% | 53,4% | 38,7% |
| 2008 | 52,6% | 37,6% | 59,3% | 41,7% |
| 2009 | 49,4% | 36,0% | 56,2% | 40,5% |
| 2010 | 53,2% | 37,4% | 59,4% | 40,7% |
| 2011 | 54,6% | 37,3% | 61,5% | 41,0% |
| 2012 | 55,2% | 37,4% | 61,1% | 40,3% |
| 2013 | 54,9% | 37,5% | 60,9% | 40,7% |
| 2014 | 53,9% | 37,1% | 60,1% | 40,6% |
| 2015 | 47,5% | 35,5% | 52,2% | 38,7% |
| 2016 | 41,9% | 33,3% | 45,6% | 35,3% |
| 2017 | 42,0% | 30,2% | 45,5% | 32,1% |
| 2018 | 42,2% | 29,5% | 45,9% | 31,2% |
| 2019 | 42,7% | 29,3% | 46,0% | 30,7% |
| 2020 | 38,9% | 29,4% | 41,3% | 30,1% |
| Média (2003-2020) | 47,3% | 34,2% | 52,0% | 37,4% |

Fonte: Ministério do Trabalho e Previdência – Rais (vários anos)

Elaboração: DIEESE

A Tabela anterior mostra que é significativa a diferença entre as Taxas de Rotatividade Global e as Taxas de Rotatividade Descontada. Mostra, também, que as Taxas de Rotatividade (Global e Descontada) calculadas somente para os celetistas são bem maiores do que as Taxas de Rotatividade (Global e Descontada) do mercado de trabalho formal como um todo – que incluem os vínculos celetistas e os vínculos estatutários. Isso se deve ao fato de que os vínculos de trabalho estatutários, relativos aos/às servidores/as públicos/as, possuem estabilidade bem maior no emprego do que os vínculos celetistas, que se concentram no setor privado da economia. A inclusão dos vínculos estatutários “puxa a taxa de rotatividade para baixo”.

Analisando-se as taxas médias anuais do período 2003-2020, vê-se que, no caso dos vínculos apenas celetistas, a Taxa de Rotatividade Global foi de 52,0% e a Taxa de Rotatividade Descontada foi de

37,4%. Isso significa que, a cada 2 anos e 8 meses, **é como se todos os/as trabalhadores/as celetistas fossem dispensados/as por iniciativa dos/as empregadores/as!**

Visando à redução das taxas de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, a Constituição federal de 1988 criou uma contribuição adicional ao Fundo de Amparo ao Trabalhador – que custeia o Seguro-Desemprego –, para as empresas cuja taxa de rotatividade superasse a taxa média verificada no seu setor de atividade.

CF/88 – Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social [PIS] (...) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público [PASEP] (...) passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 103, de 2019)
(...)

§ 4º O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

Esse dispositivo constitucional, contudo, ainda não foi regulamentado (*ver o verbete nº 73 – “Seguro-Desemprego”*).

GRUPO TEMÁTICO X

**Sistema de Relações
de Trabalho**

61. Sistema de Relações de Trabalho

Um sistema de relações de trabalho consiste em um conjunto de leis, normas, regras, procedimentos, costumes e posicionamentos recorrentes da Justiça do Trabalho (jurisprudências) que regulam:

- a) a organização sindical (estrutura sindical, formas de funcionamento, financiamento e representatividade das entidades representativas);
- b) os mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos (a legislação trabalhista, a negociação coletiva, a arbitragem dos conflitos); e
- c) as pré-condições para afirmação do poder dos/as trabalhadores/as (direito de greve, garantias contra a dispensa imotivada e para a organização dos/as trabalhadores/as em Centrais Sindicais e nos locais de trabalho).

Cada país tem o seu próprio sistema de relações de trabalho, que pode ser **mais estatutário** (definido principalmente em leis e outras normas jurídicas e com forte atuação do Poder Executivo e da Justiça do Trabalho na solução dos conflitos), ou **mais contratualista** (definido principalmente com base nos resultados da negociação coletiva entre sindicatos e empresas ou sindicatos patronais). (Ver o verbete nº 66 – “Mecanismos de Regulação das Relações de Trabalho, de Criação de Novos Direitos e de Solução de Conflitos” – subitens “Autocomposição e Heterocomposição dos Conflitos”).

Na prática, os dois modelos de sistemas de relações de trabalho não se apresentam de forma “pura”, senão de forma combinada ou híbrida, de acordo com a predominância de seus aspectos estatutários ou seus aspectos contratualistas.

No Brasil, o sistema de relações de trabalho é um sistema híbrido, mas historicamente com grande ênfase na legislação trabalhista, na regulamentação por atos do Poder Executivo e na atuação da Justiça do Trabalho. Sua estruturação, que data dos anos 30-40 do século passado, baseou-se na concepção de que o conflito não é algo inerente às relações de trabalho e deve ser tratado como uma anomalia, uma “doença”, e resolvido, em última instância, pela intervenção do Estado, por meio da Justiça do Trabalho.

Em 2017, houve uma grande alteração no sistema de relações de trabalho brasileiro, com a “Reforma (anti)Trabalhista” do governo de Michel Temer, levada a cabo de forma autoritária e sem a participação das entidades sindicais em sua elaboração. A reforma de 2017 refletiu, basicamente, os interesses do capital e fragilizou acentuadamente o poder dos sindicatos.

62. Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Em junho de 1948, a 31ª Conferência Internacional do Trabalho da OIT, “considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, a afirmação do princípio da liberdade sindical”, aprovou a Convenção nº 87, sobre a “Liberdade Sindical e a Proteção do

Direito de Sindicalização”, considerada pela instituição como uma de suas oito convenções fundamentais.

De conteúdo simples e direto, a Convenção nº 87 estabelece que:

Convenção 87 da OIT – “Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização”

(...)

Art. 2º — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3º — § 1º. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

§ 2º. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

(...)

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

A Convenção nº 87 garante, pois, aos/às trabalhadores/as ampla liberdade para definirem, eles/as mesmos/as, a melhor forma de se organizarem, sem a interferência do Estado ou dos/as empregadores/as.

A Convenção nº 87 foi ratificada pela maioria dos países ditos democráticos, com notável exceção dos Estados Unidos da América. Embora assegure total liberdade de organização, a Convenção nº 87 da OIT é um verdadeiro “divisor de águas” no interior do movimento sindical brasileiro. Parte das lideranças sindicais defendem sua aprovação, mas outra parte vê nela a “porta aberta” para o estabelecimento da “pluralidade sindical”, ou seja, a possibilidade de criação de mais de um sindicato por categoria profissional, em uma mesma base territorial. A Convenção nº 87 permite os dois modelos (unicista ou pluralista), a depender da decisão dos/as próprios/as trabalhadores/as em cada país.

A falta de consenso sobre essa questão – inclusive entre os/as empregadores/as – talvez seja o principal motivo pelo qual o Congresso Nacional até hoje não tenha aprovado (nem rejeitado) a Convenção nº 87, embora ela lá tramite desde 1949. A Convenção chegou a ser aprovada na Câmara dos Deputados em 18/09/1984 (PDC nº 16/84) e enviada no mesmo dia ao Senado Federal, onde permanece em tramitação até os dias atuais (*ver o verbete nº 64 – “Organização Sindical”*).

63. Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Em 7 de abril de 2010, o Congresso Nacional aprovou a Convenção nº 151 da OIT, que trata especificamente das relações de trabalho no setor público – em especial da negociação coletiva –, cujo decreto de promulgação, expedido pela ex-presidente Dilma Rousseff, data de 6 de março de 2013. A partir dessa data, a Convenção nº 151 da OIT foi internalizada no ordenamento jurídico brasileiro, embora ainda carente de regulamentação.

As Centrais Sindicais elaboraram, em 2012, uma proposta de regulamentação da Convenção nº 151 da OIT, enviada naquele ano à Casa Civil do governo Dilma, mas que não teve posterior encaminhamento. Entre os projetos de parlamentares, o PL nº 397/2015, do ex-senador Antônio Augusto Anastasia (então filiado ao PSDB-MG e posteriormente ao PSD-MG, e atualmente ministro do Tribunal de Contas da União), foi aprovado no Senado, em 2015, e na Câmara, em 2017, após intenso debate entre os vários atores envolvidos, mas foi vetado integralmente pelo ex-presidente Michel Temer, em dezembro de 2017. Seu conteúdo, porém, foi reapresentado *ipsis litteris* pelo deputado federal Prof. Israel Batista (PV-DF), por meio do PL nº 4.795/2019. Também no Senado Federal, o PL nº 397/2015 foi reapresentado pelo próprio ex-senador Anastasia, com o número PLS nº 711/2019, arquivado com o fim da legislatura, em dezembro de 2022. *(Para uma discussão das especificidades da negociação coletiva no setor público, ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva/Negociação Coletiva no Setor Público”).*

64. Organização sindical

No Brasil, a organização sindical obedece ao critério de divisão do contingente de trabalhadores/as em “categorias profissionais”, estabelecidas originariamente por lei (com base no Quadro de Atividades e Profissões Conexas, anexo ao Art. 577 da CLT), tendo como base territorial mínima o município. Atualmente, as categorias já não estão mais estabelecidas num quadro de atividades, embora o Ministério continue com a obrigação de manter a unicidade (e precisa arbitrar o que é categoria para constituição de sindicato caso a caso). **Disso resulta uma estrutura sindical extremamente fragmentada e que divide trabalhadores/as de uma mesma empresa em diversas categorias profissionais, cada qual representada por um sindicato específico** *(ver o verbete nº 62 – “Convenção nº 87 da OIT”).*

A estrutura sindical brasileira, prevista no Decreto-Lei nº 1.402/1939 e na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho – Título V: “Da Organização Sindical”) foi organizada de forma vertical, por categorias profissionais, sem a possibilidade de organizações horizontais, que representassem várias categorias em uma só entidade. De acordo com essa disposição, a organização sindical dos/as trabalhadores/as se estruturava em sindicatos municipais (ou intermunicipais) por categoria profissional, federações estaduais (ou interestaduais) e confederações nacionais de trabalhadores/as. Não havia previsão para organizações por local de trabalho, no interior das empresas, nem para Centrais Sindicais, embora tenha havido várias iniciativas nesse sentido, todas “ao arripio da lei”, começando pela Confederação Operária Brasileira (COB), em 1908, passando pelo Comando Geral dos Trabalhadores (CGT), em 1962, até

as atuais Centrais Sindicais, criadas a partir de 1983. Somente em março de 2008, durante o governo Lula, as centrais sindicais foram legalizadas, com a aprovação da Lei nº 11.648, com base em critérios de aferição de representatividade ali definidos. A Lei nº 11.648/2008 assegurou às centrais sindicais, inclusive, o repasse de 10% do Imposto Sindical, além de assento nos colegiados de fóruns tripartites em que os interesses profissionais ou previdenciários dos/as trabalhadores/as sejam objeto de discussão e deliberação, conforme previsto no art. 10 da Constituição federal de 1988. É o caso, por exemplo, do Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (CCFGTS) e do Conselho Curador do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Codefat), entre outros.

Quanto às organizações por local de trabalho (OLTs), não havia, até a Constituição de 1988, qualquer previsão legal sobre a possibilidade de sua criação. (Ver o verbete nº 65 – “Organizações por Local de Trabalho”).

Outro aspecto característico da organização sindical brasileira refere-se à obrigatoriedade de observação, pelos sindicatos, da “unicidade sindical”, que significa a possibilidade de criação de apenas um sindicato representativo de trabalhadores/as de uma mesma categoria profissional, numa mesma base territorial. Esse critério, porém, combinado com o critério de enquadramento sindical, acaba conformando uma estrutura que se poderia chamar de “pluralidade sindical espúria, ou compulsória”, pois divide trabalhadores/as de uma mesma empresa em várias categorias profissionais, enfraquecendo o poder dos sindicatos.

Na prática, a partir dos anos 1980, o movimento sindical brasileiro se estruturou de forma híbrida, com unicidade sindical nas entidades de base (sindicatos) e pluralidade sindical nas entidades de grau superior (federações, confederações e Centrais Sindicais). (Ver o verbete nº 62 – “Convenção nº 87 da OIT”).

No cenário mundial, a organização sindical se estrutura atualmente em duas centrais sindicais: a Confederação Sindical Internacional (CSI ou ITUC, na sigla em inglês) e a Federação Sindical Mundial (FSM ou WFTU, em inglês).

A primeira organização sindical de abrangência mundial foi criada em 1920, sob o nome de CISC (Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos), posteriormente renomeada Confederação Mundial do Trabalho (CMT).

Terminada a 2ª Guerra Mundial, foi criada, em outubro de 1945, a Federação Sindical Mundial (FSM), como desdobramento da 2ª Conferência Mundial de Trabalhadores, reunida na França. Originalmente abrigava sindicatos da Europa, da América do Norte e de outros países, de tendências social-democrata e comunista. Porém, devido às tensões da chamada “Guerra Fria” e às divergências entre essas mesmas tendências, os sociais-democratas e os sindicatos norte-americanos se separaram das demais correntes e, em 1949, formaram a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL).

Com o fim da Guerra Fria – decorrente da implosão da União Soviética, em 1991 e da restauração do capitalismo na Rússia e nos países do Leste Europeu –, houve um reagrupamento das forças políticas sindicais que resultou, em novembro de 2006, na fusão da CIOSL com a Confederação Mundial do Trabalho (CMT), para formar a Confederação Sindical Internacional (CSI).

As Centrais Sindicais mundiais se estruturam também em entidades por ramos econômicos. No âmbito da FSM, existem as Uniões Internacionais Sindicais (UIS) – que organizam os/as trabalhadores/as dos ramos de agroalimentos; bancos e seguradoras; construção civil; educação; energia; metalurgia-mineração; serviços públicos; turismo e hotelaria; e transportes. Na esfera da CSI, há os chamados Sindicatos Globais, entre os quais se destacam o IndustriALL, representando

trabalhadores/as de vários ramos da indústria (metalúrgicos/as, químicos/as, têxteis e trabalhadores/as na mineração e energia, entre outros); o BWI (sindicato global dos/as trabalhadores/as na construção e madeira); o UNI-Global Union (dos/as trabalhadores/as nos serviços, inclusive bancários/as); e o PSI (Internacional dos Serviços Públicos – ISP, na sigla em português), que organiza os/as servidores/as públicos/as em nível mundial. (*Ver o verbete nº 81 – “Acordos-Marco Globais”*).

65. Organizações por local de trabalho (OLT)

O enraizamento junto aos/às trabalhadores/as de base é fundamental para assegurar a representatividade efetiva das organizações sindicais. Não basta o sindicato estar presente nas portas das empresas. É preciso estar também no interior delas, ali onde o conflito trabalhista ocorre no cotidiano.

Nosso sistema de relações de trabalho, contudo, foi erigido nas décadas de 1930 e 1940, logo após um período em que ainda prevalecia o ideário liberal da chamada República Velha (1889-1930), que sucedeu quase 350 anos de escravidão (*ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho”*). O interior da empresa era – e ainda hoje é – considerado um espaço exclusivo de poder do/a empregador/a, praticamente imune à presença sindical e à regulação pública. **Por isso, ficou comum a afirmativa de que a organização sindical brasileira é uma organização “da porta da empresa para fora”, traço que, de forma geral e salvo poucas exceções, pode ser atribuído a ela até hoje.**

Por esses motivos, a estrutura sindical brasileira não previa a constituição de organizações por local de trabalho (OLTs).

Nos países da Europa ocidental, de viés político mais democrático, é comum a presença de OLTs no interior das empresas, que podem tomar as seguintes formas:

- a) OLTs autônomas em relação aos sindicatos, mais comuns nos países que adotam a pluralidade sindical, nos quais a OLT representa todos os/as trabalhadores/as da empresa, filiados/as a todos os sindicatos ali existentes, bem como os/as trabalhadores/as não filiados a qualquer sindicato;
- b) OLTs orgânicas ao sindicato, que fazem parte da sua estrutura e que estão previstas em seu Estatuto.

As principais funções das OLTs são a fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e dos acordos e convenções coletivas de trabalho pelas empresas; a atuação para a solução rápida dos conflitos cotidianos vividos nos locais de trabalho, no momento em que surgem; e a efetivação de um canal permanente de mobilização dos/as trabalhadores/as, que fortalece a representatividade e efetividade da organização sindical como um todo.

A atuação das OLTs pode contribuir, também, para desafogar o volume de ações trabalhistas individuais levadas a cada ano aos tribunais do trabalho, tratando-as de forma mais coletiva e assegurando efetividade aos direitos dos/das trabalhadores/as e rapidez na solução dos conflitos.

Na ausência de organizações por local de trabalho, se o/a empregador/a não cumpre o que determina a lei ou o que preveem os acordos ou convenções coletivas de trabalho, a garantia dos direitos fica na dependência de uma fiscalização eficaz pelo Ministério do Trabalho. Em um universo de dezenas de milhares de empresas, essa fiscalização estatal, para ser eficaz, seria extremamente onerosa.

