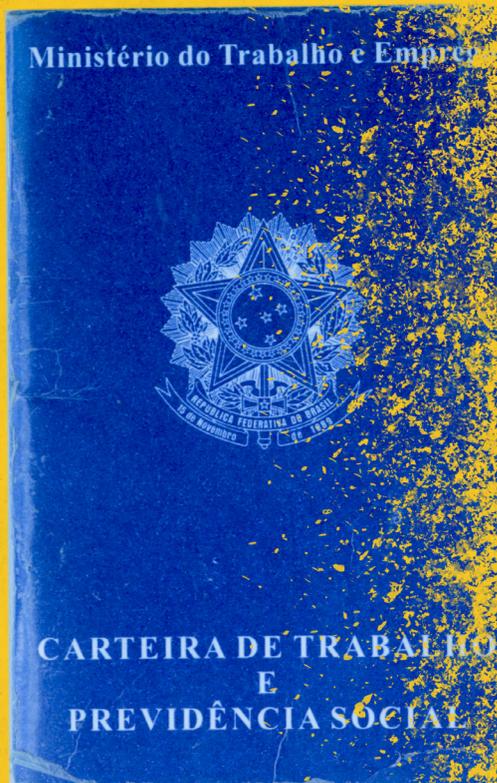


VOLUME 2

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)



ORGANIZAÇÃO | JOSÉ DARI KREIN
MARCELO MANZANO
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS



CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



REMIR
Trabalho

No decorrer dos dois volumes sobre “O Trabalho” e “Negociações Coletivas” pós-reforma trabalhista de 2017, temos um sólido caminho de reflexão sobre a concepção, implementação e, principalmente, sobre os resultados das mudanças ocorridas no mundo do trabalho, no Brasil, a partir da aprovação da Lei nº 13.467 de 2017. A extensa obra organizada por José Dari Krein, Marilane Oliveira Teixeira, Marcelo Manzano e Patrícia Rocha Lemos reuniu pesquisadores do trabalho de várias instituições brasileiras, sob coordenação do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Unicamp (CESIT-IE/UNICAMP), da Rede de Estudos e Monitoramento da Reforma Trabalhista (REMIR) e do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Ao longo de seus vários capítulos, aborda os impactos da reforma trabalhista sobre a economia e sobre o mercado de trabalho, os efeitos sobre a dinâmica da estrutura ocupacional, do emprego e da desigualdade salarial no Brasil, assim como o avanço das formas de contratação flexíveis, o teletrabalho, plataformas digitais, alterações na jornada de trabalho,

impactos sobre o movimento sindical, nas negociações coletivas e sobre as instituições públicas do trabalho, entre outros.

A rigorosa abordagem dos temas, assim como a organização da obra, deixa claro os principais resultados de uma pesquisa coletiva feita por várias mãos em diferentes instituições: sob impacto da reforma trabalhista, a economia brasileira prosseguiu a trajetória de relativa estagnação iniciada em 2015, o volume de empregos prometidos não foi gerado, ampliou-se a desigualdade ocupacional e salarial com o avanço de formas flexíveis de contratação, uso e remuneração da força de trabalho, em um cenário de enfraquecimento dos sindicatos, das negociações coletivas e das instituições públicas do trabalho. Longe de promover a retomada do desenvolvimento brasileiro, a reforma trabalhista acentuou a histórica desorganização do mercado de trabalho, sendo aliada da crescente desorganização da economia nacional no período recente.

Denis Maracci Gimenez

Professor do Instituto de Economia da Unicamp e Diretor do CESIT-IE da Unicamp.

ISBN 978-65-994461-0-8



9

786599

446108

Organização dos originais

José Dari Krein
Marilane Oliveira Teixeira
Marcelo Manzano
Patrícia Rocha Lemos

Coordenação editorial

Rogério Chaves

Projeto gráfico, capa e editoração eletrônica

Patrícia Jatobá

Equipe de revisão

Juan Molina
Pedro Augusto Chaves

Agradecimento especial às entidades reunidas aqui para organizar e lançar este livro. A edição será distribuída gratuitamente.

Universidade Estadual de Campinas – Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz
Barão Geraldo, 13083-970 - Campinas - SP

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT

R. Pitágoras, 353 - Cidade Universitária
13083-857 - Campinas - SP
Telefone: (19) 3521-5720

Ministério Público do Trabalho - Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região

R. Pedro Anderson, 91 - Taquaral
13076-070 - Campinas - SP
Telefone: (19) 3796-9600

Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista – REMIR Trabalho

Sítio na internet: <https://www.eco.unicamp.br/remir>
Correio eletrônico: remir@unicamp.br

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (Câmara Brasileira do Livro, SP, Brasil)

Negociações coletivas [livro eletrônico]:
Pós-reforma trabalhista (2017): volume 2 / organização: José Dari Krein [et al.]. São Paulo: Cesit - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, 2021. PDF

Vários colaboradores.
Outros organizadores: Marcelo Manzano, Marilane Oliveira Teixeira, Patrícia Rocha Lemos
ISBN 978-65-994461-0-8

1. Contratos de trabalho 2. Direito do trabalho 3. Jornada de trabalho 4. Negociações coletivas 5. Reforma trabalhista - Brasil 6. Sindicatos - Brasil
7. Teletrabalho I. Krein, José Dari. II. Manzano, Marcelo. III. Teixeira, Marilane Oliveira. IV. Lemos, Patrícia Rocha.

21-61587

CDD-331

Índices para catálogo sistemático:

1. Negociações coletivas: Economia do trabalho 331
Cibele Maria Dias - Bibliotecária - CRB-8/9427

VOLUME 2

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS PÓS-REFORMA TRABALHISTA (2017)

COLABORAÇÃO | ANA CRISTINA ALVES
ANA PAULA FREGNANI COLOMBI
ANDERSON CAMPOS
FLÁVIA FERREIRA RIBEIRO
GUIRLANDA MARIA MAIA DE CASTRO BENEVIDES
GIOVANA UEHARA BEZERRA
JOSÉ DARI KREIN
JOSÉ RENATO PEREIRA
JUCYARA DE CARVALHO MAIA
LUÍS RIBEIRO
MARIA DE LOURDES ALENCAR
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS
PATRÍCIA PELATIERI



CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



REMIR
Trabalho

SUMÁRIO

VOL. 1

PREFÁCIO..... 9

Silvio Beltramelli Neto

APRESENTAÇÃO 18

José Dari Krein e Carolina De Prá Camporez Buarque

CAPÍTULO 1

IMPACTOS ECONÔMICOS DA REFORMA TRABALHISTA 56

Marcelo Prado Ferrari Manzano

CAPÍTULO 2

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO 78

Eugenia Leone, Marilane Teixeira e Paulo Baltar

CAPÍTULO 3

ESTRUTURA OCUPACIONAL, EMPREGO E DESIGUALDADE SALARIAL NO BRASIL DE 2014 A 2019 114

Carolina Troncoso Baltar

CAPÍTULO 4

O AVANÇO DAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO FLEXÍVEIS 150

José Dari Krein e Marilane Oliveira Teixeira

CAPÍTULO 5

O TELETRABALHO NO BRASIL: A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 E O CONTEXTO NA COVID-19 187

Sidnei Machado e Maria Aparecida Bridi

CAPÍTULO 6

COMPOSIÇÃO DA REMUNERAÇÃO NO SETOR PRIVADO BRASILEIRO: MOVIMENTOS RECENTES 219

Antonio E. Rodriguez Ibarra

CAPÍTULO 7

A DESPADRONIZAÇÃO DO TEMPO DE TRABALHO: MÚLTIPLOS ARRANJOS E SOFISTICAÇÃO DOS MECANISMOS DE CONTROLE DA JORNADA 252

José Dari Krein, Ludmila Abílio e Pietro Borsari

CAPÍTULO 8

“MODERNIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA” EM MEIO A UMA PANDEMIA: NEOLIBERALISMO COMO PROJETO E MÁ-FÉ COMO MÉTODO	283
Adalberto Cardoso e Thiago Brandão Peres	

CAPÍTULO 9

O IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NO SINDICALISMO BRASILEIRO: REAÇÕES E RESISTÊNCIAS	321
Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Lemos e Patrícia Vieira Trópia	

CAPÍTULO 10

AÇÃO SINDICAL DE TRABALHADORES EM SERVIÇOS ESSENCIAIS NA PANDEMIA DA COVID-19 NO BRASIL	359
Anderson Campos, Andréia Galvão, Patrícia Lemos e Patrícia Vieira Trópia	

CAPÍTULO 11

A “REFORMA” TRABALHISTA E AS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO TRABALHO: IMPACTOS NA JUDICIALIZAÇÃO DOS CONFLITOS	394
Magda Barros Biavaschi	

CAPÍTULO 12

A TERCEIRIZAÇÃO, CONCEITO E DECISÕES JUDICIAIS NO CONTEXTO DA “REFORMA” TRABALHISTA: UM DIÁLOGO ENTRE JULGAMENTOS DO TST E DO STF	443
Magda Barros Biavaschi, Alisson Droppa e Ana Cristina Alves	

CAPÍTULO 13

A DISPUTA POLÍTICA EM TORNO DA REGULAÇÃO DO TRABALHO VIA PLATAFORMA DIGITAL E OS ENTREGADORES MOTOFRETISTAS	473
Paula Freitas de Almeida, Renan Bernardi Kalil e Vanessa Patriota da Fonseca	

SOBRE OS AUTORES	512
-------------------------------	-----

CAPÍTULO 1

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE 2016 E 2019.....	525
Ana Paula Colombi, Marilane Oliveira Teixeira e Patrícia Pelatieri	

CAPÍTULO 2

HOMOLOGAÇÃO.....	565
Ana Paula Fregnani Colombi	

CAPÍTULO 3

A REFORMA DEFORMA A PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO.....	580
Ana Paula Fregnani Colombi	

CAPÍTULO 4

O FINANCIAMENTO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA.....	595
Anderson Campos e Luís Augusto Ribeiro da Costa	

CAPÍTULO 5

TELETRABALHO: MAIOR FLEXIBILIDADE DO USO DO TEMPO DE TRABALHO E DESRESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS.....	614
Giovana Uehara Bezerra	

CAPÍTULO 6

TERCEIRIZAÇÃO E TRABALHO TEMPORÁRIO.....	628
Marilane Oliveira Teixeira	

CAPÍTULO 7

CONTRATO DE TRABALHO AUTÔNOMO.....	647
Jucyara de Carvalho Maia	

CAPÍTULO 8

TRABALHO INTERMITENTE.....	662
José Renato Pereira e Patrícia Rocha Lemos	

CAPÍTULO 9

CONTRATO DE TRABALHO A TEMPO PARCIAL.....	675
Jucyara de Carvalho Maia	

CAPÍTULO 10

JORNADA DE TRABALHO 12 HORAS POR 36 HORAS..... 686
Marilane Oliveira Teixeira

CAPÍTULO 11

INTERVALO INTRAJORNADA..... 701
Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 12

**HORAS IN ITINERE: RETIRADA DO DIREITO
DE PAGAMENTO DAS HORAS DE DESLOCAMENTO** 715
Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 13

**O BANCO DE HORAS: A CONSOLIDAÇÃO DA
FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO** 729
José Dari Krein e Ana Cristina Alves

CAPÍTULO 14

TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS..... 755
Patrícia Rocha Lemos

CAPÍTULO 15

**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS GARANTEM DIREITOS
PARA OS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA?
UMA BREVE ANÁLISE DO PERÍODO DE 2016 A 2019** 767
Guirlanda M. M. C. Benevides e Maria de Lourdes Alencar

CAPÍTULO 16

GORJETAS..... 781
Guirlanda M. M. de C. Benevides

CAPÍTULO 17

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS 796
Flávia Ferreira Ribeiro

SOBRE OS AUTORES..... 815

CAPÍTULO 1

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA: UMA COMPARAÇÃO ENTRE OS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE 2016 E 2019

ANA PAULA COLOMBI, MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
E PATRÍCIA PELATIERI

| INTRODUÇÃO

A negociação coletiva no Brasil adquire relevância a partir do início dos anos de 1980 com as mobilizações que marcaram o processo de redemocratização do país e o surgimento de uma classe trabalhadora mais estruturada e organizada coletivamente (Krein, 2013). Trata-se de um período bastante dinâmico em que cresceu a negociação coletiva e ampliou-se o número de cláusulas negociadas para outras dimensões da relação capital e trabalho, entre as quais se destacam: salários indiretos, condições de trabalho, jornada de trabalho, saúde e segurança no trabalho e relações sindicais. Nesta primeira década, o sindicalismo reforçou suas estruturas de organização por meio do crescimento da sindicalização, fusões de sindicatos e o reconhecimento do poder da negociação coletiva na regulação de vários aspectos das relações de trabalho.

Já nos anos de 1990, em um contexto de globalização e de descentralização dos negócios empresariais, formas mais fragmentadas de organização do trabalho se ampliaram, impulsionando arranjos de negociação mais descentralizados. Além disso, as práticas de negociação coletiva passaram a ser caracterizadas pela defesa do emprego e pela resistência às tentativas de flexibilização das relações de trabalho. As empresas são favorecidas pelo caráter flexível das relações de trabalho existente no Brasil, condição que se amplia a partir desta década em decorrência da desestruturação do mer-

cado de trabalho, do elevado desemprego e das mudanças tecnológicas e organizacionais dentro das empresas. As mudanças introduzidas na legislação nos anos de 1990 com o sentido de flexibilizar direitos encontraram forte resistência dos sindicatos, que buscaram restringir ou mesmo proibir a sua inclusão nos instrumentos coletivos.

Nos anos 2000, em um contexto de crescimento com inclusão social e de continuidade do processo de reorganização do trabalho característico do capitalismo contemporâneo, há movimentos contraditórios e de disputa sobre a regulamentação da relação de emprego. No campo da negociação coletiva, os avanços se expressaram fundamentalmente na elevação do poder de compra dos trabalhadores, quando a quase totalidade das categorias pesquisadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) conseguiu aumentos reais de salários, e na introdução de novas temáticas. No entanto, continuaram se consolidando os programas de remuneração variável (PLR), a terceirização e a despadronização e intensificação da jornada de trabalho. Os sindicatos, com raras exceções, não conseguiram influir nos temas relativos à organização do trabalho (Krein; Teixeira, 2014) e se contrapor às mudanças, consolidando a tendência de flexibilização das relações de trabalho nos instrumentos coletivos.

Para Noronha (1998), face a um modelo fortemente legislado, as potencialidades dos instrumentos normativos estão limitadas à influência da lei uma vez que reproduz normas sobre aspectos já regulamentados. Neste sentido, raramente são capazes de estabelecer regras sobre temas em que não há previsão legal, amparando-se na lei para expandir ou adaptar direitos. Apesar disso, os instrumentos coletivos são importantes não apenas para reiterar alguns dispositivos legais, como também para regular uma série de aspectos das relações entre capital e trabalho (Krein, 2013).

Os espaços de normatização no Brasil, conforme descrevem os autores (Noronha, 1998; Krein, 2013), são o Estado; a negociação coletiva via atuação sindical; e o poder discricionário do empregador na definição das regras disciplinadoras da relação capital e trabalho. O processo de racionalização econômica empreendido pelas empresas

nestas últimas décadas, ao favorecer a tendência a maior fragmentação e descentralização das negociações, levou ao enfraquecimento das instituições públicas, especialmente os sindicatos, que perdem força e poder de barganha, e à aceitação de acordos desfavoráveis ou rebaixados no âmbito das empresas. Contudo, a prevalência da norma mais favorável se constituiu em um obstáculo às iniciativas de flexibilização ou de redução de direitos. Ao mesmo tempo, a ação dos sindicatos e da Justiça do Trabalho se estabeleceu enquanto um entrave ao avanço da precarização. Além disso, os instrumentos coletivos têm sido eficazes nos temas salariais e desempenham papel importante na ampliação de benefícios, por meio de cláusulas sociais e temas associados à gestão do trabalho, jornada, compensações, entre outros, contribuindo para estabelecer limites à ação predatória das empresas de unilateralmente impor regras sobre a utilização da força de trabalho.

Pelo papel que a negociação coletiva e as instituições públicas do trabalho historicamente desempenham, a reforma trabalhista buscou desconstruir os espaços de negociação e de ação das instituições mediante autorização de que vários aspectos das relações de trabalho sejam negociados individualmente pelo empregado com seu empregador.

Cabe destacar que, antes da reforma, o acordo e a convenção poderiam se sobrepor à lei quando vinham em benefício do trabalhador, sem ferir seus direitos. Com a reforma, essa sobreposição pode se dar mesmo que reduza ou flexibilize direitos mínimos estabelecidos em lei, no que se refere à duração, organização e remuneração da jornada de trabalho. Além disso, a mudança se deu num contexto de crise econômica profunda e redução dos índices de sindicalização, que restringe o poder de negociação dos sindicatos e enfraquece os espaços negociais (Krein, 2018; Galvão, 2019).

É diante deste cenário que este capítulo analisa os impactos da reforma trabalhista brasileira sobre a negociação coletiva. Para tanto, foram considerados instrumentos coletivos de trabalho em dois momentos diferentes: um pré-reforma (2016) e outro pós-reforma (2019)¹.

1. A metodologia de seleção dos instrumentos encontra-se na próxima seção.

A pesquisa realizada buscou averiguar se a negociação coletiva foi estimulada após a reforma, se ela vem se constituindo enquanto espaço de resistência e garantia de direitos ou se, ao contrário, tornou-se um espaço de legitimação da reforma nos temas de maior interesse dos empregadores. Esses embates não dependem somente da capacidade estratégica do movimento sindical, mas de sua interação com um contexto de ofensiva patronal². Isso se assevera, sobretudo, em um momento em que a asfixia financeira e a possibilidade de descentralização das negociações e da prevalência de acordos individuais trazem enormes desafios para a capacidade de representação das instituições sindicais.

Este texto sistematiza o trabalho realizado por pesquisadores e pesquisadoras do Cesit/Unicamp cujos relatórios de pesquisa a partir da metodologia de seleção de instrumentos desenvolvida pelo DIEESE, instituição que também envolveu a sua equipe técnica na análise qualitativa de alguns temas. Os textos, por temas, estão publicados na sequência deste capítulo.

A pesquisa indica que temas como a terceirização, o banco de horas e a remuneração variável já estavam presentes nos instrumentos coletivos no ano de 2016, conforme mostra o Quadro 1, abaixo. Outro tema que vinha sendo amplamente negociado diz respeito ao financiamento sindical. Soma-se a isso a intensificação, após a reforma, da negociação de temas como a jornada 12x36 e o intervalo intrajornada, indicando que dos quatro aspectos analisados na pesquisa³, dois são objeto de maior interesse patronal: as formas de contratação, com destaque para a terceirização, e a disputa pelo controle e flexibilização do tempo de trabalho, com rebaixamento da remuneração.

-
2. Esse tema será melhor desenvolvido por Ana Paula Colombi no capítulo sobre homologação e a organização no local de trabalho, deste volume.
 3. Formas de contratação, jornada de trabalho, remuneração e relações sindicais. A próxima seção explica os temas que integram cada um dos quatro aspectos.

Quadro 1 - Resumo dos principais resultados encontrados

Temas que já vinham sendo amplamente negociados antes da reforma (em 2016)	<ul style="list-style-type: none"> - Terceirização - Banco de horas - PLR - Financiamento sindical - Trabalho aos domingos
Temas que passaram a ser mais negociados (em 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Jornada 12x36 - Intrajornada - Homologação - Teletrabalho
Temas de baixa incidência nos instrumentos coletivos (2016 e 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Teletrabalho - Autônomo - Tempo parcial - Gorjetas - OLT
Temas que passaram a ser menos negociados (em 2019)	<ul style="list-style-type: none"> - Horas <i>in itinere</i>
Temas com baixa incidência cujo conteúdo das cláusulas reitera o que está na lei	<ul style="list-style-type: none"> - Tempo parcial - Intermitente - Autônomo
Temas com grande incidência cujo conteúdo das cláusulas está legitimando a lei e retirando direitos	<ul style="list-style-type: none"> - Trabalhadores com deficiência: prevalência de cláusulas que estabelecem o tipo de atividade que pode ser incluída, restringindo o sistema legal de cotas - Banco de horas: extensão de jornada permitida (até 56 horas semanais), na maioria dos instrumentos analisados; na falta de restrições na adoção do sistema de compensação, sem pagamento de horas extraordinárias; poucos instrumentos asseguram a não inclusão dos domingos no sistema de compensação; uma parte dos instrumentos não estabelece que o trabalhador tenha informação e controle sobre seu banco de horas
Temas com grande incidência cujo conteúdo das cláusulas regula o direito, legitimando a aplicação da lei e, ao mesmo tempo, buscando garantir proteções mínimas	<ul style="list-style-type: none"> - 12x36: cláusulas regulam o direito ou não de horas extraordinárias, ao intervalo, finais de semana, trabalho, faculta a sua utilização desde que negociada por meio de acordo coletivo - Intrajornada: maioria reduz o intervalo, servindo-se da mudança da legislação, principalmente na indústria. Menos de um terço das cláusulas novas negociadas regulamentaram a forma de pagamento da supressão das horas de intervalo. Mas, das que regulamentam, 28,5% ainda conseguem remunerar as horas suprimidas com pagamento de natureza salarial - Trabalho aos domingos: flexibilização da jornada e consequente perda de remuneração no setor de comércio. As novas cláusulas sobre o tema se dividem praticamente em igual quantidade entre aquelas que flexibilizam em direção à abertura e ao trabalho em domingos e feriados como dias normais e as que estabelecem a proibição, restrição ou compensação financeira pelo trabalho nesses dias
Temas com grande incidência cujo conteúdo das cláusulas está, mesmo que parcialmente, restringindo a aplicação da lei	<ul style="list-style-type: none"> - Homologação: 55% das cláusulas analisadas passaram a restringir a lei, principalmente nos setores industrial e de serviços, obrigando a participação do sindicato no momento da homologação.

Como tendência geral, a pesquisa identificou um movimento de legitimação de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho que encontraram na reforma trabalhista um ponto de aprofundamento do processo de desorganização da vida dos trabalhadores e trabalhadoras, com destaque para as formas de contratação mais instáveis e com um patamar de direitos rebaixado e para a disputa pela despadronização e controle do tempo de trabalho. Além disso, a hipótese é que está em andamento um movimento de redução da margem de negociação dos sindicatos que não diz respeito à retirada desses temas dos instrumentos coletivos, mas sim à sua permanência mediante um menor poder de barganha sindical na negociação de seus conteúdos, regulamentações, garantias e proteções em um cenário já bastante difícil para as negociações coletivas no Brasil.

A próxima seção discute a metodologia para a realização desta pesquisa. Em seguida, quatro seções exploram os principais achados da investigação nos aspectos relativos às formas de contratação; jornada de trabalho; remuneração e relações sindicais. Breves considerações finais encerram o capítulo.

| METODOLOGIA

Para a observação do impacto da reforma trabalhista sobre a contratação coletiva de trabalho, adotou-se como método de análise a comparação entre acordos e convenções de 2016 – um ano antes da implantação da reforma trabalhista – e de 2019 – dois anos após a implantação – para um mesmo conjunto de negociações, identificadas segundo mesas de negociação. Considerou-se como fonte de dados primária os instrumentos coletivos cadastrados no Mediador, base de dados oficial dos acordos e convenções coletivas de trabalho firmados no Brasil⁴.

4. O Mediador foi criado em 2007 pelo Ministério do Trabalho e Emprego com vistas a substituir o depósito obrigatório dos acordos e convenções coletivas de trabalho nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), anteriormente chamadas de Delegacias Regionais do Trabalho (DRT). Em tese, o Mediador registra todos os instrumentos coletivos realizados no Brasil.

Por mesa de negociação entende-se o conjunto formado pelas partes que assinam um acordo ou convenção coletiva de trabalho. Em se tratando de acordos coletivos, o conjunto formado por entidades sindicais laborais e empresas; e em relação a convenções coletivas, o conjunto formado por entidades sindicais laborais e patronais. Acordos e convenções coletivas de trabalho de uma mesma mesa de negociação abrangem, em tese, uma mesma categoria profissional e econômica – aquela dada pela interseção das abrangências das entidades que assinam o documento⁵. Desta forma, a comparação entre instrumentos coletivos de uma mesma mesa de negociação permite a análise das mudanças ocorridas nos contratos coletivos de uma mesma categoria, isto é, a comparação do conteúdo do instrumento entre os anos 2016 e 2019.

Inicialmente, foram identificadas 12.529 mesas de negociação que registraram instrumentos coletivos em 2016 e 2019. Devido ao grande número de mesas identificadas, optou-se pela seleção das mesas de negociação que contassem com a participação das entidades sindicais pertencentes ao painel do SAS-DIEESE⁶, ou que fossem filiadas ao DIEESE. Este novo critério permitiria a seleção das mesas que contivessem as principais entidades sindicais de trabalhadores, responsáveis pelas negociações consideradas paradigmáticas para as demais categorias profissionais.

Chegou-se assim a um painel de 4.363 mesas de negociação, cuja distribuição por nível de abrangência do instrumento coletivo (empresa ou categoria), pode ser observada pela Tabela 1.

-
5. Eventualmente, um instrumento coletivo pode abranger menos trabalhadores do que o permitido pela interseção das abrangências das entidades que o assinam. Isso ocorre quando as partes optam por negociar apenas para parcela dos trabalhadores ou empresas, seja restringindo a extensão do contrato a algumas cidades, seja restringido a algumas categorias ou atividades econômicas.
 6. Sistema de Acompanhamento de Salários do DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. O SAS-DIEESE é a base de dados dos Balanços das Negociações dos Reajustes Salariais do DIEESE.

Tabela 1 - Número de instrumentos coletivos por ano, segundo nível de abrangência e tipo de instrumento			
	2016	2019	Total
Empresa	5.699	5.453	11.151
ACT	5.212	5.072	10.284
ACT aditivo	327	246	573
Acordo DOM/FER	83	132	215
Acordo DOM/FER aditivo	0	2	2
Acordo PPE	27	0	27
Acordo PPE aditivo	50	0	50
Categoria	2.672	1.331	12.672
CCT	1.150	1.112	2.262
CCT aditivo	181	229	410
TOTAL	7.030	6.793	13.823

FONTE: MINISTÉRIO DA ECONOMIA. MEDIADOR. ELABORAÇÃO: DIEESE.
 OBS.: CONSIDERA-SE ANO DO INSTRUMENTO AQUELE NO QUAL SE INICIA A SUA VIGÊNCIA.

A distribuição dos instrumentos coletivos por setor econômico e período pode ser observada na Tabela 2. O setor rural e o setor público foram excluídos da pesquisa pela ausência de significância estatística.

Tabela 2 - Instrumentos coletivos por nível de abrangência e ano, segundo setor e atividade econômica							
Setor	TOTAL						
	Empresa			Categoria			TOTAL
	2016	2019	total	2016	2019	total	
Comércio	584	691	1.275	434	428	862	2.137
Indústria	3.688	3.329	7.017	398	399	797	7.814
Rural	13	12	25	7	6	13	38
Serviços	1.412	1.418	2.830	492	508	1.000	3.830
Setor público	2	2	4	0	0	0	4
TOTAL	5.699	5.452	11.151	1.331	1.341	2.672	13.823

FONTE: MINISTÉRIO DA ECONOMIA. MEDIADOR. ELABORAÇÃO: DIEESE.

A pesquisa foi realizada diretamente nos instrumentos coletivos das mesas de negociação selecionadas, baixados previamente do Mediador, e foram adotados, ao menos, um dos procedimentos seguintes:

- a) Para os temas previstos no modelo de classificação de cláusulas do Mediador⁷, como, por exemplo, Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR), a pesquisa foi realizada segundo a classificação existente.
- b) Para os temas não previstos no modelo de classificação acima, seja porque referiam-se a questões que poderiam ser aspectos de cláusulas pré-determinadas, como a jornada 12x36 nas cláusulas sobre jornada de trabalho, ou por tratarem de temas transversais, passíveis de estarem presentes em diversos tipos de cláusulas, como, por exemplo, as garantias referentes aos trabalhadores e trabalhadoras deficientes, adotou-se a pesquisa por termos-chaves presentes no conteúdo das cláusulas dos instrumentos coletivos. A definição dos termos-chaves de cada tema foi implementada a partir de análises prévias dos instrumentos, que forneciam pistas das palavras que deveriam ser adotadas nas pesquisas. Por exemplo, em relação às cláusulas de financiamento sindical, adotou-se os termos “contribuição sindical”, “contribuição assistencial”, “confederativa”, “taxa negocial” e outras, assim como suas possíveis variações (plural ou singular; masculino ou feminino, quando era o caso).

O segundo procedimento foi adotado inclusive para os temas que tinham previsão de cláusulas no Mediador (captadas no primeiro procedimento). Desta forma, chegou-se a um universo amplo de instrumentos, que pode comportar mais de uma cláusula sobre o tema, para análise, conforme Tabela 3.

Tabela 3 - Instrumentos coletivos por nível de abrangência e ano, segundo temas observados							
Tema	Nº absoluto						
	Empresa			Categoria			TOTAL
	2016	2019	Total	2016	2019	Total	
Formas de contratação							
Contrato intermitente	31	123	154	14	108	122	276
Autônomo	119	130	249	64	74	138	387
Terceirização/trabalho temporário	538	539	1.077	216	246	462	1.539
Pessoas com deficiência	591	542	1.133	195	268	463	1.596
Contrato por tempo parcial	81	88	169	69	127	196	365

7. Para conhecimento da tipologia de cláusulas do Mediador, consultar a página “Cláusulas – Grupos/Subgrupos” das instruções do sistema, disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>. Acesso em janeiro de 2021.

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 3 - Instrumentos coletivos por nível de abrangência e ano, segundo temas observados							
Tema	Nº absoluto						
	Empresa			Categoria			TOTAL
	2016	2019	Total	2016	2019	Total	
Jornada de trabalho							
Jornada 12x36	463	576	1.039	210	327	537	1.576
Teletrabalho	11	31	42	0	43	43	85
Trabalho aos domingos e feriados	1.607	1.565	3.172	683	661	1.344	4.516
Banco de horas	1.495	1.602	3.097	493	567	1.060	4.157
Horas <i>in itinere</i>	198	164	362	42	31	73	435
Intervalo intrajornada	551	663	1.214	354	402	756	1.970
Remuneração							
PLR	1.357	1.305	2.662	304	328	632	3.294
Gorjeta	41	70	111	22	34	56	167
Relações sindicais							
OLT	774	776	1.550	452	482	934	2.484
Homologação	1.773	1.726	3.499	1.010	1.026	2.036	5.535
Financiamento sindical	1.912	2.000	3.912	1.130	1.125	2.255	6.167
Demais instrumentos	1.527	1.312	2.839	113	103	216	3.055
TOTAL	5.699	5.452	11.151	1.331	1.341	2.672	13.823*

FONTES: MINISTÉRIO DA ECONOMIA, MEDIADOR. ELABORAÇÃO: DIEESE. *A PRESENÇA DE MAIS DE UM TEMA POR INSTRUMENTO COLETIVO RESULTA NA SOMA DO TOTAL DOS INSTRUMENTOS POR TEMA SUPERIOR À AMOSTRA SELECIONADA.

