

ONDA DIGITAL AMPLIA ABISMO
SOCIAL ENTRE RICOS E POBRES

Págs. 10 a 12

TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA TEM EFEITOS
NEFASTOS NO ENQUADRAMENTO SINDICAL

Págs. 14 e 15

Revista Mundo

Sindical

EDIÇÃO 16 - NOVEMBRO 2018



Rilma Aparecida Hemetério

DIGNIDADE ACIMA DE TUDO

O Direito do Trabalho e
o próprio trabalho têm
que dignificar o homem

Sindicatos precisam ser
representativos para
ter legitimidade

Primeira mulher negra a
assumir o TRT-2 tem
trajetória de superação

Págs. 4 a 9



Mundo Sindical

Sindicalismo levado a sério

NÃO DEIXE DE ACOMPANHAR EDITAIS EM SUA BASE



TEM DIFICULDADE EM ACOMPANHAR OS EDITAIS QUE SAEM EM JORNAIS E DIÁRIOS OFICIAIS ?

Nós temos a solução.

O Mundo Sindical tem o serviço de clipping de editais que monitora jornais de grande circulação (Folha de São Paulo, O Estado de São Paulo, Agora, Diário de São Paulo) e também os Diários Oficiais da União, São Paulo, Rio de Janeiro e Paraná.

O principal benefício do nosso serviço é agilidade no processo da leitura e acompanhamento diário de Editais, já que em muitas Bancas de Jornais não encontramos tem todos os jornais de grande circulação do Estado de São Paulo.

Este trabalho permite que a Diretoria do Sindicato acompanhe e outros departamentos como a secretaria, tesouraria, jurídico, contábil e comunicação, fiquem atentos as informações dos Editais.

NÃO PERCA ESSA OPORTUNIDADE

Aproveite agora mesmo para assinar o serviço de clipping de editais. Envie o contrato preenchido para nós.

Para mais informações entre em contato conosco.



11 5533 2001

editais@mundosindical.com.br

Editorial

Olá amigos,

Esta edição da nossa revista **Mundo Sindical** é muito especial. Temos a entrevista exclusiva com a nova presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, **Rilma Aparecida Hemetério**. Ela se revela uma pessoa profundamente preocupada com as novas relações trabalhistas em um mundo onde o emprego é abalado pelas novas tecnologias. É a primeira mulher negra a assumir o mais alto posto do tribunal, com uma trajetória de vida exemplar para todos, em especial para nossos jovens. A luta para chegar à Faculdade de Direito da USP foi embasada em "honra, dignidade e autoestima", heranças da família.

Rilma diz que "o **Direito do Trabalho** sempre foi inovador e sempre trouxe turbulências". E é com esse olhar que ela analisa a **reforma trabalhista (Lei 13.467/17)** e seus pontos polêmicos, com a premissa de que "não podemos admitir retrocessos naquilo que ofenda a dignidade da pessoa humana". Sobre os novos contratos de trabalho, por exemplo, não os considera um mal em si, mas lamenta que se faça mau uso deles, visando apenas ao lucro. "O lucro exacerbado, sem considerar o ser humano, é um suicídio". Para ela, o mundo está vivendo uma crise ética e o Brasil não deixou de vivê-la. "Essa história de querer tirar vantagem em tudo, colocando o homem como mercadoria, é uma mentalidade de **neoliberalismo selvagem** que não pode prevalecer". Em relação à crise de **sustentabilidade dos sindicatos**, afirma que a contribuição sindical foi extinta sem que tenha havido a reforma do **Direito Sindical**. Defende que a Justiça do Trabalho vire "**Justiça dos Trabalhos**", dando guarida não apenas aos trabalhadores com carteira assinada, mas também aos autônomos, aos que fazem "bicos", aos hipossuficientes.

Além de nossa entrevista exclusiva, temos para você duas reportagens muito especiais e atuais. A primeira trata dos **impactos da nova onda digital sobre o mundo do trabalho e sobre o sindicalismo**, com o aumento do abismo social entre ricos e pobres. Foi produzida com base em entrevistas com **Clemente Ganz Lúcio**, do Dieese, e **Sergio Luiz Leite**, presidente da Fequimfar. O avanço da tecnologia sobre o emprego e o trabalho humano também é tema do artigo "O fantasma do futuro e a ação de hoje", do advogado **João Guilherme Vargas Netto**. A segunda reportagem, produzida com exclusividade para a **Mundo Sindical** pelo advogado **Cesar Augusto de Mello**, trata dos efeitos nefastos da **terceirização irrestrita**. Para ele, alguns empregadores terceirizam objetivando reduzir salários, retirar direitos e promover o desenquadramento sindical. Privilegiam a busca do lucro com a redução de salários e direitos, deixando em segundo plano a especialização e aumento da produção.

Outro texto em destaque trata do embate em torno do uso do **IPCA-E** para correção de créditos trabalhistas. Muitos juízes do trabalho estão utilizando o IPCA-E em lugar da TR (Taxa Referencial), que não acompanha a inflação. A questão já foi levada ao STF.

Confira ainda em "**Novo presidente, novos tempos**", nosso comentário sobre as eleições de outubro e o que se espera do governo e do Congresso em relação à expectativa de reavaliação de muitos pontos polêmicos da reforma trabalhista. Por fim, não deixe de acompanhar as duas páginas de nosso "**Giro Sindical**", com muitas novidades do mundo do trabalho.

Boa leitura!

Sandra Campos - Editora-Chefe

Índice

1 Nossa capa: **DIGNIDADE ACIMA DE TUDO**

Entrevista com **Rilma Aparecida Hemetério**, primeira mulher negra a assumir o TRT-2.



4 **NOVA PRESIDENTE DO TRT-2 ATACA RETROCESSOS QUE OFENDEM DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA**

O Direito do Trabalho sempre trouxe turbulências. É o ser humano quem está no centro das atenções. Só o sindicato representativo ganha legitimidade. Nós estamos tentando outra opção de acordo. Na Itália é diferente; só o tempo vai nos ensinar. O lucro exacerbado, sem olhar a pessoa, é suicídio. Precisamos criar uma "Justiça dos Trabalhos".

9 No caminho da superação, honra, dignidade e autoestima



10 Tecnologia altera sistema produtivo e sindicalismo tem desafio de lidar com desemprego e precarização



13 Artigo: "O fantasma do futuro e a ação de hoje" Dr. João Guilherme Vargas Netto.



14 Os efeitos nefastos da terceirização irrestrita no enquadramento sindical

Dr. Cesar Augusto de Mello



16 Novo presidente, novos tempos

17 IPCA-E corrige crédito trabalhista

Guilherme Feliciano



Carlos Eduardo Ambiel



Reinaldo Garcia do Nascimento



18 **Giro Sindical**

Expediente

A Revista Mundo Sindical é uma publicação do Instituto Nacional de Desenvolvimento e Valorização do Ser Humano

Os exemplares são distribuídos gratuitamente, não podendo ser vendidos sob nenhuma hipótese.

As reportagens e artigos não podem ser reproduzidos para nenhum fim sem a autorização prévia dos seus autores.

Editora Chefe - Sandra Campos

Redator Chefe - Daniel Wendell

Jornalista Responsável - Manoel Paulo - MTB 48.639-SP

Redação - Manoel Paulo e Carlos Dias

Fotos - Manoel Paulo

Imagens Ilustrativas - Shutterstock

Editoração, Projeto Gráfico e Finalização - Carlos André Silva

Instituto Nacional de Desenvolvimento e Valorização do Ser Humano

Alameda dos Jurupis, 1005 - Moema - São Paulo - CEP 04088-033 - Telefone: +55 11 5533-2001

NOVA PRESIDENTE DO TRT-2 ATACA RETROCESSOS QUE OFENDEM DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA



*“O Direito do Trabalho sempre foi inovador e sempre trouxe turbulências”. Isso ocorreu com a revolução industrial e ocorre agora com a revolução tecnológica. É com esse olhar que a nova presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), desembargadora Rilma Aparecida Hemetério, analisa a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) e seus pontos polêmicos. É a primeira mulher negra a assumir o posto **(veja perfil na pág. 9)**. Seu recado é claro: “Não podemos admitir retrocessos naquilo que ofenda a dignidade da pessoa humana”. Em entrevista exclusiva à **Mundo Sindical**, diz que pontos polêmicos da reforma poderão ser revistos, como o trabalho intermitente e o trabalho da mulher, e que só com o tempo os conflitos serão pacificados. Sobre as novas modalidades de contratação, alerta que “não se pode*

querer tirar vantagem em tudo, colocando o homem como mercadoria. É uma mentalidade de neoliberalismo selvagem que não pode prevalecer”. Ela prega a criação da “Justiça dos Trabalhos”, que atenda a todos, incluindo autônomos, hipossuficientes e os que vivem de “bicos”. Sobre a crise de sustentabilidade dos sindicatos, afirma que a contribuição sindical foi extinta sem que tenha havido a reforma do Direito Sindical, ainda assentado na velha “Carta del Lavoro” italiana. Rilma critica a unicidade sindical e diz que o sindicato tem que ser representativo, com liberdade de escolha para o trabalhador. Para ela, “com a prevalência do negociado sobre o legislado, mas sem dar autonomia para o sindicato e tirando a contribuição sindical, foi como ‘desarmar a barraca’. Tirou o pau principal da barraca e a barraca caiu”. Confira.