Resta, muitas vezes, apenas o recurso a uma ação judicial individual, movida pelo/a próprio/a trabalhador/a. Este/a, sem contar com garantias reais contra a dispensa imotivada, geralmente só recorre à Justiça do Trabalho quando já foi dispensado/a, ocasião em que só pode reclamar direitos relativos aos cinco anos anteriores à data do ajuizamento da ação (prescrição quinquenal – *ver o verbete nº 97 – “Prescrição Quinquenal”*), mesmo se as lesões aos seus direitos tiverem ocorrido por período de tempo superior. Além disso, o processo na Justiça do Trabalho, devido ao acúmulo de reclamações individuais – muitas das quais poderiam ser resolvidas nos próprios locais de trabalho –, e às regras excessivamente burocratizadas das normas processuais, acaba se estendendo por muito tempo¹. Premido/a pela necessidade e, muitas vezes, persuadido/a pelo próprio juiz, é comum que o/a trabalhador/a acabe aceitando um acordo na audiência de conciliação para receber mais rapidamente, renunciando a parte significativa do valor demandado.

O direito de organização nos locais de trabalho no Brasil foi tratado tardiamente, na Constituição federal de 1988, mesmo assim de forma genérica e restrita, no seu Art. 11:

CF/1988 – Art. 11 – Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Além de restrito a grandes empresas e limitado a um/a representante, o entendimento jurídico prevalecente foi de que esse direito carecia de regulamentação. E essa regulamentação só foi efetivada na **Reforma (anti)Trabalhista de 2017, que criou a figura da “Comissão de Representantes”, sem caráter sindical, sem a participação do sindicato no processo eleitoral e sem limites precisos de suas atribuições em relação àquelas dos sindicatos**. A Comissão de Representantes está prevista nos novos artigos 510-A a 510-D da CLT, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017:

Lei 13.467/2017 – Art. 510-A – Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I – nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II – nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III – nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

Art. 510-B – A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

I – representar os empregados perante a administração da empresa;

II – aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;

III – promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;

IV – buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;

V – assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

VI – encaminhar reivindicações específicas dos empregados de seu âmbito de representação;

¹Uma simples reclamação de horas extras não pagas, por exemplo, devido ao enorme volume de ações, aos prazos para as audiências e à possibilidade de interposição de sucessivos recursos, pode se alongar por até cinco ou seis anos, até a solução final.

VII – acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho.

§ 1º As decisões da comissão de representantes dos empregados serão sempre colegiadas, observada a maioria simples.

§ 2º A comissão organizará sua atuação de forma independente.

Art. 510-C – A eleição será convocada, com antecedência mínima de trinta dias, contados do término do mandato anterior

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e do sindicato da categoria.

(...)

Art. 510-D – O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

§ 4º Os documentos referentes ao processo eleitoral devem ser emitidos em duas vias, as quais permanecerão sob a guarda dos empregados e da empresa pelo prazo de cinco anos, à disposição para consulta de qualquer trabalhador interessado, do Ministério Público do Trabalho e do Ministério do Trabalho.

As (poucas) experiências de OLTs existentes no Brasil, a partir dos anos 1980, resultaram de negociações diretas entre sindicatos e empresas, sem qualquer amparo na legislação trabalhista.

66. Mecanismos de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho prevê três mecanismos para a regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos: a legislação trabalhista; a negociação coletiva; e a arbitragem de conflitos pela Justiça do Trabalho. (*Ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho”*).

Legislação Trabalhista

A legislação trabalhista brasileira é um dos mais importantes mecanismos de regulação das relações de trabalho e de criação de novos direitos no país, juntamente com a negociação coletiva. Conhecida por sua extensão e detalhamento, foi se constituindo desde o início do século XX, por meio de medidas legislativas (leis, constituições) ou por meio de instrumentos expedidos pelo Poder Executivo (decretos, decretos-leis, portarias...) incidentes sobre os diferentes temas do mundo do trabalho. Os anos 1930 e 1940 foram particularmente pródigos na criação de normas trabalhistas, durante a chamada “Era Vargas”, como ficou conhecido o primeiro governo de Getúlio Vargas

(1930-1945). Pode-se dizer que esse foi o mais importante momento de constituição do chamado Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho. De lá para cá, a legislação continuou sendo criada e atualizada, com a aprovação de novas leis e demais instrumentos normativos.

A legislação trabalhista brasileira está presente em diversos instrumentos jurídicos, como em leis complementares, leis ordinárias, medidas provisórias, convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil, decretos-leis, decretos, portarias ministeriais e, acima de tudo, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT, de 1943) e na Constituição federal de 1988.

A CLT, editada em maio de 1943 para vigorar a partir de novembro do mesmo ano, estruturou-se de forma ambivalente, podendo ser considerada avançada em termos de direitos individuais, porém muito conservadora nos direitos coletivos. Desde sempre combatidos pelo patronato, seus dispositivos relativos ao direito individual continuam sendo frequentemente desrespeitados. O não cumprimento da legislação de direitos individuais por parte dos/as empregadores/as foi e continua sendo o principal motivo dos milhões de ações trabalhistas que ingressam na Justiça do Trabalho, a cada ano. Entre esses, os direitos relativos à rescisão do contrato de trabalho (as chamadas verbas rescisórias) respondiam, entre 2016 e 2020, por quase três quartos dos assuntos mais recorrentes nos processos, segundo *ranking* do Tribunal Superior do Trabalho (TST). (Ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”).

Nas questões de direito coletivo (estrutura sindical, negociação coletiva e direito de greve), predominam dispositivos cerceadores da organização e ação dos/as trabalhadores/as.

A Constituição de 1988, em seus artigos 7º a 11 e 37, incluiu uma série de direitos trabalhistas entre os Direitos Fundamentais dos/as brasileiros/as, reafirmando vários deles que já existiam em legislação infraconstitucional e criando ou ampliando outros, eventualmente já previstos em diversos acordos e convenções coletivas de trabalho.

A legislação do trabalho foi intensamente alterada em 2017, com a aprovação da Lei nº 13.467 [da Reforma (anti)Trabalhista], durante o governo de Michel Temer, que assumiu a presidência da República após o controverso processo de *impeachment* da ex-presidente Dilma Rousseff, em 2016. Com a Reforma – realizada sem a participação dos sindicatos -, mais de uma centena de dispositivos foram alterados, obedecendo uma lógica patronal, de precarização das relações de trabalho e desconstrução da proteção social dos/as trabalhadores/as.

Negociação Coletiva

A negociação coletiva, juntamente com a legislação trabalhista e a arbitragem de conflitos pela Justiça do Trabalho, constitui-se como um mecanismo de regulação das relações de trabalho, de criação de direitos e de solução de conflitos.

A negociação coletiva é o conjunto de tratativas, discussões e argumentos utilizados por representantes dos/as trabalhadores/as (sindicatos) e das empresas, em entendimento direto, com o intuito de produzir acordos temporários sobre os diversos aspectos das relações de trabalho – fixados em acordos ou convenções coletivas –, sem que seja necessário recorrer ao Poder Judiciário. (Ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho” e o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”).

Prevista na legislação brasileira desde o Decreto nº 19.770/1931 (conhecido como “Lei” de Sindicalização), a negociação coletiva foi inicialmente regulamentada pelo Decreto nº 21.761, em agosto de 1932, que “Institui a Convenção Coletiva de Trabalho”. Mas sua consolidação como

instrumento privilegiado de regulação das relações laborais, criação de direitos e solução de conflitos ganharia maior destaque especialmente após 1978, quando ressurgiu o movimento grevista no Brasil, a partir das greves realizadas pelos/as metalúrgicos/as na região conhecida como ABC paulista, composta pelos municípios de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul. (Ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho” e o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”).

A negociação coletiva foi tema de três Convenções da OIT: 1) Convenção Nº 98 (“Direito de Organização e Negociação Coletiva”, de 1949); 2) Convenção 151 (“Direito de Sindicalização e as Relações de Trabalho na Administração Pública”, de 1978); e Convenção Nº 154 (“Fomento à Negociação Coletiva”, de 1981).

Solução de Conflitos pela Justiça do Trabalho

O Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho, em sua concepção original, partia do pressuposto de que a sociedade é um organismo harmônico, em que o conflito é considerado uma anomalia, um desvio do curso natural das coisas. E para dirimir os eventuais conflitos que surgissem, foi criada a Justiça do Trabalho, um ramo especializado do Poder Judiciário, dotada do chamado Poder Normativo (ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”; o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”; o verbete nº 98 – “Arbitragem de Direito ou Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica”; o verbete nº 99 – “Arbitragem de Interesses ou Dissídio Coletivo de Natureza Econômica; e o verbete nº 100 – “Poder Normativo da Justiça do Trabalho”).

Durante muito tempo, o acionamento da Justiça do Trabalho para a solução de conflitos coletivos podia ser feito unilateralmente, por qualquer das partes, o que, segundo os princípios da OIT sobre a negociação coletiva, caracterizava uma arbitragem de caráter compulsório. Com a aprovação da Emenda Constitucional nº 45, em dezembro de 2004, a instauração de dissídio coletivo na Justiça do Trabalho passou a depender de comum acordo entre as partes. A exceção fica por conta dos casos de dissídio coletivo de greve, em que, segundo o entendimento prevalecente, a instauração pode ser realizada de forma unilateral, ou mesmo pela Procuradoria Regional do Trabalho (junto aos TRTs), ou pela Procuradoria Geral do Trabalho (no caso de dissídio instaurado diretamente no TST), ainda que à revelia das partes.

Dado o pouco desenvolvimento da negociação coletiva durante as primeiras décadas do século XX – especialmente devido à intransigência patronal para o diálogo com os sindicatos –, foi-se criando uma cultura de judicialização dos conflitos trabalhistas, característica marcante do Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho até o final dos anos 1970. Esse aspecto foi significativamente alterado a partir da retomada do movimento grevista no Brasil, desde 1978, ainda durante a ditadura civil-militar instituída com o golpe de 1964.

Autocomposição e heterocomposição de conflitos

A solução dos conflitos de trabalho (também chamada de “composição de conflitos”) pode ocorrer de duas maneiras: pelo entendimento direto entre sindicatos e empresas ou sindicatos patronais (mecanismo conhecido como “autocomposição” dos conflitos); ou pela intervenção de uma terceira parte, que determina a solução a ser acatada pelas partes em litígio (“heterocomposição” dos conflitos).

No caso de autocomposição dos conflitos, o método utilizado é a negociação coletiva e seus instrumentos resultantes são o acordo coletivo ou a convenção coletiva de trabalho (*Ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”*). Quando os conflitos são resolvidos pela via da heterocomposição, ela pode resultar da ação de um árbitro privado ou da Justiça do Trabalho. Os instrumentos resultantes são, respectivamente, o “laudo arbitral” ou a “sentença normativa”.

A experiência brasileira não registra casos de arbitragem privada de conflitos de trabalho, como ocorre, por exemplo, em algumas situações, no sistema estadunidense de relações de trabalho.

No caso da autocomposição dos conflitos, a solução depende, antes de mais nada, da correlação de forças entre os/as trabalhadores/as e seus sindicatos e as empresas e suas entidades representativas. Se, durante a campanha sindical, a correlação de forças for favorável aos/às trabalhadores/as, poderá resultar em um bom acordo. Se for desfavorável, poderá resultar em eventual estagnação ou em avanços pouco significativos em conquistas anteriores ou ainda, no pior dos casos, em um retrocesso nos acordos ou convenções coletivas.

No caso da heterocomposição dos conflitos, se adotada de comum acordo, as partes abrem mão do seu poder decisório e o transferem para um terceiro (o árbitro privado ou a Justiça do Trabalho). Nesse caso, o pressuposto é que acatarão a decisão emanada do árbitro ou do Tribunal do Trabalho, gostando ou não de seu resultado. No caso da solução do conflito pela Justiça do Trabalho, há possibilidade de recurso à instância superior.

67. Dispensa imotivada

O capitalismo é um sistema econômico caracterizado, em essência, pela relação de trabalho assalariada, na qual encontram-se em desigualdade de poder no mercado de trabalho pessoas que detêm o capital (empregadores/as) e pessoas que, por não serem detentoras dos meios de produção, para sobreviverem, dependem exclusivamente da venda sistemática de sua força de trabalho (assalariados/as). Por esse motivo, o emprego assume importância vital para os/as trabalhadores/as, constituindo-se mesmo em pré-condição para o gozo da cidadania política e social.

Devido a essa centralidade do emprego nas sociedades contemporâneas, os sistemas de relações de trabalho mais desenvolvidos buscaram assegurar condições para que o/a trabalhador/a encontre emprego e nele permaneça por um longo período, caso esse seja seu interesse. A menos que graves e reiterados problemas em seu comportamento e desempenho profissional ou justificados motivos de natureza econômica ou tecnológica da empresa motivem o término da relação de emprego por iniciativa do/a empregador/a.

A garantia do emprego contra a dispensa imotivada ou arbitrária é, portanto, fundamental para a consolidação de um sistema de relações de trabalho pautado pela centralidade do ser humano nas relações sociais e constitui-se em pré-condição para o aperfeiçoamento democrático e a plena vigência dos direitos dos/as trabalhadores/as (*ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho”*).

A importância do tema é tão grande que ensejou a Organização Internacional do Trabalho – OIT – a adotar, em 1963, a Recomendação nº 119, sobre o “Término da Relação de Trabalho” e, em 1982, aprovar a Convenção nº 158, sobre o “Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do

Empregador”, da qual o Brasil já foi signatário por breve período (um ano e nove meses), de janeiro de 1996 a novembro de 1997. (Ver o verbete nº 68 – “Convenção 158 da OIT”).

A Constituição federal de 1988 – conhecida como a Constituição Cidadã – assegurou, sob inspiração da Convenção Nº 158 da OIT, no art. 7º do Capítulo dos Direitos Sociais – e não por acaso em seu inciso I –, o seguinte direito fundamental aos/às trabalhadores/as:

CF/88 – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Apesar da clareza e ênfase do texto constitucional quanto à natureza e relevância desse direito fundamental, a interpretação jurídica prevalecente – contestada por diversos juristas – é de que o legislador constituinte assegurou o princípio geral, mas condicionou sua aplicação à regulamentação e detalhamento posterior em legislação complementar, o que ainda não foi realizado, embora passados 34 anos da promulgação da Carta.

Segundo os críticos dessa interpretação, o artigo 7º, inciso I assegura claramente a relação de emprego contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa, sendo, portanto, autoaplicável. O que teria sido deixado para a lei complementar é o valor de uma indenização compensatória (erroneamente conhecida como “multa”), provisoriamente fixada em 40% do saldo do FGTS do/a empregado/a. Essa interpretação, contudo, tem sido prejudicada pela jurisprudência.

Há, porém, certa confusão conceitual, quando se discute o tema. Para alguns, o fim da dispensa arbitrária (ou imotivada) equivaleria à garantia da estabilidade no emprego para todos os/as trabalhadores/as, exceto no caso de dispensas por justa causa.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define a “justa causa” de forma detalhada, no seu art. 482:

CLT – Art. 482 – Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade [desonestidade];
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia [desleixo, desmazelo] no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único – Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

A garantia contra a dispensa imotivada, entretanto, admite outros motivos justificados para a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do/a empregador/a, além da “justa causa” *strictu sensu*. No caso da Convenção nº 158 da OIT, o contrato de trabalho pode ser rescindido por iniciativa do/a empregador/a também por “motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos”, desde que devidamente justificados. (Ver o verbete nº 68 – “Convenção nº 158 da OIT”).

O primeiro mecanismo inibidor da dispensa imotivada no Brasil foi introduzido em 1923, pela chamada “Lei” Eloy Chaves (Decreto nº 4.682/1923), que criou a Caixa de Aposentadoria e Pensão dos/as ferroviários/as, uma conquista desses/as trabalhadores/as, inicialmente restrita a essa categoria. A “Lei” garantia a estabilidade no emprego após 10 anos de serviços prestados a um/a mesmo/a empregador/a, dispositivo de natureza atuarial, que visava à estabilidade e previsibilidade do sistema de aposentadoria e pensão daqueles/as trabalhadores/as.

Em 1935, a Lei nº 62 estendeu a estabilidade decenal aos/às trabalhadores/as da Indústria e do Comércio, exceto em caso de comprovada falta grave, devidamente apurada em inquérito administrativo. Assegurou, também, aos/às dispensados/as sem “justa causa” nos contratos por prazo indeterminado, antes de completarem dez anos de emprego, uma indenização à base de um salário – o maior salário recebido pelo/a trabalhador/a – por cada ano de serviço ou fração superior a seis meses.

Em 1943, a CLT estendeu a estabilidade após 10 anos de trabalho na mesma empresa para o conjunto dos/as trabalhadores/as urbanos/as, garantia que vigoraria até o advento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), no final de 1966 (Lei nº 5.107). O Fundo equivale à somatória, corrigida monetariamente, de valores depositados mensalmente pelas empresas em conta individual do/a trabalhador/a, na proporção de 8% do salário. (Ver o verbete nº 71 – “Fundo de Garantia do Tempo de Serviço”).