Em alguns casos, o levantamento trouxe um conjunto de instrumentos e, portanto, de cláusulas em número superior à capacidade de análise prevista dentro do prazo da pesquisa. Nos temas em que a quantidade de cláusulas identificadas superou a expectativa, adotou-se um novo filtro para as análises qualitativas: sorteio de uma amostra de 5% do universo de mesas identificadas. Em outros casos, verificou-se que os conteúdos das cláusulas, embora contassem com a palavra-chave designada, não tratavam sobre o tema em questão. Um exemplo é o caso das comissões de representação. O termo “comissão” pode se referir a uma série de situações distintas, não tendo relação direta com a questão estudada. Nesses casos, foi necessário identificar as cláusulas que tratavam do tema em questão, resultando na análise de todas

as cláusulas que tratavam do tema ou mesmo em um conjunto de cláusulas superior aos 5% definidos pela amostra. Por estes motivos, o número de instrumentos identificados pelo DIEESE é maior, na maioria dos casos, ao número de instrumentos efetivamente analisado, conforme Tabela 4.

Tabela 4 - Instrumentos coletivos e ano, segundo temas observados: comparação Painel DIEESE, instrumentos e cláusulas efetivamente analisados			
Tema	DIEESE	Instrumentos (análise quantitativa)	Cláusulas (análise qualitativa)
Formas de contratação			
Contrato intermitente	276	172	236
Autônomo	387	250	94
Terceirização/trabalho temporário	1.539	1.301	67
Pessoas com deficiência	1.596	972	360
Contrato por tempo parcial	365	209	209
Jornada de trabalho			
Jornada 12x36	1.576	1.572	93
Teletrabalho	85	85	132
Trabalho aos domingos e feriados	4.516	369	173
Banco de horas	4.157	4.157	341
Horas <i>in itinere</i>	435	433	433
Intervalo intrajornada	1.970	1.109	1.109
Remuneração			
PLR	3.294	3.294	720
Gorjeta	167	164	125
Relações sindicais			
OLT	2.484	49	62
Homologação	5.535	1.293	942
Financiamento sindical	6.167	6.167	440
-	3.055	-	-
TOTAL	13.823*	13.823*	4.799

FONTE: MINISTÉRIO DA ECONOMIA. MEDIADOR. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *A PRESEÇA DE MAIS DE UM TEMA POR INSTRUMENTO COLETIVO RESULTA NA SOMA DO TOTAL DOS INSTRUMENTOS POR TEMA SUPERIOR À AMOSTRA SELECIONADA.

O conteúdo da cláusula foi analisado a partir dessa perspectiva⁸:

- A cláusula estava presente nos instrumentos coletivos dos dois anos da análise (2016 e 2019)? Houve alteração de conteúdo no período?
- A cláusula, presente em 2016, foi excluída do instrumento coletivo de 2019?
- Qual o sentido geral da mudança, caso tenha havido?

Por fim, é ainda importante ressaltar que a análise dos instrumentos não permite perceber se a negociação desses temas contou com resistência sindical, uma vez que as disputas em torno do processo negocial não são captadas pelo tipo de pesquisa realizada. Da mesma forma, a ausência ou baixa incidência de determinados temas nos instrumentos selecionados não permite afirmar que não estejam sendo tratados no âmbito da negociação direta entre empregadores e empregados. O que a pesquisa permite analisar é *se e como* a reforma trabalhista tem impactado o processo de negociação coletiva com base na comparação entre os instrumentos coletivos de 2016 e 2019.

As seções seguintes sistematizam os resultados da pesquisa dos quatro grupos de temas pesquisados. Novos esclarecimentos metodológicos, singulares aos temas, são feitos ao longo das seções e se encontram detalhados nos textos que seguem este capítulo de abertura.

1. FORMAS DE CONTRATAÇÃO

A análise dos temas relativos às formas de contratação não traz evidências de que a negociação esteja conseguindo proibir o uso das novas

8. Após a identificação das cláusulas, doze pesquisadores e pesquisadoras do Cesit/Unicamp e cinco pesquisadores do DIEESE se envolveram na análise de seu conteúdo. Em princípio, o objetivo era padronizar os métodos de análise de cada temática, pertencente aos quatro grupos de temas pesquisados. Entretanto, ao longo dos debates, percebeu-se que cada tema possuía particularidades, impedindo um engessamento da metodologia. Por este motivo, embora o objetivo de todos os pesquisadores tenha sido orientado pela necessidade de perceber os impactos da reforma nas cláusulas analisadas, cada um deles teve liberdade para definir os critérios de análise que melhor se encaixavam ao tema estudado. Após o debate e revisão de todos os textos, iniciou-se o processo de síntese que se encontra neste texto. Enquanto os textos específicos miram uma análise qualitativa das cláusulas, este texto reúne os resultados quantitativos e qualitativos na tentativa de revelar uma direção do processo de negociação no cenário pós-reforma.

modalidades, tampouco que os instrumentos coletivos venham conseguindo barrar as formas de contratação que já eram amplamente difundidas, como a terceirização. Vale lembrar que, historicamente, os temas relativos às formas de contratação não são objeto de negociação, já que o empregador decide a modalidade que melhor lhe convém. Isso explica a baixa incidência desses temas nos instrumentos coletivos, com exceção da terceirização que sempre foi um tema polêmico, sendo, o instrumento coletivo, uma forma de trazer segurança jurídica para as empresas ou mesmo resguardar direitos para os trabalhadores terceirizados.

A reforma trabalhista introduziu novas formas de contratação na perspectiva de reduzir custos e ampliar a liberdade de contratação e despedida e alterou as regras de outras formas já previstas na legislação. O *contrato intermitente* foi inserido na legislação e permite a contratação do trabalhador sem horário fixo e com pagamento por horas de serviço, abrindo espaço, inclusive, para a negociação individual ou coletiva prevalecer sobre a legislação. Em relação ao *trabalho autônomo*, há uma referência explícita na reforma determinando que, mesmo diante de exclusividade, está afastada a possibilidade de vínculo de emprego com o tomador de serviços. Quanto à *terceirização* e ao *trabalho temporário*⁹, foram inseridos dois artigos que tratam do prazo mínimo de dezoito meses para recontração, como terceirizado, de um trabalhador efetivo demitido. Além disso, o texto da reforma prevê que o trabalhador terceirizado tenha as mesmas condições em relação a itens como atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos. O *contrato em tempo parcial*, já previsto na lei, alterou de, no máximo, 25 horas para 30 horas por semana, sem possibilidade de horas extras ou 26 horas e até 6 horas extras. Quanto ao tema das *pessoas com deficiência*, mesmo diante da existência de legislação específica e conquanto não tenha sido tratado especificamente pela reforma trabalhista, seus impactos também são observáveis pelo crescimento de cláusulas

9. Em março de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.429/17, que trata do trabalho temporário e a extensão da terceirização para todas as atividades da empresa. A rigor, não seria adequado tratar o trabalho temporário e a terceirização como sinônimos. Contudo, o banco de dados agrupa as cláusulas referentes tanto ao contrato temporário quanto a subcontratação ou terceirização.

sulas que flexibilizam a lei de cotas por meio dos instrumentos coletivos, facilitada pela prevalência do negociado sobre o legislado.

A análise dos instrumentos coletivos sugere uma baixa incidência dos temas relativos às formas de contratação, com exceção dos temas relativos à terceirização e às pessoas com deficiência¹⁰, conforme Tabela 5. Na comparação entre 2016 e 2019, destaca-se o crescimento daqueles que tratam da jornada em tempo parcial (40,2%) e do trabalho autônomo (33,6%). O contrato intermitente, pela ausência de legislação anterior a 2017, aparece apenas em 2019 com a presença de 172 instrumentos, representando 2,5% do total dos instrumentos analisados pelo painel. Já a variação entre os dois períodos do tema mais negociado, o trabalho terceirizado/temporário, foi de apenas 0,8%, indicando que essa modalidade já vinha sendo regulada por meio dos instrumentos coletivos mesmo antes da reforma trabalhista.

Tabela 5 – Número de instrumentos coletivos por formas de contratação e ano						
Tema	2016	Participação	2019	Participação	Total	Variação 2019-2016
Contrato intermitente		----	172	2,5%	172	-
Contrato autônomo	107	1,5%	143	2,1%	250	33,6%
Terceirização/ temporário	648	9,2%	653	9,6%	1.301	0,8%
Pessoas com deficiência	459	6,5%	513	7,6%	972	11,8%
Tempo parcial	87	1,2%	122	1,8%	209	40,2%
Total de instrumentos do Painel	7.030	-	6.793	-	13.823	-

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em relação à distribuição e à evolução dos instrumentos se destaca, entre os acordos coletivos, a variação dos contratos autônomos (29,7%), conforme Tabela 6. Entre as convenções coletivas, a variação é positiva para todos, com destaque para os contratos em tempo parcial (75,0%). No caso do contrato intermitente, a distribuição entre acordos e convenções é bastante equilibrada.

10. No caso das pessoas com deficiência, há uma legislação específica que define regras para contratação.

Tabela 6 – Número de instrumentos coletivos por formas de contratação, ano e tipo de instrumento

Tema	ACT 2016	ACT 2019	Variação	CCT 2016	CCT 2019	Variação
Contrato Intermitente	---	87	---	---	85	---
Contrato autônomo	64	83	29,7%	43	60	39,5%
Terceirização/ temporário	451	431	-4,4%	197	222	12,7%
Pessoas com deficiência	345	322	-6,6%	114	191	67,5%
Tempo parcial	47	52	10,6%	40	70	75,0%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A evolução dos instrumentos por setor de atividade indica que a variação foi positiva para todos, exceto a terceirização/trabalho temporário com queda de (-9,6%) no setor industrial, conforme Tabela 7. Destacam-se, pelo crescimento expressivo, os instrumentos coletivos relativos ao contrato em tempo parcial, no setor de comércio (175%); a pessoas com deficiência, no setor de serviços (101,1%) e o contrato em tempo parcial, no setor industrial (75%). O setor de serviços absorve todas as modalidades de contratação ao passo que o contrato intermitente aparece principalmente na indústria, o que chama atenção uma vez que os dados relativos ao mercado de trabalho sugerem que essa modalidade de contratação tem maior aderência junto ao setor de serviços que também apresentou resultado relevante, mas em menor número.

Tabela 7 – Número de instrumentos coletivos por forma de contratação, ano e setor de atividade

Tema	Setor	2016	2019	Variação
Contrato intermitente	Indústria	---	84	---
	Comércio	---	28	---
	Serviços	---	60	---
Contrato autônomo	Indústria	67	88	31,3%
	Comércio	---	2	---
	Serviços	40	53	32,5%
Terceirização/ temporário	Indústria	435	393	-9,6%
	Comércio	46	51	10,8%
	Serviços	164	207	26,2%

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 7 – Número de instrumentos coletivos por forma de contratação, ano e setor de atividade				
Tema	Setor	2016	2019	Variação
Pessoas com deficiência	Indústria	351	309	-12,0%
	Comércio	19	25	31,6%
	Serviços	89	179	101,1%
Tempo parcial	Indústria	24	42	75,0%
	Comércio	8	22	175,0%
	Serviços	55	58	5,5%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019.
 EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. OS SETORES RURAL
 E PÚBLICO TÊM UM NÚMERO DE OCORRÊNCIAS NÃO SIGNIFICATIVO.

A Tabela 8 mostra que os temas relativos à terceirização/temporário, pessoas com deficiência e contrato em tempo parcial concentram maior número de cláusulas que aparecem tanto no ano de 2016 quanto no ano de 2019. O maior número de cláusulas novas está presente entre os contratos de prestação de serviços e temporários, pessoas com deficiência e o contrato intermitente.

Tabela 8 – Número de cláusulas novas, reincidentes e suprimidas, por setor de atividade			
Tema	Novas	Reincidentes	Suprimidas
Contrato Intermitente	172	---	---
Contrato autônomo	24	66	4
Terceirização/temporário	368	584	346
Pessoas com deficiência	214	325	146
Tempo parcial	58	128	23

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019.
 EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em síntese, os números demonstram que os instrumentos têm absorvido, em maior número, cláusulas que tratam dos temas relativos à terceirização, ao trabalho temporário e às pessoas com deficiência. O contrato em tempo parcial, apesar de baixa incidência, se destaca pelo expressivo crescimento entre os anos analisados, principalmente no setor do comércio.

Do ponto de vista qualitativo, a pesquisa indicou quase 60% dos instrumentos que versam expressamente sobre o *contrato intermitente*

basicamente reproduzem o estabelecido em lei ou, pior, utilizam o instrumento coletivo para dar “segurança jurídica” aos empregadores no rebaixamento de direitos na medida em que as cláusulas excluem esses trabalhadores de determinados benefícios. Sobre o contrato autônomo, a análise indica que 45,8% das cláusulas reiteram o que está na lei. Já entre as reincidentes, a maioria ou reitera o que está na lei (24,2%) ou define regras a sua aplicação (27,3%). Das cláusulas analisadas que não abordam necessariamente a contratação, mas que tratam da extensão de direitos ou de sua exclusão diante da presença dessa forma de contratação, têm-se 40,4% que concedem direitos (seguro de vida, auxílio creche, auxílio funeral) e 59,6% que excluem direitos (PLR, benefícios de acordos e convenções coletivas).

Quanto à *terceirização* e ao *trabalho temporário*, a análise dos conteúdos das cláusulas para a indústria indica que, entre as reincidentes, predominou a manutenção dos conteúdos para os dois períodos analisados (2016 e 2019). As cláusulas reincidentes reproduzem o que já está previsto na legislação, reiterando a responsabilidade subsidiária da tomadora e o acesso às condições de saúde e segurança. Contudo, chama atenção o número expressivo de cláusulas que mantêm os conteúdos de 2016, inclusive, a proibição da terceirização nas atividades finalísticas das empresas. Para o setor do comércio, a amostra indicou duas situações: adesão a nova legislação e extensão do instrumento coletivo aos prestadores de serviços. No setor de serviços, que abrange categorias tipicamente terceirizáveis, os conteúdos tratam da garantia da manutenção do emprego e absorção dos trabalhadores pelas novas empresas prestadoras de serviços, delimitação de direitos que podem ser assegurados pela tomadora, condições de saúde e higiene no local de trabalho que devem ser assegurados pela prestadora, dentre outros.

De forma geral, pode-se indicar que a autorização da terceirização irrestrita e a ampliação do contrato temporário foram absorvidas pelos instrumentos coletivos, mas de forma moderada já que a ampliação entre 2016 e 2019 foi de apenas 2%. Essa expansão moderada sugere, de um lado, que a prática já vinha sendo adotada largamente mesmo com a proibição

de terceirizar a atividade-fim. De outro lado, indica que a nova legislação que a amplia não produziu um movimento amplo pela sua incorporação aos instrumentos coletivos.

Em relação à *contratação de pessoas com deficiência*, apesar de a reforma trabalhista não alterar diretamente a legislação, ela tem contribuído para restringir o sistema legal de cotas. A pesquisa indicou que isso tem ocorrido mediante acordos realizados em negociações coletivas, no sentido de reduzir a base de cálculo ou estabelecer condições não previstas nas normas legais, impactando negativamente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. A análise mostra que prevalecem, nos dois anos analisados (54,8% das cláusulas em 2016 e 67,8% em 2019), as que restringem a contratação, ou seja, estabelecem o tipo de atividade que pode ser incluída nas cotas. Além disso, com as mudanças provocadas pela reforma trabalhista, especialmente a prevalência do negociado sobre o legislado, as empresas estão flexibilizando a legislação vigente sobre o sistema de cotas para o trabalho destinado ao segmento da população com deficiência.

Por fim, a análise qualitativa do *contrato em tempo parcial* indica que, entre as cláusulas de 2019, somente 12% limitam a aplicação da lei, sendo que o restante não apresenta nenhum tipo de restrição. Já entre as cláusulas que aparecem tanto em 2016 quanto em 2019, 7,8% restringem a sua aplicação. O destaque apresentado nas cláusulas existentes nos anos de 2016 e 2019 são instrumentos coletivos que, apesar da nova redação do art. 58-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consideraram para o instrumento normativo de 2019, o texto do antigo artigo. Foram encontradas 22 cláusulas nessa situação, mantendo, portanto, a jornada de 25 horas semanais. Isso significa que, entre os anos analisados, a grande maioria das cláusulas somente reitera o que está disposto na lei e, eventualmente, define critérios para a aplicação desse tipo de contrato.

Diante do exposto, é possível concluir que, como já ressaltado, os temas relativos às formas de contratação não são, historicamente, ob-

jeto de negociação. A exceção é a terceirização e o trabalho temporário que são bastante negociados, principalmente, no setor industrial e de serviços. A pequena variação entre os dois períodos analisados revela que a terceirização já vinha sendo um tema negociado, com a maior participação entre o total dos instrumentos quando consideradas as demais modalidades de contratação. Ressalta-se que, entre os temas menos negociados, como o contrato em tempo parcial, o intermitente e o trabalho autônomo, as cláusulas, em sua maioria, apenas reiteram o que já está previsto na lei, indicando que o instrumento coletivo está sendo utilizado pelos empregadores como espaço de segurança jurídica. Além disso, a pequena utilização de algumas dessas modalidades de contrato introduzidas ou reforçadas pela reforma trabalhista estaria relacionada com o fato de que o mercado de trabalho já era, em grande medida, flexível, o que fica evidenciado na relativa facilidade de contratação e dispensa da força de trabalho no mercado de trabalho brasileiro.

2. JORNADA DE TRABALHO

A flexibilização da jornada é estimulada pelas empresas, pois representa uma forma de melhorar sua capacidade de resposta à flutuação da demanda de bens e serviços e de se ajustar aos novos padrões competitivos baseados na redução de custos. Trata-se de uma estratégia que visa melhorar a produtividade, reduzir a porosidade e utilizar de forma mais eficiente para os seus negócios o espaço e o tempo.

A pesquisa revelou que o tema relativo à jornada de trabalho é o que mais vem sendo objeto de disputa antes e após a reforma. A Lei nº 13.467/2017 tornou a distribuição da jornada de trabalho ainda mais flexível e mais ajustável às necessidades das empresas, através de diversas alterações nas regras que presidem a fixação da duração da jornada, das horas extraordinárias de trabalho e na organização do tempo de trabalho e do tempo à disposição do empregador. A reforma autoriza i) regimes de trabalho em escala de 12x36 em qualquer atividade profissional, ii) que o banco de horas seja negociado pelo empregador diretamente com o tra-

balhador¹¹, iii) que a redução do intervalo intrajornada seja negociada entre sindicatos e empresas; iv) que o descanso semanal remunerado possa ocorrer em outro dia que não o domingo e que o trabalho aos domingos e feriados seja remunerado como dia comum; v) que as horas *in itinere* não sejam remuneradas e, tampouco, computadas na jornada de trabalho; e vi) o teletrabalho, mediante uma regulamentação ainda mais precisa.

A frequência desses temas em convenções e acordos coletivos revela que, entre os anos 2016 e 2019, o banco de horas continuou sendo o tema mais negociado, com uma pequena elevação em 2019 (9,1%). Outro tema muito negociado é a jornada 12x36 horas, que apresentou um crescimento de 40% entre os anos. O intervalo intrajornada é o terceiro tema mais negociado, com elevação significativa (39,9%) entre 2016 e 2019. O teletrabalho, mesmo sendo o tema com menor presença nos instrumentos coletivos de 2016 e 2019, foi o que apresentou maior crescimento (572,7%)¹².

Tabela 9 – Número de instrumentos coletivos sobre jornada de trabalho, por ano						
Temas	2016	Participação	2019	Participação	Total	Variação 2019-2016
Jornada 12 x 36 horas	672	9,6%	900	13,2%	1.572	40%
Teletrabalho	11	0,2%	74	1,1%	85	572,7%
Trabalho aos domingos e feriados	177	2,5%	192	2,8%	369	8,5%
Banco de Horas	1.988	28,3%	2.169	31,9%	4157	9,1%
Horas <i>in itinere</i>	229	3,3%	180	2,6%	409	-21,4%
Intervalo Intrajornada	449	6,4%	628	9,2%	1.077	39,9%
Total de instrumentos do Painel	7.030	-	6.793	-	13.823	-

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

11. Para regimes de banco de horas com duração de até seis meses. Nos casos em que o regime tenha duração de um mês, a implantação é ainda mais facilitada, bastando um acordo tácito (não escrito) entre as partes.
12. O contexto da pandemia modificou esse cenário, levando a um aumento das negociações sobre o teletrabalho. Este período, entretanto, não foi captado pela pesquisa.

Todos esses temas, com exceção do teletrabalho e do trabalho aos domingos e feriados, são mais negociados em acordos coletivos, como mostra a Tabela 10. Embora os acordos coletivos sejam superiores para regular os temas, as convenções coletivas cresceram em maior ritmo, o que expressa a adesão de novas entidades sindicais na negociação desses temas. A maior frequência de acordos indica a descentralização desses temas tratados, preferencialmente, no âmbito das empresas, o que sugere uma maior dificuldade da negociação da jornada de forma centralizada. O grau de detalhamento, especialmente dos acordos de banco de horas demonstra que a gestão do trabalho avança para múltiplas formas, reolocando a necessidade da presença dos sindicatos nos locais de trabalho.

Tabela 10 – Número de instrumentos coletivos sobre jornada de trabalho, por ano e tipo de instrumento

Temas	ACT 2016	ACT 2019	Varição	CCT 2016	CCT 2019	Varição
Jornada 12 x 36 horas	462	573	24,0%	210	327	55,7%
Teletrabalho	11	31	181,8%	0	43	-
Trabalho aos domingos e feriados	58	71	22,4%	119	121	1,7%
Banco de Horas	1495	1602	7,2%	493	567	15,0%
Horas <i>in itinere</i>	190	152	-20,0%	39	28	-28,2%
Intervalo Intrajornada	280	378	35,0%	169	250	47,9%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A distribuição dos instrumentos coletivos com cláusulas sobre jornada trabalho, por setor econômico, aponta que o banco de horas se destaca na indústria, seguido do setor de serviços; e a jornada 12x36 horas tem maior concentração no setor de serviços, seguido da indústria. Houve uma redução no número de instrumentos com cláusula sobre horas *in itinere* no setor industrial e no setor de serviços. Já os temas do intervalo intrajornada e do teletrabalho apresentaram evolução positiva em todos os setores, com destaque para o teletrabalho na indústria, conforme Tabela 11.

Tabela 11 – Número de instrumentos coletivos sobre jornada de trabalho, por ano e setor de atividade

Tema	Setor	2016	2019	Variação
Jornada 12 x 36 horas	Serviços	430	527	22,6%
	Indústria	206	299	45,1%
	Comércio	36	74	105,6%
Teletrabalho	Serviços	9	33	266,7%
	Indústria	2	19	850,0%
	Comércio	0	22	---
Trabalho aos domingos e feriados*	Serviço	----	----	----
	Indústria	----	----	----
	Comércio	177	192	8,5%
Banco de Horas	Serviço	635	769	21,1%
	Indústria	1098	1149	4,65
	Comércio	248	244	-1,6%
Horas <i>In Itinere</i>	Serviço	80	55	-31,1%
	Indústria	139	121	-12,9%
	Comércio	1	1	---
Intervalo Intra-jornada	Serviço	231	288	24,6%
	Indústria	158	254	60,7%
	Comércio	58	85	46,5%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *A OPÇÃO DO PAINEL, FOI A ANÁLISE DOS INSTRUMENTOS DO SETOR DE COMÉRCIO.

Os temas relativos à jornada 12x36, horas *in itinere* e intervalo intra-jornada concentram maior número de cláusulas reincidentes, enquanto o tema do teletrabalho tem maior incidência de cláusulas novas. A jornada 12x36 já tinha previsão legal, dessa forma, as cláusulas reincidentes reproduzem o mesmo conteúdo anterior e, um número menor, mas não menos expressivo, inclui novas atividades e ocupações em que poderá ser adotada a jornada 12x36 adequando-se, assim, ao conteúdo da reforma. Em relação ao intervalo intra-jornada, praticamente metade (49,0%) manteve o artigo 71 da CLT e a outra metade (51,0%) incluiu algum tipo de alteração, sendo que a redução do intervalo está presente em 27%.

Tabela 12 – Número de cláusulas novas, reincidentes e suprimidas, segundo tema negociado

Tema	Cláusulas novas	Cláusulas já existentes	Cláusulas Suprimidas
Jornada 12 x 36 horas	24	67	2
Teletrabalho	80	34	18
Trabalho aos Domingos e Feriados	72	71	30
Horas <i>In Itinere</i>	38	147	102
Intervalo Intrajornada	271	382	100

FORNTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao contrário das formas de contratação, os temas relativos à jornada de trabalho são, historicamente, objeto de negociação coletiva. Isso se reflete na pesquisa que revelou uma maior incidência de instrumentos que versam sobre esses temas no universo analisado. Temas como banco de horas, jornada 12x36 e intervalo intrajornada já eram amplamente negociados. Entretanto, a reforma trabalhista parece ter impulsionado as disputas em torno do tempo, proporcionando maior segurança jurídica às empresas para a sua aplicação, já que todos esses temas passaram a ser mais negociados em 2019.

A análise qualitativa das cláusulas indica o sentido do acirramento dessa disputa. O *banco de horas*, tema mais negociado, já estava consolidado antes da reforma e a mudança da lei não trouxe mudanças significativas. A análise qualitativa apenas confirmou que o instituto do banco de horas amplia a liberdade das empresas em organizar o trabalho conforme suas necessidades, em detrimento de condições mais favoráveis aos trabalhadores¹³. O banco de horas permite que as empresas façam

13. Isto pode ser visto na grande extensão de jornada (até 56 horas semanais) permitida, na maioria dos instrumentos, e na falta de restrições na adoção do sistema de compensação, sem pagamento de horas extraordinárias, encontrada em somente 11% do total de cláusulas analisadas, estando mais presentes no setor de serviços e da indústria. Outros aspectos dessa condição desfavorável para os trabalhadores é que somente 1/3 dos instrumentos asseguram a não inclusão dos domingos no sistema de compensação e 36,1% dos instrumentos não estabelecem que o trabalhador tenha informação e controle sobre seu banco de horas. Mais informações podem ser encontradas no capítulo 13, volume II deste livro.

o ajuste pelo lado da remuneração do trabalho através desse redesenho da jornada. Sua evolução sugere que há uma maior permissividade na adoção do banco de horas sem fundamento em justificativas como meio de realçar a competitividade das empresas e, assim, manter os empregos como afirmavam os primeiros acordos de bancos de horas assinados no início dos anos de 2000. Desta forma, a presença de regras mais rigorosas no início de sua implementação foi sendo progressivamente flexibilizada em aspectos centrais das relações de trabalho como a extensão da jornada diária, as formas de compensação e a comunicação prévia ao trabalhador, sinalizando para perdas de parâmetros mínimos.

Sobre a *jornada 12x36*, a pesquisa mostra que, após a reforma, prevalece o mesmo conteúdo entre as cláusulas. Das cláusulas analisadas, a maior parte trata de regular o direito ou não de horas extraordinárias, como se dará o intervalo, trabalho noturno, trabalho aos domingos e feriados. Em outros momentos, o instrumento é utilizado apenas para autorizar a empresa a implementar a jornada sem estabelecer regras, limites ou benefícios.

A análise do conteúdo sobre *intervalo intrajornada* indica um significativo impacto da mudança promovida pela Lei nº 13.467/17, com 36% de novas cláusulas negociadas na comparação entre os dois períodos. Dessas cláusulas novas, apenas pouco mais de um terço mantém o intervalo previsto no artigo 71 da CLT, e a maioria reduz o intervalo, servindo-se da mudança da legislação. Outro aspecto da perda dessa conquista está em que menos de um terço das cláusulas novas negociadas regulamentaram a forma de pagamento da supressão das horas de intervalo. Entretanto, das que regulamentam, 28,5% ainda conseguem remunerar as horas suprimidas com pagamento de natureza salarial, que constitui conquista para os trabalhadores.

Quanto ao *teletrabalho*, a análise permite afirmar que a reforma trabalhista, ao regular a modalidade privilegiando a negociação individual, incentivou a sua adoção e dificultou a negociação coletiva dos termos dessa mudança de contrato de trabalho. Ainda que a maioria das cláusulas no-

vas estabeleça a necessidade do intermédio do sindicato para adoção do teletrabalho, o que pode significar resistência de algumas entidades sindicais, constata-se a fragilidade dessa negociação, com a predominância da eliminação do controle da jornada, da responsabilização do trabalhador pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como pelas medidas de prevenção e higiene, a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho¹⁴.

O tema *do trabalho aos domingos e feriados* foi analisado somente para o setor do comércio, em que havia uma maior ocorrência de cláusulas realmente vinculadas ao estabelecimento das condições de trabalho aos domingos e feriados. A análise do conteúdo das cláusulas selecionadas indica que a disputa entre o direito do trabalhador e a demanda dos empregadores e consumidores permanece equilibrada, mesmo com um crescimento importante do número de cláusulas que regulamentam o trabalho aos domingos e feriados, na ordem de 30,3% entre 2016 e 2019. As novas cláusulas se dividem em igual quantidade (36 cada), entre aquelas que flexibilizam o trabalho aos domingos e feriados como dias normais e as que estabelecem a proibição, restrição ou compensação financeira pelo trabalho nesses dias. Das 71 cláusulas reincidentes, 78% já estabeleciam condições rebaixadas, o que reforça a hipótese de que para um número expressivo de negociações, a reforma trouxe mais “segurança jurídica” do que novidade.

Por fim, as cláusulas analisadas sobre *trabalho in itinere* demonstram que pouco mais da metade das cláusulas (51,2%) já existiam em 2016. Entretanto, mostra-se expressiva a quantidade de cláusulas suprimidas (35,5%), certamente em razão da reforma trabalhista ter retirado as horas *in itinere* do ordenamento jurídico, dispensando a necessidade de regulação por instrumento coletivo. Além disso, as novas cláusulas negociadas, em sua maioria (82,2%), afastam o pagamento das horas *in itinere*, embora essa tendência também tenha sido verificada em 2016, em que 34,3% das cláusulas já vedavam o pagamento. Em 2019, obser-

14. Para uma análise mais detalhada sobre os impactos da reforma trabalhista sobre o teletrabalho, veja-se capítulo 5, volume I deste livro.

va-se que 59 cláusulas (32%) estabelecem alguma compensação pela supressão das horas *in itinere*, uma tentativa de minimizar a perda de remuneração do trabalhador.