O DIREITO DO TRABALHO SEMPRE TROUXE TURBULÊNCIAS

Mundo Sindical - *Sua posse como presidente do TRT-2, após a reforma, ocorre em período de turbulência no mundo do trabalho. Como encara o desafio?*

Rilma Aparecida Hemetério – Como mais um desafio. Na realidade, o Direito do Trabalho

sempre foi inovador, sempre trouxe turbulências. O que foi a revolução industrial no período em que ocorreu (começou na Inglaterra no século 18) é o que representa agora para nós essa revolução tecnológica. O mundo não é estático, está sempre se

movimentando. A partir do momento em que o trabalho, como uma atividade humana, se modifica, evidentemente as relações também se modificam. É normal que isso aconteça porque a sociedade não é estática, ela é dinâmica.

É O SER HUMANO QUEM ESTÁ NO CENTRO DAS ATENÇÕES

MS - Mudou quase tudo nas relações de emprego, com novas modalidades de contratos, como no caso da terceirização irrestrita, e com sindicatos enfraquecidos. O trabalhador parece desorientado...

Rilma – Não é uma modificação nova para outras partes do mundo. Isso já está ocorrendo desde o início deste século, de modo que nós podemos aprender muito com a experiência dos outros povos. Novas modalidades de trabalho surgiram e surgirão. Evidentemente, o que nós não podemos admitir são retrocessos naquilo que ofenda a dignidade da pessoa humana. Porque o trabalho digno, o trabalho decente, o trabalho que deva ser objeto do Direito do Trabalho, esse é intocável. Porque é o ser humano quem está no centro das atenções. É o único tipo de atividade que o próprio ser humano traz consigo – a força do trabalho. E depois que ela se exaure é impossível de se recolher e fazer a reposição. É isso que tornou o objeto do Direito do Trabalho especial. No Direito do Trabalho, o homem se coloca à disposição de outra pessoa por um determinado tempo de serviço, quer

tenha quer não tenha atividade. E depois que esse tempo já se diluiu, já passou, é impossível fazer essa reposição. Depois que já houve o empenho da força de trabalho, eu não posso chegar e dizer “agora eu não quero mais o trabalho, vamos repor à estaca zero”. Isso não é possível. E em decorrência disso, o objeto do Direito do Trabalho é um objeto totalmente diversificado. Nós não podemos tirar o foco do ser humano. Aí entram todos os direitos da dignidade da pessoa – a honra, o caráter, o direito ao trabalho e todas as outras implicações de direitos materiais e imateriais que atingem o ser humano.

MS - Vários pontos polêmicos da reforma, como as normas para o trabalho intermitente e para o índice de correção das indenizações, estão tendo diferentes interpretações dos juizes do trabalho. É possível apressar a pacificação dos conflitos?

Rilma – Só com o tempo. Isso sempre foi assim. No Direito Romano, o pretor apontava reiteradas vezes a solução para o caso concreto. Só depois disso se tornava jurisprudência. E só depois

isso se tornava lei. Aqui, veio primeiro a lei. Agora, nós vamos fazer o inverso, vamos interpretar a lei para o caso concreto, tendo sempre como fim principal o que consta da Constituição Federal e a adequação ao nosso meio social, onde se desenvolve esse contrato de trabalho. Interpretações reiteradas nos levarão para a solução mais benéfica e pacífica para o caso concreto.

MS - Então, a Sra. seria favorável a uma revisão dessa reforma?

Rilma – Em alguns pontos haverá essa necessidade. A própria sociedade já está verificando isso e pedindo soluções, como no caso do trabalho da mulher. Isso precisa ser revisto, inclusive algumas situações de trabalho intermitente que talvez nós tenhamos que parar e repensar. Mas, é o caso concreto que teremos que verificar e usar para modificar a própria legislação. Também não podemos dizer que certas situações acontecerão ou não, porque, como no caso do trabalho intermitente, nós não temos essa tradição aqui no Brasil. Somente o tempo dirá se essa medida será realmente adequada para nós.

SÓ O SINDICATO REPRESENTATIVO GANHA LEGITIMIDADE

MS - Outro ponto polêmico é o fim da contribuição sindical...

Rilma - A mesma coisa também é a solução para a questão sindical. Veio a reforma com relação à contribuição sindical sem que tenha havido a reforma do Direito Sindical. Porque nós descumprimos, e sabemos disso, a resolução da OIT (Organização Internacional do Trabalho) que determina que o sindicato tenha autonomia – autonomia absoluta –, inclusive para serem criados quantos sindicatos forem necessários dentro de uma mesma base territorial. E havendo, por imposição da lei, a unicidade sindical, isso já obstaculiza a aplicação das próprias de-

terminações da OIT, às quais nós aderimos. Entretanto, nós as descumprimos. Então, enquanto não houver essas adequações, torna-se difícil até mesmo a premissa na qual se embasou a reforma sindical, que é o negociado sobre o legislado. Se não há autonomia para a escolha do sindicato e o trabalhador tenha que, obrigatoriamente, se filiar ao sindicato daquela base territorial – e não se possa criar outro sindicato, não se possa ter um sindicato com outras bases que não sejam de categorias –, fica complicado considerar que essa legislação possa ser exitosa. Nós temos que proceder às reformas necessárias, nos

atendo a um debate amplo, inclusive com os principais interessados, que são os trabalhadores, e no coletivo, que são os sindicatos, e a partir daí achar um caminho justo para a situação brasileira.

MS - Há quem diga que os sindicatos mantêm a função negocial, mas perderam o poder negocial previsto na Constituição...

Rilma – Primeira coisa: o sindicato tem que ser representativo. Se ele não for representativo, ele perde toda a legitimidade. Como nós admitimos um sindicato que não tenha representação, porque basta se inscrever no órgão competente e já ser um sindicato,

a representação fica totalmente comprometida. E a representação ficando comprometida, o sindicato não vai funcionar. Porque é evidente que um trabalhador vai querer um sindicato, uma entidade de classe que negocie bem. Temos uma questão, um litígio e o sindicato não consegue solucionar de forma favorável aos interesses da classe que ele representa. Como esse trabalhador vai querer proceder à contribuição assistencial para um sindicato que não o representou a contento? Isso determina a morte do próprio sindicato. Muitos já se encontram em situação bastante delicada. Não estão conseguindo se sustentar pelo fato de que não

tenham associados e só contavam com a contribuição sindical. Não tendo associados, e com um quadro de funcionários e todas as despesas que um sindicato acarreta, de onde vão tirar a receita para tudo isso? E como vão negociar se nem mesmo a própria estrutura eles conseguem manter? Os sindicatos que já eram representativos não terão o mínimo problema para continuar a exercer a função para a qual se destinam os sindicatos. Mas são poucos, muito poucos. E mesmo assim estão situados em pontos determinados do país, que são os mais desenvolvidos. Eles não podem servir de paradigma para os demais. O paradigma é aque-

le o sindicato que se enfraqueceu porque deixou de receber a contribuição sindical e não consegue se manter com a contribuição assistencial. Assim, não consegue ter força suficiente para se colocar diante de um empregador ou mesmo de um sindicato (patronal) como o melhor negociador e representante daquela determinada categoria. E muitas vezes o próprio empregado não o considera como seu representante, porque historicamente ele se limitou a entrar com o dissídio coletivo e depois trazer a questão para ser resolvida pela Justiça do Trabalho por meio do poder normativo. E hoje eles não vão mais contar com isso.

NÓS ESTAMOS TENTANDO DAR OUTRA OPÇÃO DE ACORDO

MS - Há alternativas?