Com a criação do FGTS, em caso de desligamento do/a empregado/a por iniciativa do/a empregador/a, podem ocorrer duas situações:

- a rescisão do contrato de trabalho reveste-se do caráter de dispensa por “justa causa” – como definida no art. 482 da CLT –, situação em que o/a trabalhador/a não tem o direito ao aviso-prévio, nem à movimentação de sua conta no FGTS e nem à indenização (vulgarmente chamada de “multa”²) de 40% sobre seu saldo acumulado no Fundo, desde o início de sua relação com aquele/a empregador/a (até 1988, essa indenização era de 10% sobre o saldo do FGTS, passando para 40% com a nova Constituição federal, conforme o Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias – ADCT, até que uma lei complementar regulamente o inciso I do art. 7º da Constituição);
- a rescisão se dá por dispensa sem “justa causa”, situação em que o/a trabalhador/a, além do aviso-prévio, tem autorização para movimentar o seu FGTS e faz jus, adicionalmente, a uma indenização (“multa”), atualmente fixada em 40% sobre o seu saldo do FGTS. Nesse caso, também tem acesso ao Seguro-Desemprego (ver o verbete nº 73 – “Seguro-Desemprego”).

² Essa indenização, devida pelo/a empregador/a em caso de dispensa do/a trabalhador/a sem justa causa, não se configura como multa, uma vez que, no Brasil, essa modalidade de dispensa não é ilegal.

A sistemática do FGTS, portanto, assegura ao/a empregador/a amplo poder sobre a relação de emprego, dispensando-lhe a obrigação de sequer explicar o motivo da dispensa sem “justa causa” de um/a trabalhador/a, o que confere às relações de trabalho brasileiras – ao contrário do que argumentam amplos setores empresariais e seus/uas consultores/as – um enorme grau de flexibilidade. Essa excessiva flexibilidade se expressa, de forma clara, nas altas taxas de rotatividade nos vínculos de trabalho existentes no Brasil. (*Ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”*).

Para o jurista Antônio Álvares da Silva, regulamentar a garantia contra a dispensa imotivada ou arbitrária implica tentativa de buscar equilíbrio entre um sistema que proíbe qualquer tipo de dispensa à exceção da “justa causa” e um sistema – como o brasileiro – que garante livre arbítrio do/a empregador/a na dispensa do/a trabalhador/a. A menos que se queira, de fato, relegar o contrato de trabalho “ao mero jogo das forças econômicas”. Isso seria “reduzir à barbárie as relações sociais e aceitar que o progresso econômico deve ser conseguido a qualquer custo, mesmo que o homem se transforme em meio e não em fim deste desenvolvimento”. O autor conclui que “este equilíbrio entre dispensa e segurança no emprego é uma constante de todos os sistemas jurídicos da atualidade que procuram conciliar o extremo da dispensa apenas por justa causa e o da dispensa livre ou arbitrária” (SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa imotivada na nova Constituição*. São Paulo: LTr, 1992, p. 106).

68. Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, como visto no verbete anterior (“Dispensa Imotivada”), foi aprovada na Conferência Internacional da OIT, em junho de 1982, tendo sua vigência internacional datada de 23 de novembro de 1985, após sua ratificação por dois membros da OIT, conforme definido no estatuto da entidade.

O que diz a Convenção 158 da OIT

As principais disposições da Convenção estão previstas em seus artigos 1º, 4º, 7º, 8º, 9º, 10, 13 e 14, comentados a seguir.

O art. 1º trata da forma como as disposições da Convenção deverão ser efetivadas em cada país que a ratificar:

Convenção nº 158 – Art. 1º — Dever-se-á dar efeito às disposições da presente convenção através da legislação nacional, exceto na medida em que essas disposições sejam aplicadas por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou sentenças judiciais, ou de qualquer outra forma de acordo com a prática nacional.

Na Parte II (“Normas de Aplicação Geral”), a “Seção A” define a necessidade de “Justificação do término” da relação de trabalho por iniciativa do/a empregador/a, trazendo em seu art. 4º, a essência da Convenção:

Convenção nº 158 – Art. 4º — Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.

A implementação dessa diretriz geral do art. 4º implica a observação, por parte do/a empregador/a, de alguns “Procedimentos prévios ao término e por ocasião do mesmo”, previstos no art. 7º, e na possibilidade de contestação por parte do/a trabalhador/a (art. 8º, § 1º):

Convenção nº 158 – Art. 7º — Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivo relacionado com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

Art. 8º — § 1º. O trabalhador que considerar injustificado o término de sua relação de trabalho terá o direito de recorrer contra o mesmo perante um organismo neutro, como, por exemplo, um tribunal, um tribunal do trabalho, uma junta de arbitragem ou um árbitro.

O julgamento da justificabilidade ou não de uma dispensa por iniciativa do/a empregador/a e os ônus da prova estão previstos no art. 9º, §§ 1º, 2º e 3º:

Convenção nº 158 – Art. 9º — § 1º. Os organismos mencionados no Artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para examinar as causas alegadas para justificar o término da relação de trabalho e todas as demais circunstâncias relacionadas com o caso e para se pronunciar sobre o término ser ou não justificado.

§ 2º. A fim do trabalhador não estar obrigado a assumir por si só o peso da prova de que seu término foi injustificado, os métodos de aplicação mencionados no Artigo 1º da presente Convenção deverão prever uma ou outra das seguintes possibilidades, ou ambas:

- a) caberá ao empregador o peso da prova da existência de uma causa justificada para o término, tal como foi definido no Artigo 4º da presente Convenção;
- b) os organismos mencionados no Artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para decidir acerca das causas alegadas para justificar o término, levando em conta as provas apresentadas pelas partes e em conformidade com os procedimentos estabelecidos pela legislação e as práticas nacionais.

§ 3º. Nos casos em que forem alegadas, para o término da relação de trabalho, razões baseadas em necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço, os organismos mencionados no Artigo 8º da presente Convenção estarão habilitados para verificar se o término foi devido realmente a essas razões, mas a medida em que esses organismos estarão habilitados também para decidirem se tais razões seriam suficientes para justificar o término deverá ser determinada pelos métodos de aplicação mencionados no Artigo 1º desta Convenção.

Em caso de julgamento que decida que a rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do/a empregador/a foi injustificada, o/a trabalhador/a deverá ser readmitido/a no emprego ou, alternativamente, caso isso não seja aconselhável, deverá receber uma indenização adequada pelo seu desligamento.

Convenção nº 158 – Art. 10 — Se os organismos mencionados no Artigo 8º da presente Convenção chegarem à conclusão de que o término da relação de trabalho é injustificado e se, em virtude da legislação e prática nacionais, esses organismos não estiverem habilitados ou não considerarem possível, devido às

circunstâncias, anular o término e, eventualmente, ordenar ou propor a readmissão do trabalhador, terão a faculdade de ordenar o pagamento de uma indenização adequada ou outra reparação que for considerada apropriada.

Finalmente, os artigos 13 e 14 da Parte III da Convenção definem obrigações para os/as empregadores/as nos casos de dispensa de trabalhadores/as justificada por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos – que geralmente caracterizam as dispensas coletivas (ver o verbete nº 69 – “Dispensa Coletiva/Dispensa em Massa”) –, dispondo que:

Convenção nº 158 – PARTE III – Disposições Complementares sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos, Estruturais ou Análogos

Seção A – Consulta aos representantes dos trabalhadores

Art. 13 — § 1º. Quando o empregador previr termos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

- a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;
- b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

§ 2º. A aplicação do Parágrafo 1º do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no Artigo 1º da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

§ 3º. Para os efeitos do presente artigo, a expressão ‘representantes dos trabalhadores interessados’ aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971.

Seção B – Notificação à autoridade competente

Art. 14 — § 1º. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que previr termos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente, incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos.

§ 2º. A legislação nacional poderá limitar a aplicabilidade do Parágrafo 1º do presente artigo àqueles casos nos quais o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinada do total de pessoal.

§ 3º. O empregador notificará às autoridades competentes os termos referidos no Parágrafo 1º do presente artigo com um prazo mínimo de antecedência da data em que seriam efetuados os termos, prazo que será especificado pela legislação nacional.

Em resumo, pela Convenção nº 158 existem três situações distintas, relacionadas à possibilidade de término da relação de emprego (dispensa) por iniciativa do/a empregador/a:

- a) o término por motivo relacionado ao comportamento do/a empregado/a (o que, no nosso caso, equivaleria à “justa causa”) ou ao seu desempenho, com direito a recurso do/a trabalhador/a;
- b) o término por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, a ser prévia e detalhadamente informado pela empresa ao sindicato e à autoridade competente, para que se possa elaborar alternativas com vistas à recolocação dos/as trabalhadores/as atingidos ou à mitigação dos efeitos sobre eles e sobre a sociedade;
- c) o término injustificado, que não atende aos quesitos anteriores e que, portanto, deve levar à readmissão do/a empregado/a ou ao pagamento de indenização adequada ou outra reparação equivalente.

O Artigo 165 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em redação dada pela Lei 6.514/1977, garante proteção contra a dispensa arbitrária de trabalhadores(as) membros(as) das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs), com utilização de termos análogos aos da Convenção Nº 158 da OIT:

CLT - Art. 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA (s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro
Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

Hoje em dia (junho de 2023), a Convenção nº 158 é adotada por 35 países, entre os quais França, Portugal, Espanha, Suécia, Luxemburgo, Austrália e Finlândia, mas a maior parte de seus signatários se constitui de países pouco desenvolvidos – aspecto sempre destacado e intencionalmente ampliado nas argumentações patronais. Essa pouca adesão dos países mais desenvolvidos se explica, em boa medida, por já terem eles, muitas vezes, legislação mais benéfica aos/às trabalhadores/as quanto à garantia contra a dispensa arbitrária. É o caso da Alemanha, que não ratificou a Convenção nº 158 pelo simples motivo de que sua legislação a respeito, de 1951, prevê mecanismos que serviram, inclusive, de modelo para a referida Convenção (SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa imotivada na nova Constituição*. São Paulo: LTr, 1992, p. 106).

Ratificação e denúncia da Convenção nº 158 pelo Brasil

Em setembro de 1992, o Congresso Nacional aprovou a Convenção nº 158 da OIT – exigência constitucional para a ratificação de tratados internacionais pelo Brasil – por meio do Decreto Legislativo nº 68.

Uma vez aprovada pelo Legislativo, cabe ao governo solicitar o registro do pedido de ratificação da Convenção junto ao Diretor Geral da OIT, o que só foi feito nos primeiros dias do governo do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, em 5 de janeiro de 1995.

A partir dessa data, iniciou-se a contagem de doze meses previstos pela OIT, findos os quais a Convenção nº 158 entrou em vigor no país, em 5 de janeiro de 1996.

Na ocasião, entretanto, boa parte do empresariado e de sua assessoria jurídica e econômica, com o apoio da grande mídia, reagiu à entrada em vigor da Convenção, alegando exatamente que sua aplicação dependeria da regulamentação do inciso I do art. 7º da Constituição:

CF/88 – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Outra argumentação patronal sentenciava que, se aplicada, a Convenção da OIT levaria à perda de competitividade das empresas brasileiras e ao desemprego.

Para colocar fim à controvérsia, o ex-presidente Fernando Henrique Cardoso expediu o Decreto de Promulgação nº 1.855, de 10 de abril de 1996, determinando que “A Convenção 158 da OIT deverá ser executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém” (grifos nossos).

A Confederação Nacional dos Transportes (CNT) e a Confederação Nacional da Indústria (CNI), entidades patronais desses setores, entraram, então, com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1.480), junto ao Supremo Tribunal Federal (STF), contestando o Decreto nº 1.855 e a vigência e autoaplicabilidade da Convenção.

Surpreendentemente, porém, sete meses depois – e antes mesmo que o Judiciário se pronunciasse sobre o mérito da ADI, o mesmo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, em nota do governo brasileiro à OIT, de 20 de novembro de 1996, “denunciou” a Convenção nº 158, o que, na linguagem jurídica, significa declarar encerrado o compromisso anteriormente assumido de cumprir os seus dispositivos³. Essa denúncia motivou a expedição do Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, que tornou pública a denúncia realizada um mês antes e declarou o fim da vigência da Convenção nº 158 no Brasil, a partir de 20 de novembro do ano seguinte. Isso porque, pelas regras da OIT, uma vez denunciada, a Convenção perde validade no país após 12 meses, isto é, em 20 de novembro de 1997. Na ocasião, a alegação do governo foi a de que a manutenção da adesão à Convenção acarretaria, ao Brasil, perda de competitividade internacional e estava gerando insegurança jurídica, devido às conflitantes decisões dos tribunais de 1ª instância, durante o curto espaço de tempo em que vigorou no país.

Com a denúncia da Convenção nº 158, em novembro de 1996, o STF considerou prejudicada a ADI da Confederação Nacional dos Transportes e da Confederação Nacional da Indústria, por perda de objeto, já que o objeto era o questionamento do Decreto nº 1.855/96, não mais em vigor.

Em 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), com apoio da Central Única dos Trabalhadores (CUT), entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1.625) no Supremo Tribunal Federal, questionando o Decreto nº 2.100/1996 e a denúncia da Convenção nº 158 pelo governo. A alegação era de que o Poder Executivo não poderia denunciar a Convenção sem autorização do Congresso Nacional, que

³ O Supremo Tribunal Federal, entretanto, em votação iniciada em setembro de 1996 e finalizada em setembro de 1997, acatou um pedido de ação cautelar, suspendendo liminarmente a vigência da Convenção 158 da OIT, contrariando interpretação de que a Convenção seria auto-aplicável (STF - ADI 1480-3 – Medida Liminar).

a tinha aprovado em 1992, como exige o art. 84, inciso VIII, da Constituição. Nesse sentido, uma eventual denúncia necessitaria do aval do Congresso Nacional.

A Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1.625/97 – pasme-se! – tramitou no Supremo Tribunal Federal por longos 26 anos, tendo seu julgamento se encerrado somente agora, em 26 de maio de 2023. Por estreita maioria (seis votos contra cinco votos), prevaleceu o entendimento de que o Decreto 2.100/96, do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, era válido e, com ele, a denúncia da Convenção 158. Embora os ministros do STF tenham considerado corretos os argumentos da CONTAG e da CUT – de que a denúncia de um tratado internacional ratificado pelo Congresso Nacional deva ser necessariamente referendada pelo Parlamento –, determinaram que essa regra seja obrigatória somente para casos que venham a ocorrer após 26 de maio de 2023... Ou seja, CONTAG e CUT “ganham, mas não levam”, visto que esse entendimento só valerá daqui para a frente.

Vale lembrar ainda que, em dezembro de 2007, o movimento sindical brasileiro realizou a 4ª Marcha da Classe Trabalhadora a Brasília, levando reivindicações ao governo federal. Entre elas, figurava a readoção do compromisso do Brasil com a Convenção nº 158. Para isso, salvo melhor juízo, bastaria que o governo revogasse o Decreto nº 2.100/96 e solicitasse novamente o registro da ratificação daquele diploma, já aprovado pelo Congresso Nacional em 1992 e cujo registro foi solicitado, em ofício à OIT, em 5 de janeiro de 1995, pelo ex-presidente Fernando Henrique Cardoso.

O presidente Luiz Inácio Lula da Silva, entretanto, mesmo que receptivo a essa reivindicação, preferiu reenviar ao Congresso, em 14 de fevereiro de 2008, a Mensagem nº 59, com um novο pedido de aprovação para posterior ratificação da Convenção nº 158. Desde então, a proposição tramita vagarosamente na Câmara dos Deputados, encontrando-se virtualmente paralisada.

69. Dispensa coletiva ou dispensa em massa

A doutrina jurídica distingue as dispensas individuais e as dispensas plúrimas (que atingem alguns/umas trabalhadores/as) das dispensas coletivas. A dispensa individual ou plúrima visa um/a ou alguns/umas empregados/as, enquanto a dispensa coletiva caracteriza-se por atingir determinado grupo e não pessoas determinadas. Assim ocorre quando a empresa encerra um setor, um departamento, ou um estabelecimento, o que causa grande impacto não só na vida empresarial, mas em toda a comunidade em que se insere a empresa.

A Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) traz uma série de disposições sobre a dispensa de trabalhadores/as por iniciativa do/a empregador/a (*ver o verbete nº 68 – “Convenção 158 da OIT”*). Uma dessas disposições trata da eventualidade de dispensas coletivas (ou dispensas em massa), por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos (artigos 13 e 14 da Convenção).

No caso de dispensas coletivas, a Convenção nº 158 prevê a necessidade de prévia informação e consulta ao sindicato e à autoridade competente:

Convenção nº 158 – Art. 13 — § 1º. Quando o empregador previr términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) [O empregador] proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos

dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

Art. 14 — § 1º. Em conformidade com a legislação e a prática nacionais, o empregador que previr termos por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, deverá notificá-los o mais breve possível à autoridade competente, comunicando-lhe a informação pertinente, incluindo uma exposição, por escrito, dos motivos dos termos previstos, o número e as categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual serão efetuados esses termos.

A questão da dispensa coletiva ou em massa ganhou importância no Brasil no contexto da grande crise econômica mundial de 2008/2009, que se seguiu à quebra do banco estadunidense Lehman Brothers, em setembro de 2008, espalhando-se por todos os países.

O caso da Embraer em São José dos Campos (SP)

No dia 19 de fevereiro de 2009, a empresa construtora de aviões Embraer promoveu a dispensa de mais de 4.200 trabalhadores/as, o equivalente a 20% de sua força de trabalho. A alegação da Embraer era de que a dispensa era necessária, dada a quebra de 30% das encomendas de aviões nos mercados nacional e internacional, em função da crise mundial iniciada quatro meses antes.