Em síntese, no conflito histórico entre capital e trabalho pelo estabelecimento do tempo de trabalho e de não trabalho, os trabalhadores que já vinham com dificuldades de enfrentar a flexibilização e a perda de direitos historicamente conquistados agora se encontram em situação mais fragilizada. De fato, com a reforma trabalhista, trabalhadores e sindicatos têm experimentado, mais do que a consolidação e legalização de práticas que aumentam o poder do empregador na disposição da jornada de trabalho, o aprofundamento da precarização e desestruturação das condições e relações de trabalho no Brasil. Isso se expressa nas disputas em torno do tempo de trabalho, como a pesquisa mostrou. A negociação do intervalo intrajornada se ampliou após a reforma, sem garantia de remuneração das horas suprimidas, visando garantir maior segurança jurídica às empresas para a sua aplicação. A negociação do teletrabalho também se ampliou, com predominância de aspectos desfavoráveis aos trabalhadores, a exemplo, da eliminação do controle da jornada, realçando que as justificativas anteriormente vinculadas à conjuntura, à saúde econômica da empresa, ao desemprego, - quando se tratava de bancos de horas - foram sendo abandonadas, consolidando uma tendência mais geral de controle do tempo de trabalho por meio de novos arranjos de trabalho flexíveis e despadronizados.

3. REMUNERAÇÃO

A pesquisa analisou dois temas relativos à remuneração variável: participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas (PLR) e as gorjetas. A primeira foi implementada na década de 1990 e sua regulamentação posterior reforça o entendimento da natureza não salarial dos valores pagos e, portanto, a não constituição destes como base para qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. A reforma trabalhista não altera este aspecto, mas impacta sua forma de negociação. Uma parte dos trabalhadores (com curso superior e remuneração igual ou superior

a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social) poderá negociar de forma individual o pagamento da PLR sem necessidade do estabelecimento de comissão paritária e presença de dirigentes sindicais, o que permite uma ampla diferenciação nos valores e metas entre os trabalhadores.

Já a gorjeta, uma parcela da remuneração auferida por determinados trabalhadores, em especial, do setor de serviços, provém espontaneamente do cliente ou da importância cobrada pela empresa como adicional na conta, conforme disposto no art. 457, *caput* e §3º da CLT. Completa esses preceitos a Súmula nº 350 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que além de ratificar o conceito de gorjeta como parte da remuneração, acrescenta que ela não serve de base para o cálculo do aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado. Apenas no início de 2017, com o advento da Lei nº 13.419 (Lei da Gorjeta) são incluídos novos parágrafos (4º ao 11º) ao art. 457 da CLT com regras específicas acerca da gorjeta, destacando no parágrafo 4º que ela não constitui receita própria dos empregadores, destinando-se aos trabalhadores e, em relação a sua distribuição, segue os critérios de custeio e de rateio definidos em acordos e convenções coletivas. No entanto, a reforma trabalhista, no tocante ao art. 457 da CLT, suprimiu por completo o texto do parágrafo 4º dado pela Lei da Gorjeta e inseriu nova redação, porém destoante do tema. Na sequência, as Medidas Provisórias nº 808/2017 e 955/2019 manifestaram-se no sentido de corrigir a supressão dada pela Lei nº 13.467/2017, mas tiveram vigência encerrada. Dessa forma, a legislação da gorjeta submetida a sucessivas alterações e supressões, recorre, assim como no caso da PLR, ao art. 611-A introduzido na CLT pela reforma trabalhista, no que diz respeito ao estabelecimento da sobreposição do negociado pelo legislado.

A análise quantitativa mostrou que a PLR continuou sendo negociada (com uma pequena redução de 1,7% entre 2016 e 2019) após a reforma trabalhista, principalmente por meio de acordos coletivos, com destaque

para o setor industrial, sobretudo no segmento metalúrgico, conforme as Tabelas 13, 14 e 15. Embora prevaleçam instrumentos coletivos sobre o tema no setor industrial, entre os anos 2016 e 2019 houve redução de 10% no número de instrumentos que abordam o tema da PLR neste setor, conforme Tabela 15. O comércio se destaca pelo crescimento na ordem de 36% no número de instrumento coletivos que tratam da PLR entre os anos pesquisados.

No caso das gorjetas, os números mostram que este é um aspecto pouco negociado, mas apresentou uma expansão no número de instrumentos acordados entre 2016 e 2019, na ordem de 60%. Essa expansão se dá, sobretudo, nos acordos coletivos. Os instrumentos ficaram concentrados no setor de serviços, atividade em que predomina a gorjeta, no segmento do turismo e hospitalidade.

Tabela 13 – Número de instrumentos coletivos sobre remuneração, por ano						
Temas	2016	Participação	2019	Participação	Total	Varição 2019-2016
PLR	1.661	24%	1.633	24%	3.294	-1,7%
Gorjetas	63	0,9%	101	1,5%	164	60%
Total de instrumentos do painel	7.030	-	6.793	-	13.823	-

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tabela 14 – Número de instrumentos coletivos sobre remuneração, por ano e tipo de instrumento						
Temas	ACT 2016	ACT 2019	Varição	CCT 2016	CCT 2019	Varição
PLR	1.357	1.305	-4%	304	328	8%
Gorjetas	41	70	71%	22	31	41%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tabela 15 – Número de instrumentos coletivos sobre remuneração, por ano e setor de atividade

Tema	Setor	2016	2019	Variação
PLR	Serviços	474	511	8%
	Indústria	1077	974	-10%
	Comércio	107	145	36%
Gorjetas	Serviços	63	90	43%
	Indústria	0	10	-
	Comércio	0	1	-

FORNTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. O NÚMERO DE INSTRUMENTOS SOBRE PLR DO SETOR RURAL NÃO É SIGNIFICATIVO.

A análise qualitativa indica, no caso da *PLR*, a manutenção da presença dos sindicatos no processo de negociação para os três setores nos anos de 2016 e 2019. Além disso, a pesquisa identificou o crescimento dos instrumentos coletivos que estabelecem pagamentos desiguais aos trabalhadores, em todos os setores. Por fim, a análise revelou, nos acordos de 2019, uma maior restrição dos trabalhadores elegíveis ao recebimento da *PLR*. No setor industrial e de serviços, além da restrição de trabalhadores aposentados, terceirizados, estagiários e menores aprendizes, que aparece de maneira geral em todos os instrumentos, institui-se também, com maior frequência e de forma mais explícita, que apenas os trabalhadores diretos e por tempo indeterminado fazem jus ao recebimento da *PLR*. A hipótese é que essa restrição de forma mais explícita, no que se refere aos trabalhadores que têm direito, ocorra em decorrência das novas formas de contratação possibilitadas pela reforma. Como forma de garantir maior segurança jurídica para o não pagamento da *PLR* aos demais trabalhadores, as empresas explicitam que o pagamento é devido apenas para os trabalhadores diretos com contrato por tempo indeterminado, garantindo que caso utilizem as novas formas de contratação, estas não farão jus ao recebimento.

Já a análise qualitativa dos instrumentos que se referem ao tema das *gorjetas* evidencia o caráter generalista das normas negociadas pelas partes envolvidas (sindicato laboral/sindicato patronal/empresa), priorizando os assuntos gerais sobre o conceito e composição das *gorjetas*. A baixa incidência do tema nos instrumentos coletivos mostra que, diante do vazio jurídico em torno da matéria, a negociação coletiva não tem con-

seguido proteger o trabalhador. Quando presentes, as cláusulas versam, em sua maioria, sobre o conceito e a composição da gorjeta. Entretanto, a ausência de cláusulas indica que negociações deste tipo continuem ocorrendo diretamente entre empregadores e empregados, sem passar pela mediação sindical, o que sugere o baixo efeito da prevalência do negociado sobre o legislado no caso em questão.

4. RELAÇÕES SINDICAIS

A pesquisa investigou três aspectos da reforma trabalhista que buscaram fragilizar e esvaziar o papel dos sindicatos: a negociação no local de trabalho por meio da comissão de representação dos trabalhadores; a homologação da rescisão contratual sem a participação dos sindicatos; e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. A frequência desses temas em convenções e acordos coletivos revela que, entre os anos 2016 e 2019, o tema do financiamento sindical continuou sendo o tema mais negociado, que a organização no local de trabalho permaneceu sendo pouco tratada nas negociações coletivas e que a homologação prosseguiu sendo objeto de negociação, com leve acréscimo após a mudança da lei.

O primeiro aspecto a ser destacado é a baixa frequência de instrumentos que tratam do tema relativo à organização no local de trabalho, conforme a Tabela 16 abaixo:

Tabela 16 – Número de instrumentos coletivos sobre relações sindicais, por ano						
Temas	2016	Participação	2019	Participação	Total	Varição 2019-2016
OLT	9	0,19%	40	0,59%	49	344%
Homologação	577	8,2%	716	10,5%	1.293	38%
Financiamento sindical	3.042	43,3%	3.125	46%	6.167	3%
Total de instrumentos do Painel	7.030	-	6.793	-	13.823	-

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, BRASIL: 2016-2019.
 EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Nos instrumentos de 2016 foram encontradas somente nove ocorrências que tratam da organização por local de trabalho. Nos instrumentos de 2019, o tema passa a ter um maior número de ocorrências, embora

ainda de baixa significância frente ao painel selecionado. Os dados corroboram outras pesquisas da REMIR, disponível no capítulo 9, volume I, deste livro, cujos resultados apontam que a comissão de representação não obteve êxito após a reforma trabalhista.

Esse é um tema negociado tanto em acordos quanto em convenções coletivas, de acordo com a Tabela 17, com destaque para os setores industrial e de serviços que, entre os instrumentos de 2016 e 2019, mostraram incremento do número de instrumentos que tratam do tema da organização no local de trabalho, conforme Tabela 18.

Tabela 17 – Número de instrumentos coletivos sobre relações sindicais, por ano e tipo de instrumento

Temas	ACT 2016	ACT 2019	Variação	CCT 2016	CCT 2019	Variação
OLT	7	21	200%	2	19	850%
Homologação	286	373	30%	291	343	18%
Financiamento sindical	1.912	2000	5%	1.130	1.125	-0,4%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tabela 18 – Número de instrumentos coletivos sobre relações sindicais, por ano e setor de atividade

Tema	Setor	2016	2019	Variação
OLT	Serviços	4	23	475%
	Indústria	5	17	240%
Homologação	Serviços	273	330	21%
	Indústria	217	287	32%
	Comércio	84	98	17%
Financiamento sindical	Serviços	1112	1200	8%
	Indústria	1472	1447	-2%
	Comércio	449	472	5%

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O segundo aspecto a ser destacado é o acréscimo de 38%, entre 2016 e 2019, de instrumentos que tratam do tema da homologação, conforme Tabela 16. O tema continuou sendo negociado, majoritariamente, via convenção coletiva de trabalho, conforme Tabela 17, com destaque para o setor de serviços, com incremento de 21% no número de instrumentos

que tratam do tema entre os anos pesquisados. Para o setor industrial, o incremento foi de 32%, conforme Tabela 18.

O terceiro aspecto a ser destacado é a expressiva ocorrência de instrumentos que tratam do financiamento sindical desde 2016, isto é, antes da exclusão do caráter obrigatório da contribuição sindical ou do veto do Supremo Tribunal Federal (STF) à cobrança de taxa para custeio do sistema confederativo e assistencial para trabalhadores não sindicalizados. Conforme a Tabela 16, a variação no número de instrumentos coletivos entre os anos analisados é de somente 3%, indicando que esse é um tema que já vinha sendo amplamente negociado pelos sindicatos, tanto em acordos quanto em convenções coletivas, como mostra a Tabela 17, e em todos os setores analisados, com destaque para o setor industrial, conforme Tabela 18.

Sobre o tema da *organização no local de trabalho*, o conteúdo das cláusulas analisadas entre os anos pesquisados mostra que, antes da reforma, os instrumentos tratavam do reconhecimento de comissões baseado na Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT)¹⁵ e/ou nos termos do art. 11 da Constituição Federal (CF) de 1988¹⁶. Após a reforma, 52% das cláusulas analisadas passaram a impedir ou restringir a formação da comissão de representantes. Essa restrição busca garantir que as comissões só possam ser constituídas mediante regras eleitorais e de funcionamento antes acordadas em negociação coletiva; que os sindicatos participem da organização do processo eleitoral; ou ainda, que a comissão não poderá substituir o papel

15. “Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte.” Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 set. 2020.

16. 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.

do sindicato. Os outros 48% correspondem a cláusulas neutras, isto é, que somente regulamentam os termos de funcionamento da comissão. Dada a baixa ocorrência do tema nos instrumentos analisados, a prevalência de cláusulas restritivas e impeditivas após a reforma não pode ser tomada como evidência da capacidade de resistência sindical. A baixa aderência se relaciona tanto à falta de interesse dos atores em criar as comissões, já que existem outras instâncias de negociação em que se sentem mais seguros do ponto de vista das atribuições e das garantias, quanto à cultura do trabalho no Brasil em que as empresas desconsideram a necessidade de mecanismos democráticos e de diálogo no local de trabalho. Assim, a regulamentação da comissão de representação é um instrumento colocado à disposição pela reforma, mas que não vem sendo utilizado. Entretanto, nos poucos casos verificados em que os sindicatos conseguem pautar o tema, prevalecem cláusulas que impedem e restringem a formação das comissões.

No caso da *homologação*, em 2016, os instrumentos coletivos tratavam do tema apenas para referendar, conforme a legislação em vigor, que a mesma deveria ocorrer junto à entidade sindical ou no Ministério do Trabalho e Emprego, sendo que a imensa maioria previa sua realização na entidade sindical. Na comparação entre os anos 2016 e 2019, verificou-se que 22% das cláusulas foram suprimidas, sobretudo no comércio, deixando de garantir a assistência sindical no ato da homologação, como a Lei nº 13.467/2017 prevê. Entretanto, 55% das cláusulas analisadas passaram a restringir a lei, principalmente nos setores industrial (alimentação e metalúrgico) e de serviços (transportes e turismo e hospitalidades), obrigando a participação do sindicato no momento da homologação. Outros 20% recomendam e/ou facultam que o procedimento seja realizado junto à entidade sindical. Somente 3% delas reforçam a lei, determinando expressamente que é a empresa que realizará as homologações das rescisões dos contratos de trabalho.

Assim, os dados indicam que a manutenção da assistência sindical no momento da homologação da rescisão contratual tem se constituído enquanto uma forma de resistência das entidades sindicais no cenário pós-

-reforma. Entretanto, essa conquista veio acompanhada pela cobrança da prestação do serviço por parte do sindicato, sendo que os valores cobrados, de acordo com as cláusulas analisadas, transitam entre R\$ 10 e R\$ 200 reais. 9% das cláusulas preveem algum tipo de taxa retributiva a ser paga pela empresa e/ou pelo trabalhador para que a homologação se realize no sindicato. Embora residual, existem ainda cláusulas (3% do total analisado) que diferenciam os trabalhadores que têm assistência sindical e os que não têm, segundo critérios que passam, majoritariamente, pela condição de sindicalizado, mas também pela função exercida na empresa ou pela faixa salarial.

Portanto, a pesquisa indica que embora a assistência sindical na homologação figure entre as garantias que estão sendo suprimidas após a reforma trabalhista, principalmente no comércio, os sindicatos estão conseguindo, sobretudo no setor da indústria e dos serviços, manter a assistência aos trabalhadores no momento da rescisão contratual. Entretanto, tal manutenção vem seguida pela cobrança pelo serviço prestado e por uma tendência, ainda residual, mas preocupante, de diferenciação entre os trabalhadores.

Sobre a questão do *financiamento sindical*, a verificação demonstrou que, entre os anos de 2016 e 2019, 50% das cláusulas analisadas somente replicaram as formas de sustentação financeira que já vinham sendo utilizadas sem nenhuma alteração no conteúdo da cláusula. Outros 23% são cláusulas normatizadoras, isto é, que apenas regulamentam formas de recolhimento e repasse dos descontos, o direito de oposição e abrangência do acordo. O terceiro maior grupo, que corresponde a 18% do total analisado, é composto por cláusulas que criam novas formas de financiamento, com distribuição equilibrada entre os setores do comércio (19%), indústria (19,6%) e serviços (17,1%).

Das cláusulas que versavam sobre o tipo de contribuição sindical, 42% tratavam da contribuição negocial/assistencial, com destaque para o setor de serviços, e outros 17% tratavam da contribuição associativa. Os outros mecanismos de contribuição sindical são menos representativos e oriundos das negociações coletivas como o estabelecimento de contribuição financeira da empresa para o sindicato e contribui-

ções sindicais embutidas em ganhos e benefícios, como PLR e planos de saúde. Sobre a forma como ocorre a cobrança da referida forma de sustentação, 63% das cláusulas a determinavam para toda a categoria, independente da associação ao sindicato. Essa prevalência ocorreu nos três setores analisados. Ainda segundo as formas de aplicação, as cláusulas analisadas mostram que as deliberações tomadas coletivamente em assembleia, por ocasião dos acordos e convenções firmados, configuram como forma majoritária de aplicação, pois aparecem em 67% das cláusulas. Assim, a análise comparativa dos instrumentos coletivos acordados nos anos de 2016 e 2019 permitiu perceber o esforço de manutenção das formas de financiamento anteriores à mudança da lei, com destaque para a contribuição assistencial/negocial, definidas em assembleia e devidas por toda a categoria abrangida pelo acordo ou convenção firmada.

Embora os efeitos da lei ainda sejam recentes, a análise comparativa dos instrumentos coletivos antes e depois da reforma trabalhista permite algumas reflexões a respeito da maneira como a mudança da lei expõe as contradições do movimento sindical. As negociações coletivas indicam que a preocupação sindical se manteve centrada na sustentação financeira das entidades. O cenário adverso tem reforçado a participação de outros tipos de contribuição previstas em lei, sobretudo, a contribuição assistencial/negocial. A esse aspecto se soma a contradição em torno da cobrança pela prestação de serviços que, antes da reforma, eram gratuitos e de amplo acesso garantido à toda categoria, como a homologação. Há, entretanto, focos de resistências que indicam que a reforma não conseguiu desconstruir experiências históricas de negociação, como no caso da homologação da rescisão contratual. Aqui o objetivo da nova lei parece impor maiores dificuldades de acesso, pelos trabalhadores, à Justiça do Trabalho. Muitos sindicatos conseguiram manter a participação nesse processo, mostrando que a assistência sindical se torna ainda mais necessária em um cenário de ofensiva patronal. Expor as contradições do movimento sindical e desmontar sua estrutura de atuação são tendências que a reforma tem efetivado.

Entretanto, a pesquisa indica que o golpe aplicado pela reforma não tem sido suficiente para aniquilar relações historicamente estabelecidas de mediação de conflitos.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

O cenário que se estabelece sobre o mundo do trabalho tem sido desafiador para trabalhadores e suas instituições de representação. Além da crise econômica e do desemprego em patamar acima de dois dígitos desde 2016, o contexto para a negociação coletiva também se mostra ainda mais desfavorável, vale dizer, mesmo antes da aprovação da reforma trabalhista. Outras pesquisas indicaram o aprofundamento do processo de flexibilização das relações de trabalho nos anos 1990 e sua continuidade ao longo dos anos 2000 que – a despeito dos movimentos contraditórios, de sua menor intensidade e de não ter ocorrido uma ampla revisão da legislação trabalhista – permaneceu em andamento por meio de práticas como a terceirização, a despadronização da jornada e a remuneração variável.

A pesquisa, mesmo voltada para a investigação de um curto período de tempo, confirma esses movimentos e traz resultados substantivos. Em conjunto, a análise e comparação dos instrumentos celebrados em 2016 e 2019 indicam um movimento de legitimação de práticas flexibilizadoras das relações de trabalho presentes na reforma trabalhista, com destaque para as formas de contratação mais instáveis e com um patamar de direitos rebaixado e a disputa pela despadronização do tempo de trabalho, com estreitamento da margem de negociação dos sindicatos. Com a reforma, temas que ainda estavam em disputa tiveram a margem de negociação reduzida, aprofundando as fragilidades da negociação coletiva e colocando em xeque a tese de que a prevalência do negociado poderia resultar no aumento do poder sindical. A pesquisa mostra:

- Temas como a terceirização, banco de horas, remuneração variável e financiamento sindical já estavam presentes, com grande número de cláusulas, nos instrumentos coletivos no ano de 2016;

- Temas como teletrabalho, autônomo, tempo parcial, gorjetas, organização no local de trabalho continuaram com pequeno número de cláusulas em 2019;
- Temas como a jornada 12x36 e o intervalo intrajornada se intensificam a partir de 2019. Esses são temas com grande incidência nos instrumentos que, como o tema do trabalho aos domingos, estão legitimando a aplicação da lei, mas com movimentos contraditórios, pois buscam - ao mesmo tempo - garantir proteções mínimas aos trabalhadores;
- Temas como teletrabalho, terceirização, contrato em tempo parcial, autônomo e intermitente aparecem nos instrumentos para reiterar e/ou regulamentar o que está disposto em lei;
- Temas como a homologação, embora com pouca incidência, aparecem nos instrumentos de 2019 com capacidade de restringir a lei, isto é, garantindo a participação do sindicato no momento da homologação;
- Temas como o banco de horas estão legitimando a lei e retirando direitos, ampliando a liberdade das empresas em organizar trabalho conforme suas necessidades.

A redução da margem de negociação não diz respeito à retirada desses temas dos instrumentos coletivos, mas sim à sua permanência mediante um menor poder de barganha sindical. É nesta direção que temas menos negociados (como teletrabalho, tempo parcial, autônomo e intermitente) e mais negociados (como a terceirização) aparecem nos instrumentos para reiterar e/ou regulamentar o que está disposto em lei, evitando, assim, futuros questionamentos na Justiça do Trabalho por parte de trabalhadores e sindicatos.

Outros temas, como o banco de horas, que é largamente negociado nos instrumentos analisados, têm ampliado a liberdade das empresas em organizar o trabalho conforme suas necessidades em detrimento das condições mais favoráveis aos trabalhadores. Neste sentido, a fragilização da negociação coletiva não é impulsionada somente pela possibilidade de acordos individuais, mas também pela tentativa de transformá-la em fonte de segurança jurídica para as empresas. As possibilidades que se abrem pela re-

forma trabalhista de negociação por meio de acordos individuais são um desafio para os sindicatos que perdem espaço para regular aspectos centrais das condições de trabalho. Portanto, não é suficiente assegurar direitos. É necessário, também, impor regras que proíbam a flexibilização desses direitos por meio da individualização das relações de trabalho.

Ainda que se esteja diante de um cenário tão desfavorável, a negociação coletiva é essencial como fronteira de disputa de direitos e garantias aos trabalhadores. Esse é um desafio para o movimento sindical que, conforme mostrou a pesquisa, expressa, por um lado, indícios de resistência, a exemplo da manutenção da assistência sindical na homologação, mas que, por outro, continua mobilizado, principalmente, pela causa do financiamento sindical, notadamente a contribuição negocial. É diante dessas dificuldades que se insurge a necessidade de resgatar o sentido da negociação coletiva e de disputar a legislação que se mostra imprescindível para garantia de direitos num cenário de aumento das possibilidades de gestão e controle dos empregadores na determinação das condições de contratação, uso e remuneração dos trabalhadores.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COLOMBI, A.P.F. As centrais sindicais e a reforma trabalhista. Enfrentamentos e dificuldades. *Tempo Social*, revista de sociologia da USP, v. 31, n. 3, 2019.

COLOMBI, A.P.F.; LEMOS, P. R.; GALLERANI, E. C. Ofensiva patronal e vulnerabilidade laboral: os efeitos iniciais da reforma trabalhista na indústria de confecção paulista. *Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho*, 2020.

GALVÃO, A. Reforma trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos. In: Krein et. al (Org). *Reforma Trabalhista: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 203-223.

KREIN, J. D. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. Campinas: Editora LTr, 2013.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, v. 30, n. 1, 2018.

KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas no anos 2000 no Brasil. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (Ed.). *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas*. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 213-246.

NORONHA, E. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas - Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

TEIXEIRA, M. *et al. Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas: UNICAMP, 2017. Campinas: UNICAMP/CESIT, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2019.

CAPÍTULO 2

HOMOLOGAÇÃO

ANA PAULA FREGNANI COLOMBI

| 1. A LEI E SEUS DESAFIOS

Antes da aprovação da Lei 13.467/2017, todo empregado demitido ou que executou pedido de demissão em uma empresa na qual trabalhou por mais de um ano precisava fazer a homologação da rescisão do contrato de trabalho na presença de um representante do sindicato da categoria ou do Ministério do Trabalho ou, ainda, da Justiça do Trabalho.

A função da homologação da rescisão contratual pelos sindicatos é a assistência aos trabalhadores para a verificação do correto pagamento das verbas rescisórias, uma vez que a assinatura do termo de rescisão quita as verbas pagas. Também é verificado, neste momento, se a rescisão é válida, impedindo que a empresa demita trabalhadores com estabilidade, ou mesmo, verificando se não há vício de consentimento no caso de trabalhadores com estabilidade que peçam demissão. Neste momento, os sindicatos oferecem a assistência jurídica e, se houver incorreções nas verbas rescisórias, são postas ressalvas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho, para não as quitar, mas também para verificar junto ao trabalhador se as verbas a que ele tinha direito na vigência do contrato de trabalho foram pagas corretamente.

É, portanto, no momento da homologação que o sindicato analisa e instrui os trabalhadores sobre as possíveis irregularidades em diversos aspectos do contrato e da rescisão, como adicionais de insalubridade e

periculosidade, pagamento de horas extras, pagamento de multa do FGTS, aviso-prévio indenizado, pagamento de férias e outros. Esse também é o momento que reforça a possibilidade de o sindicato tomar conhecimento de práticas irregulares que vêm ocorrendo nas empresas¹. Na hipótese de irregularidades identificadas no momento da rescisão, o próprio sindicato sugeria e auxiliava o trabalhador com atendimento jurídico necessário para a cobrança dos direitos devidos e/ou processos de questionamento junto à Justiça do Trabalho. O sindicato também pode orientar ações coletivas na perspectiva de resolver os problemas que estejam ocorrendo nas empresas.

A reforma passou a desobrigar a assistência da entidade sindical na quitação das verbas trabalhistas de empregados com contratos com mais de um ano², mediante a supressão do seguinte trecho do artigo 477 da CLT:

§ 1º O pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de 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 ou da Justiça do Trabalho. (Redação dada pelo Decreto-Lei nº 766, de 1969).

1. Em entrevista realizada em agosto de 2018 com uma dirigente sindical do setor de confecções da base de Americana/SP sobre os efeitos da reforma trabalhista, a representante dos trabalhadores afirmou que o fim da homologação no sindicato tem comprometido a capacidade de a instituição saber o que as empresas estão levando para a dimensão da negociação individual. Ela diz: “era através da homologação que nós sabíamos tudo o que ocorria nas empresas. Eu tenho conhecimento de alguns processos, porque o advogado me manda um áudio, ou ele me manda uma mensagem no WhatsApp. Mas se tivéssemos a homologação, como era antes, lotado de gente... Nós atendíamos trinta homologações num dia, numa manhã. Hoje, se nós atendemos cinco homologações na semana é muito. Tem semana que passa sem nenhuma homologação”. Dirigente do Sindicato Trabalhadores Indústria do Vestuário Americana Região. A pesquisa sobre os primeiros impactos da reforma trabalhista no setor pode ser vista em Colombi *et al.* (2020, no prelo).
2. A reforma não alterou o Art. 500 da CLT, segundo o qual o pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho. Exemplos de trabalhadores com estabilidade são: gestante, cipeiro e dirigentes sindicais.

Sem a assistência do sindicato, os trabalhadores encontram dificuldades para avaliar se estão recebendo os seus direitos integralmente. Além disso, deixam de contar com o auxílio jurídico dos sindicatos a respeito de fraudes e violação de direitos que poderiam ser questionadas perante a Justiça do Trabalho. Os sindicatos, por sua vez, ficam sem informações do que está ocorrendo no interior das empresas para orientar a sua ação.

O fim da obrigatoriedade da assistência sindical no ato da homologação veio acompanhada por outras medidas como a prevalência do negociado sobre o que está disposto em lei, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a possibilidade de as partes assinarem um termo de quitação anual. Juntas essas medidas formam um conjunto de dispositivos que visam atacar, diretamente, a capacidade de atuação das entidades sindicais e inibir que os trabalhadores busquem reparar direitos sonegados na Justiça do Trabalho na perspectiva de reforçar o sentido privado das relações de trabalho por meio de uma negociação direta entre as partes. Scherer (2019) afirma que medidas como essas que implicam maiores dificuldades de acesso, pelos trabalhadores, à Justiça do Trabalho, estimulam o descumprimento de direitos e a informalidade/ilegalidade, e não a inclusão dos ocupados na estrutura legal vigente no país. Afirma, ainda, que o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato favorece a:

burla de direitos trabalhistas, já que o trabalhador, sozinho, frequentemente não está preparado para verificar a correção do pagamento das verbas rescisórias. Com isso, caem as chances de sucesso na busca de reparação junto à Justiça do Trabalho. Empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar de situações como essa. (SCHERER, 2019, p. 190).

Embora o procedimento da homologação tenha deixado de ser obrigatório, ele não é proibido. Isto significa que os sindicatos podem acordar com as empresas a continuidade do processo de assistência aos trabalhadores no momento da rescisão.

Para saber como esse tema vem sendo tratado pelos sindicados no âmbito das negociações coletivas, foram analisados instrumentos cole-

tivos celebrados entre as mesmas partes em 2016 e 2019, com o intuito de perceber se e como o tema da homologação aparecia após a reforma, ou seja, nos instrumentos coletivos de 2019. É importante ressaltar que a realização de homologações sem a participação sindical não precisa constar em negociação coletiva. Entretanto, uma vez que o tema apareça no instrumento, torna-se possível avaliar se os sindicatos estão buscando garantir, por esse meio, a assistência no ato da homologação.

| 2. ANÁLISE DAS CLÁUSULAS

O painel elaborado pelo DIEESE revelou a existência de 7.030 instrumentos coletivos de trabalho no ano de 2016 e 6.793 instrumentos coletivos de trabalho no ano de 2019 – totalizando, portanto, 13.823 instrumentos coletivos. Desse total, foram identificados 5.535 instrumentos e 16.854 cláusulas que citavam o termo homologação.