Rilma - Nós aqui, de forma inovadora, estamos tentando dar outra opção de acordo com a própria legislação agora vigente para as questões sindicais. Por meio de um provimento que saiu na primeira semana de outubro, possibilitamos a um trabalhador, através do seu sindicato, e a seu empregador, também através de seu sindicato, caso queiram solucionar determinado litígio por meio de arbitragem, que possam eleger os próprios membros da Justiça do Trabalho por iniciativa própria, por livre e espontânea vontade, em um consenso, para arbitrar aquele litígio e determinar a melhor solução. E depois de proferido o laudo pelo árbitro, es-



tando tudo conforme o desejo das partes, a própria Justiça homologa o laudo, que surte todos os efeitos para os devidos fins de direito. Já tivemos em outubro uma experiência exitosa sob o comando da desembargadora Ivani Con-

tini Bramante. E a partir dessa experiência, achamos por bem dar essa opção também para o trabalhador, já que muitas categorias encontram-se desagasalhadas para solucionar as questões das categorias que representam.

NA ITÁLIA É DIFERENTE; SÓ O TEMPO VAI NOS ENSINAR

MS - O problema da representatividade sindical parece mais grave nas pequenas empresas...

Rilma - Exatamente. Se não houvesse a unicidade sindical, haveria a possibilidade de a negociação ser feita por sindicato da empresa. Mesmo que fosse pequena, ela poderia, para determinada negociação, constituir um sindicato entre seus pares para negociar todas as situações que

precisam de um ajuste através da norma coletiva. A partir daí passaria a valer de norma para aquela empresa. E os beneficiários contribuiriam para esse sindicato através da contribuição assistencial. Isso é o que ocorre em várias partes do mundo. O nosso modelo vetusto se embasa na "Carta del Lavoro" italiana. Já na década de 1940, a Itália abandonou esse modelo e assumiu um novo, que

é exatamente esse que permite a formação de vários sindicatos e com mais uma questão que eles mesmos levantaram. Por não quererem permitir a intervenção de quem quer que seja, mais precisamente do próprio Estado, o sistema italiano de hoje permite até a formação de sindicato com a Pessoa Jurídica de fato, que pode existir por apenas uma negociação, ou a formação de sindi-

catos para várias negociações. Já a nossa legislação, embasada na “Carta del Lavoro”, determina que o sindicato tenha que se inscrever. Na Itália, não. Lá um sindicato pode ser constituído sem qualquer burocracia, sem necessidade de inscrição em órgão algum, sem cartório, sem necessidade de CPF, sem gastos. A lei o considera uma sociedade de fato, já regulada pelo Direito Civil. Terminada uma negociação, a dissolução do sindicato pode ser feita sem burocracia. Há diversos sindicatos desse tipo na Itália e há as centrais sindicais, às quais esses pequenos sindicatos se filiam, com uma ressalva: se elas forem negociar para mim, eu pago. E se você não pagar não vai ter os benefícios daquela negociação. Há até a possibilidade de recorrer, para uma negociação coletiva, a um sindicato que não seja da empresa, mas que negocia bem. Se a preferência for por um sindicato por categoria, também pode. É a liberdade do trabalhador. O que se deve privilegiar é a autonomia da vontade das partes



e aí, sim, o negociado prevalece sobre o legislado. O trabalhador somente vai dar carta branca para um sindicato que o representa e foi livremente escolhido. Aqui no Brasil, temos alguns sindicatos que têm uma força incrível e que nem recorrem à Justiça do Trabalho. Fazem as negociações deles e dificilmente depois de fechado um contrato de trabalho vêm reclamar a aplicação do direito formalizado na lei. Somente o tempo irá nos ensinar. Ainda estamos engatinhando.

MS – Mas esse modelo exige consciência empresarial. Não seria similiar a uma comissão de fábrica sobre a qual o empregador pode exercer influência?

Rilma – Pode ser uma comissão de fábrica. E o empregador não tem influência sobre ela. É um sistema comum na Alemanha, usado com muita consciência e com origens no direito medieval, que regulava o funcionamento de associações de trabalhadores, como a corporação dos alfaiates. A Alemanha usa o tipo de negociação que se fazia nessas corporações medievais e o mescla com o direito moderno de comissão de fábrica para solucionar esses tipos de litígios. Isso é possível porque o trabalhador é muito consciente. Já o Brasil é uma imensidão e o que é bom para São Paulo pode não ser para o restante do país. Parece-me que agora, com a prevalência do negociado sobre o legislado, mas sem dar autonomia para o sindicato e tirando a contribuição sindical, foi como ‘desarmar a barraca’. Tirou o pau principal da barraca e a barraca caiu.

O LUCRO EXACERBADO, SEM OLHAR A PESSOA, É SUICÍDIO

MS – Como vê a situação do trabalhador que chega a uma empresa e se depara com diversas ofertas de contrato de trabalho ou prestação de serviço, como PJ e MEI?

Rilma – O contrato de Pessoa Jurídica (PJ) em si não é um mal.

Mau é o uso que se faz dele. E isso depende da ética de cada país, de cada povo. Esse é o nosso problema. O mundo está vivendo uma crise ética e o Brasil não deixou de vivê-la. Essa história de querer tirar vantagem em tudo, colocan-

do o homem como mercadoria, é uma mentalidade de neoliberalismo selvagem que não pode prevalecer. As bases de nossa sociedade estão fundamentadas no socialismo cristão. E se nós não retomarmos nossas raízes seremos fadados ao insucesso. A própria igreja católica, já no século 19, com a encíclica Rerum Novarum (“Das Coisas Novas”, escrita pelo papa Leão XIII em 1891), colocou todas as bases. Tudo isso somente tem razão de ser, a própria propriedade só tem razão de ser se for em função do social, se isso trouxer benefícios para toda a sociedade – se for só para uns, só para uma elite, não há essa possibilidade. Isso nós sabemos muito bem. Então, não adianta se autodenominar partido tal, de democracia tal, cristão ou



liberal, se nós não tivermos nossos dogmas, nossas premissas de uma sociedade ocidental firmada em preceitos judaico-cristãos. O lucro exacerbado, sem considerar a pessoa humana, é um suicídio. Se o homem que trabalha não tem condição de consumir, tudo perde seu sentido. Vira um círculo vicioso. E assim, quando um trabalhador vai disputar um posto de trabalho, sua única fonte de sub-

sistência, vai sofrer essa pressão. Até quando isso vai acontecer? Tudo deve ter um limite. É isso que nós queremos para o Brasil, para o mundo contemporâneo? Imagino que qualquer pessoa de bom senso não vai querer isso. Se não está bom para todos, evidentemente começam as rebeliões, as insatisfações. E não será bom para ninguém. O Direito do Trabalho e o próprio trabalho têm que

dignificar o homem. Não têm que tornar o homem indigno, subalterno, submisso a trabalhos indecentes, trabalhos que façam com que ele se sinta uma pessoa de segunda categoria. Isso não pode acontecer. É onde nós temos que ter o cuidado em nossas escolhas, para que possamos caminhar lado a lado, não um à frente do outro ou, então, um carregando o outro. Sem isso, não há progresso.

PRECISAMOS CRIAR UMA "JUSTIÇA DOS TRABALHOS"



MS – Com relatoria do senador Paulo Paim, está sendo discutida no Congresso a criação de um Estatuto do Trabalho, que poderia substituir a Lei 13.467/17. Considera a ideia factível?