Diante da recusa da Embraer de abrir negociações prévias à dispensa coletiva, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos (SP), o Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu (SP) e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo entraram com um processo de Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica, junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas-SP), com o objetivo de que fossem declaradas nulas as dispensas coletivas efetivadas sem a observância da negociação prévia com o sindicato. (Ver o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo” e o verbete nº 98 – “Arbitragem de Direito ou Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica”).

Em termos gerais, a instauração do dissídio coletivo foi no sentido de garantir que as dispensas coletivas fossem precedidas de uma negociação com os sindicatos e não uma decisão tomada unilateralmente pela empresa. Em um processo de negociação prévia, há sempre a tentativa de se encontrarem soluções alternativas para, em primeiro lugar, preservar os empregos e, não sendo isso possível, suavizar os efeitos da dispensa para aqueles/as que forem diretamente atingidos/as.

A decisão do TRT, no final de abril de 2009, foi no sentido de declarar a abusividade das dispensas realizadas, sem nenhuma negociação prévia com as entidades sindicais. Dessa decisão em primeira instância, a Embraer recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Na decisão do recurso, por maioria de votos, o TST considerou que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. Mas estabeleceu que essa decisão deveria ser observada apenas em casos futuros, não se aplicando ao caso específico da Embraer.

Da decisão do TST, recorreu a Embraer ao Supremo Tribunal Federal (STF).

Nesse meio tempo, enquanto o recurso tramitava no STF, foi aprovada no Congresso Nacional, em julho de 2017, a Reforma (anti)Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). Com ela, foi introduzido na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 477-A, com o seguinte conteúdo:

Lei nº 13.467 – Art. 477-A da CLT. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

O conflito veio a ser solucionado somente em 8 de junho de 2022. Apesar da determinação em sentido contrário da Lei nº 13.467/2017, o Supremo Tribunal Federal se posicionou, com os votos da maioria dos ministros, referendando a decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no sentido de reconhecer a imprescindibilidade da prévia negociação coletiva nos casos de futuras dispensas coletivas. Os ministros do STF realçaram, porém, que a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos, mas estimula o diálogo, sem estabelecer condições ou assegurar a estabilidade no emprego.

70. Aviso-prévio

Um dos mecanismos inibidores da dispensa imotivada – juntamente com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a indenização rescisória de 40% sobre o saldo do/a trabalhador/a no fundo – é o aviso-prévio para a rescisão do contrato de trabalho. *[Ver o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada” – e o verbete nº 72 – “Indenização Rescisória (multa) sobre o Saldo do FGTS”].*

A medida inspirou-se na disposição prevista no Código Civil (Lei nº 3.071/1916), que exigia aviso-prévio para a rescisão de contratos de locação, categoria que incluía, naquele tempo, o contrato de trabalho.

O aviso-prévio foi previsto na Lei nº 62/1935, exigível do/a empregado/a, quando desejasse se demitir do emprego. A Lei não assegurava, contudo, a exigência recíproca, de um aviso-prévio do/a empregador/a ao/a empregado/a despedido/a sem justa causa, antes de adquirir a estabilidade. Mas a jurisprudência se formou no sentido de estender a exigência de aviso-prévio do/a empregador/a ao/a empregado/a.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, o aviso-prévio está regulamentado nos Arts. 487 e 488:

CLT – Art. 487 – Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

I – oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

II – trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

§ 1º – A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.

§ 2º – A falta de aviso prévio por parte do empregado dá ao empregador o direito de descontar os salários correspondentes ao prazo respectivo.

Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo único – É facultado ao empregado trabalhar sem a redução das 2 (duas) horas diárias previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um) dia, na hipótese do inciso I, e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação.

A Constituição de 1988 incluiu o aviso-prévio entre os direitos fundamentais dos/as trabalhadores/as, em seu art. 7º, inciso XXI:

CF/88 – Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

Em 2011, a Lei nº 12.506 estendeu o aviso-prévio de 30 dias aos/às trabalhadores/as que contem com até 12 meses de trabalho e regulamentou o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço na mesma empresa, acrescentando mais três dias de aviso por ano trabalhado, limitado o total do aviso a 90 dias:

Lei nº 12.506 – Art. 1º – O aviso prévio, de que trata o Capítulo VI do Título IV da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, será concedido na proporção de 30 (trinta) dias aos empregados que contem até 1 (um) ano de serviço na mesma empresa.

Parágrafo único. Ao aviso prévio previsto neste artigo serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

O aviso-prévio é devido ao/à trabalhador/a, mesmo quando este/a é dispensado do trabalho pelo/a empregador/a nos dias de aviso (situação conhecida como “aviso-prévio indenizado”).

71. FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) foi criado pela Lei nº 5.107, de setembro de 1966, durante a ditadura civil-militar instalada com o golpe de 1964, tendo sido recebido com forte oposição do movimento sindical, por facilitar enormemente a dispensa imotivada.

O regime do FGTS foi apresentado como uma “opção” ao regime anterior, que previa a estabilidade no emprego após 10 anos de serviços à empresa e indenização de um salário por ano, para quem ainda não tivesse completado esse período (*ver o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada”*). Na prática, tornou-se virtualmente obrigatório para as novas contratações a partir de sua aprovação.

O FGTS consiste na somatória, corrigida monetariamente, de valores depositados mensalmente pelas empresas em conta individual especial do/a trabalhador/a, na proporção de 8% do salário. O que equivale a praticamente um salário por ano. Esse mecanismo funciona como se fosse uma provisão (uma reserva) das empresas para aquilo que, no sistema anterior, ela teria de pagar de uma só vez, em caso de dispensa do/a trabalhador/a sem justa causa (um salário por ano de serviço). Isso

facilitou enormemente a dispensa imotivada, por evitar que a empresa tenha que desembolsar prontamente todo o valor da indenização, na ocorrência de dispensa sem justa causa.

Com o FGTS, foi extinta a estabilidade no emprego após 10 anos de serviço. Em “troca”, estabeleceu-se uma indenização (erroneamente conhecida como “multa”) de 10% sobre o saldo do FGTS do/a trabalhador/a dispensado sem justa causa [ver o verbete nº 72 – “Indenização rescisória (‘multa’) sobre o saldo do FGTS”]. O Art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição de 1988 majorou essa indenização para 40% “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição”, que trata da garantia de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, lei essa até hoje não aprovada.

Em casos de dispensa sem justa causa, além do aviso-prévio, o/a trabalhador/a tem a permissão para sacar o seu FGTS, além de fazer jus à indenização rescisória (ver o verbete nº 70 – “Aviso-Prévio”). Também é possível ao/a trabalhador/a sacar o seu FGTS em situações específicas, como ao se aposentar, ao se casar, ao adquirir ou amortizar prestações de casa própria, ou em caso de acometimento por algumas graves doenças, como câncer e AIDS.

Os valores recolhidos mensalmente pelos/as empregadores/as constituem um dos poucos fundos de investimentos de longo prazo no país, direcionados às áreas de habitação e saneamento básico. A criação do FGTS veio dar concretude à política habitacional criada no governo militar do marechal ex-presidente Castelo Branco (1964-1967). A essa política, assim se referiu a primeira presidente do Banco Nacional de Habitação (BNH), Sandra Cavalcanti, em carta ao presidente, datada de 18 de abril de 1964:

Prezado amigo Presidente Castelo,
Aqui vai o trabalho sobre o qual estivemos conversando. Estava destinado à campanha presidencial do Carlos [Lacerda], mas nós achamos que a Revolução vai necessitar agir vigorosamente junto às massas. Elas estão órfãs e magoadas, de modo que vamos ter de nos esforçar para devolver a elas uma certa alegria. Penso que a solução dos problemas de moradia, pelo menos nos grandes centros, [possa] atuar de forma amenizadora e balsâmica sobre as suas feridas cívicas (Sandra Calvalcanti, 18 de abril de 1964). (Grifos nossos).

Os depósitos do FGTS são frequentemente confundidos com encargos sociais, mas, na verdade, constituem-se como um patrimônio individual do/a trabalhador/a e compõem, portanto, a sua remuneração total (ver o verbete nº 6 – “Salário e Remuneração” e o verbete nº 13 – “Encargos Sociais”). Assim, é correto classificar o FGTS como “obrigação trabalhista”, mas não com “encargo social”.

Diante da reação sindical negativa quando de sua criação, em 1966, não deixa de ser curioso que, com o tempo, o FGTS tenha passado a ser considerado pelos/as trabalhadores/as e pelo próprio movimento sindical como um direito, tendo sido assegurado explicitamente como tal no art. 7º, inciso III da Constituição de 1988.

72. Indenização rescisória (“multa”) sobre o saldo do FGTS

A Lei nº 5.107, de setembro de 1966, que criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (*ver o verbete nº 71 – “FGTS”*), estabeleceu que, nos casos de dispensa do/a trabalhador/a sem justa causa, o/a empregador/a deveria pagar a ele/a uma indenização, calculada em 10% sobre o saldo de depósitos do FGTS. Esse percentual foi aumentado para 40%, conforme o art. 10 do Ato das Disposições Transitórias (ADCT) da Constituição de 1988, “até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição”, que trata da garantia de emprego contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, até hoje não aprovada.

Na linguagem corrente, essa indenização de 40% sobre o saldo do FGTS, em caso de dispensa sem justa causa por iniciativa do/a empregador/a, ficou conhecida como “multa rescisória”. A rigor, essa denominação é incorreta, uma vez que a dispensa sem justa causa não é uma prática ilegal no Brasil, cuja ocorrência justificasse uma multa.

De todo modo, a indenização sobre o saldo do FGTS é medida extremamente importante, em uma situação em que o/a trabalhador/a se vê, de uma hora para outra, privado/a de seu emprego. Ela serve, também, para desestimular a rotatividade indesejada no mercado de trabalho. **Entretanto, dadas as elevadas taxas de rotatividade no mercado de trabalho brasileiro, o saldo do FGTS dos/as trabalhadores/as costuma ser muito baixo, suavizando o efeito inibidor da indenização para os casos de dispensa sem justa causa.** (*Ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”*).

73. Seguro-desemprego

O Seguro-Desemprego é um dos benefícios da Seguridade Social e tem a finalidade de garantir assistência financeira temporária ao/à trabalhador/a, nas seguintes situações:

- trabalhador/a formal (inclusive o/a doméstico/a) dispensado/a sem justa causa pelo/a empregador/a;
- trabalhador/a formal com contrato de trabalho suspenso em virtude de participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo/a empregador/a (o chamado “Lay-off”) – (*Ver o verbete nº 74 – “Lay-Off”*);
- pescador/a profissional durante o período do defeso (período de reprodução dos peixes, em que a pesca é proibida);
- trabalhador/a resgatado/a do trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo.

O Seguro-Desemprego foi alçado à categoria de direitos fundamentais pela Constituição federal de 1988:

CF/88 – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário.

Sua regulamentação data de janeiro de 1990, quando foi aprovada a Lei nº 7.998, que também instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), principal fonte de financiamento do Seguro-Desemprego:

Lei nº 7.998/1990 – Art. 10. É instituído o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, destinado ao custeio do Programa de Seguro-Desemprego, ao pagamento do abono salarial e ao financiamento de programas de educação profissional e tecnológica e de desenvolvimento econômico.

Parágrafo único. O FAT é um fundo contábil, de natureza financeira, subordinando-se, no que couber, à legislação vigente.

Art. 11. Constituem recursos do FAT:

I – o produto da arrecadação das contribuições devidas ao PIS e ao Pasep;

II – o produto dos encargos devidos pelos contribuintes, em decorrência da inobservância de suas obrigações;

III – a correção monetária e os juros devidos pelo agente aplicador dos recursos recebidos;

IV – o produto da arrecadação da contribuição adicional pelo índice de rotatividade, de que trata o § 4º do art. 239 da Constituição Federal.

V – outros recursos que lhe sejam destinados.

O Seguro-Desemprego é pago em três a cinco parcelas e é condicionado à comprovação de tempo de emprego por parte do/a trabalhador/a, mais especificamente, da quantidade de salários recebidos do empregador/a, que pode ser uma empresa ou uma pessoa física.

Quando o/a trabalhador/a solicita o benefício pela primeira vez, deve comprovar ter recebido no mínimo 12 salários nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data da sua dispensa. Na segunda vez em que o/a trabalhador/a pede o benefício, a quantidade de salários a serem comprovados cai para nove, nos 12 meses que antecederam a dispensa sem justa causa. Na terceira vez, o benefício pode ser concedido ao/à trabalhador/a que comprovar o recebimento de seis salários nos meses imediatamente anteriores à dispensa. (*Ver o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada” e o verbete nº 76 – “Rescisão de Contrato de Trabalho/Dispensa sem Justa Causa por Iniciativa do/a Empregador/a”*).

Em relação ao número de parcelas que o/a trabalhador/a recebe, também depende do tempo de trabalho nos 36 meses anteriores à data da dispensa e do número de vezes que solicitou o benefício.

Na primeira solicitação, o número de parcelas pode ser quatro, para quem trabalhou de 12 a 23 meses, ou cinco, para quem trabalhou mais tempo do que 23 nos últimos 36 meses.

Na segunda solicitação, quem trabalhou de nove a 11 meses já tem direito a três parcelas e, se o tempo trabalhado for maior, pode receber quatro ou cinco parcelas, conforme a regra da primeira solicitação.

Da terceira solicitação em diante, o tempo de trabalho a ser comprovado para receber três parcelas cai para seis a 11 meses, o restante permanecendo igual.

Não tem direito ao seguro-desemprego o/a trabalhador/a que tiver outra fonte de renda qualquer, inclusive proveniente de benefício previdenciário que seja de recebimento contínuo.

A Constituição federal de 1988, em seu art. 239, § 4º, estabelece, ainda, uma contribuição adicional ao FAT, para complementar o financiamento do Seguro-Desemprego, devida pelos/as empregadores/as em cujos estabelecimentos ocorrer uma taxa de rotatividade superior à taxa média de rotatividade apurada em seu setor (*ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego”*).

CF/88 – Art. 239. A arrecadação decorrente das contribuições para o Programa de Integração Social [PIS] (...) e para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público [PASEP] (...) passa, a partir da promulgação desta Constituição, a financiar, nos termos que a lei dispuser, o programa do seguro-desemprego, outras ações da previdência social e o abono de que trata o § 3º deste artigo.

(...)

§ 4º – O financiamento do seguro-desemprego receberá uma contribuição adicional da empresa cujo índice de rotatividade da força de trabalho superar o índice médio da rotatividade do setor, na forma estabelecida por lei.

Esse dispositivo, entretanto, até hoje não foi regulamentado. A última iniciativa nesse sentido foi da ex-senadora Vanessa Grazziotin, em 2015, que apresentou o Projeto de Lei do Senado nº 173, estabelecendo uma contribuição adicional de 5%, 3% ou 2% sobre a folha de pagamentos das empresas, cujas taxas de rotatividade ultrapassassem, respectivamente, em 50%; entre 30% e 49%; e em até 29% a taxa média de rotatividade do setor, a ser apurada semestralmente pelo Ministério do Trabalho. Esse projeto de lei, entretanto, não chegou a ser votado e foi arquivado ao final daquela legislatura, em 2018.

74. Lay-off

O *lay-off* é termo em inglês que significa a suspensão temporária do contrato de trabalho, como medida alternativa à dispensa do/a trabalhador/a, diante de dificuldades momentâneas das empresas. Adotado em vários países, destaca-se, desde já, a dificuldade de sua conceituação, dadas as diferenças entre os programas e a pouca literatura nacional e internacional sobre o tema e sobre sua utilização nos países desenvolvidos.

Da forma como adotado no Brasil, o *lay-off* é utilizado para designar, estritamente, a suspensão temporária (de dois a cinco meses) do contrato de trabalho, vinculada à realização de cursos de qualificação profissional oferecidos pelos/as empregadores/as.

A figura jurídica da suspensão temporária do contrato de trabalho foi instituída no Brasil, no final de 1998, pela Medida Provisória nº 1.726, que foi sendo renovada sucessivamente, até se consolidar como MP nº 2.164-41, de agosto de 2001.

A MP nº 1.726/1998 introduziu o art. 476-A na CLT, prevendo a possibilidade do *lay-off*. A adoção dessa medida deve obedecer a algumas condições principais:

- a. que a qualificação profissional esteja prevista em acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- b. que haja concordância formal do/a empregado/a;
- c. que haja a notificação do sindicato, com antecedência mínima de 15 dias da suspensão contratual;
- d. que o contrato não seja suspenso, por motivo de participação em curso ou programa de qualificação profissional, mais de uma vez no período de 16 meses;
- e. que possa haver ajuda compensatória mensal do/a empregador/a, sem natureza salarial (portanto, sem encargos), durante o período de suspensão contratual, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo;

- f. que sejam mantidos os benefícios ao/à empregado/a já oferecidos pela empresa durante a suspensão contratual;

Durante o período de *lay-off*, o governo federal arca com uma compensação financeira aos/às empregados/as, na forma de uma “bolsa de qualificação profissional” custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), respeitando-se o limite do teto de seguro-desemprego (ver o verbete nº 73 – “Seguro-Desemprego”).

Se o/a empregado/a for dispensado/a no transcurso da suspensão contratual ou nos três meses subsequentes do retorno ao trabalho, o/a empregador/a estará sujeito/a ao pagamento de uma multa mínima, equivalente à última remuneração do/a empregado/a, ou superior se prevista em acordo ou convenção coletiva, além das verbas rescisórias previstas legalmente.