Pela dificuldade de análise dessas 16,8 mil cláusulas e depois de uma triagem desses instrumentos do painel, foi possível observar que os grupos de cláusulas referentes a demissões e desligamentos é que tratavam, especificamente, da competência ou não do sindicato no ato da homologação. Restaram, assim, 1.293 instrumentos (9,3% do total de instrumentos do painel do DIEESE) e 942 cláusulas. Essas 942 cláusulas relativas à homologação foram classificadas de acordo com a data de implementação do acordo: cláusula nova (instituída somente em 2019); cláusula reincidente (presente em 2016 e 2019) e cláusula suprimida (presente somente em 2016).

Tabela 1 - Número de cláusulas		
Cláusula por data	Total	% Total
Nova	362	38%
Reincidente	371	39%
Suprimida	209	22%
Total	942	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Das 209 cláusulas suprimidas, somente uma determinava expressamente que as homologações deveriam ocorrer no Ministério do Trabalho e Emprego. Todas as demais ou obrigavam que a homologação ocorresse junto à entidade sindical ou indicavam que dentre as duas instituições, a homologação deveria ocorrer preferencialmente no sindicato. Isto é, a totalidade de cláusulas suprimidas previa, de acordo com a legislação em vigor, que a homologação deveria ser assistida pela entidade sindical ou pelo Ministério do Trabalho. Isso significa dizer que 209 (22%) cláusulas analisadas que garantiam a assistência sindical, ao deixarem de constar nos instrumentos, simplesmente, deixaram de garantir esse direito aos trabalhadores.

Para saber de que maneira as cláusulas reincidentes (371) e novas (362) responderam ao fim da obrigatoriedade dessa modalidade de assistência sindical, a seguinte classificação foi realizada:

- Cláusulas **neutras** que registram que a participação sindical na homologação é facultativa ou que recomenda que a mesma seja feita, preferencialmente, perante assistência do sindicato.
- Cláusulas que **asseguram a obrigação** de que a homologação seja realizada perante a assistência sindical.
- Cláusulas que **reforçam a lei**, reiterando que a homologação deve ocorrer na empresa ou escritório privado.

Conforme a Tabela 2, das 371 cláusulas reincidentes, 252 continuaram mantendo a assistência sindical e 115 passaram a considerá-la facultativa ou apenas passaram a recomendar que a mesma fosse realizada perante a entidade sindical. Entre as cláusulas novas, 267 preveem a assistência sindical, ao passo que 75 registram que a participação sindical na homologação é facultativa ou apenas recomenda que a mesma seja feita, preferencialmente, perante assistência do sindicato.

Cláusula por data/tipo	Reincidente	Nova	Total	%
Colocam a possibilidade de realizar no sindicato	115	75	190	20%
Asseguram a homologação no sindicato	252	267	519	55%
Reforçam a lei	4	20	24	3%
Suprimidas	-	-	209	22%
Total	371	362	942	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No total, 55% das cláusulas buscaram, após a reforma, obrigar que o sindicato tenha participação na homologação. 20% recomendam e/ou facultam que a procedimento seja realizado junto à entidade sindical. Somente 3% delas reforçam a lei, determinando expressamente que é a empresa que realizará as homologações das rescisões dos contratos de trabalho. Por fim, como já anunciado, 22% das cláusulas foram suprimidas, deixando de garantir a assistência sindical. Por um lado, fica evidente que houve uma resistência das entidades sindicais em assegurar a sua assistência nas homologações. Por outro, vale ressaltar que somente esses 55% se referem às cláusulas que dialogaram com a reforma, o que significa dizer que todas as demais nem sequer citam a mudança da lei, deixando que as empresas definam os procedimentos de forma discricionária.

No setor de **comércio**, 41% das cláusulas continuaram garantindo a assistência sindical no momento da homologação e 24% foram suprimidas. Vinte (15%) delas preveem o pagamento do serviço prestado, seja ele facultativo ou obrigatório. O segmento que se destaca nas cláusulas que asseguram a homologação no sindicato é o atacadista e varejista (37 cláusulas), seguido pelo segmento de minérios e derivados de petróleo (17 cláusulas).

Tabela 3 - Comércio					
Cláusula por data/tipo	Nova	Reincidente	Total	Participação %	Com previsão de pagamento
Colocam a possibilidade de realizar no sindicato	18	26	44	33%	3
Asseguram a homologação no sindicato	31	24	55	41%	17
Reforçam a lei	2	1	3	2%	-
Suprimidas			33	24%	
Total	51	51	135	100%	20

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No setor **industrial**, 56% das cláusulas continuaram garantindo a assistência sindical no momento da homologação e 24% foram suprimidas. 41 (11%) cláusulas preveem o pagamento do serviço prestado, seja ele facultativo ou obrigatório.

Dentre todos os segmentos, os quatro que se destacam, do ponto de vista das cláusulas que asseguram a homologação, são: alimentação (70 cláusulas), metalúrgico (43 cláusulas), construção e mobiliário (38 cláusulas) e química e farmacêutica (19 cláusulas).

Tabela 4 - Indústria					
Cláusula por data/tipo	Nova	Reincidente	Total	Participação %	Com previsão de pagamento
Colocam a possibilidade de realizar no sindicato	23	46	69	18%	9
Asseguram a homologação no sindicato	140	76	216	56%	32
Reforçam a lei	6	2	8	2%	-
Suprimidas				24%	
Total	169	124	384	100%	41

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

No setor de **serviços**, 59% das cláusulas continuaram garantindo a assistência sindical no momento da homologação. 20% delas foram suprimidas, deixando de garantir a assistência. 28 (7%) cláusulas preveem o pagamento do serviço prestado, seja ele facultativo ou obrigatório.

Dentre os segmentos, os quatro que se destacam, do ponto de vista das cláusulas restritivas, são: transporte (63 cláusulas), turismo e hospitalidades (60 cláusulas), comunicação e publicidade (24 cláusulas) e saúde privada (24 cláusulas).

Tabela 5 - Serviços					
Cláusula por data/tipo	Nova	Reincidente	Total	Participação %	Com previsão de pagamento
Colocam a possibilidade de realizar no sindicato	34	43	77	18%	9
Asseguram a homologação no sindicato	96	151	247	59%	19
Reforçam a lei	12	1	13	3%	-
Suprimidas			83	20%	
Total	142	195	420	100%	28

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. ANÁLISE DE ALGUNS CONTEÚDOS DA HOMOLOGAÇÃO

3.1 PAGAMENTO E DIFERENCIAÇÃO DE TRABALHADORES

A cobrança de taxa da homologação de rescisão contratual era considerada ilegal, conforme orientação jurisprudencial da SDC do Tribunal Superior do Trabalho³. Entretanto, a revogação do §7º do artigo 477 da CLT⁴ abriu espaço para discussão sobre a possibilidade de cobrança de taxa para a homologação da rescisão, sob a alegação de que o acompanhamento da homologação não é mais um dever do sindicato. Apesar de a polêmica persistir, já que o artigo 514 da CLT – que estabe-

- OJ-SDC-16 TAXA DE HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO CONTRA-TUAL. ILEGALIDADE (inserida em 27.03.1998) É contrária ao espírito da lei (art. 477, § 7º, da CLT) e da função precípua do Sindicato a cláusula coletiva que estabelece taxa para homologação de rescisão contratual, a ser paga pela empresa a favor do sindicato profissional.
- Artigo 477 §1º e §7º O ato da assistência na rescisão contratual (§§ 1º e 2º) será sem ônus para o trabalhador e empregador (CLT).

lece que é dever do sindicato manter serviços de assistência judiciária para os associados – foi mantido, alguns sindicatos estão cobrando pela prestação do serviço, como apontou a pesquisa.

Entre as cláusulas que após a reforma passaram a facultar (190) ou obrigar (519) a participação sindical, 89 preveem algum tipo de taxa retributiva ou pagamento que deverá ser realizado pela empresa e/ou pelo trabalhador para que a homologação se realize no sindicato.

Dentre elas, conforme indicam as tabelas por setor presentes no item 2, prevalece o setor industrial com 41 cláusulas. Os valores por homologação, quando especificados, transitam entre R\$ 10 e R\$ 200 reais, como no exemplo abaixo:

HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO As rescisões contratuais de empregados dispensados com mais de 12 MESES (...) serão homologadas no Sindicato do Empregados no Comércio no Estado de Goiás, em atendimento paritário, ou seja, pelas duas entidades sindicais, a laboral e a patronal, ressaltando a segurança jurídica na homologação pela assistência das duas entidades. (...) PARÁGRAFO SEXTO – Para Empregados e/ou Empregadores não contribuintes será cobrado o valor de R\$ 99,00 (noventa e nove reais) do empregado e R\$ 99,00 (noventa e nove reais) do empregador, valores estes que serão revertidos às respectivas Entidades Sindicais representativas, para o custeio do benefício da segurança jurídica à parte laboral e patronal (Sindicato dos Empregados no Comércio, Goiás).

Há casos em que a homologação é condicionada ao pagamento do desconto assistencial para os trabalhadores que a ele se opuseram:

Será cobrado, no ato da homologação da rescisão contratual, o valor correspondente ao desconto assistencial dos empregados que se opuseram ao referido desconto, na forma do que estabelece a cláusula específica de DESCONTO ASSISTENCIAL e relativos aos anos em que o empregado manifestou sua oposição, observado o prazo prescricional de 05 (cinco) anos (Indústria de Calçados, Ceará).

Há, ainda, casos em que o sindicato consegue garantir a obrigatoriedade da homologação, determinando que os trabalhadores não sindicalizados precisarão pagar pelo serviço prestado.

HOMOLOGAÇÃO - A EMPRESA realizará no SINDICATO, as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados do setor Operacional/Call Center (...) PARÁGRAFO TERCEIRO – A homologação, realizada no Sinttel, nas condições, acima descritas, não terá custo para o trabalhador, associado ao sindicato, que contribui, mensalmente, para sua manutenção, contudo, aos trabalhadores, não associados, ao Sinttel, deve-se ser inserido, desconto, em sua rescisão, que deverá ser repassado ao sindicato, pelo empregador, sendo, comprovado este recolhimento, de valor correspondente a 1% do salário base do trabalhador, para efeito de taxa, no suporte e atendimento, ao ato homologatório (Telecomunicações, Pernambuco).

Chamou atenção a existência de 32 cláusulas que contribuem para algum tipo de diferenciação entre os trabalhadores que têm direito à assistência sindical e os que não têm. Embora residual, esse tipo de prática, se fortalecida, pode alterar o sentido coletivo e solidário sobre o qual se assenta a atividade sindical. Essa diferenciação ocorre, na maioria dos casos, pela condição de sindicalizado. Nesse caso, o trabalhador associado ou não precisa pagar pelo serviço prestado, nos casos em que é exigido pagamento, ou tem direito à homologação, tornando-a facultativa para os não associados. Há, ainda, diferenciação por faixa salarial ou função exercida, como nos exemplos abaixo:

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES CONTRATUAIS As rescisões dos contratos de trabalho se darão conforme a legislação em vigor, sendo sua homologação obrigatória, na sede do SINDPD-PE, aos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço prestado e cujo salário-base seja igual ou inferior a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). Aos demais empregados, fica facultada a solicitação de assistência à rescisão do contrato de trabalho e que se dará na sede do sindicato laboral (Processamento de dados, informática e tecnologia da informação, Pernambuco).

HOMOLOGAÇÃO A EMPRESA realizará no SINDICATO, as homologações das rescisões de contrato de trabalho dos empregados do setor Operacional/Call Center, exceto os das filiais que tenham mais de 12 (doze) meses de contrato de trabalho. Ficando sob decisão da empresa escolher onde realizar as homologações do setor Administrativo e os funcionários que tiverem fora da abrangência da matriz (Telecomunicações, Pernambuco).

3.2 TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL NO MOMENTO DA RESCISÃO CONTRATUAL

Embora não seja um tema diretamente atrelado ao ato da homologação, a nova legislação introduziu o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas ao final de cada ano trabalhado. Esse termo dá eficácia liberatória aos direitos decorrentes e pode ser assinado com o contrato de trabalho em curso, mas também pode acontecer na homologação da rescisão do contrato. Caso essa prática seja aplicada, obrigatoriamente, terá que ocorrer com a participação do sindicato. O grande prejuízo ao trabalhador em relação à quitação anual decorre da impossibilidade do ajuizamento de ações trabalhistas, uma vez que a quitação corresponde ao reconhecimento de que todas as verbas salariais foram pagas corretamente (no período correspondente de um ano da data da quitação), não havendo valores a serem postulados judicialmente.

A amostra foi selecionada em função da temática homologação, por isso não tem representatividade acerca da abrangência dessa prática de assinatura do termo no momento da rescisão. Todavia, 33 cláusulas da amostra fizeram menção ao termo de quitação anual, sendo que em um caso o sindicato buscou vincular a permanência da assistência sindical no ato da homologação à assinatura do termo de quitação anual.

COMPROVAÇÃO DAS CONTRIBUIÇÕES - HOMOLOGAÇÃO DE RESCISÃO Inobstante a legislação não exija a homologação de rescisões de contratos de trabalho, as entidades convenientes estabelecem que os empregadores, conforme sua conveniência, poderão homologar as rescisões de contrato de trabalho no Sindicato dos Trabalhadores. (...) 19.5. Àquele empregador que homologar todas as rescisões dos contratos de trabalho de seus empregados que vigoraram por mais de 01 (um) ano, poderá apresentar ao Sindicato dos Trabalhadores pedidos de quitação anual de débito trabalhista, na forma do art.507-B, da CLT, introduzido pela Lei 13.467/17, devendo este analisar o conteúdo do pedido e documentos submetidos à apreciação, assim como emitir parecer positivo ou negativo, conforme sua convicção (Indústrias de mármore, granitos e rochas ornamentais, Rio Grande do Sul).

Em cinco casos há cobrança pela assinatura do termo que varia entre R\$ 10 e R\$ 150 reais, como no exemplo abaixo:

HOMOLOGAÇÃO A empresa que quiser homologar as rescisões de seus contratos de trabalho, - ao invés de fazer a rescisão nos termos permitidos pela CLT e que continua autorizada expressamente por esta Convenção Coletiva de Trabalho, - deverá fazer através da Câmara de homologação Paritária do Comércio de Fortaleza, que funcionará na sede do SINDILOJAS. (...) Parágrafo Décimo - A Câmara de homologação Paritária do Comércio de Fortaleza também é competente para homologar o termo de quitação anual de que trata o art. 507-B da CLT. Parágrafo Décimo Primeiro - Para todo ato de homologação na Câmara de homologação Paritária do Comércio de Fortaleza a empresa pagará uma taxa de R\$20,00 (vinte reais), sendo R\$10,00 para o Sindicato Patronal e R\$10,00 para o Sindicato Laboral. Parágrafo Décimo Segundo - A empresa que desejar seja seu acordo homologado pelo Poder Judiciário, através do CEJUSC-JT do Ceará, pagará uma taxa de R\$100,00 (cem reais), cujo valor será também rateado entre os sindicatos patronal e laboral (Comércio, Ceará).

| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A extinção das homologações nos sindicatos é uma reivindicação patronal. Em pesquisa realizada em 2018 com sindicatos filiados à Central Única dos Trabalhadores (CUT) e com base em 79 questionários respondidos, Scherer (2019) identificou a tentativa patronal de extinguir as homologações no sindicato em sessenta deles. Na mesma pesquisa, 45% dos sindicatos destacaram que um dos direitos conquistados foi a manutenção ou ampliação da homologação no sindicato.

A pesquisa realizada com base em 1.293 instrumentos e 942 cláusulas que tratam do tema, nos anos de 2016 e 2019, traz elementos que reforçam os achados de Scherer (2019). Ela indica, por um lado, a extinção de cláusulas que garantiam a assistência sindical no momento da homologação (22% das cláusulas analisadas foram suprimidas), confirmando a tendência de ataque a esse direito. Por outro lado, a pesquisa também demonstrou a manutenção da participação sindical

no ato da homologação em 55% das cláusulas analisadas. Os setores que mais se destacaram, conquistando cláusulas dessa natureza, foram indústria e serviços. Já o setor de comércio foi o que mais suprimiu cláusulas que garantiam esse direito e o que menos conseguiu garantir a participação sindical em cláusulas novas e reincidentes.

Entretanto, tal conquista veio acompanhada (89 cláusulas) da previsão de pagamento de algum tipo de taxa retributiva a ser realizado pela empresa e/ou pelo trabalhador para que a homologação se realize no sindicato, 41 dessas cláusulas vigoram no setor industrial. Isso indica que a homologação tem se mostrado como mais um serviço passível de cobrança pelos sindicatos. Embora a amostra não se concentre na tratativa do Termo de Quitação Anual, em alguns casos a prestação desse serviço também está sendo cobrada. Assim, destaca-se que está ocorrendo um movimento de resistência sindical na perspectiva de manter a assistência nas homologações, tornando-as públicas.

Mesmo sendo residual, há cláusulas (32 cláusulas) que contribuem para algum tipo de diferenciação entre os trabalhadores que têm direito à assistência sindical e os que não têm. Essa diferenciação ocorre, na maioria dos casos, pela condição de sindicalizado. Nesse caso, o trabalhador associado não precisa pagar pelo serviço prestado (nos casos em que é exigido pagamento) ou tem direito à homologação, tornando-a facultativa para os não associados. Há, ainda, diferenciação por faixa salarial ou função exercida na empresa.

Apesar da resistência ainda ser expressiva na amostra analisada, a reforma vai reconfigurando ou eliminando a assistência sindical nas homologações, inclusive expressa no resultado das negociações coletivas pós-reforma trabalhista. Ao mesmo tempo, com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, foi sendo introduzida, ainda de forma minoritária, uma cobrança pelo serviço prestado e por uma tendência, ainda residual, mas preocupante, de diferenciação entre os trabalhadores que têm direito a esse serviço de forma gratuita e os que não o têm, segundo o critério da sindicalização.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1943). Legislação trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

COLOMBI, A. P. F.; LEMOS, P. R.; GALLERANI, E. C. Ofensiva patronal e vulnerabilidade laboral: os efeitos iniciais da reforma trabalhista na indústria de confecção paulista. *Revista de Ciências Sociais, Política & Trabalho*, 2020.

SCHERER, C. Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: Krein et. al (Org). *Reforma Trabalhista: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. p. 179-198.

CAPÍTULO 3

A REFORMA DEFORMA A PERSPECTIVA DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

ANA PAULA FREGNANI COLOMBI

| INTRODUÇÃO

O tema da organização sindical dos trabalhadores no local de trabalho (OLT) é essencial na perspectiva de construir um sistema de representação coletiva e assegurar menor assimetria na relação capital e trabalho. Entretanto, as OLT são muito pouco expressivas na realidade brasileira, pois, entre outros fatores, o nosso arcabouço legal não assegurou este direito aos trabalhadores. Embora a Constituição Federal (CF) de 1988 tenha assegurado o direito de ter um representante nas empresas com mais de duzentos empregados¹, ele nunca foi regulamentado, o que tornou o direito uma letra morta.

A reforma trabalhista de 2017 alterou o artigo 510 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e passou a garantir a eleição de uma comissão de representantes (de três membros, no caso de empresas entre duzentos e até três mil empregados; de cinco membros nas empresas entre três e cinco mil empregados; de sete membros, em empresas com mais de cinco mil empregados). No entanto, esta é uma regulamentação que tem o propósito de estimular formas alternativas para esvaziar os sindicatos e fortalecer a solução privada das controvérsias sobre os direitos trabalhistas na relação capital e trabalho.

1. 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 (BRASIL, Constituição Federal, 1988).

Para começar, é bom lembrar que o Brasil é signatário da Convenção 135 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em seu artigo 5º², estabelece quais medidas devem ser tomadas para garantir que a organização no local de trabalho não seja utilizada para enfraquecer a representação e atividade sindical. Entretanto, em sentido contrário, o artigo 510-C, incluído com a reforma trabalhista, veda expressamente a participação do sindicato da categoria no seu processo eleitoral.

Art. 510-C. § 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-C, Lei nº 13.467/17).

Outra questão é que aos membros eleitos foi garantida a estabilidade de forma precária, uma vez que podem ser despedidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica e problemas disciplinares. Ou seja, não assegura a estabilidade para o dirigente realizar a sua atividade de representação coletiva.

§ 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. (Art. 510-D, Lei nº 13.467/17).

A nova lei define que a comissão deve “prevenir conflitos” e atuar de “forma independente”. Por um lado, da forma como se apresenta, as comissões poderiam concorrer com os sindicatos, já que a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões

2. “Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra parte.” Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang--pt/index.htm. Acesso em 20 de setembro de 2020.

judiciais ou administrativas, cabe ao sindicato, nos termos do artigo 8º, inciso III da CF de 1988. Por outro lado, sem a garantia da presença das entidades sindicais no processo eleitoral, a comissão poderia se tornar um polo de defesa dos interesses da empresa e não dos trabalhadores.

Estes três aspectos levantados demonstram como o propósito da reforma foi enfraquecer a atuação e a representatividade sindical. Sendo assim, não podem ser consideradas como verdadeiras OLTs expressas na Convenção 135 da OIT. Diante desse cenário, o objetivo desta pesquisa foi saber como o tema da organização coletiva, no que tange à criação das comissões de representantes, está sendo tratado. Para isso, foram analisados instrumentos coletivos celebrados entre as mesmas partes em 2016 e 2019, com o intuito de perceber se e como o tema em questão aparecia após a reforma. É importante ressaltar que a comissão de representação não precisa passar pela negociação coletiva para ser criada. Entretanto, uma vez que o tema apareça no instrumento, é possível avaliar se as convenções e acordos coletivos estariam se constituindo em lócus de defesa dos sindicatos, por exemplo, garantindo a sua participação nessas comissões ou mesmo proibindo a sua criação. Por fim, vale uma ressalva, pois na presente análise não estão incluídas outras formas de organização coletiva presentes nas empresas, tais como a CIPA, comissões especiais de negociação como PLR, ação associativas e beneficentes. O que é analisado é a organização exclusiva de representação coletiva dos trabalhadores, em diálogo com as mudanças efetuadas pela reforma trabalhista de 2017.

| AS OLTs NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

O painel extraído pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) revelou a existência de 7.030 instrumentos coletivos de trabalho no ano de 2016 e 6.793 instrumentos coletivos de trabalho no ano de 2019 – totalizando, portanto, 13.823 instrumentos coletivos –, assinados por 851 entidades sindicais laborais. Nesse universo, foram identificados 2.484 instrumentos coletivos e 3.661 cláusulas que, potencialmente, se relacionavam ao tema da orga-

nização no local de trabalho. Entretanto, somente 77 cláusulas, presentes em 49 instrumentos coletivos, efetivamente discutiam o tema das representações coletivas dos trabalhadores. As demais cláusulas tratavam de outros tipos de comissão, tais como a CIPA e as comissões especiais de negociação, que não foram analisadas. Esse é um importante indicador de como o tema é praticamente inexistente: somente 0,4% do painel analisado na presente pesquisa. Esse dado demonstra que não há interesse das entidades sindicais e sugere que ocorra forte oposição empresarial na sua instituição.

Dos instrumentos identificados, foram geradas cinquenta cláusulas na indústria e 27 para o setor de serviços, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Distribuição dos instrumentos coletivos e cláusulas por setor de atividades econômicas (2016-2019)

Setor	Instrumentos que tratam da OLT	Cláusulas que tratam da OLT
Serviços	27	27
Indústria	22	50
Total	49	77

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA. NOTA: NA AMOSTRA EXTRAÍDA PELO DIEESE, NÃO IDENTIFICAMOS A INFORMAÇÃO DO SETOR DE COMÉRCIO E DA ÁREA RURAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS SELECIONADAS.

As 77 cláusulas relativas à organização do local de trabalho foram classificadas de acordo com o ano e a ocorrência em que elas aparecem nos acordos. Assim, consideramos as cláusulas como: novas (manifestas somente em 2019); reincidentes (presentes em 2016 e 2019); e, suprimidas (aparecem somente em 2016). Destaca-se a introdução de cláusulas novas aprovadas pela reforma.

Tabela 2 - Classificação das cláusulas por ano e ocorrência (2016-2019)

Ano	Serviços	Indústria
Novas	20	42
Reincidentes	3	3
Suprimidas	4	5
Total	27	50

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA, BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Dentre as 77 cláusulas, somente as novas tratavam das comissões de representantes nos termos da Lei nº 13.467/2017. Nas cláusulas reincidentes e suprimidas, nenhuma ocorrência foi encontrada. Essas cláusulas somente tratavam da possibilidade de implementação de uma comissão caso fosse promulgada uma lei regulamentando a organização nos locais de trabalho. Verificou-se, então, no conteúdo das cláusulas novas, como elas se expressam em relação a aplicação da legislação, classificadas em:

- Impeditivas: que impedem a realização do que prevê a lei.
- Neutras: somente replicam os termos da lei e normatizam a lei para lhe dar efetividade.
- Restritivas: cláusulas que regulamentam a efetivação da comissão, geralmente para limitar a aplicação da lei e, neste caso, buscar assegurar a participação do sindicato.

Para a análise das cláusulas novas, buscamos observar se os sindicatos estabelecem condições para evitar a criação dessas comissões, se adaptando a elas ou mesmo tentando garantir a sua participação nos processos organizativos e eleitorais. Importante destacar que destes 49 instrumentos, 28 são acordos coletivos de trabalho e 21 respondem por convenções coletivas de trabalho. Dessas 77 cláusulas totais, no período analisado, 62 tratavam da comissão de representantes, nos termos da nova lei, conforme demonstrado na tabela a seguir.

Tabela 3 - Participação das cláusulas por setor e segmento (2016-2019)			
Indústria		Serviços	
Segmento	Qtd	Segmento	Qtd
Metalúrgica, mecânica e do material elétrico	34	Transporte	8
Química e farmacêutica	4	Saúde privada	5
Construção e mobiliário	2	Processamento de dados	3
Alimentação	1	Segurança e vigilância	3
Extrativa	1	Turismo e hospitalidade	1
Total	42		20

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Entre as cláusulas que versam sobre a comissão de representantes, no setor de serviços, a maioria corresponde ao segmento de *transportes*, com destaque para o estado do Rio de Janeiro. Na indústria destaca-se o segmento de *metalurgia*, com maior participação do estado de São Paulo. Esses dois segmentos representativos de ambos os setores de atividade econômica ilustram as cláusulas que prevaleceram no período analisado.

Das 62 cláusulas que tratam da comissão de representantes, 52% são casos impeditivos ou restritivos. Outros 48% foram consideradas neutras, pois somente regulamentavam os termos de funcionamento da comissão, conforme demonstrado na Tabela 4.

Classificação	Qtd
Impeditivas	11
Neutras	30
Restritivas	21
Total	62

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2016-2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

ANÁLISE DA OLT NOS INSTRUMENTOS DO SETOR DE SERVIÇOS

A análise do setor de serviços no tema da organização no local de trabalho revela que em 27 cláusulas, sete destas foram identificadas como suprimidas ou reincidentes. Nesses casos, o conteúdo das cláusulas se refere ao reconhecimento de uma comissão para fins de organização por local de trabalho, baseado na Convenção nº 135 da OIT e/ou nos termos do art. 11 da CF de 1988. Como mostra o trecho destacado abaixo, esses casos exemplificam um engajamento democrático dos sindicatos e dos trabalhadores na tentativa de expandir os canais de diálogo com a empresa.

ORGANIZAÇÃO POR LOCAL DE TRABALHO - OLT
Será reconhecida em cada unidade da federação, a Organização

por Local de Trabalho (OLT), que será composta por 01 (um) trabalhador Titular e 1 (um) Suplente eleitos para um mandato de 2 (dois) anos. §1º: A OLT tem por finalidade defender os interesses dos trabalhadores(as), nos termos da Convenção nº 135 da OIT, sendo permitida a reeleição de seus componentes. §2º: No caso de promulgação de lei que venha regulamentar ou constituir entidade assemelhada, as partes reunir-se-ão para acordar a extinção ou adequação desse instrumento, de forma a não duplicar representações. §3º: As eleições dos membros das OLTs serão coordenadas pelo sindicato de base local e/ou pela FENADADOS, de acordo com o interesse dos trabalhadores(as). §4º: Os representantes das OLTs serão eleitos por todos os trabalhadores(as) sindicalizados da EMPRESA. §5º: Os representantes de OLTs eleitos disporão de até 2 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para reuniões, previamente negociada com a área da EMPRESA que trata das Relações com as Representações dos Trabalhadores(as). §6º: SINDPD-PA se compromete disponibilizar local para realização de suas reuniões §7º: Será assegurada a garantia de emprego aos membros titulares e suplentes das OLT's, desde o registro da candidatura e, se eleitos, até 01 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da Lei (Setor de tecnologia da informação, estado do Pará).

Em relação às vinte cláusulas ocorridas no ano de 2019, observou-se a presença das comissões de representantes, nos termos da nova lei. Elas foram classificadas mediante os critérios já ditos anteriormente, conforme demonstração na Tabela 5, a seguir.

Classificação	Qtd
Impeditivas	5
Neutras	4
Restritivas	11
Total	20

FONTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2019.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

De acordo com a análise do conteúdo, foi possível identificar que cinco delas impedem a formação da comissão, assegurando que o sindicato já exerce esse papel, conforme exemplo abaixo:

DA COMISSÃO DE REPRESENTAÇÃO DOS EMPREGADOS

As partes ajustam que na vigência desta convenção coletiva não será instituída a Comissão de Representantes dos Empregados nas Empresas, prevista nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D e seus parágrafos, da Lei nº 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo Sindicato Laboral, conforme autoriza o artigo 611-A, VII, do mesmo diploma legal. PARÁGRAFO ÚNICO: Caberá, portanto, ao Sindicato Laboral representar os empregados, tendo em vista que hoje já se encontra estruturado e executa as atividades atribuídas à Comissão de Representantes dos Empregados pela nova legislação (Mesa registrada em 2019. Segmento da segurança, vigilância e transporte de valores, estado de Minas Gerais).

Outras quatro cláusulas no setor de serviços foram consideradas neutras, pois facultam ao sindicato participar da organização da comissão, como no exemplo abaixo:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES POR EMPRESA

Havendo interesse, por parte dos empregados de determinada empresa, na criação da comissão de que trata o art. 510-A, da CLT, o sindicato profissional poderá ser convidado a participar de sua organização, de modo a orientá-los, como autorizado pelo art. 611-A, VII, da CLT (Mesa registrada em 2019. Segmento dos transportes de passageiros por fretamento, estado do Rio de Janeiro).