Rilma – Essa proposta é antiquíssima. Quando eu estudava, em 1976, o saudoso professor Wagner Giglio já trabalhava essa ideia na elaboração de um Código de Processo. Ele, como *expert*, e outros professores, como Amauri Mascaro e Pedro Vidal, já pensavam em fazer um Estatuto do Trabalho. Era um sonho. Na Itália tem um Estatuto do Trabalho (que eu guardo em casa). É interessante porque se colocam todas essas premissas que norteiam os direitos dos trabalhadores, as relações entre patrão e empregado, que não são eminentemente subordinadas, mas coordenadas, e que abrangem também os hipossuficientes. O que se procura agora, que talvez seja um passo que tenhamos que dar, é não mais uma Justiça do Trabalho, mas o que se pensou que nós teríamos com a



Emenda Constitucional 45 (da reforma do Judiciário, em 2014), ou seja, uma "Justiça dos Trabalhos". Seria uma "Justiça dos Trabalhos" que precisam de proteção. Por exemplo: um trabalhador subordinado, de alto nível, detentor de um salário que muitas vezes extrapola até mesmo o nível de um conceito de hipossuficiência, é agasalhado pelo Direito do Trabalho, tem acesso à Justiça do Trabalho. Já um guardador de carros, que é autônomo, que é um hipossuficiente, que ganha um salário "deste tamanho", não é acobertado pela Justiça do Trabalho porque é um trabalhador autônomo. Como tal, não tendo a subordinação, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, ele não tem a cobertura. Não seria mais justo que essas pessoas, que são hipossuficientes e que desenvolvem um trabalho que não dá muitas vezes sequer para sua própria subsistência, fossem acobertadas pelo Direito do Trabalho quando necessitassem fazer uma reivindicação? É uma das coisas na qual teremos



Fotos: Shutterstock

que pensar. Seria um trabalho coordenado, como no caso, por exemplo, de um vendedor sem vínculo empregatício prejudicado em determinada situação. Sem a cobertura da Justiça do Trabalho, ele é obrigado a recorrer ao Direito Civil. "Do Trabalho aos Trabalhos" foi o tema de minha dissertação de mestrado na Universidade de Roma "*Tor Vergata*". Todos esses tipos de trabalhos que podem ser desenvolvidos de forma autônoma e que chamamos de "bicos" não têm proteção. Se um trabalhador desses levar um calote do tomador do serviço, irá ele bater nas portas da Justiça do Trabalho se, para entrar, terá de pagar custas processuais e ter um advogado constituído? E, se perder o processo terá de arcar com as despesas processuais. Tudo isso nos leva a crer que o mundo moderno não pode mais ser tão setorial. Se nós vamos fazer uma modificação no Direito do Trabalho, que seja para dignificar o homem, estendendo a cobertura do Direito do Trabalho para "os trabalhos".

NO CAMINHO DA SUPERAÇÃO, HONRA, DIGNIDADE E AUTOESTIMA

A desembargadora Rilma Aparecida Hemetério tornou-se, em 1º de outubro de 2018, a primeira mulher negra a assumir a presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), que engloba a capital paulista, Guarulhos, Osasco, região do ABC e Baixada Santista. Vinda de família de classe média baixa, é exemplo de superação para todos, em especial para os jovens, aos quais deixa um recado (*veja quadro a baixo*).

Nasceu em Caxambu (MG) em uma família que ela mesmo, com muita humildade e transparência, qualifica de “mista”. O pai era funcionário público, com ascendência africana e indígena. A mãe, dona de casa, tinha ascendência indígena e judia (de uma comunidade de judeus convertidos ao catolicismo que vieram de Portugal e Espanha e viveram na Serra da Mantiqueira). Rilma mostra um carinho especial pelo avô paterno, muito culto, que lhe incutiu a paixão pelo estudo, e pela avó materna, Maria Divina, que lhe ensinou a ter honra, dignidade e autoestima.

Filha caçula, perdeu o pai aos 12 anos, em 1966. Foi um período difícil para ela, o irmão mais velho (17 anos) e a irmã do meio (15). Mas as carências não impediram a mãe de atender ao último desejo do pai: que os filhos nunca abandonassem os estudos. O irmão é advogado, já foi prefeito em sua cidade, e a irmã é bacharel em Direito.

Aos 14 anos, Rilma veio com a mãe e a irmã visitar um tio ma-



Rilma assume presidência do TRT-2

terno em São Paulo (uma família com 7 filhos). “É aqui que eu vou estudar”, disse ao primo que a acompanhava em passeio ao passar diante da Faculdade de Direito da USP, no Largo de São Francisco, no centro. Em setembro de 1971, informada pelo mesmo primo, por carta, de que as inscrições para o vestibular da USP estavam abertas, abriu mão do passeio de formatura com as colegas do Curso Normal à Gruta de Maquiné e usou o dinheiro para vir a São Paulo se inscrever. No ano seguinte, já estava morando com a irmã na casa do tio e cursando Direito na USP. A mãe somente se mudaria para São Paulo um ano depois.

Nunca precisou recorrer a “quotas” para avançar, mas as defen-

de como política de inclusão para minorias. Para ela, uma base familiar sólida, oportunidades iguais e educação de qualidade são receitas para as pessoas serem bem-sucedidas. Rilma diz nunca ter sido discriminada ao longo da carreira e nos concursos prestados por ser negra. E sem ter sua autoestima afetada, lembra com um sorriso de dois episódios: em viagem à Europa lhe perguntaram se era dançarina do Oswaldo Sargentelli; e um dia, no ônibus, a caminho do Largo de São Francisco, uma senhora lhe disse que precisava de empregada doméstica e lhe ofereceu emprego. Afirma que “o preconceito é defeito de caráter da pessoa” (que o carrega) e considera “inadmissível impedir que uma pessoa alcance um posto por diferenças racial, religiosa ou de sexo”. De acordo com estudo do Conselho Nacional de Justiça, apenas 18,1% dos magistrados brasileiros são negros.

Além de graduada em Direito pela USP, com especialização em Direito do Trabalho e Previdência Social, Rilma é mestre em disciplinas do trabalho, sindicais e de segurança social pela Universidade de Roma “*Tor Vergata*”. Ingressou na magistratura em 1981, por concurso público. Antes, em seu estado natal, foi promotora e professora na Universidade de Três Corações. Foi promovida a desembargadora do TRT-2 em 2001.

MENSAGEM AOS JOVENS

“Busquem uma boa formação! Muito estudo, muito estudo, muito estudo!”

“Muito respeito, muita dignidade! Isso é tudo, tudo, tudo!”

“Se uma pessoa estuda, se ela é uma pessoa digna, se ela respeita os outros e se respeita, já é uma pessoa de bem!”



TECNOLOGIA ALTERA SISTEMA PRODUTIVO E SINDICALISMO TEM DESAFIO DE LIDAR COM DESEMPREGO E PRECARIZAÇÃO

A Wilkinson era uma potência na economia do Reino Unido. A empresa britânica, fundada em 1772, fabricava espadas para o exército de Sua Majestade. Mas veio a tecnologia com o desenvolvimento das armas de fogo, muito mais mortíferas e seguras, e as espadas viraram peça de museu. Mas ela não faliu. Reinventou-se. Usou sua especialidade – cortar – para inventar as lâminas de barbear e substituir as navalhas. Passou a fabricar baionetas e, com a invenção do motor, cortadores de grama. Faz tudo isso até hoje.

O que a Wilkinson tem a ensinar ao século 21?

A primeira lição é que faz muito tempo que a tecnologia provoca transformações profundas na vida do planeta. Elas vêm em ondas, cada vez que uma nova invenção demonstra ter muitas aplicações. Foram as chamadas revoluções industriais. Da mesma forma que os barbeiros perderam trabalho com as lâminas descartáveis da Wilkinson, muitas profissões sim-

plesmente desapareceram nas últimas décadas com a informática, que transfigurou todas as ocupações.

Mas esse é só o começo. Uma nova onda, muito maior, mais rápida e mais forte está quase quebrando na sua praia. “Há previsões de que na próxima década mais de a metade das ocupações será nova, não existe hoje”, afirma o sociólogo Clemente Ganz Lúcio, diretor técnico do Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos). Segundo ele, será um processo contínuo, sem fim e sem volta. “Teremos novas ocupações, novos empregos, com outras sendo eliminadas ou substituídas, o que exigirá dos sindicatos também uma mudança muito profunda na sua organização para que eles possam representar as novas formas de ocupação, com trabalhadores que terão várias profissões ao longo da vida”, acrescenta.

Clemente não está exagerando. Um estudo do Instituto McKinsey – uma das mais respeitadas consultorias do mundo – prevê

que até 800 milhões de empregos vão evaporar até 2030. E você não leu errado nem houve erro de digitação. Esse quase 1 bilhão de vagas vai ser preenchido por máquinas, que produzem mais e melhor que os seres humanos, aumentando os lucros das empresas. Por isso, ela é inevitável. Chamada por alguns de Quarta Revolução Industrial e por outros batizada de Indústria 4.0, essa onda, na verdade, já está atingindo todas as áreas e tipos de atividades ao mesmo tempo, sem que a população em geral se dê conta disso.

“A robotização já é uma realidade”, diz Sergio Luiz Leite, presidente da Fequimfar (Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo). “Temos linhas de produção que empregavam seis pessoas, por exemplo, na produção de lápis. Hoje, uma única máquina na linha de produção sai com uma caixa de lápis de cor pronta e empacotada para ir para o centro de distribuição”, acrescenta Serginho, como é mais conhecido.