O contexto socioeconômico brasileiro da segunda metade dos anos 90 era de forte elevação das taxas de desocupação/desemprego, como consequência de efeitos indesejados do Plano Real de estabilização monetária, sustentado por uma política cambial de valorização artificial do real (chamada pelos economistas de “âncora cambial”) e por uma política monetária de altíssimas taxas de juros (“âncora monetária”), que resultaram na estagnação da economia nos anos de 1998 e 1999. Tudo isso em um cenário de intensificação da reestruturação produtiva e organizacional das empresas diante da abertura comercial indiscriminada adotada no Brasil desde o ano de 1990: programas de Qualidade Total e Reengenharia, redução do tamanho dos estabelecimentos e privatização de numerosas empresas estatais e bancos estaduais. Além dos reflexos no Brasil de fortes crises vivenciadas por outros países em desenvolvimento (Rússia, em 1997; países asiáticos, em 1998). (Ver o verbete nº 51 – “Taxa de Câmbio” – e o verbete nº 52 – “Taxa de Juros”).

A MP nº 1.726 alterou, também, a Lei nº 7.998/90 – que regulamentou o seguro-desemprego criado na Constituição de 1988 e instituiu o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) –, introduzindo a figura da “Bolsa Qualificação Profissional”, como auxílio financeiro ao trabalhador em *lay-off*, durante o prazo de suspensão do contrato de trabalho.

A regulamentação do *lay-off* se inseria em um conjunto de medidas implementadas pelos governos do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), que visavam à flexibilização do contrato de trabalho. Essas medidas tinham o objetivo de possibilitar os/as empregadores/as a ajustarem o volume de trabalho na produção, evitando temporariamente a dispensa de seus/uas empregados/as, em caso de queda acentuada da demanda por seus produtos ou serviços.

Em abril de 2020, em decorrência da pandemia de Covid-19, o governo editou a MP nº 936/2020, – que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda – e reeditou o *lay-off*, para adesão durante o período da pandemia, com a diferença de que os cursos de qualificação deveriam ser realizados *online* e não presencialmente. A MP foi convertida na Lei nº 14.020/2020, em julho de 2020.

75. Contrato de trabalho

É o registro formal (ou mesmo um acerto informal) das condições que regem uma relação de trabalho.

A nova redação do *caput* do art. 443 da CLT, dada pela Lei nº 13.467/2017, da Reforma (anti)Trabalhista, define que:

CLT – Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

Existem vários tipos de contrato de trabalho, dependendo da duração do mesmo e da jornada a ele associada: Contrato de Trabalho Padrão; Contrato de Trabalho em Tempo Parcial; Contrato de Trabalho Temporário; e Contrato de Trabalho Intermitente.

Contrato de Trabalho Padrão

O Contrato de Trabalho Padrão é aquele realizado entre o/a empregador/a e o/a trabalhador/a, por tempo indeterminado, segundo regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e com carga de trabalho superior a 30 horas por semana. O mais comum é o contrato com carga de trabalho de 40 horas ou 44 horas semanais.

Contrato de Trabalho em Tempo Parcial

Entre 2001 e 2017, o Contrato de Trabalho em Tempo Parcial era aquele firmado por tempo indeterminado, com carga de trabalho semanal igual ou inferior a 25 horas. A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 modificou esses parâmetros, alterando o art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Pela nova redação determinada pela Lei nº 13.467/2017:

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

§ 1º O salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral.

§ 2º Para os atuais empregados, a adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva.

§ 3º As horas suplementares à duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal.

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

§ 5º As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês

subsequente, caso não sejam compensadas. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 6º É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 7º As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 desta Consolidação. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Contrato de Trabalho Temporário

O Contrato de Trabalho Temporário é regido pela Lei nº 6.019/1974, alterada pela Lei nº 13.429/2017, que regulamenta a terceirização de atividades das empresas. (*Ver o verbete nº 77 – “Terceirização”*).

Lei nº 6.019/1974 – Art. 2º. Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017)

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017). (*Ver o verbete nº 84 – “Greve” e o verbete nº 86 – “Direito de Greve”*)

§ 2º Considera-se complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

A Lei nº 13.429/2017 explicita, ainda, no seu art. 9º, § 3º, que o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento tanto de atividades-meio e como de atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

A Lei alterou significativamente o prazo para utilização pelas empresas do Contrato de Trabalho Temporário. De 1974 a 2017, o prazo máximo era de três meses, salvo autorização do Ministério do Trabalho. A partir de fevereiro de 2017, passou a ser de seis meses (180 dias, consecutivos ou não), podendo ser renovado por mais 90 dias, totalizando nove meses!

Contrato de Trabalho Intermitente

A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) criou a figura do Contrato de Trabalho Intermitente, até então ausente da legislação trabalhista brasileira:

CLT – Art. 443 – § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Também conhecido como “Contrato Zero Hora”, o Contrato de Trabalho Intermitente é aquele em que o/a trabalhador/a é contratado formalmente, mas sem a especificação de sua carga de trabalho.

Sua remuneração é feita com base apenas nas horas efetivamente trabalhadas, por solicitação das empresas.

O/a trabalhador/a com contrato intermitente não tem assegurada nenhuma remuneração mínima mensal. Por suas características de precariedade e imprevisibilidade, esse tipo de contrato foi apelidado pelos seus críticos como “a legalização do ‘bico’”.

76. Rescisão de contrato de trabalho

A rescisão do contrato de trabalho nada mais é que **a formalização do fim do vínculo empregatício, seja ele temporário ou efetivo**, podendo ser por iniciativa do/a empregado/a ou do/a empregador/a. São cinco os tipos de rescisão: dispensa por iniciativa do/a empregador/a com justa causa; dispensa por iniciativa do/a empregador/a sem justa causa; rescisão do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes; rescisão por pedido de demissão do/a empregado/a; e a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho.

Os termos “dispensa” e “demissão” costumam ser utilizados frequentemente de forma indiscriminada. Do ponto de vista jurídico, entretanto, quando a rescisão do contrato de trabalho se dá por iniciativa do/a empregador/a (com ou sem justa causa), diz-se que houve uma dispensa. Quando ela ocorre por iniciativa do/a trabalhador/a, fala-se que houve uma demissão.

Dispensa por Justa Causa por Iniciativa do/a Empregador/a

Ocorre quando o fim do vínculo empregatício é motivado pela adoção, por parte do/a trabalhador/a, de forma reiterada e intencional, de algum dos comportamentos listados no art. 482 da Consolidação das Leis do Trabalho. *(Para a íntegra do art. 482 da CLT, ver o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada”).*

Nesse caso, o/a trabalhador/a só tem direito de receber o salário dos dias já trabalhados; as férias já adquiridas e seu adicional de 1/3, mas ainda não gozadas; o valor proporcional das férias ainda não adquiridas e do 13º salário. Não recebe o aviso-prévio, não pode movimentar o saldo de seu Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nem tem direito à indenização rescisória de 40% sobre o saldo de seu FGTS. Também não tem direito ao seguro-desemprego.

[Ver o verbete nº 70 – “Aviso-Prévio”, o verbete nº 71 – “FGTS”, o verbete nº 72 – “Indenização Rescisória (‘Multa’) sobre o FGTS” e o verbete nº 73 – “Seguro-Desemprego”].

Dispensa sem Justa Causa por Iniciativa do/a Empregador/a

No Brasil, o/a empregador/a tem o poder de dispensar um/a trabalhador/a sem a necessidade de explicitar o motivo. Basta, para isso, que pague as chamadas “verbas rescisórias”: aviso-prévio; saldo de salários; férias adquiridas e ainda não gozadas; férias e 13º salário proporcionais; e a indenização rescisória de 40% sobre o seu saldo no FGTS, erroneamente conhecida como “multa” de 40% sobre o FGTS. *(Ver o verbete nº 67 – “Dispensa Imotivada”; o verbete nº 68 – “Convenção Nº 158 da OIT”; e o verbete nº 69 – “Dispensa Coletiva ou Dispensa em Massa”).*

Nesse caso, o/a trabalhador/a pode sacar o saldo de seu Fundo de Garantia e pode pleitear o Seguro-Desemprego, desde que satisfaça as exigências do programa.

A dispensa sem justa causa por iniciativa do/a empregador/a tem sido a forma mais comum de rescisão de contrato de trabalho no Brasil.

Rescisão Contratual por Comum Acordo

A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467) introduziu na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) o artigo 484-A, criando a figura da rescisão do contrato de trabalho por acordo entre empregado/a e empregador/a.

Na ocorrência de tal rescisão, o/a trabalhador/a recebe a metade do aviso-prévio e a metade da indenização rescisória (“multa”) de 40% sobre o saldo do FGTS. Tem direito a sacar até 80% do seu saldo no Fundo e à totalidade das demais verbas rescisórias. Mas não tem direito de acessar o Seguro-Desemprego:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I – por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado [quando o/a empregador/a paga o aviso e dispensa o/a trabalhador/a de cumprir os dias de trabalho correspondentes] e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II – na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no *caput* deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no *caput* deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.

Aparentemente, a rescisão do contrato de trabalho por comum acordo teve o objetivo de desestimular uma fraude que os/as empregadores/as afirmavam ser de ocorrência relativamente frequente. Por essa fraude, o/a trabalhador/a acertava com o/a empregador/a uma suposta rescisão sem justa causa, para que pudesse sacar o seu saldo no FGTS e acessar o seguro-desemprego, comprometendo-se a devolver ao/à empregador/a, informalmente, o valor da indenização rescisória de 40% sobre o FGTS, com a promessa de readmissão no emprego após o gozo do benefício.

Há, entretanto, o risco de que esse “comum acordo” seja “forçado” pelo/a empregador/a, com o objetivo único de redução dos custos de dispensa.

Pedido de Demissão por Parte do/a Trabalhador/a

Um quarto tipo de rescisão do contrato de trabalho é o que ocorre quando o/a trabalhador/a pede demissão do emprego, por iniciativa própria.

Nesse caso, é ele quem deve dar o “aviso-prévio” ao/à empregador/a (que, frequentemente, o dispensa de cumpri-lo). Tem direito às verbas rescisórias básicas (saldo de salários; férias não gozadas; e férias e 13º salário proporcionais ainda não adquiridos). Não pode sacar o seu FGTS, não faz jus à indenização rescisória (“multa”) de 40% sobre seu saldo no Fundo, nem acessa o seguro-desemprego.

Esse tipo de rescisão é mais frequente quando o mercado de trabalho está “aquecido”, em função de um período longo de crescimento da atividade econômica.

Rescisão Indireta do Contrato de Trabalho

A rescisão indireta do contrato de trabalho ocorre quando o/a trabalhador/a toma a iniciativa de requerer o término do vínculo de emprego devido à ocorrência de grave descumprimento de deveres por parte do/a empregador/a.

A ideia é que, se a empresa pode dispensar o/a trabalhador/a por justa causa, em certas circunstâncias, este deve ter a mesma chance, em sentido oposto. Essa chance se revela na possibilidade de ter o reconhecimento de que a relação de trabalho não tem condições de continuar por conta do desrespeito de direitos. E isso sem perder direito às verbas como FGTS e outras.

A possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho por parte do/a trabalhador/a está prevista no Art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º – Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Homologação da Rescisão de Contrato de Trabalho no Sindicato

Até a entrada em vigor da Reforma (anti)Trabalhista, em novembro de 2017, as rescisões de contrato de trabalho de empregados/as com mais de um ano de serviço tinha que ser assistida e homologada pelo sindicato laboral ou por autoridade do Ministério do Trabalho. Tal dispositivo garantia que a rescisão fosse realizada corretamente e que o/a trabalhador/a recebesse todas as verbas rescisórias a que fazia jus.

CLT – Art. 477

§ 1º – O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão, do contrato de trabalho, firmado por empregado com mais de 1 (um) ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

A Lei nº 13.467, entretanto, revogou o § 1º do art. 477 da CLT, aumentando fortemente o risco de lesão de direitos do/a trabalhador/a, quando da rescisão de seu contrato de trabalho.

77. Terceirização

A terceirização é a transferência, para outra/s empresa/s, de parte do processo produtivo ou de prestação de serviços. A produção de veículos é um bom exemplo. Nos anos 1920, a Ford Motors dos Estados Unidos fabricava todo o automóvel, desde o motor, passando pelas autopeças, até os vidros. A empresa chegou a ter fazendas na Amazônia, para produção da borracha utilizada na fabricação dos pneus. A fábrica de automóveis se organizava, portanto, no modelo conhecido como de “verticalização da produção”.

Com o tempo, a indústria automotiva passou a terceirizar várias fases da produção de automóveis: autopeças, vidros, pneus, bancos etc.

Esse processo de “desverticalização da produção” foi sendo crescentemente adotado, ao longo do século XX, em empresas de praticamente todos os setores: indústria, comércio, serviços e atividades agrícolas.

A alegação principal dos/as empresários/as era a de que a terceirização permitia a focalização da empresa em sua atividade-fim e a busca da especialização, para obtenção de ganhos de produtividade e eficiência. Assim, uma empresa especializada, por exemplo, em produção de chips para computadores, podia se dedicar exclusivamente a essa atividade, não precisando se preocupar, por exemplo, com a segurança patrimonial, ou com a oferta de refeições a seus/uas trabalhadores/as. Podia terceirizar essas e outras tantas atividades, transferindo sua oferta para empresas especializadas nessas tarefas.

A realidade, contudo, revelou que a prática da terceirização tinha também vários outros objetivos: a transformação de custos fixos em custos variáveis, a redução dos custos com salários e benefícios, a fragilização da ação sindical, entre outros.

Por um lado, com a terceirização, as empresas contratantes transferem para as terceirizadas o ônus do ajuste de pessoal, quando há redução da demanda por seus produtos.

Por outro lado, devido às características da organização sindical no Brasil, baseada no conceito de categoria profissional (e não no conceito de ramos de atividade), quando, por exemplo, uma empresa siderúrgica terceiriza seu setor de alimentação, os/as trabalhadores/as que anteriormente eram representados por um sindicato de metalúrgicos/as passam a ser representados/as por um sindicato de trabalhadores/as nas empresas de oferta de refeições coletivas. O mesmo ocorre no setor de segurança patrimonial, quando os/as ex-metalúrgicos/as passam a ser representados/as por um sindicato de vigilantes, muitas vezes com baixa tradição de ação sindical e cobertos por acordos ou convenções coletivas com menores direitos e piores condições de trabalho, jornada, remuneração, vínculos de emprego mais instáveis e maiores taxas de rotatividade. (*Ver o verbete nº 60 – “Taxa de Rotatividade no Emprego” – e o verbete nº 64 – “Organização Sindical”*).

A regulamentação da terceirização foi objeto de intenso debate no Poder Judiciário e no Poder Legislativo.

A falta de previsão legal dessa prática levou o Tribunal Superior do Trabalho a fixar sua jurisprudência, inicialmente, nas Súmulas n^{os} 239, 256 e 257. O TST considerava ilícita qualquer terceirização de mão de obra, exceto o trabalho temporário e o serviço de vigilância. (*Ver o verbete n^o 95 – “Jurisprudência”*).

Dizia a Súmula n^o 256 do TST:

Súmula n^o 256 do TST – Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n^{os} 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Em 2011, porém, atendendo a uma provocação do Ministério Público do Trabalho (MPT), o TST cancelou a Súmula n^o 256 e editou a Súmula n^o 331, ampliando as hipóteses de terceirização dos serviços, que passava a ser admitida nas atividades-meio das empresas, aquelas que não fazem parte de sua atividade preponderante. E esse foi o posicionamento que norteou nacionalmente as contratações de prestadoras de serviços por muito tempo.

Dizia a Súmula n^o 331 do TST:

I – A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei n^o 6.019, de 03.01.1974).

II – A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n^o 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V – Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Contudo, o cenário legal foi sendo alterado, antes mesmo da Reforma (anti)Trabalhista de 2017, a partir de decisões do Supremo Tribunal Federal. Em 2014 e 2016, foram ajuizadas, respectivamente, a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) n^o 324 e o Recurso Extraordinário (RE) n^o 958.252, em que se discutia a constitucionalidade da Súmula n^o 331 do TST, por proibir a terceirização da atividade-fim da empresa.

O julgamento da ADPF foi concluído apenas em 30/08/2018. Segundo o Ministro Luís Roberto Barroso, relator da ADPF: “(i) é lícita a terceirização de toda atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; (ii) na

terceirização compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas e obrigações previdenciárias”.

No julgamento do RE, o relator Ministro Luiz Fux propôs como tese de repercussão geral que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Aprovadas as teses dos relatores da ADPF e do RE, os ministros do STF concluíram, por maioria, existir inconstitucionalidade na Súmula nº 331, por ofensa aos princípios da legalidade, livre iniciativa, livre concorrência e aos valores sociais do trabalho, reconhecendo como lícita a terceirização em quaisquer atividades empresariais.

Em maio de 2021, mais uma decisão do STF, ao julgar o Recurso Extraordinário nº 635.546, fixou tese de repercussão geral determinando que não há obrigação de se equiparar a remuneração de trabalhadores/as terceiros/as com os/as da tomadora de serviços.