As onze cláusulas restantes, de acordo com o critério adotado, restringem o disposto na lei ao assegurarem: (i) que as comissões só poderão ser constituídas, mediante regras eleitorais e de funcionamento antes acordadas em negociação coletiva; (ii) que os sindicatos participem da organização do processo eleitoral; (iii) que a comissão não poderá substituir o papel do sindicato³. A seguir, lê-se alguns exemplos nesse sentido:

3. A MP 808 de 2017 tentou incluir esse aspecto na legislação, mas caducou e não foi votada. O item E do Art. 510 buscava garantir que a comissão de representantes não

CONSTITUIÇÃO E FORMAÇÃO DE COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS

A Empresa somente reconhecerá comissões de representação de seus empregados formadas mediante regras eleitorais e de funcionamento a serem pactuadas via Negociação Coletiva de Trabalho entre a Entidade Sindical e a Empresa acordante. (Segmento da saúde privada, estado do Pará).

DA COMISSÃO DE REPRESENTANTES POR EMPRESA

As partes convencionam que, no prazo de 90 (noventa) dias, a contar do registro desta Convenção no Ministério do Trabalho, será formado um grupo de trabalho, composto por dois membros *indicados por cada sindicato conveniente*, cada qual acompanhado por sua assessoria jurídica, *para elaboração do primeiro edital de convocação previsto no caput do artigo 510-C, da CLT*, para fins da eleição da comissão de representantes prevista no artigo 510-A e seguintes da CLT, com redação dada pela Lei 14.467/2017. *Até a elaboração do referido edital, serão nulas de pleno direito quaisquer eleições para formação de comissão de representantes por empresa, diante da expressa ausência de previsão legal para o procedimento a ser adotado na convocação da primeira comissão eleitoral* (Mesa registrada em 2019. Segmento dos transportes de passageiros por fretamento, estado do Rio de Janeiro).

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO DE EMPRESA

É facultativa a constituição da comissão prevista pelo art. 510-A da CLT, sendo que a referida *comissão não substituirá a função do sindicato de defender os direitos e os interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas, hipótese em que será obrigatória a participação dos sindicatos em negociações coletivas de trabalho*, nos termos dos incisos III e VI do caput art. 8º da Constituição (Mesa registrada em 2019. Segmento asseio e conservação, estado do Rio Grande do Sul).

AS OLTS NOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS DA INDÚSTRIA

No setor da indústria, que tradicionalmente apresenta maior poder de organização, foram encontradas somente cinquenta cláusulas. Dessas, somente oito cláusulas estão presentes nos instrumentos de 2016. O destaque

se sobrepusesse à função sindical, obrigando – nesses casos – a participação dos sindicatos via negociação coletiva.

é para 42 cláusulas novas acrescentadas após a reforma, que serão analisadas a partir da Tabela 6. Mesmo assim, como no setor de serviços, são poucos os casos que tratam da expansão da capacidade de representatividade nos termos do Art. 11 da CF de 1988.

Classificação	Qtd
Impeditivas	6
Neutras	26
Restritivas	10
Total	42

FORNTE: SISTEMA MEDIADOR DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA. BRASIL: 2019. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS: DIEESE. ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

De acordo com a classificação adotada, identificou-se seis cláusulas consideradas impeditivas, que proíbem a criação das comissões, reconhecendo, via instrumento coletivo, que o sindicato já cumpre esse papel. Apresentamos a seguir, a título de exemplo, uma cláusula com esse conteúdo:

SALVAGUARDA A TOYOTA estará sempre disposta a receber a pressão sindical. Todavia, a validade dos acordos coletivos negociados livremente pela TOYOTA e SINDICATO deve ser observada por ambas as partes, comportadas renegociações somente quando ambas as partes formalmente e mediante instrumento próprio reconhecerem a necessidade de tal para se manter o equilíbrio das relações trabalhistas, inclusive no tocante à Reforma Trabalhista. Parágrafo único: A TOYOTA reconhece o SINDICATO/CSE (Comissão Sindical de Empresa), ressaltadas as obrigações do contrato de trabalho, como primeira e única instância para negociações individuais ou coletivas, incluídas as atribuições dadas pela Lei 13.467/2017, artigo 510-A e seguintes da CLT, assim como para quaisquer outras negociações, tendo em vista que a representação dos trabalhadores de uma Categoria Profissional e a Negociação Coletiva são prerrogativas Constitucionais dos Sindicatos, conforme disposto na Constituição Federal de 1988, artigo 8º, Incisos III e VI (Mesa Registrada em 2019, Segmento metalúrgico, estado de São Paulo).

Dessa forma, 26 delas são consideradas neutras, pois só reafirmavam o que está disposto na lei, abrindo a possibilidade do sindicato participar da organização da comissão. Estas cláusulas tratam das regras para

criação e funcionamento da comissão, buscando, assim, definir as regras internas à empresa sem conflito com o que está disposto na lei.

Outras dez cláusulas foram consideradas restritivas, conforme exposto na Tabela 6. Observa-se que todas elas reconhecem a formação da comissão, mas, ao mesmo tempo, garantem a participação sindical no processo eleitoral e/ou como membro da própria comissão e/ou como representante sindical nas reuniões da comissão:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO DE EMPREGADOS

Fica facultada às Empresas a implantação da Comissão de Empregados de que trata o artigo 510-A da CLT, *sendo que, em caso de implantação a eleição deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante do sindicato da categoria*. As reuniões da referida comissão também deverão contar com a participação do representante do SINDIMETAL-ES e um representante da Empresa (Mesa Registrada em 2019, Segmento metalúrgico, estado do Espírito Santo).

CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO NO LOCAL DE TRABALHO

Com base na legislação vigente e com fundamento no art. 611-A da CLT, inciso VII, *a entidade sindical profissional será responsável pela organização da eleição dos representantes dos empregados no local de trabalho nas empresas que contarem com mais de 200 (duzentos) empregados, (...) sendo: a) Vedado ao dirigente em exercício de mandato no Sindicato, de se candidatar a cargo de representante dos empregados no local de trabalho; b) Assegurado aos eleitos o pleno exercício do mandato, com todos os direitos e garantias estabelecida na Convenção n. 135 da OIT, ratificada pelo Brasil pelo Decreto n. 131, de 22/05/1991; c) Obrigação do representante eleito em comunicar oficialmente ao Sindicato a ocorrências de qualquer das hipóteses previstas nos incisos VI (encaminhamento de reivindicações) e VII (fiscalização do cumprimento das leis e CCT's) do art. 510-B da CLT, para atuação conjunta, a fim de não violar as prerrogativas legais do Sindicato representante dos empregados, conforme estabelecido no art. 8º da CF c/c art. 510E da CLT (...)* (Mesa registrada em 2019. Segmento da cerâmica, construção e do mobiliário, estado de São Paulo).

Os exemplos indicam que, dentre poucas cláusulas novas, prevalecem as que legitimam a reforma. A contradição é que, ao legitimarem, buscam garantir a participação da entidade sindical em algum momento do processo de constituição da comissão de representação dos trabalhadores. Ao mesmo tempo, a resistência formalizada nos instrumentos normativos é inexpressiva.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como destacado no início, dos 13.823 instrumentos selecionados pelo DIEESE, somente 49 tratavam do tema da organização nos locais de trabalho, que geraram 77 cláusulas, sendo que a grande maioria é nova, introduzida após a reforma. Deste total, 62 tratavam da comissão de representantes, nos termos da nova lei, concentradas em poucos segmentos: *transportes* do estado do Rio de Janeiro e *metalurgia* do estado de São Paulo. Trata-se, portanto, de um conteúdo muito pouco regulamentado nos instrumentos normativos analisados.

No setor de serviços, prevalecem cláusulas restritivas que buscam garantir a participação do sindicato no processo eleitoral, bem como assegurar que as funções dessa comissão não irão se sobrepor às prerrogativas sindicais. Na indústria, destacam-se as cláusulas neutras, isto é, que apenas negociam os termos para criação e funcionamento da comissão sem conflito com o que está disposto na lei.

No geral, das 62 cláusulas que tratam da comissão de representantes, 52% são casos impeditivos ou restritivos, enquanto outras 48% foram consideradas neutras - pois somente regulamentavam os termos de funcionamento da comissão. Isto significa que a maioria das categoriais que regulamentam a comissão em seus instrumentos coletivos o fazem ou para impedir expressamente sua formação ou para implantá-la, buscando garantir a participação sindical nas eleições, na dinâmica de organização ou mesmo assegurar que a comissão não irá se sobrepor às prerrogativas sindicais. Assim, são setores mais organizados e concentrados nas grandes empresas de automóveis que aderem a esta prática, mas com uma série de ressalvas na tentativa de resguardarem as prerrogativas sindicais.

É importante destacar que a busca de proteção do papel sindical se dá nos setores historicamente mais organizados.

Os dados gerais mostram que as comissões de representantes tiveram baixa aderência na dinâmica real da relação capital trabalho, afinal somente 0,4% dos instrumentos analisados tratavam do tema. A baixa incidência desse tipo de comissão mostra que o dispositivo criado pela reforma trabalhista não está sendo efetivado na prática. O fato de esse tema pouco aparecer nos instrumentos coletivos poderia indicar que as comissões estão sendo implementadas sem passar por negociação, já que esse era um dos objetivos da nova lei. Entretanto, há poucos indícios de que isso esteja ocorrendo. Levando em consideração as poucas cláusulas em que o tema aparece, verifica-se que as entidades sindicais buscam participar da regulamentação das organizações no local de trabalho.

Os motivos para a baixa aderência desse tipo de organização no local de trabalho são vários. Em primeiro lugar, é de pouco interesse dos atores criar comissões de representação nessa configuração já que, aos trabalhadores, não é garantida a estabilidade, uma vez que a empresa pode demiti-los por problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos. Além disso, as atribuições da comissão conflitam com o papel dos sindicatos. Já no caso das empresas, a preservação dos espaços de diálogo pressupõe não realizar imposições que possam se chocar com os interesses sindicais, ao menos não nesses casos, pois já existem outras instâncias de negociação em que os atores se sentem mais seguros do ponto de vista das atribuições e das garantias. Por fim, a cultura laboral no Brasil atribui um sentido privado ao espaço onde o trabalho se realiza, sendo que as empresas desconsideram a necessidade de mecanismos democráticos e de diálogo no local de trabalho.

Em síntese, a introdução da comissão de representação teve a finalidade de esvaziar os sindicatos de seu papel de representação coletiva e fortalecer a perspectiva de uma descentralização das definições das regras e da solução dos conflitos para o interior da empresa. Apesar de buscar favorecer as empresas, estas não mostraram grande interesse na

sua adoção, pois as grandes já têm práticas consolidadas de negociação e buscam este espaço para assegurar segurança jurídica. As pequenas e médias empresas buscam assegurar que não ocorra interferência coletiva nas suas decisões e, simplesmente, rechaçam qualquer forma de organização coletiva, mesmo as favoráveis à sua gestão da força de trabalho. As organizações sindicais também buscam evitar concorrência de poder com outras formas de organização coletiva, sobretudo quanto à comissão, como regulamentada na Lei nº 13.467/2017, é totalmente independente do sindicato e voltada para fragmentar a representação coletiva dos trabalhadores. É neste sentido que esse dispositivo foi colocado à disposição, mas não foi utilizado, até porque a descentralização e a prevalência do que é negociado em detrimento da lei podem ocorrer a despeito da existência dessa comissão.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1943). Legislação trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Reforma Trabalhista, Lei 13.467. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

OIT. Convenção 135. Proteção de Representantes de Trabalhadores. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235867/lang-pt/index.htm. Acesso em 20 set. 2020.

CAPÍTULO 4

O FINANCIAMENTO SINDICAL NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS APÓS A REFORMA TRABALHISTA

ANDERSON CAMPOS
LUÍS AUGUSTO RIBEIRO DA COSTA

| INTRODUÇÃO¹

Até a aprovação da reforma trabalhista, que alterou as formas de sustentação financeira, os sindicatos no Brasil se mantinham por meio das seguintes formas de custeio: a contribuição sindical prevista em lei, a contribuição confederativa, a contribuição assistencial e a mensalidade sindical. O Quadro 1 explicita cada uma delas.

Quadro 1 - Fontes de financiamento sindical existentes antes da reforma trabalhista		
Tipo de contribuição	Legislação	Como o sindicato garante o repasse do desconto
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL Desconto compulsório de 1 dia de salário do trabalhador por ano, independentemente de sua filiação ao sindicato.	Art. 8º, Inciso IV, CF Anteriormente conhecida como imposto sindical, é disciplinada pelos Arts. 578 e seguintes da CLT	Por meio de Carta Sindical, registro que confirma a entidade representativa de determinada categoria e território.
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ou NEGOCIAL ² - Recolhimento aprovado por instrumento coletivo (CCT ou ACT), em uma ou mais parcelas ao longo do ano. Objetiva custear as atividades assistenciais do sindicato e compensar custos com a participação nas negociações	Art. 513, e, CLT Decisão do STF (03/03/2017) entende que é inconstitucional a instituição por CCT ou ACT de contribuições compulsórias a empregados da categoria não sindicalizados	Depende da inclusão em CCT e ACT, mediante a aprovação da assembleia.

1. Os autores agradecem ao técnico do DIEESE dos Sistemas de Acompanhamento de Informações Sindicais (SAIS), Rodrigo Linhares, e ao ex-técnico do DIEESE na subseção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, David Roberto de Oliveira, pela tabulação das cláusulas de contribuição sindical analisadas neste estudo.
2. A contribuição negocial tem previsão legal, na lei das Centrais (11.648/2008, Art. 7º). Os arts. 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT vigorarão até

(CONTINUAÇÃO)

Quadro 1 - Fontes de financiamento sindical existentes antes da reforma trabalhista		
Tipo de contribuição	Legislação	Como o sindicato garante o repasse do desconto
CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA Utilizada para custear o sistema confederativo da respectiva representação sindical	Art. 8º, Inciso IV, CF Conforme Súmula Vinculante 40 do STF: "só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo"	Depende da inclusão em CCT e ACT, mediante a aprovação da assembleia.
MENSALIDADE Contribuição feita pelo sindicalizado, facultativamente, a partir de sua opção em filiar-se ao sindicato	Arts. 545, § 1º, e 548, b, CLT Decreto-lei 1402, 05/07/1939, Art. 36. Os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamento dos seus empregados as contribuições por estes devidas ao sindicato	Depende da sindicalização dos trabalhadores da base.

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A contribuição sindical de caráter compulsório e tributário (imposto sindical) representava uma parcela significativa do orçamento das entidades sindicais, do financiamento do sistema confederativo (federações, confederações) e das próprias centrais³. Porém, para muitos sindicatos de base, o imposto sindical já não vigorava como principal fonte de financiamento (Cardoso, 2008), tendo em vista a crescente participação da contribuição assistencial/negocial, especialmente nos anos 2000.

Essa fonte de custeio, contudo, sempre foi objeto de grande controvérsia sobre o caráter do desconto e a quem se destina – se apenas aos sócios ou não. Nesse ínterim, a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) de 03/03/2017 atingiu a principal base de financiamento dos sindicatos (con-

que a lei venha a disciplinar a contribuição negocial. Considerando que os instrumentos normativos incorporam a denominação “taxa/contribuição negocial” como sinônimo de contribuição assistencial, adotaremos o termo contribuição negocial/assistencial em nosso texto.

3. A lei das centrais permitiu, entre outras alterações, que aquelas que cumprem critérios de representatividade passassem a receber uma parcela do imposto sindical. Os valores recebidos são muito expressivos. O montante distribuído em 2017, último ano de repasse para as centrais sindicais, totalizou mais de R\$ 206 milhões (Galvão e Teixeira, 2018, p. 177).

tribuição negocial e assistencial), ao determinar que a cobrança de taxa para custeio do sistema confederativo e assistencial fere a liberdade de associação e sindicalização, não cabendo, portanto, o desconto para os não sócios. Já a mensalidade sindical, por sua vez, é uma fonte de receita que não necessita, a priori, ser definida em instrumentos coletivos⁴. Pode aparecer em instrumentos normativos com a denominação de taxa/contribuição associativa.

Nesse contexto, diante da decisão do STF em relação a contribuição assistencial/negocial, a principal alteração efetivada pela reforma trabalhista foi a exclusão do caráter obrigatório da contribuição sindical, sem que em seu lugar fosse proposto outro modelo de financiamento. A referida alteração ocorreu nos artigos 578 e 579 da CLT, deixando de obrigar o empregador a descontar o equivalente a um dia de trabalho por ano do empregado. A nova lei determina que o desconto da contribuição sindical é permitido *apenas* aos empregados que expressamente a autorizarem.

A lei não impacta as contribuições associativas, mas suscitou controvérsias acerca do estabelecimento da contribuição compulsória de sócios e não sócios por meio de deliberação em assembleia de trabalhadores, ao firmar um acordo ou convenção coletiva, as assim chamadas contribuições assistenciais ou taxas negociais⁵. Essa forma de sustentação ganha maior relevância a fim de substituir o impacto do fim da contribuição sindical obrigatória.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) manifestou entendimento distinto do STF, alegando que a extensão de tais contribuições a toda a base de trabalhadores é necessária para assegurar a sobrevivência das organizações sindicais. Por meio de Nota Técnica da sua Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), o MPT

-
4. Pela legislação, os empregadores são obrigados a descontar na folha de pagamentos dos seus empregados os valores devidos (Quadro 1). O valor da mensalidade costuma ser um percentual sobre a remuneração do associado, sendo que alguns sindicatos aplicam sobre o salário base, outros sobre a remuneração bruta.
 5. Dois argumentos são usados para sustentar a legalidade dessa cobrança: a defesa do caráter soberano da assembleia de trabalhadores; a supremacia do negociado sobre o legislado, segundo a qual seria lícito que o acordado em negociação entre empregados e empregadores seja contraposto aos alterados artigos 578 e 579 da CLT.

construiu a ideia de que a categoria em assembleia poderia autorizar o desconto coletivo. Forneceu, assim, uma interpretação diferente da decisão do STF de março de 2017. A atividade sindical, segundo visão do MPT, requer fontes de financiamento legítimas. A fonte para sua legitimação é a realização de assembleia de trabalhadores⁶.

Alguns sindicatos se valeram das possíveis interpretações da lei, incluindo o princípio do negociado sobre o legislado, para negociar condições com os empresários que permitissem o desconto da contribuição assistencial/negocial para a toda a categoria. Em reação, o governo Bolsonaro editou em 1º de março de 2019 a MP 873/19, com o objetivo de determinar que a cobrança das contribuições sindicais só poderia ocorrer mediante autorização individual do trabalhador e *via boleto bancário*. Isso eliminaria a possibilidade de o sindicato obter autorização para desconto em folha de pagamentos e por meio de assembleia geral, e cancelaria o desconto em folha de todas as fontes de contribuição⁷. Mesmo após perder sua validade, o STF permaneceu firmando o entendimento semelhante ao estipulado por ela, qual seja: de que a autorização para desconto da contribuição sindical deve ser feita, obrigatoriamente, de forma individual pelo trabalhador⁸.

6. “A assembleia de trabalhadores regularmente convocada é fonte legítima para a estipulação de contribuição destinada ao custeio das atividades sindicais, podendo dispor sobre o valor, a forma do desconto, a finalidade e a destinação da contribuição (CLT, art. 513, e)”. Ministério Público do Trabalho. Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical CONALIS. Contribuição estabelecida em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Nota Técnica N. 02, de 26 de outubro de 2018.
7. Essa medida foi adotada em meio aos embates para aprovação da Reforma da Previdência. Como o movimento sindical colocava-se como obstáculo, a MP funcionou como instrumento para atingir a capacidade de resistência do sindicalismo, principalmente no setor público.
8. Em 28 de junho, o ministro Luís Roberto Barroso deferiu liminar, suspendendo determinação do juízo da 48ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro para que a empresa Claro descontasse em folha de pagamento a contribuição sindical de seus empregados, independentemente de autorização prévia individual, sob o entendimento de que a cobrança poderia ser autorizada por assembleia geral da categoria. Cf. “A contribuição sindical após a perda de validade da MP 873/19”. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/307929/a-contribuicao-sindical-apos-a-perda-de-validade-da-mp-873-19>.

O resultado líquido de todos esses processos foi uma queda da arrecadação da contribuição sindical na ordem de 90% entre abril de 2017 e de 2018 (DIEESE, 2018). Paralelamente, uma *mudança na forma de financiamento das entidades* está em andamento: o imposto sindical vem sendo substituído pela taxa negocial⁹ e pela mensalidade¹⁰.

Diante deste cenário, a pesquisa realizada buscou verificar as estratégias de sustentação financeira dos sindicatos pós-reforma trabalhista, isto é, nos instrumentos normativos firmados em 2019 em comparação com 2016.

| 2. ANÁLISE QUANTITATIVA

A partir do painel organizado pelo DIEESE, foram encontrados 6.167 instrumentos coletivos sobre o tema contribuição sindical, o equivalente a 45% do painel. Uma amostra correspondente a 496 cláusulas¹¹ distribuídas nos setores de serviços, comércio e indústria¹², foi analisada. Em cada setor, os segmentos mais representativos foram: turismo e hospitalidade, atacado e varejista e alimentação, respectivamente.

9. Embora o STF tenha adotado a resolução de que o desconto, além de aprovado em assembleia, só incide sobre os associados, cláusulas relativas ao desconto para toda a categoria estão figurando nos instrumentos coletivos, com direito à oposição individual e ressalvas explícitas de que a entidade de representação dos trabalhadores assume toda a responsabilidade em caso de ações de denúncia questionando a decisão (CAMPOS, 2019, p. 8).

10. Como demonstra a Pesquisa feita pela REMIR (Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista) cujos resultados podem ser vistos em Campos (2019).

11. O total de cláusulas sobre contribuição sindical constante no painel soma 14.480. Seleccionamos uma amostra de 5% (680 cláusulas). Após triagem inicial, excluindo aquelas que não diziam respeito ao tema pesquisado, chegou-se ao total de 496 cláusulas analisadas.

12. Os setores rural e público apresentaram quantidade de instrumentos pouco representativos e, por esse motivo, não foram analisados.

Tabela 1 - Painel Analisado – número de cláusulas dos instrumentos coletivos selecionados para a análise relacionados a contribuição sindical – por setor e atividade econômica (2019)

		Qtd
Serviços	Turismo e hospitalidade	77
	Transportes	58
	Segurança e vigilância	30
	Agentes autônomos do comércio	18
	Saúde privada	15
	Comunicações, publicidade e empresas jornalísticas	15
	Educação privada	12
	Processamento de dados	10
	Bancos e empresas de seguros privados e capitalização	3
	Difusão cultural	2
Total		240
Comércio	Atacado e varejista	93
	Minérios e derivados de petróleo	8
	Propagandistas, vendedores e viajantes do comércio	7
Total		108
Indústria	Alimentação	21
	Alimentação / Química e Farmacêutica	5
	Artefatos de Borracha	10
	Artefatos de Couro	2
	Calçado	2
	Construção e Mobiliário	30
	Extrativa	3
	Fiação e Tecelagem	5
	Gráfica	5
	Metalúrgica	34
	Papel, Papelão E Cortiça	2
	Química e Farmacêutica	13
	Urbana	6
	Vestuário	6
Vidros	4	
Total		148

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas foram classificadas em novas (que existiam somente em 2019), reincidentes (que já existiam em 2016, mesmo sofrendo mudanças) e suprimidas (existiam somente em 2016). Com o intuito de perceber o impacto da reforma, os dois primeiros grupos foram analisados (440 cláusulas) e, então, classificados a partir das mudanças no conteúdo da cláusula entre os anos 2016 e 2019:

- Amplia as formas de sustentação: cria novas formas de financiamento;
- Mantém as formas anteriores: formas de sustentação financeira que não sofreram alterações em 2019;
- Elimina formas de sustentação anteriores: define que um tipo de contribuição não será cobrado;
- Formas modificadas: não lançam novos tipos de sustentação financeira, mas são adaptadas em virtude das mudanças na lei;
- Cláusulas normatizadoras: regulamentam formas de recolhimento e repasse dos descontos, o direito de oposição e abrangência do acordo.

Tabela 2 - Cláusulas novas e reincidentes (2016 e 2019)								
	Quantidade de cláusulas analisadas							
	Serviços	%	Comércio	%	Indústria	%	Total	%
Novas formas de sustentação financeira	41	17,1%	10	19%	29	19,6%	80	18%
Formas de sustentação que já vinham sendo implementadas	123	51,3%	30	58%	69	46,6%	222	50%
Formas eliminadas ¹³	8	3,3%	0	0%	0	0%	8	2%
Formas modificadas em resposta à RT	20	8,3%	1	2%	8	5,4%	29	7%
Cláusulas normatizadoras das formas de sustentação	48	20%	11	21%	42	28,4%	101	23%
Total	240	100%	52	100%	148	100%	440	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

13. As formas eliminadas apresentam apenas um texto que cancela o recolhimento da contribuição. Não foi analisado, aqui, o que deixou de existir por falta de reincidência em 2019.

Nos setores de serviços e comércio, destaca-se a reincidência de formas de sustentação financeira que não sofreram alterações em 2019 (51,3% e 58% respectivamente). As cláusulas normatizadoras apresentam expressiva incidência (aproximadamente 1/5 da amostra) nos dois setores, o que pode significar preocupação ocasionada pela dinâmica das relações de trabalho e estrutura ocupacional específicas de ambos, como a alta rotatividade. Essas cláusulas definem metodologias, prazos, responsabilidades e punições, como multas e juros, conforme exemplificado abaixo:

DESCONTOS AUTORIZADOS

A empresa fica obrigada a descontar na folha de pagamento de seus empregados as importâncias por eles devidamente autorizadas, ao sindicato profissional, conforme relação encaminhada por este à empresa; Parágrafo primeiro - A empresa se obriga a repassar os valores descontados ao sindicato profissional até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao do desconto; Parágrafo segundo - No caso de não efetuar os descontos, a empresa fica obrigada a pagar diretamente os valores devidos, e no caso de não recolhimento dos valores descontados, fica sujeita ao pagamento de multa no percentual de 50% do valor retido, além de juros, correção monetária e demais acréscimos legais. (Asseio e Conservação – Curitiba/PR).

As cláusulas modificadas (8% nos serviços, 2% no comércio e 5,4% na indústria), apresentam a definição de que o desconto em folha de pagamento somente pode ser efetuado após autorização expressa e individual do empregado. Isso ocorre, principalmente, no setor de serviços.

Tabela 3 - Distribuição dos instrumentos coletivos, segundo tipo de contribuição sindical – cláusulas reincidentes e novas (2019)						
Tipo de contribuição/Setor	Quantidade de cláusulas analisadas					
	Serviços	%	Comércio	%	Indústria	%
CONTRIBUIÇÕES DO ARCABUÇO LEGAL						
Contribuição negocial/assistencial	80	63%	17	68%	43	54,4%
Contribuição associativa/mensalidade	31	25%	4	16%	23	29,1%
Contribuição confederativa	7	6%	4	16%	4	5,1%
Contribuição sindical (formato imposto sindical)	8	6%	0	0%	9	11,4%
Total	126	100%	25	100%	79	100%
OUTRAS CONTRIBUIÇÕES						
Cobrança por serviços	8	44%	0	0%	3	18,8%
Taxa sobre ganho de PLR	3	17%	2	50%	2	12,5%
Contribuição financeira do empregador para o sindicato	6	33%	2	50%	11	68,8%
Contribuição de terceirizados	1	6%	0	0%	0	0%
Total	18	100%	4	100%	16	100%
CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL						
Negocial/assistencial	25	61%	11	85%	12	92,3%
Confederativa	12	29%	1	8%	1	7,7%
Associativa	3	7%	1	8%	0	0%
Total	41	100%	13	100%	13	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA. OBS: A SOMA DAS PARCELAS PODE SER SUPERIOR AO TOTAL, UMA VEZ QUE UM INSTRUMENTO COLETIVO PODE REGISTRAR MAIS DE UM TIPO DE CLÁUSULA DE CONTRIBUIÇÃO ÀS ENTIDADES SINDICAIS.

Isolando apenas as fontes de financiamento sindical presentes no arcabouço legal, a Tabela 3 mostra que a contribuição negocial/assistencial representa 63% no setor de serviços, 68% no setor do comércio e 54,4% na indústria¹⁴.

14. A contribuição negocial/assistencial não tem caráter tributário, mas de direito privado. Por isso, há o direito de oposição à cobrança, que pode ser exercido por não sindicalizados. Esse direito está disposto como cláusula de praxe no conjunto dos instrumentos coletivos nos três setores analisados, com prazos e condições para seu exercício, aos sindicalizados. Tal prática já era vigente antes da reforma trabalhista.

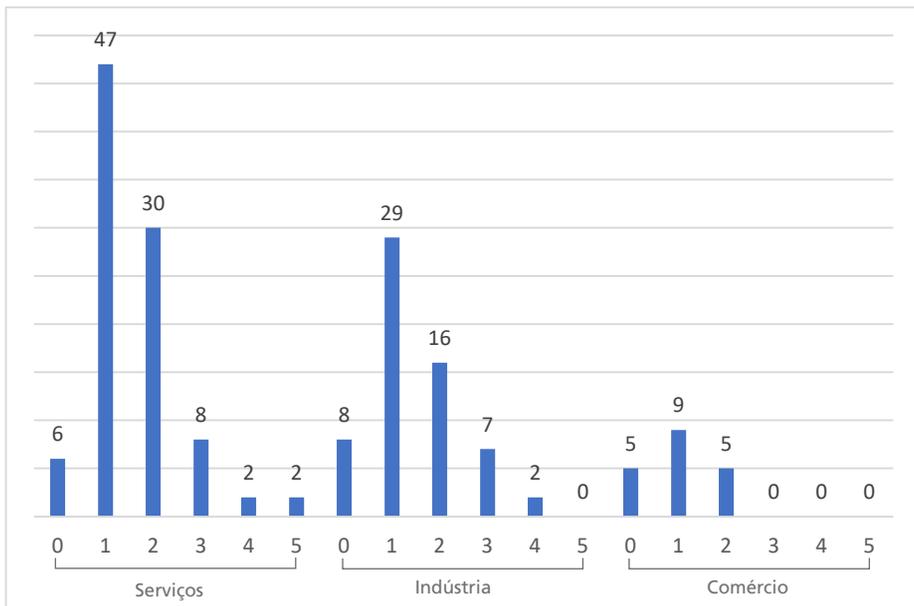
Os outros mecanismos de contribuição sindical dizem respeito a formas que não estão reguladas em lei, oriundas das negociações coletivas, como: o estabelecimento de contribuição financeira da empresa para o sindicato e contribuições sindicais embutidas em ganhos e benefícios, como PLR e planos de saúde. Possuem, em geral, caráter de retribuição ou comissionamento cobrado pelo sindicato ao obter ganhos econômicos e benefícios assistenciais para seus representados, como no exemplo abaixo:

DA CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL

Conforme devidamente aprovado e autorizado pelos empregados em assembleia conduzida pelo Sindicato, o Banco descontará o percentual de 0,5% (zero vírgula cinco por cento) sobre o montante individual de qualquer pagamento a título de participação nos resultados do exercício de 2019, inclusive sobre antecipação devidamente prevista nesse programa de participação nos resultados, considerando todos os empregados elegíveis. Referida Contribuição Negocial incidirá exclusivamente sobre o pagamento da PLR previsto no presente instrumento coletivo, excluindo-se a incidência sobre a PLR estabelecida na CCT dos Bancários. (Bancários – São Paulo/SP).