NINGUÉM VAI SER POUPADO PELA ONDA DIGITAL

“A tecnologia altera todo o sistema produtivo”, explica Clemente. De acordo com ele, as três revoluções anteriores alteraram principalmente a indústria, e em menor escala, a agricultura. Já nesta onda digital, comércio e serviços também serão profundamente afetados pelas mudanças, que hoje respondem por cerca de dois terços dos trabalhadores empregados. “Os especialistas que olham para o futuro afirmam que o fechamento de postos de trabalho predominará daqui para a frente”, alerta o diretor do Dieese. Em outras palavras, haverá mais vagas fechadas do que abertas nos próximos anos, pois a tecnologia economizará e muito em força de trabalho no setor de comércio e serviços. “E não se trata apenas de ocupações que lidam com o público”, explica Clemente. “Engenheiros, advogados, médicos, professores, servidores públicos – todos eles serão afetados pelas novas tecnologias”, acrescenta o sociólogo, seja na própria atividade seja em algum aspecto do serviço.

Serginho confirma e cita como exemplo as lojas virtuais. “Elas

ganham espaço diariamente”, lembra. Mas há outros setores que trabalhadores em geral desconhecem. “Só para ter uma ideia, hoje em dia, um setor que ainda ocupa muito a mão de obra humana são os centros de distribuição de produtos. Há ainda um grande contingente de pessoas trabalhando”, conta. “Entretanto, hoje, já existem indústrias em que o centro de distribuição é totalmente automatizado. Elas (as máquinas) fazem a separação dos produtos, os pedidos, e deixam tudo pronto para fazer o carregamento nos caminhões, por exemplo.”

Clemente cita o caso ainda de

supermercados, que já não precisam de pessoas para registrar e cobrar a compra. Ao colocar o produto no carrinho, um leitor óptico já vai fazendo a soma e, no final, já debita do cartão de crédito do consumidor. Ele menciona também o avanço da Inteligência Artificial, que permite que um computador converse com o cliente, entendendo solicitações e dando respostas. “Moças e moços que hoje fazem o atendimento pelo telefone estão sendo substituídos por máquinas, que trabalham em tempo integral e fazem esse trabalho com valores infinitamente inferiores ao custo do trabalho de um ser humano.”



Clemente Ganz Lúcio, do Dieese



Sergio Luiz Leite, da Fequimfar

AVANÇA ABISMO ENTRE PAÍSES RICOS E POBRES

Quanto mais avança a tecnologia, maior vai ficando o abismo entre pobres e ricos, na opinião do diretor-técnico do Dieese. “Os países ricos, que já dominam a fronteira tecnológica e controlam a aplicação dela nos seus sistemas produtivos, também extraem benefícios dela”, afirma. Segundo ele, o grande aumento de produtividade gerado pelo uso da automação desencadeia mais riqueza em nações desenvolvidas. Com isso, esses governos podem aumentar os benefícios e qualidade de vida de suas populações, como já ocorre em vários países, com

a redução da semana ou da jornada de trabalho, enquanto o Estado consegue, a partir da maior arrecadação, dar mais saúde e educação.

“Já os países menos desenvolvidos poderão ficar com ocupações mais degradadas, mais precarizadas, limitando-se a exportar matéria-prima, com atrasos na sua indústria e capacidade de produção reduzida”, prevê Clemente. Com uma produtividade bem menor, os países menos industrializados devem ficar cada vez menos produtivos e mais dependentes da importação dos mais ricos.

“É o caso dos Estados Unidos e da China, que têm uma grande base industrial instalada, capazes de produzir para o mundo todo”, exemplifica o diretor do Dieese. Segundo ele, sobrarão para as nações mais pobres “os empregos de pior qualidade, de menor segurança, de salários mais baixos e mais precários, configurando desigualdades estruturais entre a sua força de trabalho e a dos países ricos.” O Brasil vai ser um desses países porque já escolheu que prefere que seja assim. “A fábrica da Mercedes-Benz na Alemanha tem 40 mil funcionários”,

exemplifica Serginho. Para que tantos? “É que toda a inteligência da empresa no mundo está con-

centrada lá. O nosso país agrega empresas que apenas montam o carro. E, cada vez mais, a tec-

nologia também vai permitir que se reduza o número de pessoas para montar carros.”

BRASIL ESTÁ INVESTINDO POUCO EM EDUCAÇÃO

Dos 800 milhões de empregos que o planeta Terra deve perder em pouco mais de dez anos, 15,7 milhões deles – ou seja, 14% – segundo a McKinsey estarão no Brasil, que já tem um índice de desemprego que insiste em não cair dos 13% (o índice é quase duas vezes maior para quem sai do ensino médio até os 24 anos).

Como o país investiu pouco em educação nas últimas décadas, principalmente no ensino fundamental e médio, não há hoje gente preparada para gerar conhecimento nem para acompanhar uma reeducação tecnológica – uma necessidade que

na Europa atingirá um terço da força de trabalho.

No Brasil, a situação é mais complexa. “O país tem um elevado índice de analfabetismo funcional, que cria dificuldades e amplia as desigualdades, aumentando o fosso socioeconômico”, pondera Clemente. “A revolução digital vai aumentar esse fosso do ponto de vista da participação do sistema produtivo.”

Mas isso ainda não é o pior. Mais do que os trabalhadores, porém, quem deve sofrer mais com a evolução tecnológica é o próprio país, que adotou uma “estratégia regressiva” na economia. “O Brasil abriu mão da sua es-

trutura produtiva industrial para adotar uma agenda primária exportadora, colocando-se para o mundo como um exportador de minério bruto e de commodities alimentares, como carne e grãos”, diz Clemente. “Isso significa que estamos abrindo mão da base do sistema produtivo, da indústria, que agrega valor à economia e que traz inovação tecnológica.” Em outras palavras, a economia brasileira vai continuar oferecendo empregos precários e precisando de trabalhadores de baixa qualificação porque optou por não se desenvolver. Mudar isso, diz o diretor do Dieese, vai levar décadas.

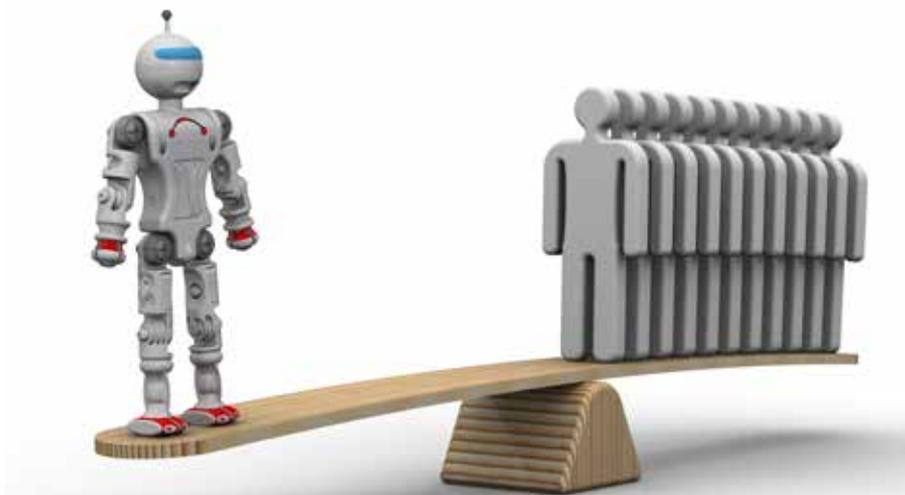
DESAFIO DO SINDICALISMO É LIDAR COM DESEMPREGO

Diante desse cenário multifacetado da evolução tecnológica (uma parte do país não vai ter acesso à tecnologia, outra não vai saber usá-la para trabalhar e outra vai perder o trabalho), o sindicalismo tem um gigantesco desafio pela frente para lidar com desemprego e ocupações precarizadas. “Uma das propostas da Agenda Prioritária da Classe Trabalhadora é de medidas de proteção aos avanços tecnológicos, bem como regulamentar o inciso 27 do artigo 7º da Constituição Federal, que garante proteção trabalhista para

os impactos das transformações tecnológicas e econômicas”, explica Serginho. E é preciso mesmo fazer essa pressão, concorda Clemente. Segundo ele, o sindicalismo deve vigiar, e o Estado deve promover mudanças nas leis, inclusive as tributárias, para que a desigualdade social não se torne irreversível. “Há um novo sindicato a ser criado daqui para frente, que esteja sintonizado com essas mudanças e com trabalhadores que vão se ver inseridos em novas ocupações e que precisarão de proteção, salários

e condições de trabalho dignas”, adverte o diretor do Dieese.