O tema da terceirização foi também objeto de apreciação pelo Congresso Nacional. Os principais projetos de lei foram o PL nº 4.302/98, de iniciativa do ex-presidente Fernando Henrique Cardoso, e o PL nº 4.330/2004, de autoria do então deputado Sandro Mabel, ambos propondo a ampliação da terceirização para além das atividades-meio das empresas.

O Projeto de Lei nº 4.330/2004 foi o que polarizou as discussões na Câmara dos Deputados, durante vários anos. Nesse processo, foi criado, inclusive, o *Fórum* em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores Ameaçados pela *Terceirização*, com profissionais do Direito (advogados, juízes) e dirigentes sindicais, que tentaram barrar a iniciativa ou, pelo menos, retirar do PL nº 4.330 os dispositivos mais prejudiciais aos/às trabalhadores/as.

O PL nº 4.330 foi aprovado com várias alterações na Câmara dos Deputados, em abril de 2015, e enviado para a apreciação no Senado Federal, ainda sob críticas do movimento sindical. Antes, porém, de sua apreciação final pelos/as senadores/as, o governo de Michel Temer realizou uma manobra política autoritária, ressuscitando o PL nº 4.302/1998, de Fernando Henrique Cardoso, orientando sua base de sustentação parlamentar para que o aprovasse com urgência. Com a manobra, o PL nº 4.302 foi aprovado, transformando-se na Lei nº 13.429, de fevereiro de 2017, atualmente em vigor, que permite a terceirização em todas as atividades das empresas.

Com a aprovação da Reforma (anti)Trabalhista, em julho de 2017 – para vigorar a partir de novembro do mesmo ano – a liberação total da terceirização voltou a ser assegurada às empresas, com as modificações inseridas na Lei nº 6.019/1974, que trata do trabalho temporário.

GRUPO TEMÁTICO XI

Negociação coletiva

78. Negociação coletiva de trabalho

A negociação coletiva é um mecanismo de regulação das relações de trabalho, de criação de novos direitos e de solução de conflitos entre o capital e o trabalho, complementar à legislação trabalhista e alternativo ao recurso à Justiça do Trabalho (ver o verbete nº 66 – “Mecanismos de Regulação das Relações de Trabalho, de Criação de Direitos e de Solução de Conflitos”).

Seus resultados vão depender, sempre, da correlação de forças existente entre patrões e empregados/as, em cada momento: qual a força efetiva dos/as trabalhadores/as e suas entidades sindicais e qual a força efetiva das empresas (ou dos governos, no caso do serviço público) e suas entidades de representação?

Os principais instrumentos resultantes da negociação coletiva são o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho. Além destes, a legislação brasileira prevê a existência de outros dois tipos específicos de instrumentos coletivos: o de Autorização de Trabalho aos Domingo e Feriados e o do Programa de Proteção ao Emprego, este vigente somente enquanto existiu o programa (ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”).

Entre as vantagens da negociação coletiva, incluem-se a maior rapidez (celeridade) e efetividade na solução de conflitos, uma vez que são tratados pelos atores sociais diretamente envolvidos, que conhecem a fundo o cotidiano das relações de trabalho e estão mais preparados para criarem soluções que de fato ponham fim ao conflito. Além disso, a negociação coletiva é um mecanismo mais democrático, muito menos burocrático e muito menos oneroso aos cofres públicos do que o processo levado a cabo no âmbito da Justiça do Trabalho.

Devido às regras da organização (e do enquadramento) sindical vigentes no Brasil e ao monopólio do poder de negociação atribuído ao sindicato de base municipal ou intermunicipal, o processo negocial é altamente pulverizado, com poucas possibilidades de centralização das tratativas. Estas, quando ocorrem, resultam em convenções coletivas que, para terem eficácia, têm de ser assinadas por cada sindicato de base da categoria.

Até 2017, havia uma clara hierarquia entre as normas coletivas de trabalho, de tal sorte que as disposições constitucionais prevaleciam sobre as leis complementares, que prevaleciam sobre as leis ordinárias, que tinham igual posição hierárquica que as Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, que prevaleciam sobre os Acordos Individuais de Trabalho. Mas essa hierarquia estava subordinada à noção de norma mais favorável ao/à trabalhador/a, caracterizando-se como “hierarquia relativa” ou “hierarquia dinâmica”.

A Reforma (anti)Trabalhista de 2017 alterou essa hierarquia, introduzindo a regra da prevalência do negociado sobre o legislado em temas não explicitados na Constituição, mesmo quando o negociado estabelece normas mais prejudiciais do que prevê a legislação infraconstitucional.

A negociação coletiva é tema de três convenções da Organização Internacional do Trabalho: a Convenção nº 98 (“Sobre o “Direito de Organização e de Negociação Coletiva”), adotada pela OIT em 1949 e ratificada pelo Brasil em 1952; a Convenção nº 151 (sobre o “Direito de Sindicalização e as Relações de Trabalho na Administração Pública), adotada pela OIT em 1978 e ratificada pelo Brasil em 2010); e a Convenção nº 154 (sobre o “Fomento à Negociação Coletiva”), adotada pela OIT em 1981 e ratificada pelo Brasil em 1992. (Ver o verbete nº 63 – “Convenção 151 da OIT”).

A negociação coletiva no Setor Público

Há, no Brasil, intenso debate sobre a constitucionalidade da negociação coletiva no setor público, devido ao fato de que a Constituição federal de 1988, embora tenha estendido a sindicalização e o direito de greve aos/às servidores/as públicos/as (art. 37 da CF/88), não estendeu a eles/as, explicitamente, o direito de negociação coletiva, dadas as especificidades das relações de trabalho no setor público.

Trata-se, claramente, de uma contradição e/ou de uma interpretação equivocada da Constituição Federal de 1988, como se verá adiante. Como entender que os/as servidores/as possam criar seus sindicatos e possam fazer greves, se não podem exercer o direito de negociação coletiva, uma das funções precípua de um sindicato?

O Supremo Tribunal Federal, provocado pelo Procurador Geral da República em Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 492), julgou a ação procedente, em 12 de novembro de 1992, negando aos/às servidores/as públicos/as o direito à negociação coletiva, de forma praticamente unânime – à exceção do voto do então ministro Marco Aurélio Mello. Posteriormente, em 24/09/2003, seguindo a mesma orientação, o STF expediu a Súmula nº 679, reafirmando que “A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”. As decisões do STF não impediram, porém, que tenha havido, em muitos casos, negociações entre os/as servidores/as públicos/as e os Poderes Executivos federal, estaduais e municipais, cujos resultados observaram a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) e foram incorporados à Lei Orçamentária Anual, aprovada pelos respectivos Legislativos. Com isso, foram contornados os principais impeditivos alegados nas decisões do Supremo Tribunal Federal.

Na esteira das mobilizações e greves realizadas a partir de 1978, também os/as servidores/as públicos/as de diferentes partes do país realizaram paralisações importantes e criaram diversas entidades representativas que, malgrado não tivessem o *status* legal de um sindicato – cuja organização era proibida a eles/elas até a Constituição de 1988 –, promoviam, na prática, ações de caráter claramente sindical, forçando a abertura de processos reais de negociação coletiva e obtendo, por vezes, importantes vitórias.

Em grande parte das situações, entretanto, a negociação coletiva dos/as servidores/as públicos/as enfrenta forte intransigência dos Poderes Executivos em cada esfera. São inúmeros os casos de deflagração de greves, muitas vezes prolongadas, como forma de pressão para a simples abertura do processo de negociações, que nem sempre obtêm êxito.

Há, decerto, várias especificidades nas relações de emprego entre os/as servidores/as e os entes públicos, que condicionam a possibilidade da negociação coletiva. Destacam-se as seguintes:

1. **o empregador (o Estado) não auferes lucros e seus recursos são quase sempre escassos diante das necessidades da população**, recursos estes que são objeto de disputa entre os diversos setores da sociedade, por ocasião da elaboração e aprovação do Orçamento Público;
2. **o Poder Público tem, constitucionalmente, o dever de observar o “princípio da legalidade”, pelo qual o Executivo só pode realizar despesas se autorizado pelo Legislativo**. Esse princípio da legalidade faz com que, necessariamente, em algum momento, os termos de uma eventual negociação tenham que ser submetidos à apreciação dos Paramentos respectivos, o que torna o processo mais complexo;
3. **O Poder Executivo tem que observar os dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), aprovada no ano 2000, que prevê explicitamente limites para o gasto**

- com o funcionalismo público.** No caso dos Estados e Municípios, a despesa com pessoal não pode superar 60% da Receita Corrente Líquida (RCL) e, no âmbito da União, 50%;
4. **Para ser eficaz, portanto, a negociação coletiva no setor público deve ser buscada nos diferentes momentos do ciclo orçamentário,** desde o Plano Plurianual (PPA), aprovado a cada quatro anos – no ano seguinte ao da posse do chefe do Executivo correspondente –, passando pela Lei (anual) de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e pela Lei Orçamentária Anual (LOA).

Por todos esses motivos, parece de fato impropriedade transplantar *mecanicamente* os procedimentos da negociação coletiva do setor privado para o setor público.

Essa constatação, entretanto, não elimina a possibilidade e mesmo a necessidade de regulamentação da negociação coletiva como instrumento de regulação das relações de trabalho e de solução de conflitos entre o Estado-empregador e os/as servidores/as públicos/as. A própria ratificação pelo Brasil da Convenção nº 151 da OIT e os projetos de lei em tramitação no Congresso Nacional a esse respeito vão nessa direção (*ver o verbete nº 63 – “A Convenção nº 151 da OIT”*).

É perfeitamente possível a realização de processos de negociação coletiva entre os sindicatos de servidores/as e os entes públicos, mantidas as especificidades e constrangimentos exigidos pela Constituição: o princípio da legalidade, que implica na necessidade de aprovação dos termos do acordo pelo Legislativo; o respeito aos ciclos orçamentários e às disposições da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e da Lei do Orçamento Anual (LOA); e os limites previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF). Tal solução caracterizaria um modelo “temperado” de negociação coletiva no setor público, como proposto por Ronaldo Vieira Jr., em *A Constitucionalidade da Negociação Coletiva no Setor Público Brasileiro*. (Texto para Discussão 135, do Núcleo de Estudos e Pesquisas do Senado Nacional, de agosto de 2013 (Disponível em: www.senado.leg.br/estudos).

79. Acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho

Acordo Coletivo de Trabalho é o resultado da negociação entre uma ou mais entidades sindicais de trabalhadores/as e uma ou mais empresas que participam diretamente do processo. Seu conteúdo (cláusulas) obriga apenas a/as empresa/s que o assina/m e ele beneficia todos/as os/as trabalhadores/as contratados por essas empresas signatárias, sejam eles/as associados/as ou não ao sindicato.

Convenção Coletiva de Trabalho é o resultado da negociação entre uma ou mais entidades sindicais de trabalhadores/as e uma ou mais entidades sindicais patronais. Suas cláusulas têm de ser cumpridas por todas as empresas que estão localizadas na base territorial do sindicato. Também beneficia todos/as os/as trabalhadores/as da categoria, sejam ou não associados/as ao sindicato.

Além do Acordo e da Convenção Coletiva de Trabalho, a legislação prevê dois outros tipos de instrumentos coletivos que podem ser realizados entre entidades sindicais laborais e empregadores. São eles:

- **Acordo Coletivo Específico para Autorização de Trabalho aos Domingo e Feriados,** conforme previsão do artigo 68, parágrafo único, da CLT e Portaria nº 945/2015 do Ministério do Trabalho e Emprego;

- **Acordo Coletivo Específico do Programa de Proteção ao Emprego**, que vigorou durante a vigência do programa do governo federal e visava à sua implementação ao nível das empresas aderentes, por meio de negociação com as entidades sindicais laborais representativas dos seus/uas trabalhadores/as.

80. Contrato coletivo nacional

O termo “Contrato Coletivo de Trabalho” significa, de forma genérica, um documento formal assinado entre uma ou várias entidades sindicais de trabalhadores/as e uma ou mais empresas, ou uma ou mais entidades sindicais patronais, estabelecendo condições de trabalho, remuneração e relacionamento sindical entre as partes. Tanto assim que, na sua redação original, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) dava este nome ao seu Título VI: “Do Contrato Coletivo de Trabalho”, destinado a regulamentar a negociação coletiva. (*Ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva de Trabalho”*). O Título VI só foi renomeado em 1967, no bojo de dezenas de alterações instituídas na CLT pelo Decreto-Lei nº 229, quando passou a se chamar “Convenções Coletivas de Trabalho”.

No linguajar sindical da passagem dos anos 1980 para 1990, entretanto, o termo “Contrato Coletivo” tinha um duplo significado: o significado mais específico, de um Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho (*ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”*), mas também, para algumas correntes do movimento sindical, um significado mais geral, que correspondia a uma proposta de alteração de todo o Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho. (*Ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho”*).

No seu significado mais restrito, a proposta de construção de um “Contrato Coletivo Nacional Articulado” consistia em substituir o atual sistema negocial pulverizado, onde o monopólio da negociação é atribuído ao sindicato por categoria de base municipal, por uma negociação por ramo de atividade (e não por categoria), em que a cada instância da organização sindical correspondesse uma determinada atribuição negocial, em um processo articulado em que as condições estabelecidas nas instâncias superiores (em nível de confederações nacionais e federações por ramos) fossem o piso para os acordos realizados nas instâncias de base. Buscava-se, assim, a criação de um sistema que superasse a atomização da atuação negocial dos sindicatos, promovendo instâncias de afirmação da solidariedade entre as entidades mais organizadas e aquelas menos organizadas, e de construção de identidade de classe entre os/as trabalhadores/as. Completamente o oposto da visão de negociação dos neoliberais, baseada na ideia de individualizar as tratativas, fortalecer o âmbito da empresa e esvaziar o papel dos sindicatos.

A proposta de Contrato Coletivo foi primeiro elaborada – e mais profundamente discutida – pela Central Única dos Trabalhadores (CUT). Mas, ao lançar o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho, em 1993, o então ministro do Trabalho, Walter Barelly, no governo do ex-presidente Itamar Franco, exortou as Centrais Sindicais existentes à época para que redigissem formalmente um documento, explicitando a visão de Contrato Coletivo de cada uma. Ficou claro que a CUT entendia o “Contrato Coletivo Nacionalmente Articulado” como, na verdade, uma proposta abrangente de mudanças no próprio Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho. As outras propostas se ativeram mais na identificação do que poderia ser o conteúdo de um Contrato Coletivo Nacional. Essas propostas foram divulgadas à época pelo DIEESE, em seus Boletins mensais. O tema seria novamente tratado no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que se reuniu entre 2003 e

2005, no âmbito da tentativa de uma reforma sindical negociada, de forma tripartite, por iniciativa do governo Lula. A nova estrutura então proposta para a negociação coletiva está presente no “Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais”, resultado dos trabalhos do FNT e disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/62700-anteprojeto-de-lei-de-relacoes-sindicais/>.

81. Acordos-Marco Globais

A organização dos/as trabalhadores/as há muito tempo superou os limites territoriais dos diversos países, para se constituir em entidades transnacionais. Partindo da experiência pioneira da criação, em 1863, da Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT, ou 1ª Internacional), o movimento sindical foi construindo suas entidades sindicais globais, a partir de 1920, com a criação da CISC (Confederação Internacional dos Sindicatos Cristãos), posteriormente renomeada Confederação Mundial do Trabalho (CMT).

Com o final da 2ª Guerra Mundial, em 1945, sindicatos de orientação comunista e social-democrata criaram a Federação Sindical Mundial (FSM ou WFTU, na sigla em inglês). Mais tarde, em 1949, uma dissidência da FSM, formada pelos sindicatos de orientação social-democrata e sindicatos estadunidenses, criou a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL).

Atualmente, existem duas centrais sindicais mundiais: a Federação Sindical Mundial (FSM) e a Confederação Sindical Internacional (CSI ou ITUC, na sigla em inglês), esta última resultado da unificação, em 2006, da CMT com a CIOSL. (*Ver o verbete nº 64 – “Organização Sindical”*).

A ideia básica é que se o capital se dissemina mundialmente, os/as trabalhadores/as necessitam se organizar também em nível mundial. Para tanto, foram sendo organizados sindicatos globais por ramos de atividade, com a tarefa de fortalecerem as organizações de trabalhadores/as em todos os países e criarem “redes sindicais” de articulação dos sindicatos de trabalhadores/as em grandes empresas multinacionais.

O passo seguinte foi a realização de negociações coletivas de grandes questões a serem observadas pelas empresas, qualquer que fosse a sua localização. Os resultados dessas negociações são formalizados em contratos coletivos, conhecidos como “Acordos-Marco Globais”. Existem Acordos-Marco Globais com várias empresas transnacionais de vários setores, como o automobilístico, bancário, químico, entre outros.

82. Ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho

No Direito do Trabalho, há duas maneiras de interpretar a validade/vigência dos instrumentos coletivos celebrados entre entidades sindicais de trabalhadores/as e as empresas ou sindicatos patronais:

- **Vigência Anual (ou bianual)** – por esse entendimento, as cláusulas dos Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho deixam de valer quando se atinge o prazo definido no

instrumento (geralmente após um ano da sua assinatura ou, no máximo, após dois anos, segundo a CLT). E a negociação do novo Acordo ou Convenção Coletiva “começa do zero”;

- **Vigência Prorrogada (ou Ultratividade)** – por esse entendimento, as cláusulas dos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho continuam valendo mesmo após a data prevista para seu término, até que sejam renovadas, alteradas ou suprimidas por um novo Acordo ou Convenção Coletiva (*ver o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”*).