A seguir, as análises setoriais percorrem as cláusulas constantes nos instrumentos coletivos (excetuando as cláusulas que se referem a normatizações e as que tratam de contribuições sindicais patronais) sob o ponto de vista do conteúdo e das normas de aplicação. A maior parte dos instrumentos coletivos analisados apresentou cláusulas relativas a apenas um único tipo de contribuição, como pode ser observado no Gráfico 1.

Gráfico 1 - Número de contribuições sindicais por instrumento coletivo, segundo setores econômicos



*0 = REGISTRARAM APENAS CLÁUSULAS NORMATIZADORAS.
 FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Do ponto de vista dos **conteúdos**, classificamos as formas de sustentação mantidas em 2019 e as novas formas que surgem para reforçar a sustentação financeira das entidades sindicais e *como ocorre sua aplicação*. Em relação às **normas de aplicação**, verificamos *como o instrumento coletivo autoriza o desconto* da contribuição.

3.1 SERVIÇOS

Esse setor apresentou um universo de 143 cláusulas presentes em 89 mesas (do total de 95 mesas analisadas, seis acordaram apenas formas de sustentação financeira de sindicatos patronais). Dentre elas, 103 foram mantidas ou modificadas entre os dois anos analisados e 40 são novas.

a) Aplicação das formas de sustentação

Destaca-se a prevalência de formas de sustentação cobradas para toda a categoria, independente da associação ao sindicato. O fato de 64%

abrangerem toda a categoria, antes mesmo da reforma trabalhista, demonstra que esta já era uma tendência nas negociações coletivas, independentemente da existência da contribuição sindical compulsória.

Tabela 4 - Aplicação das formas de sustentação financeira – Serviços

Formas de aplicação	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Apenas para sócios	32	31%	1	3%
Para sócios e não sócios	66	64%	33	83%
Apenas para não sócios	2	2%	1	3%
Financiada pelo empregador	3	3%	5	13%
Total	103	100%	40	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Destaca-se, ainda, a variação positiva de novas formas de financiamento oriundas das empresas (de 3% para 13%)¹⁵. Trata-se do financiamento empresarial da assistência social – que se dá por meio da prestação de serviços, como o de saúde – à base do sindicato, descartando sua natureza salarial, como mostra o exemplo abaixo:

DOS DIREITOS AS COBERTURAS SOCIAIS

(...) Sem ônus de quaisquer espécies para os representados da entidade profissional e a título de contribuição para o sistema, as empresas do segmento empresarial, inclusive aquelas que contratam por período temporário, recolherão em favor da empresa gestora contratada para gerir esse benefício, a importância mensal de R\$ 43,64 (quarenta e três reais e sessenta e quatro centavos) por cada empregado, por mês (...). A empresa gestora se responsabilizará pelos benefícios sociais e as providências necessárias para o atendimento dos laborantes. (...) A empresa gestora prestará assistência social diretamente ao beneficiário da presente norma e, na hipótese de falecimento, aos seus familiares, observando para essa situação o que determina a legislação previdenciária, devidamente acompanhada pela representação obreira. (...) O presente serviço social

15. Oliveira Neto (2008) chama a atenção que esse tipo de financiamento põe em xeque a liberdade sindical. Para o autor, aceitar contribuições a serem pagas pelas empresas em favor dos sindicatos de trabalhadores atenta contra a liberdade sindical, uma vez que representa ingerência da empresa ou do sindicato patronal sobre o sindicato dos trabalhadores.

não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial. (Serviço de segurança e vigilância - Pernambuco/PE).

b) Formalização da contribuição

Os dados mostram que as deliberações tomadas coletivamente em assembleia, por ocasião dos acordos e convenções firmados, configuram como forma majoritária de aplicação.

Formas de autorização do desconto	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Vincula toda a categoria abrangida pelo acordo à contribuição	63	61%	32	80%
Contribuição ocorre por adesão individual	22	21%	8	20%
Aplica-se apenas aos sócios	18	17%	0	0%
Total	103	100%	40	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Já o percentual de cláusulas que definem que a contribuição deve ocorrer apenas por autorização individualmente expressa pelo empregado mantém-se praticamente o mesmo.

3.2 COMÉRCIO

O setor de comércio apresentou um conjunto de 27 cláusulas, das quais vinte foram mantidas ou modificadas entre os dois anos analisados e sete são novas.

a) Aplicação das formas de sustentação

No setor do comércio, é majoritária a presença de cláusulas, tanto reincidentes quanto novas, que determinam a contribuição para toda a base de trabalhadores abrangidos pelos instrumentos coletivos, independentemente de sua filiação, confirmando a tendência do uso dessa forma de aplicação das contribuições sindicais de trabalhadores.

Tabela 6 - Aplicação das formas de sustentação financeira – Comércio

Formas de aplicação	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Apenas para sócios	3	15%	1	14%
Para sócios e não sócios	15	75%	5	71%
Apenas para não sócios	1	5%	1	14%
Financiada pelo empregador	1	5%	0	0%
Total	20	100%	7	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Observa-se, ainda, a baixa presença de cláusulas que determinam formas de sustentação financeira dos sindicatos de trabalhadores que tenham como fonte os recursos patronais.

b) Formalização da contribuição

Prevalecem, neste setor, as cláusulas que vinculam compulsoriamente toda a categoria abrangida pelo acordo à contribuição, descartando, assim, o procedimento da autorização individual do trabalhador.

Tabela 7 - Normatização dos descontos sindicais – Comércio

Formas de autorização do desconto	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Vincula toda a categoria abrangida pelo acordo à contribuição	16	84%	6	86%
Contribuição ocorre por adesão individual	0	0%	0	0%
Aplica-se apenas aos sócios	3	16%	1	14%
Total	19	100%	7	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.
OBS: EXCLUI UMA CLÁUSULA, CUJA FONTE DE FINANCIAMENTO É O EMPREGADOR.

Não foram localizadas, na amostra pesquisada, cláusulas que possibilitam a escolha individual do trabalhador para contribuir com o sindicato, tanto antes quanto depois da reforma. Esse dado pode indicar uma rejeição das entidades representativas dos trabalhadores do setor do comércio às definições da reforma e do STF em relação à forma como os trabalhadores podem contribuir com seus sindicatos.

3.3 INDÚSTRIA

Do universo pesquisado, 78 cláusulas referiam-se a formas de contribuição já adotadas pelas mesas de negociação analisadas e apenas doze diziam respeito a formas de financiamento não existentes em 2016.

a) Aplicação das formas de sustentação

Na indústria prevalecem as cláusulas que abrangem indistintamente trabalhadores filiados ou não às entidades sindicais, com ligeiro crescimento para o ano de 2019.

Formas de aplicação	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Apenas para sócios	24	31%	3	25%
Para sócios e não sócios	39	50%	7	58%
Apenas para não sócios	3	4%	1	8%
Financiada pelo empregador	12	15%	1	8%
Total	78	100%	12	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Chama atenção a significativa incidência de cláusulas de financiamento cujo contribuinte é a empresa. A contribuição das empresas se dá em duas formas: através do pagamento de contribuição assistencial às próprias expensas da empresa; ou por meio de financiamento de programas mantidos pelos sindicatos, tais como cursos de formação profissional. Cláusulas desse tipo foram observadas nas seguintes categorias: químicos, metalúrgicos, vidreiros, têxteis, papeleiros, trabalhadores na indústria da borracha, do couro e da alimentação.

b) Formalização da contribuição

A maior parte das cláusulas de contribuição analisadas parte do princípio de que o instrumento coletivo é dotado de poder ou autonomia para instituir formas de contribuição para toda a categoria. É o caso de 62% das contribuições preexistentes e de 73% das contribuições presentes só em 2019, o que indica uma permanência deste entendimento.

Tabela 9 - Normatização dos descontos sindicais – Indústria

Formas de autorização do desconto	Reincidentes		Novas	
	Nº cláusulas	%	Nº cláusulas	%
Vincula toda a categoria abrangida pelo acordo à contribuição	41	62%	8	73%
Contribuição ocorre por adesão individual	2	3%	0	0%
Aplica-se apenas aos sócios	23	35%	3	27%
Total	66	100%	11	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

OBS: EXCLUI TREZE CLÁUSULAS, CUJA FONTE DE FINANCIAMENTO É O EMPREGADOR.

| CONCLUSÕES

Duas das maiores fontes de financiamento sindical – a contribuição sindical e a contribuição assistencial – sofreram fortes restrições no ano de 2017. A contribuição sindical (imposto sindical) passou a depender da prévia e expressa autorização dos trabalhadores, por imposição da reforma trabalhista, e a contribuição negocial/assistencial foi vetada para trabalhadores não sindicalizados, por deliberação do STF.

A análise comparativa dos instrumentos coletivos acordados nos anos de 2016 e 2019 permitiu perceber o esforço de manutenção das formas de financiamento anteriores à RT, com destaque para as contribuições definidas em assembleia e devidas por toda a categoria abrangida pelo acordo ou convenção firmada (80% das cláusulas no setor de serviços, 86% do setor de comércio e 67% no caso da indústria). Esse dado confirma a tendência verificada pela pesquisa realizada pela REMIR, em 2018 (Campos, 2019).

A tendência de garantir o desconto de toda a categoria, independentemente de sua associação ao sindicato, é anterior à RT e se consolida nas formas criadas em 2019. O posicionamento do MPT exerceu influência sobre esse resultado, o que pode ser verificado em parte significativa dos textos das negociações analisadas que mencionaram a Nota Técnica da CONALIS/MPT. Assim, observa-se o baixo cumprimento das determinações da Lei nº 13.467/2017 e do STF sobre o caráter voluntário e individual da contribuição dos trabalhadores aos sindicatos representativos (20% das cláu-

sulas no setor de serviços e nenhuma cláusula com esse teor nos demais setores) ou que deve ser aplicada apenas aos associados ao sindicato (3% das cláusulas no setor de serviços, 14% no comércio e 25% na indústria).

Além das fontes de financiamento sindical constantes no arcabouço legal (contribuição sindical, confederativa, assistencial e mensalidade), outras formas de custeio já eram praticadas antes das mudanças legislativas, porém com baixa incidência, como por exemplo, o financiamento das ações assistenciais sindicais pelo empregador e a inclusão de valor adicional sobre os ganhos de programas de participação nos lucros e resultados da empresa, para fins de contribuição ao sindicato.

É significativa a quantidade de cláusulas que normatizam as formas de descontar e de repassar os valores arrecadados ao sindicato (20% no setor de serviços, 21% no comércio e 28,4% na indústria). Dada a baixa incidência de instrumentos coletivos que deliberam sobre contribuições associativas e mensalidades sindicais, esse dado pode significar menor dependência do sindicato à negociação coletiva para definir como e quanto seus associados devem contribuir com sua entidade representativa.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CAMPOS, Anderson de Souza. *Resistência sindical no Brasil: entre a preservação das estruturas e a construção de novas estratégias*. 16. Encontro Nacional da ABET, UFBA, Salvador (BA), 2019.

CARDOSO, Adalberto. Imposto sindical. Os sindicatos estão maduros para a mudança. *Revista IHU Online*, 13 de outubro de 2008. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/159-noticias/entrevistas/17154-imposto-sindical-os-sindicatos-estao-maduros-para-a-mudanca-entrevista-especial-com-adalberto-cardoso>.

DIEESE. *Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical*. Nota Técnica n. 200. Dezembro, 2018.

GALVÃO, Andreia e TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical.

In: KREIN, J. D. et all (Orgs). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

IBGE (2020). Taxa de sindicalização cai a 11,2% em 2019, influenciada pelo setor público. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. *Contribuições sindicais: o direito fundamental da liberdade sindical e as modalidades de financiamento dos sindicatos*. São Paulo: PUC-SP, 2008. Dissertação de mestrado.

CAPÍTULO 5

TELETRABALHO: MAIOR FLEXIBILIDADE DO USO DO TEMPO DE TRABALHO E DESRESPONSABILIZAÇÃO DAS EMPRESAS

GIOVANA UEHARA BEZERRA

| 1. INTRODUÇÃO

O teletrabalho constitui uma tendência crescente nas relações de trabalho em decorrência, principalmente, da incorporação do desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação a partir dos anos 1990. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), o teletrabalho pode ser definido como a forma de trabalho realizada em lugar distante do escritório e/ou centro de produção, que permite a separação física e que se utiliza de tecnologias que facilitem a comunicação. Ou seja, é necessária sua realização predominantemente à distância (pode ser a residência, outro escritório, *coworking*, entre outros), o uso de tecnologias de informação e comunicação e a descentralização da atividade laboral empresarial.¹ Desse modo, embora realizado em local diverso da sede empresarial, o teletrabalho pode ser distinto do trabalho à distância² ou trabalho externo e do trabalho em domicílio³.

-
1. LIMA FILHO, J. S. F.; BRASIL, A. L. da S. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, v. 4, p. 111-126, 2019. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf> Acesso em: 30 set. 2020.
 2. Entende-se por trabalho à distância ou externo aquele que é realizado fora das dependências da empresa e sem controle pessoal e direto do empregador.
 3. Entende-se por trabalho em domicílio aquele em que o empregado executa suas

No que tange à regulamentação da modalidade no Brasil, o teletrabalho era um instituto já existente no direito brasileiro antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017). A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) previa um artigo, que foi alterado pela Lei nº 12.551 de 2011, equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meio pessoais e diretos⁴, garantindo a igualdade de direitos entre trabalho presencial e teletrabalho.

Apesar da regulamentação pela lei de 2011, havia diversas disputas acerca do tema, com destaque para as demandas judiciais que questionavam se o teletrabalho é compatível ou não com a limitação da jornada de trabalho. Parte da jurisprudência dos Tribunais, ao entenderem pela incompatibilidade, consideram que o teletrabalho é uma das modalidades de trabalho externo (artigo 62, I, CLT⁵), e assim excluem-no do controle da jornada de trabalho e, conseqüentemente, dos direitos às horas extras, garantias de descansos e intervalos intra e interjornadas. Opostamente, outra parte da jurisprudência aduz que o teletrabalho e a limitação de jornada são compatíveis desde que exista meio disponível para o controle da jornada de trabalho.

Em 2017, a reforma trabalhista regulamentou a modalidade de forma mais precisa, reservando um capítulo ao tema (Capítulo II-A), dos artigos 75-A ao 75-E. Neste capítulo, o teletrabalho é definido como a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

atividades em sua habitação ou em oficina de família por conta do empregador que o remunere. Exemplo: costureiras.

4. “Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio” (BRASIL, 2011).
5. “Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo: (Redação dada pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994) 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; (Incluído pela Lei nº 8.966, de 27.12.1994)”.

A nova legislação estabelece que a prestação de serviços no teletrabalho deve constar expressamente em contrato individual de trabalho, o qual especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. Além disso, para a alteração do regime presencial para o de teletrabalho é necessário o mútuo acordo entre as partes, já o contrário (do teletrabalho para o presencial) pode ser alterado por determinação do empregador (art. 75-C, CLT). O art. 75-D institui a possibilidade do empregado ser responsável pela aquisição, manutenção ou fornecimentos dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto. Por fim, o art. 75-E refere-se à saúde e segurança do trabalho, e aduz que o empregador deverá instruir os empregados a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho e o empregado deverá assinar um termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir tais instruções.

Nota-se que a reforma destacou, na maioria dos artigos, o caráter individual do pacto de teletrabalho, cujas condições devem constar expressamente em contrato individual de trabalho, em forma de termo aditivo, sem previsão de negociação coletiva.

Outra disposição referente ao teletrabalho regulamentada pela reforma, que consta no inciso III no artigo 62, estabelece que os empregados teletrabalhadores não estão abrangidos pela seção da jornada de trabalho e, por consequência, não fazem jus às horas extras que porventura prestar, garantias e descansos. Além disso, a reforma ainda estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado quando dispuser sobre o teletrabalho (artigo 611-A, VIII⁶).

Diante desses novos dispositivos, a análise apresentada a seguir busca identificar de que modo esse tema foi incorporado nos instrumentos coletivos no período após a reforma, a partir de amostra construída com base no painel do DIEESE.

6. “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente”.

| 2. ANÁLISE QUANTITATIVA

O painel extraído pelo DIEESE revelou a existência de 7.030 instrumentos coletivos de trabalho em 2016 e 6.793 no ano de 2019 – totalizando, portanto, 13.823 instrumentos coletivos. A partir desse painel, foi extraída uma amostra sobre teletrabalho para esta análise que soma 71 mesas, dentre as quais, identificou-se 132 cláusulas, distribuídas entre 82 cláusulas em acordos coletivos e 50 cláusulas em convenções coletivas, totalizando 84 instrumentos coletivos de trabalho (0,6% do total).

A análise do painel indica um crescimento expressivo de mesas de negociação que possuem o tema do teletrabalho entre 2016 e 2019 (518%), sendo que em 2016 havia onze mesas de negociação e em 2019 havia 68 (oito mesas constam nos dois anos) com cláusulas sobre o tema. Com relação à presença de cláusulas nos acordos coletivos, elas cresceram 28% no período. Já as convenções coletivas, apenas incorporaram cláusulas sobre o teletrabalho em 2019.

Tabela 1 – Evolução das cláusulas sobre teletrabalho entre 2016 e 2019

	Mesas de negociação	Acordos coletivos	Convenções coletivas
Ano 2016	11	36	0
Ano 2019	68	46	50
Crescimento	518%	28%	De 0 para 50

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao se examinar a distribuição das cláusulas sobre o teletrabalho por setor econômico, o maior crescimento ocorreu nas convenções coletivas: no setor do comércio, a ocorrência do tema passou de zero para 22; na indústria, de zero para quatorze e, nos serviços, de zero para quatorze cláusulas. Já os acordos coletivos cresceram de forma mais significativa na indústria (de seis para dezessete); o comércio manteve-se igual (zero) e os serviços manteve-se estável (de trinta para 29).

Tabela 2 – Evolução do painel por setor entre 2016 e 2019

	Total de cláusulas	
	2016	2019
Serviços	30	43
Indústria	6	31
Comércio	0	22

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Do total de cláusulas contidas no painel, o setor de serviços se destaca representando 84% das cláusulas em 2016 e 45% em 2019; seguido pela indústria com participação de 16% em 2016 e 32% em 2019 e, por último, o setor do comércio que não tinha contribuição em 2016 e passou a representar 23% em 2019.

A distribuição por segmento indica que o teletrabalho tem maior incidência no setor de serviços (73 cláusulas), sendo que 86% está concentrado em agentes autônomos do comércio, comunicações, publicidades e empresas jornalísticas e processamento de dados. A indústria (37 cláusulas) concentra 94% das cláusulas na alimentação, metalúrgica, mecânica e do material. No comércio (22 cláusulas) predomina o segmento atacadista e varejista (81%).

Tabela 3 – Distribuição das cláusulas por segmento

Serviços - 73 cláusulas	Processamento de dados (39); comunicações, publicidade e empresas jornalísticas (13); agentes autônomos do comércio (11); turismo e hospitalidade (4); saúde privada (2); transportes (2) cultura física (1) e difusão cultural (1).
Indústria - 37 cláusulas	Química e farmacêutica (12); metalúrgica, mecânica e do material elétrico (10); alimentação (8); cinematográfica (2); papel, papelão e cortiça (2); artefatos de couros e calçados (1); gráfica (1) e urbana (1).
Comércio - 22 cláusulas	Atacadista e varejista (18); minérios e derivados de petróleo (4)

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| ANÁLISE POR SETOR

O setor de serviços concentra o maior número de cláusulas que tratam da modalidade do teletrabalho com crescimento expressivo no segmento de agentes autônomos do comércio, e no de comunicações, publicidade e empresas jornalísticas. Os demais também ampliaram a

adoção do teletrabalho pós-reforma, com exceção do segmento de processamento de dados.

O painel para o setor de serviços é composto por 32 mesas e 73 cláusulas. Nota-se que prevalecem, também, as cláusulas novas (30). São 28 cláusulas de acordos que já existiam em 2016 e mantiveram-se em 2019 e quinze cláusulas foram suprimidas.

Dentre as cláusulas novas, dezesseis delas normatizam a aplicação do teletrabalho, onze reiteram o conteúdo da lei e apenas três restringem a aplicação dessa modalidade.

Entre as cláusulas já existentes, são 26 as que mantiveram a redação inalterada e duas que se adaptaram à nova legislação⁷.

Foram suprimidas quinze cláusulas de teletrabalho, dentre as quais quatorze referiam-se à mesma mesa de negociação, sobre a atividade de processamento de dados em empresa de Tecnologia de Informação e Comunicação em São Paulo e uma cláusula sobre normas para admissão e contratação.

Tabela 4 - Serviços	
Cláusulas novas	30
Normaliza a sua aplicação	16
Reitera o que está na lei	11
Restringe sua aplicação	3
Cláusulas já existentes	28
Mantém inalterada	26
Adapta à legislação	02
Cláusulas suprimida	15

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O setor **industrial** é composto de vinte mesas e 37 cláusulas. Comparando o ano de 2016 com 2019, observa-se que houve crescimento do número de cláusulas de teletrabalho (de seis para 31 cláusulas) nos diversos seg-

7. Cláusula de 2016 previa o controle de jornada: “aqueles que possuem possibilidade de eventual controle de jornada terão sua jornada controlada através de relatório diário das atividades com inclusão de horário de início e fim da jornada, cujos horários serão apontados em folha de ponto individual”. Em 2019 a cláusula foi adaptada à reforma trabalhista e não tem mais a possibilidade de controle: “estão dispensados do controle de jornada e estão inseridos na exceção do art. 62, I da CLT”.

mentos da indústria. O único que se manteve o mesmo foi o segmento dos químicos e farmacêuticos. Os dados demonstram que há uma prevalência de cláusulas novas, ou seja, que só aparecem em 2019, sendo 28 do total de 37 no setor (75%). Dentre elas, conforme Tabela 5, destaca-se quatorze que normatizam a aplicação, onze que reiteram e três que restringem a aplicação da lei. Quanto às cláusulas já existentes, no setor da indústria encontram-se apenas seis cláusulas que permaneceram com o mesmo teor. São também três as cláusulas suprimidas, parte do mesmo instrumento coletivo.

Tabela 5 - Indústria	
Cláusulas novas	28
Normatiza a sua aplicação	14
Reitera o que está na lei	11
Restringe sua aplicação	3
Cláusulas já existentes	6
Mantém inalterada	6
Cláusulas suprimidas	3

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O setor de **comércio** é composto de dezoito instrumentos e 22 cláusulas. Em 2016, não havia cláusulas sobre teletrabalho nesse setor. Em 2019, foram encontradas no segmento atacadista e varejista dezoito cláusulas e no de minérios e derivados de petróleo, quatro.

As 22 cláusulas novas integram convenções coletivas, sendo que dentre elas, quatorze normatizam a aplicação do teletrabalho, duas reiteram o conteúdo da lei e seis restringem a aplicação do teletrabalho.

Tabela 6 - Comércio	
Cláusulas novas	22
Normatiza a sua aplicação	14
Reitera o que está na lei	2
Restringe sua aplicação	6

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tabela 7 - Síntese do comparativo das cláusulas (2016-2019)

Setor	Cláusulas Novas	Cláusulas já existentes	Cláusulas suprimidas
Serviços	30	28	15
Indústria	28	6	3
Comércio	22	-	-

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DAS CLÁUSULAS

Com base nas análises dos conteúdos das diversas cláusulas do painel, algumas regulamentações são comuns aos instrumentos. Assim, buscou-se trazer as principais para auxiliar na análise dos impactos da reforma trabalhista.

Quadro 1 – Descritivo de cláusulas sobre o teletrabalho pactuadas nos instrumentos coletivos de trabalho firmados antes (2016) e após a reforma (2019)

Assunto da Cláusula	Participação no total de cláusulas por tema % - 2016	Participação no total de cláusulas por tema % - 2019
Necessário o Intermédio dos sindicatos	-	73% necessitam; 27% dispensam.
Controle de jornadas	33% excluem o controle de jornadas; 67% dispõe sobre formas de controle de jornadas.	80% excluem o controle de jornadas; 20% dispõe sobre formas de controle de jornadas.
Instrumentos e infraestrutura de trabalho	40% constará em contrato individual e políticas internas da empresa; 60% atribuem a responsabilidade ao empregador.	82% constará em contrato individual e políticas internas da empresa; 18% atribuem a responsabilidade ao empregador.
Saúde e segurança do trabalho	100% exime o empregador da fiscalização quanto à saúde e segurança do trabalho, fazendo com que o empregado se comprometa a seguir as instruções fornecidas pela empresa através da assinatura do termo de responsabilidade.	100% exime o empregador da fiscalização quanto à saúde e segurança do trabalho, fazendo com que o empregado se comprometa a seguir as instruções fornecidas pela empresa através da assinatura do termo de responsabilidade.
Alteração do regime de teletrabalho para o presencial	50% em comum acordo 50% por determinação do empregador.	82% em comum acordo 18% por determinação do empregador (não contabilizadas as cláusulas que tratam da Covid-19).

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Quadro 2 – Exemplos de cláusulas sobre o teletrabalho pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho após a reforma (2019)	
Assunto da Cláusula	Exemplo de cláusula que versa sobre o assunto
Necessário o intermédio dos sindicatos (19 cláusulas)	“A empresa só poderá contratar as formas contratuais de teletrabalho e de trabalho intermitente via aditivo ou acordo coletivo firmado com o sindicato laboral, com necessária anuência e assistência do sindicato patronal no Termo ajustado.” Comércio – Goiás.
Controle de jornadas (21 cláusulas)	“Não são abrangidos pelo regime previsto nesta cláusula e na Seção II, do Capítulo II, do Título II da CLT os empregados que enquadrados na modalidade de teletrabalho e aqueles exercem suas atividades, ainda que não prioritariamente, fora do estabelecimento, não abrangendo trabalhadores ligados diretamente ao processo produtivo.” Indústria e Comércio – Pernambuco.
Instrumentos e infraestrutura de trabalho (17 cláusulas)	“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, restando claro que as utilidades aqui mencionadas não integram a remuneração do empregado.” Comércio – Paraná
Saúde e segurança do trabalho (7 cláusulas)	“§5º. A empresa deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, a partir de quando se presumirá que as doenças e os acidentes, que somente poderiam ter origem no descumprimento dessas instruções, foram concebidos ou agravados por culpa exclusiva do empregado, independentemente de prova de fiscalização por parte do empregador, impedido de adentrar à casa do empregado pela garantia constitucional da inviolabilidade de domicílio. §6º. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pela empresa.” Comércio – Goiás.
Alteração do regime de teletrabalho para o presencial (11 cláusulas)	“§3º- Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial em comum acordo entre as partes, garantida a transição mínima de 15 (quinze) dias, dispensado registro em aditivo contratual.” Comércio – Paraná.

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas novas que tratam da necessidade do intermédio do sindicato para adoção do teletrabalho são quatorze, que corresponde a 73% do total. Diante do estímulo dado pela reforma ao caráter individual do pacto de teletrabalho, a existência dessas cláusulas indica a resistência de algumas categorias sindicais.

Destaca-se que a dispensa do controle de jornada de trabalho possibilitada pela reforma foi amplamente mobilizada nos instrumentos

analisados: 80% do total das cláusulas novas que tratam das jornadas dispensam o controle delas. Nota-se que, antes da reforma, apenas 33% dispensavam o controle.

Constou na maioria das cláusulas que 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 ou nas políticas internas em quatorze cláusulas (82%) em 2019, reforçando o caráter individual expresso na reforma, sendo que em 2016 eram 60% as que atribuíam essas responsabilidades ao empregador.

São sete as cláusulas novas que tratam da saúde e segurança do trabalho, 100% delas em conformidade com o art. 75-E da reforma, que exige o empregador da fiscalização e responsabilização a fim de garantir a saúde e segurança do trabalho, transferindo-as ao empregado, que deve assinar um termo de responsabilidade.

A reforma trabalhista aduz que o regime de teletrabalho pode ser alterado para o presencial por determinação do empregador unilateralmente, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, ambos com registro em aditivo contratual. Mas, na maioria dos instrumentos pós-reforma essa alteração deve ser de comum acordo (9), que representa 81%, com exceção das cláusulas que tratam da Covid-19 (10), que permitem ao empregador alterar o regime imediatamente.

4. ALGUMAS CONSIDERAÇÕES SOBRE A COVID-19 E TELETRABALHO

Importante destacar que a pandemia da Covid-19 surpreendeu a todos em 2020 e a alta capacidade de transmissão do coronavírus fez com que todos buscassem segurança, sendo o isolamento social um dos meios mais eficazes indicado pelas autoridades de saúde. Assim, segundo o PNAD COVID-19⁸, formulado pelo IBGE, entre 02 a 08 de agosto

8. IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD COVID19,

de 2020, eram 8.6 milhões de trabalhadores em atividade remota. Desta forma, dada a emergência da situação, passou a vigor em 22 de março a MP 927 de 2020⁹ (e que caducou em julho de 2020), que dispôs sobre o teletrabalho, a qual resumidamente permitia às empresas negociarem diretamente com os trabalhadores, autorizava o empregador alterar unilateralmente o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, bem como determinar a volta (com notificação ao empregado com antecedência de no mínimo 48 horas). Ocorre que, 8,3% das cláusulas¹⁰ do painel apresentam o mesmo texto da referida MP, mas sem vinculá-las à vigência da mesma, o que pode significar que tais regras ainda estão vigendo (mesmo que a Medida tenha caducado) graças à prevalência do negociado sobre o legislado. Alguns instrumentos constam expressamente essa “estratégia de prolongamento” dos efeitos da Medida, inferindo segurança jurídica ao empregador- “Caso não haja conversão da MP 927 em lei, ou sua eficácia seja, de alguma forma, limitada, as regras dispostas nesta cláusula manterão plenas e válidas de acordo com o Art. 611-A da CLT.” (Serviços – Distrito Federal).