Serginho complementa: “O emprego estará nas mãos de uma minoria. Teremos uma sociedade que vai produzir muito e não terá a capacidade de consumir”, afirma. “Temos que pensar em adequação de tempo de trabalho, redução da jornada, elevação da escolaridade e o conhecimento dos trabalhadores, além de políticas de renda para que as pessoas possam fazer girar a roda da economia, o consumo.” Segundo ele, tanto o sindicalismo quanto o Estado têm um papel importantíssimo nesse processo. “Até agora, o governo não tem política nenhuma no que tange à Quarta Revolução Industrial”, queixa-se o presidente da Fequimfar, que, assim como Clemente, critica a chamada reforma trabalhista. Para ambos, a nova legislação deixa ainda mais vulnerável o trabalhador nesta era de mudanças radicais. Sem amparo, o trabalhador brasileiro vai ter de surfar nessa nova onda – sem prancha – e morrer na praia do capital. ●



O FANTASMA DO FUTURO E A AÇÃO DE HOJE

Como ficará o trabalho humano?

João Guilherme Vargas Netto*

Um fantasma assombra as economias mais desenvolvidas, o fantasma do fim do trabalho humano.

O pensamento econômico dominante, verbalizado por pensadores acadêmicos, por propagandistas do neoliberalismo e por pregadores de autoajuda, é unânime em afirmar que em um futuro não muito distante o trabalho será descartável face à automação, às redes sociais e à indústria 4.0.

Enquanto isto, o fantasma se materializa em milhões de desempregados de carne e osso, em milhões de subutilizados e em milhões de deslocados pelas imigrações.

À situação catastrófica da humanidade contrapõe-se um futuro pior ainda.

Quadro semelhante desenha-se no Brasil. Junto às pregações futuristas a respeito de uma economia de serviços, de lojinhas e de trabalho não industrial e desqualificado, projeta-se a necessidade de “reinvenção” do trabalho, seja lá o que isso queira dizer.

E, no entanto, a situação hoje é terrível e é sobre ela que devemos agir já, enfrentando e superando os obstáculos que a realidade apresenta e os ideólogos que a tentam mistificar.

A grande tragédia brasileira tem sido o alucinante número de pessoas sem trabalho, um quarto da população economicamente ativa. Junte-se a isso a tentativa de amordaçar os sindicatos e de esterilizar a luta dos trabalhadores, oferecendo como alternativa o mérito individual e o empreendedorismo de sobrevivência.

Às vezes, embrulha-se este pacote tóxico em um papel colorido com as tintas fortes da fatalidade, da utopia do não-trabalho e das projeções falsamente otimistas.

Como pensar seriamente no futuro sem um projeto nacional (ausente nas campanhas eleitorais dos candidatos, com raríssimas exceções) e sem a organização unitária da resistência ao desmanche

social, trabalhista, sindical e nacional?

Especular sobre o futuro do trabalho humano e sobre a organização futura dos trabalhadores deve ser um subproduto da luta atual para melhorar a vida dos brasileiros e para garantir o desenvolvimento econômico com a criação de empregos de qualidade.

***João Guilherme Vargas Netto é consultor de entidades sindicais de trabalhadores.**

“A situação hoje é terrível e é sobre ela que devemos agir já”

OS EFEITOS NEFASTOS DA TERCEIRIZAÇÃO IRRESTRITA NO ENQUADRAMENTO SINDICAL



De acordo com o art. 2º da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que alterou a Lei 6019/74, a terceirização é a transferência de quaisquer das atividades do empregador para terceiros, pessoas jurídicas de direito privado prestadoras de serviços.

Antes da entrada em vigor da reforma trabalhista, a terceirização também era permitida, mas sem previsão legal. Apenas a Súmula 331 do TST tratava da matéria e a restringia às atividades-meio do empregador, entendendo-se como tal aquelas que não eram inerentes ao objetivo principal da empresa.

O serviço era necessário, mas não tinha relação direta com a atividade principal da empresa. O tomador de serviços (quem terceiriza) no Brasil deveria ter como objetivo principal tão somente superar a competição no mercado por meio da qualidade dos serviços ou produtos, contratando mão-de-obra especializada.

Observem que nas montadoras de veículos a terceirização é positiva, gera empregos e não precariza direitos porque o operário que ali trabalha recebe o piso salarial negociado pelo correspondente Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos com representação na localidade, bem como faz jus às demais conquistas da norma coletiva que rege as relações de trabalho.

O operário que trabalha na fabricação dos pneus do automóvel recebe como salário o piso do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Borracha. O mesmo se dá com relação aos que fabricam os para-brisas dos automóveis.

Até a aprovação da reforma trabalhista, os trabalhadores tinham a proteção da Súmula 331 do TST, que não permitia a terceirização irrestrita.

Vejam agora um exemplo do que a terceirização irrestrita poderá ocasionar na representação sindical: se uma indústria metalúrgica, que produz parafusos, vier

**Cesar Augusto de Mello*

a dispensar seus trabalhadores da fábrica e contratar para os lugares deles outros trabalhadores terceirizados, que prestarão seus serviços por meio de uma empresa prestadora de serviços, estes novos trabalhadores deixam de pertencer à representação do Sindicato dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas. Passam a ser empregados de uma empresa prestadora de serviços, pois o enquadramento sindical dos trabalhadores está relacionado com a atividade do empregador.

A consequência disso tudo é que os reajustes e conquistas do sindicato metalúrgico não se aplicarão àqueles trabalhadores. Entretanto, continuarão a executar os mesmos serviços e no mesmo local em que os antigos empregados trabalhavam. Há uma evidente perda de direitos e o trabalhador terceirizado continuará sendo, no seu dia a dia, um trabalhador metalúrgico, mas com salário bem menor e com direitos reduzidos.

“Alguns empregadores terceirizam objetivando reduzir salários, retirar direitos e promover o desenquadramento sindical”

A terceirização não precarizante seria aquela em que se contratam novos trabalhadores por meio de empresa prestadora de serviços, e se cumprem as normas coletivas celebradas pelo Sindicato da categoria que representa os trabalhadores da atividade que é desenvolvida no chão de fábrica. Mas não é o que se vê. Alguns empregadores terceirizam objetivando reduzir salários, retirar direitos e promover o desenquadramento sindical.

Privilegiam a busca do lucro com a redução de salários e direitos, deixando em segundo plano a especialização e aumento da produção.

Em médio prazo, poderão sobrar somente duas categorias, uma profissional, de prestadores de serviços, e outra econômica, a de tomadores de serviços, além de uma colossal massa de trabalhadores precarizados. As consequências disso tudo o País irá conhecer daqui a alguns anos.



***O advogado Cesar Augusto de Mello é presidente da Comissão Especial de Direito do Trabalho da OAB-SP e assessor jurídico de entidades sindicais**

O tortuoso caminho da terceirização

Até 2017, a possibilidade de uma empresa recorrer à prestação de serviços terceirizados era regulada pela lei 6.019/74. Limitava a terceirização às atividades-meio das empresas, como a limpeza numa empresa metalúrgica, por exemplo. E algumas controvérsias a ela inerentes foram pacificadas pela Justiça do Trabalho por meio da Súmula 331, de 2011, que era a única referência para a atuação dos juízes nessa matéria.

Mas o aumento da competitividade registrado nos últimos anos, alimentada pela globalização da economia, levou as empresas a buscar saídas para reduzir custos com mão de obra, calcadas na luta para manter suas margens de lucro, sem se preocupar com as consequências para trabalhadores e sindicatos. E assim, por pressões econômicas, a lei 6.094/74

foi alterada em 2017, primeiro através da lei 13.429/17, sancionada em 31 de março

do ano passado, e depois pela lei 13.467/2017 – a da reforma trabalhista.

A lei 13.429/17 passou a regular tanto o trabalho temporário como a terceirização de serviços em geral, já abrindo a possibilidade de terceirização das atividades-fim das empresas. O que era uma possibilidade tornou-se realidade com a reforma trabalhista aprovada pelo governo Temer,

Da Redação

sem a mensuração das nefastas consequências para o mundo do trabalho. Olhou-se apenas o lado das empresas. A mudança está no artigo 2.º da lei n.º 13.467/2017, em vigor desde 11 de novembro do ano passado: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

A decisão do STF

A legalização da terceirização nas atividades-fim foi duramente contestada em Ações Diretas de Inconstitucionalidade levadas ao Supremo Tribunal Federal. Mas, em 30 de agosto passado, por 7 votos a 4, o plenário do STF decidiu que a terceirização das atividades-fim das empresas não viola a Constituição. ●

Reforma trabalhista – O que queremos

NOVO PRESIDENTE, NOVOS TEMPOS

Ao ler este texto, você já sabe quem é o novo presidente, que governará o Brasil nos próximos quatro anos, a partir de 1º de janeiro de 2019. Seja Fernando Haddad, seja Jair Bolsonaro, o que importa para o mundo do trabalho – patrões, empregados e sindicatos – é que, com a legitimidade conquistada nas urnas, o eleito carregue o compromisso de reparar o estrago provocado pela reforma trabalhista, aprovada há um ano de forma atabalhoada, sem negociações com todas as partes interessadas e sem consenso.