A vigência prorrogada (ou ultratividade) garante que não vai haver um período sem cobertura de direitos aos/às trabalhadores/as (uma espécie de “vácuo normativo”), caso o processo de renovação do Acordo ou Convenção Coletiva se prolongue além da data de vigência formal do instrumento anterior. Isso assegura que os sindicatos de trabalhadores/as não ficarão sujeitos a aceitarem um mal acordo, diante da perspectiva de perda de validade das cláusulas anteriores (situação conhecida no meio sindical como “perda da data-base”) (*Ver o verbete nº 15 – “Data-base”*). A ultratividade é recurso indispensável para que a negociação coletiva seja de fato livre e eficaz.

No Brasil, a ultratividade foi reconhecida em lei no período de dezembro de 1992 a julho de 1995 (Lei nº 8.542/92) e, posteriormente, foi assegurada em uma jurisprudência (Súmula nº 277/12) do Tribunal Superior do Trabalho (TST), entre 2012 e 2016 (*ver o verbete nº 95 – “Jurisprudência”*). Em 2016, diante de provocação de entidade patronal, por meio da “Arguição de Descumprimento de Preceito Constitucional” (ADPF 323/2014), o ministro do Supremo Tribunal Federal (STF), Gilmar Mendes, em decisão liminar (provisória) monocrática (individual), suspendeu a vigência da ultratividade até que a matéria fosse julgada pelos 11 ministros do Tribunal (o “Pleno” do STF). Mas, antes que isso ocorresse, a Reforma (anti)Trabalhista de novembro de 2017 proibiu a ultratividade (art. 614 da CLT, com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/17). A decisão final do STF só foi tomada em 20/05/2022, com o final da votação da ADPF 323/2014, declarando a inconstitucionalidade da Súmula 277/2012 do Tribunal Superior do Trabalho, com o entendimento de que não caberia ao Poder Judiciário estabelecer ultratividade de normas, matéria restrita à lei.

83. MEDIADOR – Banco de dados de acordos e convenções coletivas do Ministério do Trabalho e Emprego

O Mediador é o sistema de registro de instrumentos coletivos de trabalho (acordos coletivos, convenções coletivas e acordos específicos) firmados entre entidades sindicais de trabalhadores/as e empresas ou entidades sindicais patronais, gerenciado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Registra, ainda, os processos de mediação de conflitos coletivos de trabalho, realizados por equipe especializada do Ministério.

Criado em 2007, é o mais completo banco de dados sobre negociações coletivas no Brasil, armazenando e disponibilizando, na íntegra, documentos da grande maioria dos convênios coletivos firmados no país.

O Mediador registra praticamente todos os acordos e convenções coletivas realizados nas datases bases das diversas categorias. Registra, ainda, acordos e convenções coletivas de Autorização de

Trabalho aos Domingos e Feriados e o do Programa de Proteção ao Emprego, este enquanto durou o programa federal.

O Mediador tem sido a referência para diversos estudos realizados pelo DIEESE sobre a negociação coletiva, assim como para outras instituições de pesquisa ou acadêmicas.

GRUPO TEMÁTICO XII

**Greve e locaute
(lockout)**

84. Greve

A greve é definida como a paralisação intencional do trabalho por parte dos/as trabalhadores/as, como forma de pressionar a/s empresa/s ou os governos (municipais, estaduais ou federal) a atenderem às reivindicações formuladas pelos grevistas (ver o verbete nº 86 – “Direito de Greve”).

A greve pode ser analisada de diversas maneiras, conforme seu caráter:

- a) **Greves Ofensivas ou Propositivas** – são greves realizadas com o objetivo de criar novos direitos ou ampliar os já existentes e para conquistar a correção e/ou ampliação da remuneração do trabalho (reajustes, pisos, PLR etc.);
- b) **Greves Defensivas** – são greves realizadas para garantir a manutenção de direitos já conquistados ou greves contra o descumprimento da legislação trabalhista pelas empresas, ou contra o descumprimento de cláusulas de acordos ou convenções coletivas em vigor;
- c) **Greves de Solidariedade** – são greves deflagradas por um grupo de trabalhadores/as para reforçar a mobilização de outros grupos (da mesma empresa ou de outras empresas ou órgãos de governo);
- d) **Greves “Políticas”** – embora toda greve possa ser considerada uma ação política dos/as trabalhadores/as, no sentido amplo do termo, costuma-se designar como greve política aquela realizada como protesto contra medidas adotadas pelos governos, com impactos sobre a sociedade. É o caso, por exemplo, de greves contra medidas de política econômica ou contra alterações prejudiciais de direitos gerais da sociedade, como reformas trabalhistas ou previdenciárias que tragam prejuízos aos/as trabalhadores/as ou aos/às cidadãos/ãs em geral.

Em termos de estratégia e duração, as greves se classificam como:

- a) **Greves por tempo indeterminado** – são aquelas em que os/as grevistas não definem, de antemão, a sua duração (em horas ou em dias);
- b) **Greves por tempo determinado** – são aquelas em que os/as grevistas já anunciam, em sua preparação e deflagração, o tempo que durará a paralisação do trabalho. É o caso, por exemplo, das chamadas “greves de advertência”, que embutem uma disposição de novas manifestações ou o próprio retorno à greve, caso as reivindicações não sejam atendidas.

No Brasil, o movimento sindical criou, também, a expressão “estado de greve”, que é a demonstração de disposição de entrar em greve num momento posterior, caso suas reivindicações não sejam atendidas.

85. Locaute (“lockout”)

Chama-se locaute (“lockout”, em inglês) a paralisação do trabalho por iniciativa da/s empresa/s, com o objetivo de frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos/as respectivos/as empregados/as. Nos países onde existe, os salários são suspensos durante o locaute. Uma variante do locaute é sua adoção pelas empresas como forma de pressionar o Estado a atender seus interesses, como reajustes de preços administrados ou de tarifas públicas.

No Brasil, atualmente, o locaute é proibido pela Lei de Greve (Lei nº 7.783/89):

Lei nº 7.783/1989 – Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).

Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.

86. Direito de greve

O Direito de Greve pode ser definido, de forma ampla e simples, como o **“legítimo direito dos/as trabalhadores/as de provocarem prejuízo ao/à empregador/a”, como forma de pressionar pelo atendimento de suas reivindicações**. É um direito fundamental em um sistema de relações de trabalho (*ver o verbete nº 61 – “Sistema de Relações de Trabalho”*), uma vez que há um forte desequilíbrio estrutural de forças entre o capital e o trabalho nas relações sociais capitalistas de produção (*ver o verbete nº 84 – “Greve”*).

O direito de greve é um dos principais indicadores de um sistema democrático de relações de trabalho. O reconhecimento desse direito nos países mais desenvolvidos ocorreu basicamente na segunda metade do século XIX e durante o século XX. Mas ele não foi criado espontaneamente. Para que fosse reconhecido pelos países, muita luta foi travada pelos/as trabalhadores/as.

No Brasil, o direito de greve nem sempre foi reconhecido pela legislação.

A Constituição de 1937, por exemplo, imposta por Getúlio Vargas em 10 de novembro daquele ano, inaugurando o período ditatorial conhecido como “Estado Novo”, proibia a greve e o locaute (ou “greve patronal”), por considerá-las “recursos antissociais, nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional” (CF/1937, Artigo 139).

Quando não proibiam o exercício do direito de greve, leis, decretos-leis ou medidas provisórias quase sempre limitavam fortemente – e ainda limitam – a prática desse direito por parte dos/as trabalhadores/as brasileiros/as. Exemplos: o Código Penal de 1890, que caracterizava a greve como crime; o Decreto-Lei nº 9.070/1946; a Lei nº 4.330/1964 (conhecida como “lei antigreve”); o Decreto-Lei nº 1.632/1978, e a atual Lei de Greve (Lei nº 7.783/1989).

O alargamento do direito de greve no Brasil foi resultado do intenso movimento grevista iniciado em 1978, a partir das greves dos/as metalúrgicos/as do chamado ABC paulista – principal região industrial do país – e que depois se espalharia para outras categorias profissionais, em todo o território nacional. O “estopim” para o ressurgimento das greves, após praticamente 10 anos sem paralisações significativas por parte dos/as trabalhadores/as, foi a divulgação pela imprensa, em julho de 1977, de um relatório do Banco Mundial sobre a economia brasileira, onde se reconhecia que a inflação de 1973 – que foi considerada na fixação dos reajustes salariais naquele período – tinha sido barbaramente manipulada pelo governo, acarretando forte arrocho nos rendimentos dos/as trabalhadores/as (*ver o verbete nº 20 – “Indexação e Desindexação Salarial” e o verbete nº 21 – “Arrocho Salarial”*). As greves foram deflagradas à revelia da Lei nº 4.330/1964, então em vigor, a grande maioria delas podendo ser consideradas “ilegais”, colocando em xeque um dos pilares da política trabalhista da ditadura civil-militar de 1964 a 1985. A intensa movimentação grevista a partir de 1978 acabaria por forçar, mais tarde, a ampliação do direito constitucional de greve, em 1988:

CF/88 – “Art. 9º – É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

Entretanto, embora a Constituição de 1988 assegure amplo direito de greve aos/às trabalhadores/as do setor privado, sua regulamentação em lei ordinária (Lei nº 7.783/1989, atualmente em vigor) acabou restringindo fortemente o seu exercício. A Lei restringe claramente o direito de greve em todos os setores, em vez de se deter na identificação dos serviços ou atividades essenciais e na garantia de atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de greve.

Uma das maiores restrições ocorre porque a greve costuma ser julgada pelos tribunais do trabalho, em dissídio de greve, que pode ser instaurado unilateralmente pelas empresas (ou também pelos sindicatos), ou por iniciativa do Ministério Público do Trabalho (MPT), no caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público. (*Ver o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”*). Nesse dissídio, os juízes avaliam não só a “legalidade ou abusividade” da greve, como definem o conteúdo das cláusulas reivindicadas, determinando o fim imediato da greve após sua decisão, seja ela favorável ou não aos/às trabalhadores/as.

A Justiça costuma, ainda, fixar níveis mínimos de manutenção das atividades por parte dos/as grevistas em percentuais que, na prática, chegam a inviabilizar a própria greve (*ver o verbete nº 90 – “Escala Mínima de Trabalho”*). Há, também, a frequente expedição do chamado “Interdito Proibitório”, que dificulta enormemente a ação dos grevistas e do sindicato durante a greve (*ver o verbete nº 91 – “Interdito Proibitório”*).

No caso dos/as servidores/as públicos/as, o direito de greve só veio a ser assegurado na Constituição de 1988 (art. 37, inciso IV). Mas a Constituição requer sua regulamentação em lei específica (ordinária), até hoje não elaborada. Diante da demora do Legislativo em aprovar a lei de regulamentação, o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão de 25 de outubro de 2007, declarou aplicáveis às greves dos servidores públicos civis, com algumas adaptações, as regras da Lei nº 7.783, aplicável inicialmente apenas ao setor privado, até que o Congresso Nacional aprove a lei específica para o setor público. Estabeleceu, ainda, a competência da Justiça Comum, Federal e Estadual conforme o caso, para apreciarem os conflitos oriundos dessas greves.

87. Fundo de greve

Pela legislação brasileira, conforme o art. 7º da Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve), a greve “suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho”. Como consequência dessa disposição legal, os/as empregadores/as geralmente suspendem o pagamento dos salários durante a paralisação, como forma de pressão para a volta ao trabalho. (*Ver o verbete nº 84 – “Greve” – e o verbete nº 86 – “Direito de Greve”*).

Para enfrentar essa situação – que pode durar vários dias –, é fundamental que os sindicatos criem, “em tempos de paz”, um fundo financeiro robusto, destinado à manutenção dos/as grevistas durante o movimento.

Infelizmente, esse não tem sido um procedimento frequente no caso brasileiro, o que reduz a capacidade de pressão da greve sobre as empresas.

88. Operação tartaruga

A chamada “Operação Tartaruga” é forma de pressão realizada pelos/as trabalhadores/as, que consiste na diminuição intencional do ritmo de trabalho, sem que haja necessidade de paralisação total do processo produtivo.

89. Operação padrão ou operação zelo

A chamada “Operação Padrão” ou “Operação Zelo” é outra forma de pressão realizada pelos/as trabalhadores/as, que consiste em seguir à risca todos os procedimentos previstos na legislação ou nas recomendações técnicas dos manuais de produção, com consequente retardamento dos processos e geração de custos para as empresas ou para os governos. Um exemplo claro pode ser observado na verificação, por parte de policiais rodoviários, de todos os veículos que trafegam por uma estrada, em vez da verificação por amostra de veículos, o que gera engarrafamentos e atrasos nas viagens.

90. Escala mínima de trabalho nas greves

Como visto no verbete nº 84 (“Greve”), a greve é a paralisação intencional do trabalho por parte dos/as trabalhadores/as, como forma de pressionar a/s empresa/s ou os governos (municipais, estaduais ou federal) a atenderem às suas reivindicações.

Em certos casos, porém, uma parte dos/as grevistas precisa continuar trabalhando durante a paralisação, na manutenção de equipamentos que não possam ser desligados sem que sofram danos irreparáveis, na segurança das instalações da empresa e, no caso dos serviços essenciais, no atendimento das necessidades inadiáveis da população – aquelas atividades que, se paralisadas, coloquem em risco a vida, a saúde ou a segurança da população, conforme definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Como definir o número (e quais) os/as trabalhadores/as que deverão continuar ativos durante a greve?

Pela Lei de Greve atual (Lei nº 7.783/1989), a fixação da escala mínima de trabalho durante as greves está prevista nos artigos 9º, 11 e 12:

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

(...)

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Vê-se, portanto, que o processo ideal de fixação de escala mínima de trabalho durante as greves – onde isso é necessário – é a negociação coletiva entre o sindicato (ou a comissão de negociação) e a empresa ou sindicato patronal.

Na greve em atividades não essenciais, quando não há acordo quanto à escala mínima de trabalho, os/as empregadores/as têm o direito de contratar trabalhadores/as substitutos/as para assegurar os serviços a que se refere o art. 9º da Lei de Greve. Nesse caso, a contratação de substitutos/as não caracteriza conduta antissindical das empresas, nem afronta ao direito de greve, desde que a autorização não seja utilizada de forma a descaracterizar a paralisação.

No caso de greve em serviços ou atividades essenciais, quando não há acordo para a fixação da escala mínima de trabalho, o Poder Público fica autorizado a tomar iniciativas para assegurar a prestação dos serviços indispensáveis (art. 12).

Ocorre que, não raramente, a fixação de escalas mínimas pela Justiça do Trabalho termina por comprometer o direito de greve dos/as trabalhadores/as. Para exemplificar essa situação, basta consultar a decisão a respeito, na greve dos metroviários de São Paulo, em junho de 2014. A Justiça do Trabalho exigiu a continuidade do trabalho de 100% dos/as empregados/as nos horários de pico de funcionamento do metrô e de 70% fora desses horários!

91. Interdito proibitório

O “Interdito Proibitório” é uma decisão judicial proferida pela Justiça do Trabalho ou mesmo pela Justiça Comum, que proíbe a presença de dirigentes e militantes sindicais nas proximidades da/s empresa/s onde está ocorrendo uma greve, impedindo a realização do trabalho de divulgação do movimento, a orientação e o aliciamento pacífico dos/as

trabalhadores/as que ainda não aderiram à paralisação (também chamados de “piquetes” ou “comissões de esclarecimento”).

Há casos registrados de proibição da aproximação de dirigentes e militantes sindicais por um espaço de até 500 metros (ou mais!) em relação à localização da/s empresa/s.

O argumento para a expedição de interditos proibitórios costuma ser o de assegurar a integridade (ou higiene) das instalações da/s empresa/s. Esse argumento pressupõe o risco de que os/as grevistas venham a depredar o patrimônio particular dos/as empregadores/as, mesmo que não haja qualquer indício de que isso possa ocorrer.

A utilização de interditos proibitórios ou outras medidas judiciais que interferem no Direito de Greve vem sendo questionadas junto à Organização Internacional do Trabalho. Esses instrumentos desvirtuam sua finalidade (proteção da propriedade ou posse, que em geral não estão ameaçadas com a greve) e interferem no legítimo exercício do Direito de Greve, constitucionalmente assegurado.

GRUPO TEMÁTICO XIII

**Direito do Trabalho e
Justiça do Trabalho**

92. Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é um ramo especializado do Direito, que trata das relações entre o/a trabalhador/a e seu/ua empregador/a.

A especificidade do Direito do Trabalho repousa na ideia de que, nas relações de trabalho, o poder das partes contratantes (trabalhador/a e empregador/a) é desigual, fortemente concentrado em quem controla a oferta de trabalho. Daí a ideia de Direito Protetivo da parte mais frágil, por meio da legislação laboral ou da atuação da Justiça do Trabalho.