2020. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 5 set. 2020.

9. BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm.

10. Esse dado é referente a 34 cláusulas que compõem termos aditivos de instrumentos de 2019 e que foram firmados em 2020 a fim de adequar às condições da pandemia e às medidas provisórias editadas pelo governo federal. Exemplo: “Durante o período de pandemia da Covid-19, as empresas poderão, imediatamente e a seu critério, por escrito ou por meio eletrônico, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho. (...) PARÁGRAFO TERCEIRO. Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para aprendizes.” Comércio – Porto Alegre.

| 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A reforma trabalhista flexibilizou o teletrabalho sob o discurso de se tratar de uma realidade comum na era contemporânea do trabalho, eis que propicia ao empregado “maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social”¹¹.

No entanto, a pesquisa realizada nos instrumentos coletivos sobre o tema apontou que, efetivamente, na regulamentação do teletrabalho predomina a eliminação do controle da jornada, ou seja, ela excetua o teletrabalhador do limite máximo das jornadas de trabalho e, por consequência, do pagamento de horas extras, garantia de descansos e intervalos, ocorrência encontrada em 80% do total das cláusulas novas sobre o tema.

Além disso, as cláusulas novas reforçam uma tendência já existente que permite a responsabilização do trabalhador pela aquisição e manutenção dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, na medida em que são definidos no contrato individual ou através de políticas internas da empresa. Com isso, perde-se a possibilidade de responsabilizar o empregador por meio da negociação coletiva fragilizando, assim, a proteção do trabalhador (art. 75-D, CLT).

Ainda atribuiu ao próprio empregado a responsabilidade pela prevenção, higiene a fim de evitar doenças e acidentes do trabalho, tirando a responsabilidade do empregador (art. 75-E da CLT).

Outrossim, embora o número de instrumentos coletivos que versem sobre teletrabalho não serem expressivos no todo, analisando a evolução desses, nota-se que a reforma trabalhista ao regular a modalidade incen-

11. Convenção coletiva - Indústria da Construção Civil do Pará. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/Resumo/ResumoVisualizar?nrSolicitacao=MR033400/2019>.

tivou a sua adoção, que teve crescimento em todos os setores econômicos, passando de 36 cláusulas em 2016, para 96 em 2019. Ainda sobre os instrumentos coletivos analisados, são 11 cláusulas (8,3% do total do painel) que adotam a redação da MP 927 sem vincular a vigência da mesma, o que pode significar que tais regras ainda estão vigendo (mesmo que a Medida tenha caducado).

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Lei n. 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Diário Oficial da União, Brasília, 16 dez. 2011. Seção 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 1 set. 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (1943). Legislação trabalhista. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Reforma Trabalhista, Lei 13.467. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 1 set. 2020.

IBGE. Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua – PNAD COVID19, 2020. Disponível Em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 5 set. 2020.

LIMA FILHO, J. S. F.; BRASIL, A. L. da S. O conceito legal de teletrabalho e suas repercussões nos direitos do empregado. *Revista Juris UniToledo*, v. 4, p. 111-126, 2019. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/Rev-Juris-UNITOLEDO_v.4_n.1.08.pdf>. Acesso em: 30 set. 2020.

CAPÍTULO 6

**TERCEIRIZAÇÃO
E TRABALHO
TEMPORÁRIO**

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA

| 1. INTRODUÇÃO

A contratação por trabalho temporário e para prestação de serviços é tema de grande relevância para a análise dos impactos da reforma trabalhista. Embora a sua implementação não dependa de autorização expressa dos instrumentos coletivos, é um tema nada desprezível nos conteúdos negociados pelas entidades sindicais. Por este motivo, a análise das cláusulas que versam sobre esse conteúdo nos instrumentos coletivos, ainda que insuficiente para medir o impacto dessa forma de contratação no mundo do trabalho, pode auxiliar na observação das tendências que ocorrem pós-reforma trabalhista.

A possibilidade de contratação por meio de trabalho temporário está prevista na legislação brasileira desde 1974 (Lei nº 6.019/74). Já a terceirização foi normatizada em 1986, por meio do Enunciado de Súmula 256. Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em meio a um cenário de muitas pressões, cancelou o Enunciado 256, substituindo-o pela Súmula 331¹ que, revisada em 2000 e com certa alteração subsequente, até 2017, era referência para essa forma de contratar. De acordo com a Súmula 331/93, não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância

1. A diferença entre o Enunciado 256 e a Súmula 331 é a responsabilidade do tomador de serviços, solidária na primeira e substituída pela responsabilidade subsidiária na segunda.

(Lei nº 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. Já a legislação sobre o contrato por trabalho temporário (Lei nº 6.019/74) autoriza essa forma de contratação em duas situações: i) substituição de trabalhador permanente, como substituição de funcionária em licença maternidade; ou, ii) aumento de demanda complementar de serviços, como é o caso da contratação no comércio, quando há um aumento temporário das vendas. As duas modalidades de contratação tiveram a regulamentação alterada por lei em 2017 (Lei nº 13.429).

A razão de analisá-los conjuntamente se deve ao fato de que tanto o contrato de trabalho temporário, quanto à contratação de prestação de serviços são modalidades de contratação triangulada, na qual uma empresa (tomadora) contrata uma empresa de trabalho temporário (agência de locação de mão de obra) ou prestadora de serviços para que forneça trabalhadores para realização de tarefas por um determinado período de tempo. A diferença está em que a contratação de trabalho temporário, segundo a Lei nº 6.019/74, determina as circunstâncias em que é admitida essa forma de contratação e estabelece que o contrato não pode ser superior a noventa dias. Contudo, a reforma de 2017 alterou as situações de contratação e o prazo máximo do contrato, como veremos mais adiante.

No Brasil, a prestação de serviços por meio da terceirização avança a partir dos anos 1990. Desde então, se passaram vinte anos de debates entre empresários, governo e trabalhadores, tomadores e prestadores de serviços; elaboração de projetos e emendas; ações no MPT; decisões judiciais e ações sindicais para impor limites e restrições à prática (Biavaschi; Teixeira, 2018).

Mesmo com as restrições impostas pela Súmula 331/93, a prática da terceirização já vinha sendo adotada amplamente pelos empregadores. Em março de 2017, a Câmara Federal desengavetou e aprovou o projeto de Lei nº 4.302/98, que versava sobre o trabalho temporário, transformado em Lei nº 13.429/17², que amplia a terceirização para todos os âmbi-

2. Cf.: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 20 fev. 2021.

tos e atividades econômicas. Além de estender a contratação temporária para quaisquer atividades e alongar o prazo de vigência do contrato de três para seis meses, pode ainda haver a prorrogação dos contratos por mais noventa dias. Neste formato, a lei permite atender “demanda complementar” por trabalhadores devido a fatores imprevisíveis ou, quando previsíveis, que tenham natureza intermitente, periódica ou sazonal. Passa a ser permitida a contratação de trabalhadores temporários para substituir, inclusive, trabalhadores de serviços essenciais que estejam em greve ou quando paralisações forem consideradas abusivas pela justiça. Embora não esteja contida no projeto de lei da reforma trabalhista, a mudança na liberalidade das terceirizações relaciona-se diretamente com a lógica da reforma mais ampla. Apenas tramitou de forma distinta.

Entre avanços no uso da terceirização pelos setores empresariais e a resistência sindical e das instituições públicas, foram se conformando posições distintas: de um lado os que defendiam a resistência e, de outro, os que reconheciam que se tratava de um fenômeno que já estava incorporado nas relações de trabalho e, portanto, bastava disputar uma regulação capaz de estabelecer limites. Porém, a legislação aprovada em 2017 seguiu o caminho da ampliação irrestrita, legitimando – na forma da lei – um conteúdo que já estava sendo praticado (Biavaschi, 2017). Nesse cenário, coube às instituições públicas e ao movimento sindical o papel de buscar estabelecer limites à prática e de garantir direitos aos trabalhadores terceirizados e restringir a sua efetivação de forma indiscriminada.

Mesmo com a aprovação da legislação de 2017, a implementação da terceirização ainda era tratada com cautela pelos empresários diante das controvérsias no campo do judiciário e pelas incertezas de sua eficácia na atividade produtiva. No entanto, a partir da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF)³, em 2018, a possibilidade real da terceirização ocorrer de

3. Em agosto de 2018, o plenário do STF julgou constitucional a Lei nº 13.427/17 considerando lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo. A decisão em tese de repercussão geral considera legal a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do

forma indiscriminada foi efetivada no Brasil. A resistência será – se houver – dos trabalhadores, por isso a importância de olhar o que está sendo regulamentado nos instrumentos normativos.

Não há qualquer dispositivo na lei que impeça que o trabalhador contratado inicialmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) seja demitido e recontratado como pessoa jurídica, terceirizada. Foi aprovada apenas uma limitação de tempo para essa recontração. A lei também permite a “quarteirização”, ou seja, que uma empresa de terceirização subcontrate outras empresas para realizar alguns tipos de serviços. Em relação a possíveis ações trabalhistas, a contratante só poderá ser demandada se forem esgotadas todas as tentativas de acionar judicialmente a terceirizada, ou seja, a responsabilidade será “subsidiária”, e não “solidária”.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467) altera alguns pontos da lei da terceirização irrestrita, determinando dezoito meses como prazo mínimo para recontração do trabalhador efetivo, como trabalhador terceirizado. Além disso, prevê que o trabalhador terceirizado deve ter as mesmas condições em relação a itens como: atendimento em ambulatório, alimentação, segurança, transporte, capacitação e qualidade de equipamentos.

A prática de contratar serviços de terceiros para a execução de parte das atividades econômicas é uma característica de determinados processos produtivos. Entretanto, desde a década de 1990, essa modalidade de contratação se generaliza para o conjunto da economia, seja na indústria, comércio e serviços ou ainda na área rural e no setor público.

A terceirização destaca-se como uma das principais estratégias empresariais para reduzir custos e se adequar às flutuações econômicas em um contexto de abertura econômica, reestruturação produtiva e consolidação das grandes cadeias globais de produção. Com isso, a terceirização passa a ser largamente utilizada de modo a transferir a responsabilidade para as prestadoras de serviços e para os próprios trabalhadores por meio de contratos individuais, precários e instáveis.

objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Com o propósito de avaliar como os instrumentos coletivos estão absorvendo a Lei nº 13.427/17, tratamos de analisar dois períodos distintos (2016 e 2019) e, com isso, identificar se os conteúdos sugerem estratégias reativas ou de acomodação ao novo contexto de liberalização ampla. Considerando que o contrato por trabalho temporário pode ser adotado como uma forma de terceirização, analisaremos os instrumentos que abordam tanto a prestação de serviços prevista na Súmula 331 e substituída pela Lei nº 13.429/17, quanto o trabalho temporário previsto na Lei nº 6.019/74 e que sofreu alterações por meio da Lei nº 13.429 e Lei nº 13.467, de 2017.

2. DISTRIBUIÇÃO DAS CLÁUSULAS SOBRE O TEMA

No painel, identificou-se a presença de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793). Deste universo, observou-se, inicialmente, a presença de 1.999 cláusulas associada à terceirização/trabalho temporário. Após a exclusão daquelas que não tratavam diretamente do objeto desta análise⁴, restaram 1.566 cláusulas⁵ a serem analisadas (Tabela 1). Foram identificados 548 acordos coletivos e 228 convenções coletivas. Os instrumentos coletivos representam 11,0% do total do painel. A análise para o período selecionado sugere a manutenção do número de instrumentos de 782 (2016) para 784 (2019). Em relação ao número de cláusulas, ocorreu uma queda de (-8,4 pp) nos acordos coletivos e uma ampliação de (17,6 pp) para as convenções.

-
4. Foram excluídas as cláusulas em interface com outros temas que já estão sendo analisados nesta coletânea como participação nos lucros e resultados, pessoas com deficiência, contrato por prazo determinado, tempo parcial, autônomo.
 5. Foram excluídas cinco cláusulas do setor rural pela falta de consistência estatística. No painel não se identificou a presença de mesas do setor público.

	Total		Acordos Coletivos		Convenções Coletivas		Cláusulas	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Mesas	589	601	521	477	261	307	782	784
Varição (%)	0,2		-8,4		17,6		0,25	

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Dos três setores investigados, a indústria apresenta o maior número de cláusulas nos dois anos analisados (67,3%, em 2016 e 58,4%, em 2019), seguida pelo setor de serviços (26,2% e 34,7%) e o comércio (6,5% e 7,2%). Os dados consolidados indicam que os acordos coletivos prevalecem para os dois períodos analisados (66,7% - 65,3%), apesar de, para o setor de comércio e serviços, predominar as convenções coletivas.

Na indústria, o número de cláusulas sobre o tema constantes em acordos coletivos recuou (-24,0%) e ampliou nas convenções coletivas (40,0%). Para o comércio, aumentou para os acordos (375,0%) e recuou entre as convenções (-21,0%) e no setor de serviços expandiu para acordos e convenções (57,5% e 16,0%) (Tabela 2). A ampliação do número de cláusulas se deve à autorização dada pela Lei nº 13.429/17 de contratar serviços terceirizados para todas as atividades, não se limitando às atividades-meio ou de serviços especializados conforme estava previsto na Súmula 331.

Setor	Acordo coletivo		Convenção coletiva		Total		Distribuição (%)	
	2016	2019	2016	2019	2016	2019	2016	2019
Indústria	437	332	89	125	526	457	67,3	58,4
Varição (%)	-24,0		+40,4		-13,1			
Comércio	4	19	47	37	51	56	6,5	7,2
(Varição (%)	+375%		-11,3%		+9,8%			
Serviços	80	126	125	145	205	271	26,2	34,7
(Varição (%)	+57,5%		+16,0%		+32,2%			
Total	521	477	261	307	782	784	100	100

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

2.1 SETOR DA INDÚSTRIA

A distribuição por segmento mostra que a prestação de serviços tem maior incidência na indústria. Em 2019, 82,0% das cláusulas estavam concentradas em quatro segmentos: metalúrgicos (26,0%); alimentação (23,0%); construção civil (23,0%) e químicos (11,0%). Já para o setor de serviços, a prevalência é nos segmentos de turismo e hospitalidade (48,0%); saúde privada (13,0%); transporte (12,0%) e agentes autônomos (5,0%), concentrando 77,0% do total do setor. No comércio, a presença é reduzida e com predominância no segmento atacadista e varejista (73,0%).

Na indústria metalúrgica, o número de instrumentos que tratam da terceirização/trabalho temporário regrediu (-55%) em 2019 em comparação com 2016. Por outro lado, o tema foi ampliado nos segmentos de alimentação (8,2%), construção civil (41,0%) e indústria química (50,0%).

A análise para as cláusulas do setor metalúrgico que não retornaram em 2019 sugere que os seus conteúdos estabeleciam limites à contratação de mão de obra temporária prevista na legislação vigente, a exemplo do conteúdo que segue abaixo e que foi recorrente para um número expressivo de acordos não renovados.

Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal no segmento representado pela categoria abrangida por este Acordo e, ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, a empresa não poderá se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019/74, e nos casos de empreitada, cujos serviços não se destinem à produção propriamente (Metalúrgicos, 2016).

Por outro lado, o conteúdo das cláusulas para 2019 sugere que no setor de alimentos ampliaram-se os instrumentos que limitam a contratação de terceirizados e, para os temporários, seguiu-se a redação da Lei nº 6.019/74, sequer atualizada pela nova lei (Lei nº 13.429/17).

Na construção civil foram identificadas três situações: aplicação do presente acordo aos terceirizados; responsabilidades da prestadora de serviços (responsabilidade subsidiária) e restrições à contratação de terceiros ou li-

mite inferior ao que consta da Lei nº 13.427/17. Na indústria química, as cláusulas também seguem a mesma direção ao estabelecer limites, garantir o cumprimento das normas e, em alguns casos, utilizar-se da prevalência do negociado sobre o legislado para proibir a terceirização em atividade-fim.

Atendendo ao disposto da lei 13.467/17 que introduziu os artigos 611-A e 611-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que regula o negociado sobre o Legislado, em que um dos objetivos da reforma trabalhista trazida pela lei 13.467/17 foi o de valorizar o princípio da autonomia privada coletiva, visando permitir que as partes consigam estipular, mediante processo negocial, as normas que regerão as suas próprias vidas, a empresa só poderá terceirizar atividade-meio, vedada, expressamente, para qualquer atividade-fim, a utilização de mão de obra terceirizada (Acordo coletivo - Indústria química, 2019).

Tabela 3 – Total de cláusulas do setor da Indústria

	2016	2019	Variação (%)
Metalúrgica	262	118	-55,0
Alimentação	88	104	18,2
Construção civil	73	103	41,0
Químicos	32	48	50,0
Artefatos de borracha	42	45	7,1
Gráfica	11	14	27,3
Papel	9	10	11,1
Têxtil e Vestuário	4	6	50,0
Urbano	1	3	200
Extrativa	3	1	-66,7
Cinematográfica	--	5	500
Total	525	457	-13,0

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

2.2 SETOR DE COMÉRCIO

No comércio, as cláusulas aparecem em menor número em comparação com os dois outros segmentos, o que pode ser explicado por duas situações. Na primeira, essa modalidade de contratação é menos frequente no setor pelas suas características de maior precarização, baixos salários e

elevada rotatividade. Na segunda hipótese, o tema não tem incidência nas negociações coletivas, o que é mais provável, pois é um setor com alta sazonalidade na atividade econômica durante o ano. Ainda assim, no segmento de comércio varejista o número de cláusulas cresceu 21%. Já o segmento propagandistas (propagandistas-vendedores, vendedores de produtos farmacêuticos, terceirizados no setor de propaganda e vendas de produtos farmacêuticos), possui apenas um instrumento no painel analisado. Contudo, o acordo coletivo de trabalho firmado em 2019, além de permitir a terceirização irrestrita, também autoriza que o negociado possa prevalecer sobre o legislado naqueles aspectos introduzidos pela Lei nº 13.467/17, que tratam da observância do intervalo de dezoito meses entre a dispensa do efetivo e a recontração do prestador de serviços.

A empresa acordante está autorizada a terceirizar quaisquer de suas atividades (meio ou fim), nos termos do art. 4º-A da lei nº: 6.019/74, introduzido pela lei nº: 13.467/2017, estando ainda dispensada da observância do intervalo de 18 meses previsto pelos arts. 5º-C e 5º-D do mesmo diploma legal, ou seja, funcionário eventualmente demitido poderá, a qualquer tempo, prestar serviços à empresa acordante na qualidade de sócio ou empregado de empresa terceirizada⁶ (2019).

Tabela 4 – Total de cláusulas do setor do Comércio

Comércio	2016	2019	Variação (%)
Atacadista e varejista	34	41	21
Minérios	16	12	-25
Armazenagem	1	1	0
Propagandistas	--	1	100
Práticos de farmácia	--	1	100
Total	51	56	9,8

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

6. A categoria profissional é composta por vendedores e viajantes do comércio, propagandistas, vendedores de produtos farmacêuticos, demonstradores, repositores, degustadores, telemarketing, supervisores e gerentes de venda, firmada pelo sindicato estadual de Sergipe.

2.3 SETOR DE SERVIÇOS

No setor de serviços, constata-se a significativa presença de empresas prestadoras de serviços e de tomadoras de serviços. Entre as tipicamente terceirizáveis, estão os segmentos: processamento de dados; segurança e vigilância; prestação de serviços; turismo e hospitalidade – incluídos, neste último, os segmentos de asseio e conservação. Exceto para o segmento de prestação de serviços, nos demais o número de cláusulas aumenta de 2016 para 2019 e de forma mais expressiva para o setor de turismo e hospitalidade (97%), segurança vigilância (25%) e setor de transportes (72,0%), em que o conteúdo das cláusulas remete ao cumprimento da legislação. Dentre as cláusulas novas, destaca-se a permissão para contratar por meio de serviços terceirizados, desde que notificada a entidade profissional.

A empresa, abrangida por esta Convenção Coletiva de Trabalho, que optar por utilizar serviços terceirizados para as atividades principais (motorista, auxiliar de viagem/trocador, fiscal), compromete-se a notificar a Entidade Profissional (2019).

Contudo, em algumas cláusulas se constata a presença de conteúdos que proíbem a sua aplicação, como no exemplo que segue:

MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA E TERCEIRIZADA Na execução dos serviços de sua atividade principal, as empresas não poderão se valer senão de empregados por ela contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos pela Lei 6.019/74. (Transportes rodoviários, 2019).

Tabela 5 – Total de cláusulas do setor de Serviços

Serviços	2016	2019	Variação (%)
Turismo e hospitalidade	65	128	97,0
Saúde privada	41	34	-17,0
Transporte	18	31	72,2
Agentes autônomos	15	14	-6,7
Processamento de dados	12	13	8,3
Comunicação e publicidade	12	13	8,3
Segurança e vigilância	8	10	25,0
Difusão cultural	11	11	0

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 5 – Total de cláusulas do setor de Serviços			
Serviços	2016	2019	Variação (%)
Prestação de serviços	7	3	-57,1
Educação privada	2	4	100
Entidades sindicais	5	4	-20,0
Profissional liberal	3	1	-66,7
Bancos e seguradoras	1	1	0
Cultura física		1	100
Total	200	268	34,0

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| 3. ANÁLISE DA EVOLUÇÃO DAS CLÁUSULAS

3.1 SETOR DA INDÚSTRIA

Na indústria preponderam as cláusulas reincidentes (45,3%), isto é, que aparecem tanto no ano de 2016 quanto no ano de 2019. As cláusulas suprimidas (aparecem somente em 2016) também têm expressão (32,2%), sobretudo no setor metalúrgico. As cláusulas novas representam 22,5%.

Tabela 6 – Indústria				
Tipo de cláusulas	Acordo coletivo	Convenção coletiva	Total	Participação (%)
Cláusula nova	125	48	173	22,5
Cláusula reincidente	270	78	348	45,3
Cláusula suprimida	233	15	248	32,2

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Entre as cláusulas reincidentes, predomina a manutenção dos conteúdos para os dois períodos analisados, no mesmo instrumento há cláusulas específicas para o trabalho temporário e terceirizado. No caso do trabalho temporário, os conteúdos se mantêm, contudo, em relação ao trabalho terceirizado o conteúdo da cláusula não se mantém em 2019. Entre as hipóteses prováveis, está a perda de poder de negociação relativa à terceirização, uma vez que a lei admite a sua implementação para todas as atividades econômicas. Isso ocorreu, principalmente, quando a cláusula-

la proibia a terceirização de forma ampla e sem a autorização da convenção coletiva. Por outro lado, pode prevalecer uma interpretação de que a cláusula sobre o trabalho temporário já é suficiente para incorporar a terceirização, uma vez que a Lei nº 13.429/17 autoriza a sua adoção em qualquer situação e ampliou para até 270 dias. Além disso, a ampliação da terceirização para a contratação de MEI, trabalho autônomo ou PJ's dificulta ainda mais as restrições que possam ser objeto de instrumento coletivo.

Do total de 1.566 cláusulas, selecionou-se uma amostra de 5% para as análises do conteúdo. As cláusulas estão distribuídas da seguinte forma⁷: indústria (60,0%), comércio (18,0%) e serviços (22,0%). O conteúdo da amostra está distribuído nos Quadros 1, 2 e 3.

Quadro 1	
Cláusulas novas	
Reitera o que está previsto na lei (9)	Cumprimento da legislação trabalhista comprovando a regularidade nas obrigações legais laborais, em relação aos seus empregados.
Reitera o que está na lei e define à obrigações a tomadora (3)	Na contratação de serviços temporários responderão principal e solidariamente pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados, inclusive pelo cumprimento da presente Convenção Coletiva de Trabalho.
Proíbe a terceirização (3)	A empresa se compromete a efetivar todos os seus empregados terceirizados e fica proibida de contratar novos colaboradores terceirizados.
Cláusulas reincidentes	
Reitera o que está na lei (12) – mantendo inclusive a mesma redação sem atualizar o número da Lei.	Na execução dos serviços da sua atividade produtiva, as empresas não poderão se valer senão dos trabalhadores por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos definidos na Lei nº 6.019.
Restringe a terceirização (6)	Para a contratação na atividade produtiva unicamente os casos previstos na legislação contida na Lei na Lei nº 6.019.
Reitera o que está na lei e define obrigações a tomadora (6)	A tomadora responde solidariamente.

7. De acordo com a amostra, foram analisadas 47 cláusulas, sendo quinze novas e 32 reincidentes. A amostra para o setor do comércio é composta por seis cláusulas novas e oito cláusulas reincidentes. A amostra para o setor de serviços é composta por oito cláusulas novas e nove reincidentes, totalizando 78 cláusulas.

(CONTINUAÇÃO)

Quadro 1	
Cláusulas reincidentes	
Prevê o cumprimento da norma coletiva da categoria preponderante (2)	Os contratados para trabalho temporário ou terceirizado serão representados pelo sindicato profissional preponderante.
Define obrigação da prestadora de serviços (3)	Na contratação de serviços de terceiros, será exigido das firmas contratadas o cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e das normas regulamentares de Segurança e Medicina do Trabalho.
Proíbe a terceirização (3)	Fica expressamente proibida a utilização de trabalhadores em regime de mão de obra temporária em substituição a mão de obra já existente em atividades permanentes e ininterruptas das empresas.

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os conteúdos sugerem que o tema já estava presente nos instrumentos antes da reforma e que a sua ampliação por meio das convenções coletivas pode sinalizar uma maior atuação das entidades sindicais, com vistas a estabelecer alguns parâmetros mínimos para a sua adoção.

3.2 SETOR DO COMÉRCIO

No setor de comércio, as cláusulas novas respondem por 35,5% e as reincidentes 41,0% do total, com predominância de cláusulas novas nos acordos coletivos e de reincidentes nas convenções coletivas. O expressivo número de cláusulas novas entre os acordos coletivos indica maior pulverização das negociações coletivas característica deste setor, além de sugerir que o tema está presente pontualmente em algumas empresas.

Tabela 7				
Tipo de cláusulas	Acordo coletivo	Convenção coletiva	Total	Participação (%)
Cláusula nova	22	17	39	36,5
Cláusula reincidente	8	36	44	41,0
Cláusula suprimida	6	18	24	22,4

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O conteúdo da amostra das cláusulas do setor de comércio indica a adequação a nova legislação, ao mesmo tempo em que se observa conteúdos idênticos entre os dois períodos analisados e a presença de conteúdos que restringem ou limitam a sua adoção.

Quadro 2	
Cláusulas novas	
Prevê o cumprimento da norma coletiva da categoria preponderante. (2)	Cumprimento dos direitos estabelecidos na Convenção Coletiva de Trabalho.
Reitera o que está na Lei. (3)	A contratação obedecerá ao disposto na lei nº 13.429 de 2017.
Prevê a autorização de terceirizados, mas estabelece o acesso aos mesmos direitos e vantagens. (1)	É devido aos empregados terceirizados os mesmos direitos e vantagens, ainda que se trate de trabalho temporário.
Cláusulas reincidentes	
Em 2016 a cláusula limitava e em 2019 reitera o que está na legislação. (2)	Por um prazo máximo de trinta dias em 2016 e amplia para o disposto na Lei nº 13.429 em 2019.
Prevê o cumprimento da norma coletiva da categoria preponderante Os conteúdos são idênticos para 2016 e 2019. (3)	Proibida a contratação que desobedeça às normas desta convenção.
Os conteúdos são idênticos para 2016 e 2019. Estabelece limites para a contratação de prestação de serviços. (1)	As Empresas ficam impedidas de contratar terceiros para a execução de serviços de enchimento, entrega automática domiciliar e industrial e manutenção. No caso de Máquinas e/ou Equipamentos em garantia não haverá impedimento para a contratação de serviços de manutenção de terceiros.
Estabelece regras para a contratação, mas não discrimina a modalidade de contratação. (2)	Os empregadores se obrigam a não aceitar no interior de suas lojas, empregados de outras empresas sem carteira assinada.

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A presença de cláusulas que reforçam o cumprimento da norma coletiva pela categoria preponderante, pode sinalizar um esforço das entidades sindicais em assegurar aos contratados como prestadores de serviços que os direitos previstos na convenção coletiva também sejam extensivos a eles.

3.3 SETOR DE SERVIÇOS

No setor de serviços, as cláusulas novas e reincidentes respondem por 82,4% do total e, em relação às cláusulas suprimidas, o seu peso é menor

quando comparado com os outros segmentos. Os dados sugerem a manutenção das cláusulas para os dois anos.

Tabela 8				
Tipo de cláusulas	Acordo coletivo	Convenção coletiva	Total	Participação (%)
Cláusula nova	81	75	156	37,0
Cláusula reincidente	89	103	192	45,4
Cláusula suprimida	21	53	74	17,5

Fonte: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Quando se trata de categorias tipicamente terceirizáveis (setor de vigilância, asseio e conservação), os conteúdos tratam: da garantia da manutenção do emprego e da absorção dos trabalhadores pelas novas empresas prestadoras de serviços; da delimitação de direitos que podem ser assegurados pela tomadora de serviços; das condições de saúde e higiene no local de trabalho, que devem ser asseguradas pela prestadora de serviços; dentre outros.

Quadro 3	
Cláusulas novas	
Reitera o que está na lei (5)	<p>As empresas abrangidas pela presente convenção poderão contratar serviços especializados de outras empresas prestadoras de serviços da mesma categoria econômica, ou cooperativa de trabalho especializada.</p> <p>Para os trabalhadores temporários contratados nos termos da Lei nº 6.019/74 e 13.429/17, para prestarem serviços em empresas tomadoras ou clientes serão cumpridos os instrumentos normativos próprios das referidas empresas tomadoras.</p> <p>Ficam as empresas autorizadas a contratar trabalhadores autônomos para o exercício de atividades das mesmas, conforme permissivo do art. 442-B, da CLT, de acordo com a Lei Federal nº 13.467, de 13.7.2017, como também ficam as empresas autorizadas a promover terceirização de seus serviços com fulcro no art. 4º-A e outros da Lei Federal nº 6.019/1974, com as redações dadas pela Lei Federal nº 13.429/17 e pela Lei Federal nº 13.467/17.</p>
Reitera o que está na lei e restringe o acesso a convenção coletiva da categoria preponderante (1)	Empregados terceirizados não participam do presente acordo coletivo de trabalho.