Em 1º de fevereiro tomam posse também os 513 deputados federais, os 54 senadores e os 1059 deputados estaduais (94 em São Paulo) eleitos ou reeleitos em 7 de outubro. É hora de mapear nossas escolhas para saber até que ponto poderemos contar com o apoio do Poder Legislativo, em todos os níveis, na luta para mudar a Lei 13.467/17, em vigor desde novembro do ano passado. Que se mantenham os avanços trazidos por essa lei e se reparem erros e injustiças. A reforma

foi a mais profunda e radical feita na Consolidação das Leis do Trabalho em 75 anos. Mais de 100 pontos foram alterados.

E, entre esses pontos, não são poucos os que precisam de ajustes, a começar pela terceirização irrestrita, as novas modalidades de contratos (temporário, intermitente), a questão da gratuidade da justiça e a imposição da TR (Taxa Referencial) para a correção dos créditos trabalhistas decorrentes da decisão judicial. Se houve algum avanço ao se fixar a prevalência do negociado sobre o legislado, facilitando a conquista de direitos em negociações diretas entre patrões e empregados, ou por meio de acordos e convenções coletivas, houve retrocessos draconianos, como a permissão para que mulheres grávidas trabalhem em condição insalubre e a possibilidade de redução de horário de almoço.

Outra questão não menos espinhosa envolve a sustentabilidade dos sindicatos que, de uma hora para outra, perderam a contribuição sindical obrigatória e ficaram sem recursos para cum-

prir a missão que lhes confere a Constituição, ou seja, a função de representar suas categorias nas negociações entre patrões e empregados – em campanhas salariais, na hora da homologação e na preservação de direitos por meio de convenções e acordos coletivos. É importante que se definam regras claras de custeio e funcionamento, mudando o espírito da Lei 13.467 em sua tentativa de acabar com o poder dos sindicatos, sem antes haver uma reforma do Direito Sindical, dando ao trabalhador liberdade de escolher o sindicato que melhor o represente. Além disso, a terceirização irrestrita desestrutura categorias profissionais, dificultando a sindicalização, a representatividade e o poder negocial dos sindicatos.

De nossos representantes no Executivo e Legislativo, democraticamente eleitos, espera-se rápida reparação dos erros cometidos. Ao longo da campanha para o 1º turno, Jair Bolsonaro não deixou claro se pretende ou não mexer na Lei 13.467/17. Antes do 2º turno, o presidente do PSL, Gustavo Bebianno, disse a “O Estado de S. Paulo” que a “reforma trabalhista não pode ser tabu”, que se deve olhar para países que dão certo, como os EUA, e que direitos como 13º e férias devem ser mantidos.

Fernando Haddad mencionou um Estatuto do Trabalho, já em debate na Câmara dos Deputados. A ideia não é nova. Esse estatuto teria caráter de lei regularia todas as relações do trabalho, sob os aspectos civil, penal e processual. Sua intenção é valorizar os sindicatos (de trabalhadores e empregadores), incentivar negociações coletivas e criar incentivos à formação e especialização da mão de obra. ●



Foto: Valter Campanato/ Agência Brasil

IPCA-E CORRIGE CRÉDITO TRABALHISTA

Entre os mais de 100 pontos da CLT modificados pela reforma trabalhista (Lei 13.467/17), um pelo menos está enfrentando resistência mais dura na Justiça do Trabalho. São muitos os casos de juízes que estão desconsiderando o que determina a reforma quando o assunto são as verbas indenizatórias a que o trabalhador tem direito. Pela Lei 13.467/17, o crédito trabalhista é corrigido pela TR (Taxa Referencial) no período em que durar o processo. Mas a TR não acompanha a inflação. Por isso, muitos juízes do trabalho têm decidido usar o IPCA-E (Índice de Preços ao Consumidor Amplo-Especial). Essa ação tem por objetivo garantir aos trabalhadores a reposição de eventuais perdas inflacionárias.

Com o IPCA-E, “efetivamente, os trabalhadores terão os seus créditos corrigidos com uma recomposição adequada para a corrosão inflacionária do período”, disse o presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Anamatra), Guilherme Feliciano. O próprio Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do recurso extraordinário 870947, decidiu que a TR não é a melhor opção para recuperar a perda inflacionária de um determinado período. Em 2017, por exemplo, esteve sempre próxima de zero em todos os meses.

Dos 24 Tribunais Regionais do Tra-



balho, pelo menos sete já utilizaram o IPCA-E em suas decisões. A tendência tem amparo em ofício do presidente do TST (Tribunal Superior do Trabalho), ministro João Batista Brito Pereira, que foi encaminhado aos tribunais regionais sugerindo a adoção do IPCA-E.

Para o advogado Carlos Eduardo Ambiel, do escritório Ambiel, Manssur, Belfiore e Malta, o assunto está longe de ser resolvido, sem se poder afirmar qual índice prevalecerá. “A legislação trabalhista, tanto na redação anterior quanto na alterada pela Reforma Trabalhista, determina expressamente ser a TR o índice adequado a ser aplicado. O assunto, pela sua importância, já foi levado ao STF e será a decisão da Corte Suprema, ainda sem data para ocorrer, que indicará se os tribunais trabalhistas seguirão aplicando o índice

que melhor recompõe a inflação (IPCA-E) ou se aplicarão o que foi definido pelo legislador (TR)”, disse Carlos Eduardo.

Além de aguardar o que o Supremo decidirá, a Anamatra entrou com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) para que prevaleça o uso do IPCA-E. “Os trabalhadores suportam às vezes meses e não raramente anos para receber créditos reconhecidos em juízo”, disse Guilherme Feliciano. Para ele, é a justiça sendo feita. “Ao aplicar o índice mais adequado à correção monetária, os juízes estão atendendo aos trabalhadores mais pobres. Porém, a rigor, a questão não é essa, mas sim de justiça. O STF reconheceu isso em relação a qualquer crédito. Trata-se de reconhecer o direito do cidadão a uma correção inflacionária mais adequada”.

DECISÕES PODEM CONTRARIAR A LEI

Assim que a Reforma Trabalhista entrou em vigor, em novembro de 2017, surgiram inúmeros questionamentos sobre como a Justiça do Trabalho interpretaria os novos dispositivos. Alguns juízes podem interpretar que uma determinada lei fere alguma norma constitucional e assim decidir contra ela. “O juiz do Trabalho, como qualquer outro juiz no Brasil, pode decidir con-

tra a lei quando, na sua convicção fundamentada - ou seja, tiver seu entendimento fundamentado -, entender que aquela lei contraria uma norma constitucional. Isso se chama controle difuso de constitucionalidade”, explicou o presidente da Anamatra. O advogado Reinaldo Garcia do Nascimento, da Guirão Advogados, disse que decisão contrária a Reforma Trabalhista é possível. “A lei 13.467/17 trouxe muitas

mudanças e algumas não serão aceitas facilmente. Outras serão objeto de ações no TST e STF, buscando a declaração de inconstitucional. Contudo, confio em nossos julgadores e sei que eles se manterão imparciais no momento de proferir suas sentenças ou seus votos. Acredito também que, com mais tempo de vigência, a norma se solidificará e daí poderemos avaliar com mais clareza o que deve ser aperfeiçoado ou não.” ●

Demissões por acordo

Em nove meses, de novembro de 2017, quando entrou em vigor a reforma trabalhista, até o final de agosto, as demissões por acordo entre patrões e empregados, modalidade introduzida pela Lei 13.467/17, somaram 109.508, informou o Ministério do Trabalho. Foram 15.010 somente em agosto, contra 855 em novembro. De acordo com a nova lei, o empregado que se desliga por acordo recebe apenas metade do valor referente ao aviso-prévio e metade da multa do saldo do FGTS (a multa do empregador cai de 40% para 20%). E o trabalhador poderá sacar somente 80% dos recursos que estiverem depositados na conta de seu FGTS. Os outros 20% ficarão a sua disposição futura.