O Direito do Trabalho baseia-se em sete princípios, a saber:

Princípio da Proteção ao/à Trabalhador/a

Visa proteger a parte mais fraca (hipossuficiente) da relação de emprego: o/a trabalhador/a. O objetivo é proporcionar igualdade jurídica ao/à empregado/a, como forma de compensar sua natural inferioridade, em face da superioridade econômica do/a empregador/a.

Desse princípio mais amplo, decorrem duas regras:

- a) A regra de aplicação da norma ou situação mais favorável, quando há mais de uma norma sobre a mesma matéria
- b) A regra da prevalência do interesse do/a trabalhador/a, em situações de dúvida insolúvel na aplicação do Direito: *in dubio, pro operario*;

Princípio da Irrenunciabilidade do Direito

Os direitos dos/as trabalhadores/as assegurados na legislação não podem ser renunciados por eles/elas. Ou seja, esses direitos são indisponíveis, não podem ser transacionados/negociados. São direitos imperativos (que impõem condições mínimas para os/as trabalhadores/as) e têm caráter de “ordem pública”. Esse princípio foi violado com a Reforma (anti)Trabalhista de 2017, que definiu a prevalência do negociado sobre o legislado não explicitado na Constituição federal de 1988.

Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

Os contratos de trabalho têm, em regra, validade por tempo indeterminado. Os contratos por prazo determinado (o contrato de experiência, o contrato por tempo determinado e o contrato temporário) são exceções, que somente podem ser celebrados em condições especiais que justifiquem a transitoriedade do vínculo de trabalho;

Princípio da Primazia da Realidade

A verdade dos fatos (a realidade) tem sempre primazia (prevalece) sobre os acordos formais e as provas documentais. Exemplo: se uma pessoa é contratada formalmente como Pessoa Jurídica (PJ), mas na realidade seu trabalho tem as características próprias de um trabalho assalariado, vale sua condição de assalariada;

Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

Só pode haver alteração contratual se ela não trazer prejuízo ao/à trabalhador/a e se for realizada com mútuo consentimento. O art. 468 da Consolidação das Leis do Trabalho é um bom exemplo desse princípio:

CLT – Art. 468 – Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Nem sempre, porém, esse princípio é respeitado, mesmo em decisões do Judiciário. (*Ver o verbete nº 31 – “Turnos Ininterruptos de Revezamento”*).

Princípio da Irredutibilidade do Salário

Esse princípio, previsto na Constituição de 1988 (art. 7º, inciso VI), prevê a impossibilidade de redução salarial, salvo se a redução decorrer de negociação coletiva, com a presença do sindicato e registrada em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Princípio da Não-Discriminação

Proíbe a discriminação do/a trabalhador/a nos processos de admissão, contratação ou extinção do contrato de trabalho. A exceção fica por conta das chamadas “ações afirmativas”, que reservam vagas de emprego para pessoas já muito discriminadas no mercado de trabalho: negros/as, indígenas, pessoas com deficiência etc.

OBS. Esse verbete tomou por base o texto disponível em: http://4.bp.blogspot.com/-RsC_BYWzUUk/UJ2uYkAb3UI/AAAAAAAAAE1g/xpxSW6cuQ1E/s1600/Princ%C3%ADpios+Do+Direito+Do+Trabalho.jpg

93. Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é um órgão do Estado, existente em vários países, mas nem sempre com as mesmas atribuições e poderes.

Prevista na Constituição federal de 1934, a Justiça do Trabalho foi de fato implementada em 1941, no governo de Getúlio Vargas. Nos primeiros anos de sua atuação, a Justiça do Trabalho brasileira era subordinada ao Poder Executivo. Somente a partir da Constituição federal de 1946 é que se tornou parte do Poder Judiciário, como um ramo especializado.

A Justiça do Trabalho foi criada, no Brasil, como um órgão tripartite, com representação do Estado, dos/as empregadores/as e dos/as empregados/as, todos com poder de voto. O Estado se fazia representar pelos/as juizes/as concursados/as (também chamados/as de juizes/as “de toga” ou juizes/as “togados/as”). Os/as empregadores/as e os/as empregados/as participavam de todas as

instâncias da Justiça do Trabalho, como juízes/as leigos/as, ou seja, que não precisavam ser formados/as em Direito.

Na 1ª Instância, constituída pelas antigas Juntas de Conciliação e Julgamento – hoje Varas do Trabalho –, os/as representantes de empregadores/as e de trabalhadores/as eram chamados/as de “Vogais”. Na 2ª Instância, constituída pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), eram chamados/as de “Juízes/as Classistas”. E, na 3ª Instância, eram chamados de “Ministros/as classistas do Tribunal Superior do Trabalho”. Os/as vogais, juízes/as classistas e ministros/as classistas eram indicados pelas federações e confederações de empregadores/as e de trabalhadores/as, sujeitos/as à aprovação e nomeação pelo presidente da República. A representação classista na Justiça do Trabalho brasileira foi objeto de intensa controvérsia – inclusive no interior do movimento sindical – e foi extinta pela Emenda Constitucional nº 24, em dezembro de 1999.

As Varas do Trabalho são as instâncias de primeiro grau na Justiça do Trabalho, onde se instalam as ações individuais (ou Dissídios Individuais). Os Tribunais Regionais do Trabalho são instâncias de segundo grau, responsáveis por receber e decidir sobre os recursos das ações individuais julgadas nas Varas. Os TRTs são também responsáveis, em primeira instância, pelo julgamento dos Dissídios Coletivos. O Tribunal Superior do Trabalho é a instância máxima da Justiça do Trabalho, responsável, entre outras atribuições, por julgar os recursos das decisões dos Tribunais Regionais e formular as jurisprudências sobre temas recorrentes levados ao Judiciário Trabalhista. O TST é responsável, ainda, por julgar Dissídios Coletivos que excedam a jurisdição dos Tribunais Regionais do Trabalho. É o caso, por exemplo, de dissídios coletivos relacionados a empresas públicas ou empresas estatais federais, como Banco do Brasil, Correios e Caixa Econômica Federal, entre outras. (Ver o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo” e o verbete nº 95 – “Jurisprudência”).

Na maior parte dos países, a Justiça do Trabalho tem apenas o poder de julgar os “Conflitos de Natureza Jurídica”, ou “Conflitos de Direito” (ver o verbete nº 98 – “Arbitragem de Conflitos de Direito, ou Dissídio de Natureza Jurídica”). **No Brasil, entretanto, a Justiça do Trabalho julga também os “Conflitos de Natureza Econômica”, ou “Conflitos de Interesse”** (ver o verbete nº 96 – “Arbitragem de Conflitos de Interesse, ou Dissídio de Natureza Econômica”).

94. Dissídio coletivo

O termo “dissídio” significa desacordo, discordância, divergência, impasse. No Direito do Trabalho brasileiro, dá-se o nome de “Dissídio Coletivo” ao processo de submissão de um conflito trabalhista coletivo à Justiça do Trabalho, que soluciona o impasse. (Ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”; o verbete nº 98 – “Arbitragem de Direito ou Dissídio de Natureza Jurídica”; e o verbete nº 99 – “Arbitragem de Interesse ou Dissídio de Natureza Econômica”). A 1ª Instância para a instauração de um processo de Dissídio Coletivo é o Tribunal Regional do Trabalho, podendo haver recurso ao Tribunal Superior do Trabalho (TST). Em casos que envolvem trabalhadores/as de categorias nacionais (ex. bancários/as em bancos públicos federais, trabalhadores/as nos Correios, trabalhadores na Petrobras e na Eletrobras), o Dissídio Coletivo já é instaurado diretamente no Tribunal Superior do Trabalho.

Até 2004, qualquer das partes em litígio (sindicatos ou empresas e seus órgãos de representação) podiam instaurar, unilateralmente, o Dissídio Coletivo na Justiça do

Trabalho. Isso caracterizava a atuação da Justiça do Trabalho brasileira, segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como uma “arbitragem estatal compulsória”. Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, o Dissídio Coletivo atualmente só pode ser instaurado em comum acordo das partes. A exceção fica por conta do chamado “Dissídio Coletivo de Greve”, ocasião em que, conforme a Lei nº 7.783/1989 (Lei de Greve) e o entendimento jurídico prevalecente, qualquer das partes (geralmente as empresas ou o sindicato patronal) ou mesmo a Procuradoria do Trabalho - no caso de greve em atividade essencial com possibilidade de lesão do interesse público - podem instaurar o processo. *(Ver o verbete nº 84 – “Greve” – e o verbete nº 86 – “Direito de Greve”).*

Dado o historicamente alto grau de “judicialização” do conflito trabalhista no Brasil, o termo “Dissídio” passou, muitas vezes, a ser usado como sinônimo de “Data-base” *(ver o verbete nº 15 – “Data-Base”).* Assim, ainda hoje é comum ouvir-se um dirigente dizer, por exemplo, que “Nosso dissídio é no mês de maio”, quando o correto seria dizer “Nossa data-base é 1º de maio” ou “A data de renovação do nosso Acordo ou Convenção Coletiva é 1º de maio”.

Nos Estados Unidos, quando ocorre, a arbitragem de conflitos trabalhistas é realizada por árbitros privados, escolhidos de comum acordo pelas partes entre nomes disponibilizados por organizações tais como a Associação Americana de Arbitragem (AAA), que é uma entidade de natureza privada, sem fins lucrativos. Na tentativa de assegurar o máximo de imparcialidade possível, essas instituições oferecem uma lista, geralmente com cinco indicações de árbitros, e cada parte vai eliminando um dos nomes, alternadamente. O derradeiro nome da lista será o árbitro do conflito.

95. Jurisprudência

É o conteúdo de uma série de decisões similares proferidas pelos tribunais superiores sobre determinado tema. Tem o papel de uniformizar o entendimento dos juízes acerca desse tema, embora não seja obrigatória a sua adoção pelos/as magistrados/as em cada caso concreto.

Uma decisão tomada de acordo com a jurisprudência sobre determinado assunto tem menos chances de ser contestada em recursos a instâncias superiores da Justiça.

Uma jurisprudência geralmente tem vida longa, embora possa ser alterada ou até mesmo substituída, ao longo do tempo.

O objetivo da jurisprudência é o de buscar o que comumente se chama de “segurança jurídica”, ou seja, a segurança que as partes podem ter ao tomarem decisões e firmarem Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

96. Sentença normativa

Sentença Normativa é o documento que expressa o resultado do julgamento de um Dissídio Coletivo, proferido pelos tribunais do trabalho. Esse resultado, por suposto, deve ser acatado pelas partes em litígio, quando não conseguiram, por meio da negociação coletiva, firmar, em

entendimento direto, um Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, a menos que haja recurso contra uma Sentença Normativa aos órgãos superiores da Justiça do Trabalho, ajuizado por qualquer das partes (*Ver o verbete nº 78 – “Negociação Coletiva”; o verbete nº 79 – “Acordo Coletivo e Convenção Coletiva de Trabalho”; o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”; e o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo de Trabalho”*).

97. Prescrição quinquenal de direitos

Pela legislação trabalhista brasileira, o/a trabalhador/a pode recorrer à Justiça do Trabalho, em ações individuais, para reclamar direitos lesados na relação com seu/ua empregador/a, a qualquer momento.

Na prática, dada a inexistência de organizações por local de trabalho – cuja atuação pudesse solucionar os conflitos individuais no momento em que eles ocorrem e sem necessidade de recurso judicial – e dada a ausência de garantias contra a dispensa imotivada, geralmente uma ação na Justiça do Trabalho só é impetrada quando o/a trabalhador/a lesado/a em seus direitos já teve seu contrato de trabalho rescindido. É por isso que se costuma dizer que a Justiça do Trabalho brasileira é a “Justiça dos Desempregados”. Nesses casos, o/a trabalhador/a tem um prazo máximo de dois anos após a rescisão para ajuizar o Dissídio Individual de Trabalho e só pode reclamar direitos lesados nos cinco anos anteriores à data do ajuizamento da ação, mesmo que esses direitos lhe tenham sido negados por mais tempo. (*Ver o verbete nº 65 – “Organizações por Local de Trabalho”; e o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”*).

A essa restrição temporal para a reclamação de direitos, prevista no art. 11 da CLT, é que se dá o nome de “prescrição quinquenal”.

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

98. “Arbitragem de Direito” ou “Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica”

A função desempenhada pela Justiça do Trabalho, na quase totalidade dos países onde ela existe, consiste em solucionar conflitos que se referem à interpretação e implementação de leis ou de Acordos e Convenções Coletivas em vigor. A isso se chama “Arbitragem de Direito”, ou “Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica” (*ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho”; e o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”*). Ela não tem o poder de criar novas normas a serem cumpridas pelas partes.

99. “Arbitragem de Interesses” ou “Dissídio Coletivo de Natureza Econômica”

No caso brasileiro, a Justiça do Trabalho, além de julgar os chamados “Dissídios de Natureza Jurídica” (Arbitragem de Direito), tem também a atribuição de julgar os “Dissídios de Natureza Econômica” (ou Arbitragem de Interesses) e de definir as condições de emprego, trabalho e relacionamento sindical que vigorarão no período seguinte, exercendo o chamado “poder normativo”. (Ver o verbete nº 93 – “Justiça do Trabalho; o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”; e o verbete nº 100 – “Poder Normativo da Justiça do Trabalho”).

100. Poder normativo da Justiça do Trabalho

No Brasil, além dos “conflitos de direito” (ou conflitos de natureza jurídica), a Justiça do Trabalho tem o poder de arbitrar os chamados “conflitos de interesse” (ou conflitos de natureza econômica), que surgem quando os acordos e convenções coletivas se expiram e as partes não chegam a um consenso para a renovação desses instrumentos. Nesse caso, podem recorrer à arbitragem pela Justiça do Trabalho, no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, em um processo chamado “Dissídio Coletivo” (ver o verbete nº 94 – “Dissídio Coletivo”; o verbete nº 98 – “Arbitragem de Direito ou Dissídio de Natureza Jurídica” e o verbete nº 99 – “Arbitragem de Interesse ou Dissídio de Natureza Econômica”). No Dissídio Coletivo de Interesse, ou de Natureza Econômica, os juízes têm o poder de definir o conteúdo das regras que vão reger as relações entre as partes no período seguinte, por exemplo, o reajuste e o aumento salarial dos/as trabalhadores/as. **A esse poder da Justiça do Trabalho de criar novas normas a serem acatadas pelas partes é que se dá o nome de Poder Normativo (ou poder de criar normas).**

O poder normativo da Justiça do Trabalho teve origem na Austrália e na Nova Zelândia, na passagem do século XIX para o século XX. Já foi utilizado também, em períodos específicos, na Inglaterra e na Alemanha. Hoje está restrito a muito poucas experiências. Seus críticos enfatizam que o Poder Normativo é uma incursão indesejada por Poder Judiciário sobre atribuições típicas do Poder Legislativo ou da negociação coletiva.



Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

Rua Aurora, 957 – 1º andar CEP 05001-900 São Paulo, SP

Telefone (11) 3874-5366 / fax (11) 3874-5394

E-mail: en@dieese.org.br

Site: www.dieese.org.br

Direção Sindical:

Presidente – Maria Aparecida Faria

Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo – SP

Vice-presidente – José Gonzaga da Cruz

Sindicato dos Comerciantes de São Paulo – SP

Secretário Nacional – Paulo Roberto dos Santos Pissinini Junior

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas de Máquinas Mecânicas de Material Elétrico de Veículos e Peças Automotivas da Grande Curitiba – PR

Diretor Executivo – Alex Sandro Ferreira da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região – SP

Diretor Executivo – Antônio Francisco da Silva

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas Mecânicas e de Materiais Elétricos de Guarulhos Arujá Mairiporã e Santa Isabel – SP

Diretor Executivo – Gabriel César Anselmo Soares

Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Energia Elétrica de São Paulo – SP

Diretora Executiva – Elna Maria de Barros Melo

Sindicato dos Servidores Públicos Federais do Estado de Pernambuco – PE

Diretora Executiva – Mara Luzia Feltes

Sindicato dos Empregados em Empresas de Assessoramentos Perícias Informações Pesquisas e de Fundações Estaduais do Rio Grande do Sul – RS

Diretora Executiva – Maria Rosani Gregorutti Akiyama Hashizumi

Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de São Paulo Osasco e Região – SP

Diretor Executivo – Claudionor Vieira do Nascimento

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – SP

Diretor Executivo – Paulo de Tarso Guedes de Brito Costa

Sindicato dos Eletricistas da Bahia – BA

Diretor Executivo – Carlos Ortiz

Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM

Diretora Executiva – Zenaide Honório

Sindicato dos Professores do Ensino Oficial do Estado de São Paulo – SP

Direção Técnica:

Fausto Augusto Jr. – Diretor Técnico

José Silvestre Prado de Oliveira – Diretor Técnico Adjunto

Patrícia Toledo Pelatieri – Diretora Técnica Adjunta

Eliana Ferreira Elias – Diretora da Escola DIEESE de Ciências do Trabalho

Técnico Responsável pela publicação: Carlindo Rodrigues de Oliveira

Equipe de Crítica: César Andaku, Lúcia Garcia, Luís Ribeiro, Paulo Jäger, Reginaldo Aguiar

Colaboraram: Anelise Manganelli, Altair Garcia, Carlos Machado, Catia Uehara, Clóvis Scherer, Fabiana Campelo, Fernando Duarte, Ilmar Ferreira, Rosângela Vieira, Thiago Rodarte

Revisão Jurídica: LBS Advogados

DiESE