Setembro amarelo

A OMS definiu o 10 de Setembro como o Dia Mundial de Prevenção do Suicídio. Há quatro anos a Associação Brasileira de Psiquiatria, em parceria com o Conselho Federal de Medicina, promove a campanha nacional Setembro Amarelo. Os suicídios cometidos no ambiente de trabalho ganharam os noticiários principalmente após 2008, quando foi detectado aumento de casos na França. No Brasil, não há dados compilados, mas os casos no trabalho são cada vez mais recorrentes, segundo a Anamatra. De modo geral, ocorre no Brasil um suicídio a cada 45 minutos – no mundo, a cada 40 segundos.

Crítica

“A Lei n. 13.467/17 (reforma trabalhista) criou mais de duzentas fórmulas voltadas ao fortalecimento do poder econômico das grandes empresas, tornando ainda mais vulneráveis os trabalhadores, suas organizações sindicais e as instituições estatais voltadas à regulação social”, afirmou o juiz Jorge Luiz Souto Maior, em sua cerimônia de posse como desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª região, em Campinas, em 17 de setembro. Souto Maior fez um longo discurso com duras críticas à “reforma” trabalhista, que classificou como “altamente regressiva” para toda a sociedade brasileira.



Campanha

A Anamatra lançou em suas redes sociais, em vídeo, a campanha “O que a Justiça do Trabalho tem a ver com você?”. A ideia é esclarecer a importância desse ramo do Judiciário e suas competências. https://www.youtube.com/watch?v=0c8WbGuy4_8 A campanha contou com a contribuição de todas as 24 Amatras e associados, que apoiaram a ideia inicial, apresentada pelo juiz Farley Ferreira, presidente da Amatra 2 (SP). O lançamento oficial ocorreu no Rio de Janeiro, precedendo a cerimônia de entrega da 8ª edição do Prêmio Anamatra de Direitos Humanos.



Cipeiros

Ações preventivas de saúde e segurança no ambiente de trabalho foram temas de debates no 8º Encontro de Cipeiros do setor metal-mecânico, realizado em 21 de setembro no Clube recreativo do Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Piracicaba (SP) e região. O evento é de iniciativa do Sindicato, Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST) e Ministério do Trabalho e Emprego. O apoio é do Sindicato dos Técnicos de Segurança do Estado de São Paulo (Sintesp) e Pro-Ativa.



Autônomos

O diretor técnico do Dieese, Clemente Ganz Lúcio, contou pesquisa que concluiu que os trabalhadores preferem ser autônomos a ter emprego com carteira assinada se o salário for mais alto e os descontos de impostos menores. Em sua coluna na Rádio Brasil Atual, Ganz Lúcio disse que a renda do autônomo é, em média, menor que a do trabalhador empregado. Ele explica que a carteira assinada garante direitos como 13º salário e férias remuneradas – além dos específicos da convenção coletiva da categoria, como vale-refeição, vale-transporte e convênio médico. Por outro lado, há também as deduções, como a contribuição mensal ao INSS, de 8% a 11%, imposto de renda descontado na fonte, contribuição sindical e outros. *(Fonte: CUT)*



Trabalho decente

A última reunião da Comissão Estadual de Emprego e Trabalho Decente de São Paulo, que é quadripartite (trabalhadores, empregadores, Estado e sociedade civil), ocorreu na sede da UGT. Pela Força Sindical, participou Adriano Lateri, diretor do Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo. Criada em 2013 pelo governo Alckmin, a comissão tem por objetivo definir políticas que compõem o Sistema Público de Emprego do Estado de SP, agindo contra o desemprego e por condições dignas de trabalho. O conceito de trabalho decente foi constituído pela OIT em 1999. *(Fonte: Força Sindical)*



O conceito de trabalho decente foi constituído pela OIT em 1999. *(Fonte: Força Sindical)*

Juventude

Jovens de diversas categorias que participam da IndustriALL Global Union (federação sindical global) realizaram em setembro, na Colônia de Férias da Fequimfar (Praia Grande), o 2º Encontro Nacional da Juventude. “Foram dois dias bem produtivos. Aprendemos muito sobre a indústria 4.0 e seus impactos no trabalho e na vida das pessoas. Agradecemos à presidente do Sindicato das Costureiras de S.Paulo e da Conaccovest, Eunice Cabral, pela oportunidade que vem dando aos jovens” disse Andreia Alves, representante do Sindicato das Costureiras e da Conaccovest. Outros dois encontros serão realizados em 2019 e mais dois em 2020. *(Fonte: Força Sindical)*

Seminário

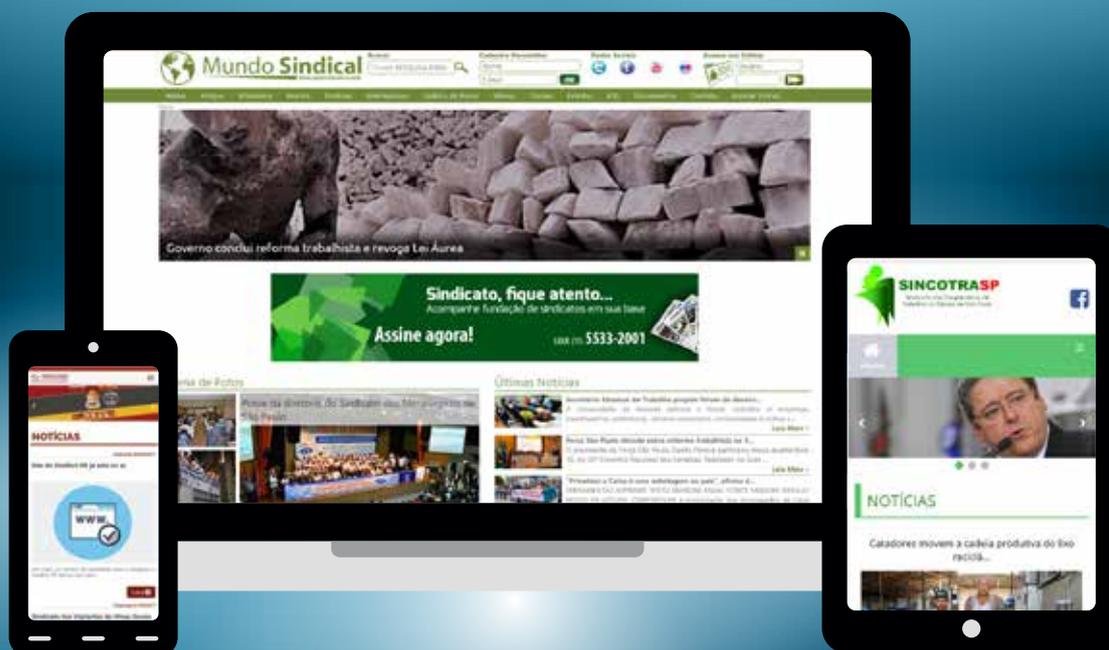
A Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil promove em 29 e 30 de novembro, em São Paulo, o “3º Seminário Jurídico da CTB”, com o tema “Balanço da Contrarreforma Trabalhista”. Entre os temas em pauta (ainda sujeita a mudanças) estão: o impacto das eleições sobre os direitos da classe trabalhadora; a decisão do STF sobre a contribuição sindical facultativa; a contrarreforma trabalhista e as negociações coletivas; terceirização; papel da mídia; e reforma da Previdência. Informações: (11) 3874-0040 ou pelo e-mail: presidencia@portalctb.org.br



Um ano após a entrada em vigor da reforma trabalhista, a capital paulista sediará um encontro para discutir os efeitos das mudanças na legislação e as alternativas ao financiamento da atividade sindical. O “Sindimais 2018”, em 23 de novembro, no Hotel Maksoud Plaza, deve reunir entidades sindicais de todo país, representantes dos setores público e privado, sindicatos, profissionais de administração e RH, advogados, prestadores de serviços e especialistas em gestão, com o objetivo de fomentar negócios e proporcionar discussão sobre o futuro das relações sindicais no Brasil. Incrições pelo site www.portalsindimais.com.br. Informações pelo Whatsapp (11) 94191-3072.



PRECISA DE UM SITE NOVO OU UM SISTEMA PRA O SEU SINDICATO?



Sites e Sistemas atuais
Design moderno
Tecnologia de ponta
Fácil manutenção



Facilitam o
contato com
associados
e clientes



Prático e
com maiores
resultados
nas buscas

NÓS PODEMOS AJUDAR!



Easy System
INFORMÁTICA

5533-2001 (São Paulo)

0800 771 1971 (outras localidades)

www.easysystem.com.br