(CONTINUAÇÃO)

Quadro 3	
Cláusulas novas	
Prevê o cumprimento da norma coletiva da categoria preponderante (1)	As empresas ficam obrigadas a manter as cláusulas do Acordo Coletivo para os trabalhadores terceirizados.
Recomendações a tomadora de serviços (1)	As empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço em razão de nova licitação pública ou novo contrato contratarão os empregados da anterior, sendo preferencialmente os sócios do SINTRO/RN.
Cláusulas reincidentes	
Prevê a descontinuidade de direitos mediante a alteração de local de trabalho (1)	Em virtude de afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados nos termos da legislação.
Reconhece a terceirização (3)	Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo.
Recomendações a tomadora de serviços (3)	Quando houver descontinuidade de prestação de serviços assegurar que o próximo prestador de serviços contrate o trabalhador.
Proíbe ou restringe a terceirização (2)	Proibição de contratação de terceirizado em atividade fim.

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Um dos aspectos da reforma que foi incorporado amplamente no setor de serviços é o cumprimento do artigo 4º C, que trata da garantia de: a) alimentação aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios; b) direito de utilizar os serviços de transporte; c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; e) medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

De forma geral, pode-se indicar que a autorização da terceirização irrestrita e a ampliação do contrato temporário foi absorvida pelos instrumentos coletivos, mas de forma moderada, já que a ampliação entre 2016 e 2019 foi de 2%.

Essa expansão moderada sugere, de um lado, que a prática já vinha sendo adotada largamente mesmo com as restrições estabelecidas em lei. Por outro lado, a sua efetivação parece estar ocorrendo sem a participação sindical e disso deduz-se dois movimentos distintos: i) a terceirização como forma de contratação e estratégia empresarial já foi incorporada pelo sindicalismo e, portanto, não há como resistir; e, ii) a incapacidade do movimento sindical de impor uma pauta mais reativa à terceirização. Ou os dois processos de forma simultânea.

Uma análise por segmentos também sugere que não ocorreu a adesão de novos segmentos econômicos após a aprovação da Lei nº 13.429/17 e que a prática continua circunscrita aos setores e segmentos anteriores à legislação de 2017.

A previsão legal para a extensão da terceirização e do trabalho temporário previstos na Lei nº 13.429 e Lei nº 13.467 contribuiu para a sua ampliação, por meio de acordos e convenções no setor de serviços e convenções na indústria, isto é, em segmentos que já estavam praticando essas modalidades de contratação.

Entretanto, uma queda dos instrumentos coletivos na indústria metalúrgica de 55% e uma análise mais detalhada destes conteúdos indica que o seu teor estabelecia limites de acordo com a previsão legal; ou seja, a eliminação do tema na negociação expressa uma perda de direitos, com a autorização legal para esse tipo de contratação. Com isso, os empregadores ficam mais confortáveis em adotar a terceirização e o trabalho temporário sem a necessidade de submetê-los à negociação coletiva. No entanto, os quadros mostram alguma resistência, mesmo que pontual, aos termos da reforma, a exemplo da garantia de extensão dos direitos da representação pela categoria preponderante.

Além disso, as motivações de regular o contrato como prestação de serviços ou trabalho temporário também se alteram quando se analisa a categoria econômica. Os sindicatos de atividades tipicamente terceirizáveis tratam do tema com o sentido de proteger emprego, assegurar mais direitos ou de reafirmar sua autoridade como legítimos representantes, garantindo espaço dentro das empresas tomadoras para acessar os prestadores de serviços. Já os tipicamente tomadores de serviços também

buscam mecanismos de acessar os terceirizados por meio de: a) informação e divulgação do material; b) extensão dos instrumentos para os terceirizados; c) a aplicação dos direitos assegurados pelo Artigo 4ºC que estabelece acesso a refeitório, transporte e equipamento de segurança ou, simplesmente, reproduzindo o conteúdo da legislação e reafirmando a responsabilidade da tomadora com a contratação de prestadoras de serviços que atendem às obrigações trabalhistas.

Essa distinção pode ser observada pelos quadros 1, 2 e 3. Os conteúdos das cláusulas na indústria estão mais associados ao cumprimento do que está previsto na legislação ou buscam ampliar a responsabilidade solidária ou proibir a terceirização em atividades ligadas à produção. Já no setor de serviços, pelo fato de os sindicatos representarem os terceirizados, as cláusulas versam sobre condições de trabalho, acesso a equipamentos de segurança e a preservação do emprego para o trabalhador terceirizado que eventualmente venha a ser dispensado pelo rompimento de contrato da tomadora com a prestação de serviços.

Por fim, os resultados também podem indicar que a contratação de serviços por meio de PJ's, MEI ou trabalho autônomo ganha força entre as novas modalidades de contratação propiciadas pela Lei nº 13.429/17, associado ao fato de que a sua implementação não necessita de autorização sindical, o que dificulta a ação dos sindicatos cuja prestação de serviços poderá ser realizada fora do âmbito das empresas e, portanto, de mais difícil regulamentação por meio da negociação coletiva.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIAVASCHI, M. B; TEIXEIRA, M. O. A regulamentação da terceirização em perspectiva comparada: Brasil, Argentina e Uruguai. In: LEITE, M. de P. (Org). *Contradições do Trabalho*. 2018, mimeo.

BIAVASCHI, M. B. As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez: A Reforma Trabalhista que não cria empregos e suprime direitos. In: TEIXEIRA, M. O. *et al.* (Orgs.). *Contribuição crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas, SP: Unicamp/Cesit, 2017.

CAPÍTULO 7

**CONTRATO
DE TRABALHO
AUTÔNOMO**

JUCYARA DE CARVALHO MAIA

| 1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), vigente desde novembro de 2017, introduziu substantivas modificações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas mudanças, centradas, sobretudo, na alteração da fonte dos direitos trabalhistas, atribuíram estatuto de prevalência aos contratos individuais de trabalho (e não à regulação pública) em momentos importantes da relação de emprego, mercantilizando-a. São mudanças que se deram, em síntese e principalmente, nos seguintes pontos – além da introdução de regras processuais onerando as ações e colocando obstáculos ao acesso ao Judiciário: legitimação ou ampliação de formas de contratar a força de trabalho, como o contrato intermitente, em tempo parcial e temporário; a ampliação da terceirização para todas e quaisquer atividades; a introdução da contratação de trabalhador autônomo; jornada de trabalho; remuneração; higiene e segurança do trabalho; papel dos sindicatos e fonte de alocação de seus recursos, como a supressão da assistência às rescisões contratuais, até então obrigatória aos empregados com mais de um ano de casa; e, a eliminação do chamado imposto sindical.

Este artigo pretende analisar a institucionalização trazida na redação do art. 442-B sobre a contratação de trabalhador autônomo, em regra relação de emprego burlada, como forma legitimada de contratar trabalhadores para atividades permanentemente necessárias às empresas sem que

direitos sejam assegurados, uma vez que o art. 442-B admite que, mesmo de forma exclusiva, não há reconhecimento de vínculo. O presente estudo trata, especificamente, dos impactos da reforma trabalhista nas negociações coletivas, a partir do exame das cláusulas de acordos ou convenções coletivas que dispõem sobre a contratação de trabalhadores autônomos. Para tanto, é importante definir o que se entende por trabalhador autônomo, para que melhor se possa dimensionar as consequências de uma reforma que admite essa forma de contratação, mesmo que de forma exclusiva, deixando expresso que a condição de empregado não será reconhecida.

Conforme Gonçalves (2012), entende-se por trabalhador autônomo quando estão presentes as seguintes características:

[...] pessoa física que dirige o seu próprio trabalho, com liberdade de iniciativa, autodeterminação técnica e poder de organização, em favor de uma pluralidade de credores, assumindo os riscos inerentes ao negócio. Sem ingerência alheia, possui ampla discricionariedade na produção, detendo as ferramentas de labor, maquinário e local de funcionamento. Negocia preços diretamente com clientes e escolhe a maneira de realizar os serviços como melhor lhe aprouver. Atua, pois, como patrão de si mesmo, sem submissão ao comando do tomador dos serviços, não estando inserido no círculo diretivo e disciplinar da empresa tomadora.

Na realidade, para o direito do trabalho, o trabalhador autônomo é aquele que, organizando sua atividade e arcando com os riscos do seu empreendimento, dispõe de seu tempo como bem lhe aprouver e, assumindo os riscos da atividade, lucra (ou não) com seu negócio. A definição do trabalho autônomo, antes transcrita, é muito semelhante àquela do contribuinte individual da legislação previdenciária (Lei nº 8.212/92):

[...]

Art. 12. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V - como contribuinte individual:

h) a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana, com fins lucrativos ou não;

No caso da reforma trabalhista, a contratação do autônomo acabou incorporada pela CLT através do artigo 442-B, com a seguinte redação:

[...]

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

Ou seja, mesmo quando contratado para exercer atividades permanentemente necessárias à contratante, seja de forma contínua ou não, desde que o rótulo formal de autônomo esteja presente, a condição de empregado de que trata o artigo 3º da CLT é expressamente afastada, em desrespeito ao princípio próprio do direito do trabalho: o da “primazia da realidade”. Por força desse princípio, a realidade, para o direito do trabalho, tem força jurídica, podendo se sobrepor aos rótulos e às fórmulas que, mais das vezes, buscam encobrir a condição real de assalariamento.

Não à toa, uma das formas de contratação que mais tem crescido depois da reforma é a do autônomo. Mesmo porque, acaso interpretada a nova legislação a partir do disposto, exclusivamente, no artigo 442-B, os direitos decorrentes da relação de emprego não são alcançados a quem vende a força de trabalho de forma não eventual e subordinada. No entanto, é importante ressaltar que se trata de uma lei infraconstitucional que, além do desrespeito a princípios ínsitos ao direito do trabalho e que lhe dão fisionomia, viola o que está expresso no artigo 7º, I da Constituição Federal (CF) de 1988, que, expressamente, reconhece como direito do trabalhador a “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”.

Vale ressaltar ainda que, apesar da introdução pela reforma trabalhista na CLT, outras modalidades de contratação de trabalhadores não revestidas pelo vínculo de emprego já estavam presentes no ordenamento jurídico brasileiro em leis esparsas, como por exemplo, os representantes comerciais quando cumpridos os requisitos da Lei nº 4.886/65; os de parceria em estabelecimentos de beleza tal como previsto na Lei nº 13.352/2016, que, alterando a Lei nº 12.592/2012, dispôs sobre a possibilidade dos salões

de beleza celebrarem contratos de parceria com profissionais que exercem atividades de cabelereiro, barbeiro, esteticista, manicure, pedicure, depilador e maquiador, mesmo que o chamado “salão parceiro” seja responsável pela centralização dos pagamentos e organize os recebimentos decorrentes dos serviços de beleza realizados pelos ditos profissionais parceiros.

No caso do trabalho autônomo, a modalidade inserida pela reforma buscou legitimar – ampliando e legalizando – formas de contratar que a burla sistemática disseminara, ignorando, como se disse, que o direito do trabalho é informado por princípios que são sua razão de ser, como é o caso do princípio da primazia da realidade. E assim, o artigo insere a figura da contratação do trabalhador autônomo, tal como previsto no artigo 442-B transcrito. No entanto, deixou intato o artigo 9º da mesma CLT, que inquina de nulidade absoluta todas as disposições que visam afastar a incidência de suas disposições.

Nesse sentido, com o intuito de analisar como as organizações sindicais reagiram à inclusão do artigo 442-B e como o trabalho autônomo passou a ser tratado nas negociações coletivas – apesar do tema não ser obrigatório nos instrumentos normativos, o presente estudo examina as cláusulas normativas que tratam da contratação de trabalhador autônomo nos anos de 2016 e 2019, ou seja, anteriores e posteriores à reforma trabalhista, destacando essas disposições e como as alterações introduzidas por ela foram tratadas nos acordos e nas convenções coletivas.

| 2. ANÁLISE QUANTITATIVA

Para a pesquisa realizada, foi disponibilizado pelo Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Econômicos (DIEESE) um painel com 13.823 instrumentos coletivos de trabalho, distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793), composto de 4.363 mesas de negociações.

Do universo do painel do DIEESE, que se refere ao contrato autônomo, têm-se 148 mesas e 250 cláusulas, distribuídas em 150 Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) e 100 Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). Ao analisar o conteúdo dessas cláusulas, identificou-se duas situações: a primeiro tratava

de regramentos ditando as normas da contratação, como admissão e dispensa do trabalhador autônomo. Para este universo, têm-se 52 mesas de negociação, sendo 94 cláusulas distribuídas entre 41 ACT e 53 CCT. O segundo grupo de cláusulas continham dispositivos conferindo aos trabalhadores autônomos, contratados em consonância com a legislação não trabalhista, a extensão ou a restrição de algum benefício ou direito concedido à categoria, como por exemplo, seguro de vida e concessão de auxílio-creche. Para este grupo, têm-se 96 mesas com 156 cláusulas, sendo 109 ACT e 47 CCT. Agora, passaremos a analisar os conteúdos que tratam das normas da contratação.

As 94 cláusulas que tratam da contratação de trabalhadores autônomos, nos moldes do artigo 442-B da CLT, estão distribuídas principalmente entre os setores de indústria e serviços, conforme a Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Cláusulas por setores		
Setor	Nº de cláusulas analisadas	%
Comércio	1	0,9
Serviço	38	40,5
Indústria	55	58,6
Total	94	100

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A distribuição por segmentos das cláusulas analisadas, conforme Tabela 2, indica que essa modalidade de contratação tem maior incidência no setor da indústria, na atividade de construção e mobiliário.

Já no setor de serviços o destaque se dá no segmento do turismo e hospitalidade, seguido por difusão cultural e pelo setor de comércio (segmento atacadista e varejista).

Tabela 2 – Cláusulas por setores e segmentos	
Indústria – 58,6%	construção e mobiliário (49); alimentação (2); metalúrgica, mecânica e material elétrico (2); cinematográfica (1); vestuário (1).
Serviços – 40,5%	turismo e hospitalidade (13); difusão cultural (9); cultura física (6); educação privada (3); prestação de serviços a terceiros (2); saúde privada (2); segurança e vigilância (2); comunicação publicidade e empresa jornalística (1).
Comércio – 0,9%	Atacadista e varejista (1)

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Além da análise por setor, as cláusulas foram examinadas levando em consideração o marco da reforma trabalhista de 2017. O parâmetro serve para esclarecer o impacto nos instrumentos coletivos da inserção da figura do contrato do trabalhador autônomo, dessa forma, conforme a Tabela 3, têm-se os percentuais das cláusulas novas (que aparecem apenas nos instrumentos coletivos de 2019), cláusulas suprimidas (que aparecem apenas nos instrumentos coletivos de 2016) e cláusulas já existentes (aparecem nos instrumentos coletivos de 2016 e 2019).

Tabela 3 – Incidência das cláusulas (2016 e 2019)		
Cláusula	Número de Cláusulas	%
Nova – cláusulas 2019	24	25,5
Reincidente – cláusulas 2016 e 2019	66	70,2
Suprimida – cláusulas 2016	4	4,3
Total	94	100

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Além do marco temporal, adotou-se uma classificação quanto ao conteúdo das cláusulas analisadas, nos seguintes termos:

Cláusulas Novas (2019)

Quadro 1	
Classificação	Descrição
Reitera o que está na lei	A redação da cláusula está transcrita nos exatos termos da lei
Não permite a contratação	Veda a contratação de trabalhador autônomo
Restringe ou estabelece limites a sua aplicação	Permite a contratação, nos casos específicos: como férias, licença maternidade
Amplia para além da legislação	Permite a contratação, mas estende/concede direitos aos trabalhadores autônomos
Normatiza a sua aplicação	Permite a contratação, porém, impondo regras determinadas para a contratação

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Cláusulas Reincidentes (2016 - 2019)

Quadro 2	
Classificação	Descrição
Mantém inalterada	Mantém a cláusula para os dois instrumentos normativos, permitindo a contratação nos exatos termos da lei
Mantém inalterada proibindo a contratação	Mantém a cláusula para os dois instrumentos normativos, não permitindo a contratação
Mantém inalterada restringindo sua aplicação ou estabelecendo limites	Mantém a cláusula para os dois instrumentos normativos, permitindo a contratação, estabelecendo limites ou restringindo a aplicação do artigo
Mantém inalterada ampliando para além da lei	Mantém a cláusula nos dois instrumentos, permite a contratação, concedendo direitos aos trabalhadores autônomos (como p. ex. seguro de vida)
Mantém inalterada normatizando a sua aplicação	Mantém a cláusula nos dois instrumentos, permite a contratação, porém, impondo regras determinadas para a contratação

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A partir da análise do conteúdo das cláusulas, pode-se identificar o tipo de incidência da reforma trabalhista sobre o trabalho autônomo, com base na metodologia proposta nos Quadros 1 e 2. Das noventa cláusulas analisadas (suprimidas as quatro de 2016), tem-se, entre as cláusulas novas, uma leve predominância de conteúdos que reiteram o que está previsto na lei, embora a maioria tenha introduzido alguma modificação, seja para limitar, ampliar ou proibir algum aspecto; em relação às cláusulas já existentes que se mantém inalteradas, ampliando ou normatizando a sua aplicação¹:

Tabela 4 – Incidência das cláusulas novas (2019)				
Classificação	Comércio	Indústria	Serviços	Total
Reitera o que está na lei		5	6	11
Não permite a contratação		2	2	4
Restringe ou estabelece limites a sua aplicação	1	2	1	4
Amplia para além da lei		2		2
Normatiza a sua aplicação		1	2	3
Total	1	12	11	24

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

1. Para os instrumentos normativos que tiveram as cláusulas suprimidas, aparecendo apenas no ano de 2016, temos um cenário de 3 (três) cláusulas para o setor da indústria e 1 (uma) cláusula para o setor de serviços. Dois versam sobre a extensão de direito ao seguro de vida aos trabalhadores autônomos e dois proíbem a contratação do trabalhador autônomo.

Classificação	Indústria	Serviços	Total
Mantém inalterada	12	4	16
Mantém inalterada proibindo a contratação	2	2	4
Mantém inalterada restringindo sua aplicação ou estabelecendo limites	4	4	8
Mantém inalterada ampliando para além da lei	20		20
Mantém inalterada normatizando a sua aplicação	2	16	18
Total	40	26	66

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Agora, passaremos a analisar os instrumentos que tratam da extensão ou restrição de algum direito ou benefício aos trabalhadores autônomos. Trata-se de 156 cláusulas – 109 (ACT) e 47 (CCT).

A Tabela 6 demonstra as ocorrências quanto à incidência das cláusulas e o marco da reforma trabalhista, que concedem ou excluem direitos aos trabalhadores autônomos, àqueles contratados conforme legislação específica. Os dados indicam uma forte presença deste tipo de conteúdo antes da reforma trabalhista e a sua permanência, conforme os números das cláusulas reincidentes (72,4%).

Setor	Cláusulas	Suprimidas (2016)	Reincidentes (2016/2019)	Novas (2019)
Comércio	CCT – 1			1
Indústria	ACT – 72	13	65	21
	CCT – 27			
Serviços	ACT – 37	3	48	5
	CCT -19			
Total	156	16	113	27

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. ANÁLISE DOS CONTEÚDOS DAS CLÁUSULAS

Nesta seção, analisaremos o conteúdo das cláusulas considerando a metodologia proposta nos Quadros 1 e 2, correspondente a noventa cláusulas de regramento sobre o contrato de trabalhador autônomo de forma específica. Após as primeiras análises, verificou-se que o setor de destaque entre os instrumentos normativos que versavam sobre o contrato de trabalho do profissional autônomo foi a indústria, com predominância no segmento da construção e mobiliário.

Apurou-se 24 cláusulas novas (2019) e, conforme a classificação dada, resultou no seguinte cenário explicitado na Tabela 7:

Classificação	Indústria	Serviços	Comércio	Total
Reitera o que está na lei	5	6		11
Não permite a contratação	2	2		4
Restringe ou estabelece limites a sua aplicação	2	1	1	4
Amplia para além da legislação	2	0	0	2
Normatiza a sua aplicação	1	2	0	3
Total	12	11	1	24

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Conforme a tabela acima, tem-se que entre as 24 cláusulas, vinte permitem a contratação do trabalhador autônomo sem o reconhecimento do vínculo empregatício, com destaque para os setores² de *Indústria e Serviços*:

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS E AUTÔNOMOS

2. As atividades preponderantes de cada setor são: i) Indústria: construção e mobiliário (seis) e ii) Serviços: turismo e hospitalidade (nove).

Ficam as empresas autorizadas a contratar trabalhadores autônomos para o exercício de atividades das mesmas, conforme permissivo do art. 442-B, da CLT, de acordo com a *Lei Federal nº 13.467, de 13.7.2017*, como também ficam as empresas autorizadas a promover terceirização de seus serviços com fulcro no art. 4º-A e outros da Lei Federal nº 6.019/1974, com as redações dadas pela Lei Federal nº 13.429/17 e pela Lei Federal nº 13.467/17. Em nenhuma destas circunstâncias e hipóteses e haverá vínculo empregatício entre as empresas e os contratados, prestadores de serviços. (Turismo e hospitalidade, Uberlândia/MG, 2019).

Em relação às vinte cláusulas que permitem a contratação, como o exemplo mencionado acima, as categorias buscam remeter ao texto da lei, enfatizando a inexistência de vínculo empregatício. Desse modo, não consideram que o vínculo empregatício se impõe baseado no princípio da primazia da realidade, importando os fatos que ocorrem no transcorrer da relação de trabalho, independente da formalização de um contrato propriamente dito.

Observando a CF de 1988 e as lacunas presentes na redação do artigo 442-B da CLT, entidades sindicais aproveitaram a oportunidade nas negociações coletivas e inseriram cláusulas impondo condições favoráveis aos trabalhadores ou proibindo a contratação de autônomo exclusivo, conforme redação que segue abaixo:

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO TRABALHADOR AUTÔNOMO CONTÍNUO E EXCLUSIVO

Fica vedada a estipulação de trabalho autônomo na forma exclusiva e contínua.

PARÁGRAFO ÚNICO: Caso não seja observado o caput da presente cláusula e presente todos os requisitos da relação de emprego, será reconhecido o vínculo de emprego entre o suposto prestador de serviço e o empregador, uma vez ser a relação de emprego direito fundamental (arts. 1º, III e IV, 5º, caput e 7º da CF/88. (*Alimentação, Caucaia/CE, 2019*).

O segundo motivo é a existência de legislações não trabalhista, anteriores à reforma de 2017, que já possibilitavam a contratação de profissionais sem o vínculo empregatício e apresentavam as regras pertinentes ao contrato firmado entre as partes. Dessa maneira, as negociações coletivas sobre os casos de contratação desses profissionais já versavam sobre o tema, tendo em vista o art. 7º XXVI da CF, que possibilita o direito a todos os trabalhadores do reconhecimento de acordos e convenções coletivas.

Em continuidade à análise, foram selecionadas 66 cláusulas reincidentes, cláusulas que se repetem nos dois anos: 2016 e 2019. O evento da reincidência é possível, pois apesar da reforma ter inserido o artigo 442-B, em 2017, o ordenamento jurídico brasileiro, por meio de legislação não trabalhista, permitia outras formas de contratação de trabalhadores autônomos, assim, as entidades sindicais já negociavam direitos e garantias para esses trabalhadores. Vale ressaltar que a introdução do artigo não atingiu a legislação já existente, com isso, as categorias buscaram manter as cláusulas assegurando direitos e garantias, conforme veremos a seguir. As 33 cláusulas ficaram dispostas conforme a Tabela 8:

Tabela 8 – Tabela cláusulas reincidentes (2016 – 2019)			
Classificação	Indústria	Serviços	Total
Mantem inalterada	7	2	9
Mantém inalterada proibindo a contratação	1	1	2
Mantem inalterada com restrição da aplicação	2	2	4
Mantém inalterada ampliando para além da lei	9		9
Mantém inalterada normatizando a sua aplicação	1	8	9
Total			33

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Das cláusulas reincidentes, o setor da indústria na atividade de construção e mobiliário se destaca, pois é uma das categorias que, por meio do contrato de empreitada/subempreitada, possibilita a contratação de trabalhadores autônomos, mesmo antes da reforma trabalhista de 2017.

O contrato de empreitada/subempreitada/pequena empreitada é de natureza civil, em vista disso, não pactua direitos trabalhistas, celebra di-

reitos e obrigações na execução de determinada obra, executada por um prestador de serviços, sendo, no caso da pequena empreitada, um trabalhador autônomo, em benefício do tomador, mediante remuneração pela execução da obra.

Apesar de sua natureza, a CLT no artigo 455 assegura que a responsabilidade das obrigações derivadas do contrato de empreitada será solidária, portanto, podendo o trabalhador lesado em seus direitos ingressar na justiça do trabalho para pleiteá-los contra o subempreiteiro e o empreiteiro principal, respondendo estes de forma paritária.

Na redação das cláusulas reincidentes, de forma recorrente, o contrato de empreitada e subempreitada reitera a responsabilidade sobre as obrigações trabalhistas, reproduzindo os termos do artigo 455 da CLT.

Abaixo seguem exemplos das cláusulas reincidentes:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATOS DE EMPREITADA

Os contratos de empreitada e subempreitada de mão de obra devem ser celebrados com empreiteiros e/ou subempreiteiros constituídos sob a forma de pessoa jurídica e autônomos, devidamente organizados e registrados nos órgãos competentes e com endereços e sede claramente especificados nos instrumentos contratuais. Além disso, os contratantes deverão fazer a retenção de um percentual mínimo sobre a fatura de pagamento dos subempreiteiros, nos termos da legislação que trata da matéria, para garantia do cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária por parte desses, exigindo-lhes, a cada mês, prova da satisfação dos encargos pertinentes à mão de obra utilizada na subempreitada, inclusive o Seguro de Vida em Grupo previsto neste acordo.

§ 1º - Nos contratos de subempreitada, responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

§ 2º - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro. (*Construção civil, Minas Gerais, 2019*).

A inserção do artigo 442-B na CLT e o contrato do trabalhador autônomo trouxeram prejuízo ao trabalhador da pequena empreitada, eis que

se caso ele for contratado nos moldes celetista e se sentir lesado em seus direitos, encontrará dificuldades na aplicação do art. 455 da CLT e na condenação da responsabilidade solidária, quando no inadimplemento das obrigações contratuais na empreitada.

O artigo 442-B da CLT não prevê a solidariedade, a aplicação do instituto, conforme o art. 265 do Código Civil não se presume, depende de lei ou da vontade das partes. Assim, o pequeno empreiteiro, o trabalhador autônomo (pedreiros, eletricitistas, encanadores), sendo contratado nos moldes do artigo celetista, em havendo direitos a receber, poderá apenas ingressar com reclamação trabalhista contra o subempreiteiro, sem o empreiteiro principal no processo. Diante desse cenário, provavelmente, o trabalhador não receberá pelos direitos sonogados durante a execução do contrato.

Por fim, 156 cláusulas analisadas estendem ou excluem direitos ao trabalhador autônomo, contratado por leis não trabalhistas, sem o vínculo empregatício. A Tabela 9 demonstra que as entidades sindicais no uso das negociações coletivas, independente da reforma trabalhista de 2017, em razão do art. 7º, XXVI da CF, recorrem aos instrumentos para o debate de direitos trabalhistas, podendo os acordos ou convenções coletivas contemplarem os trabalhadores não celetistas:

Tabela 9 – Frequência de cláusulas dirimindo direitos/benefícios nas negociações coletivas			
Setor	Concede direitos (Seguro de vida, auxílio creche, auxílio funeral)	Exclui direitos (PLR, ACT/CCT não estende aos autônomos)	Total
Comércio	1		1
Indústria	44	55	99
Serviços	18	38	56
Total	63	93	156

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Antes da reforma trabalhista de 2017, a legislação não trabalhista permitia a contratação de trabalhadores autônomos, após a reforma, foi inserido na CLT o contrato do trabalhador autônomo exclusivo. A redação do artigo 442-B ressalta que, com ou sem exclusividade e com ou sem a continuidade na prestação dos serviços, não haverá vínculo empregatício da contratação do trabalhador autônomo. Embora o tema não dependa de instrumento coletivo para ser implementado, a sua inclusão sinaliza um esforço das entidades sindicais em atuarem sobre essa forma de contratação burlada.

As negociações coletivas não ficaram alheias à reforma trabalhista de 2017 e aos impactos trazidos por ela. Em sua análise, que trata do trabalho autônomo, constatou-se a presença de cláusulas que ao enfatizarem a ausência de vínculo restringiam o acesso aos benefícios, por outro lado, constatou-se, também, a presença de cláusulas que estendiam direitos e benefícios a estes trabalhadores.

O segundo aspecto observado nas negociações é de como a legislação não trabalhista permite a contratação de trabalhadores autônomos, com leis especiais, para os profissionais como: prestadores de serviços, construção civil (contrato de empreitada), representantes comerciais, profissionais da beleza, dentre outros. Vale evidenciar que as categorias limitam o debate da negociação, apenas concedendo ou restringindo um direito/benefício específico para o trabalhador autônomo. A sua incidência nos instrumentos mesmo antes da reforma trabalhista indica que a alteração introduzida pelo artigo 442-B foi absorvida parcialmente pelas negociações, uma vez que a maioria segue com redação idêntica ao período anterior à reforma.

| REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

GONÇALVES, Leandro Krebs. Autônomo. In: SCHWARZ, Rodrigo Garcia (Org.). *Dicionário de direito do trabalho, de direito processual do trabalho e de direito previdenciário aplicado ao direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2012.

CAPÍTULO 8

TRABALHO INTERMITENTE

JOSÉ RENATO PEREIRA
PATRÍCIA ROCHA LEMOS

1. NOVAS FORMAS DE CONTRATAÇÃO APROVADAS NA REFORMA TRABALHISTA

O contrato intermitente é uma modalidade que foi recentemente inserida no arcabouço legal a partir da reforma trabalhista de 2017, através da Lei nº 13.467. Segundo a nova legislação, esse tipo de contrato é definido como aquele no qual¹:

(...) 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 (Lei 13.467/2017, Artigo 443, §3).

Nessa lei, o artigo 452-A estabelece as principais condições para esse tipo de contrato. Entre elas, destaca-se que o contrato deve ser celebrado por escrito e conter o valor da hora de trabalho. Este valor não pode ser inferior ao salário mínimo/hora ou ao salário-hora dos demais empregados do estabelecimento na mesma função. Apesar disso, essa modalidade de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade ao trabalhador, já que são pagas apenas as horas efetivamente trabalhadas.

A convocação é feita pelo empregador e o empregado pode recusar o trabalho sem que isso descaracterize a relação de subordinação. O pagamento deve ser feito ao fim de cada período de prestação de serviços

1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

e consiste no valor correspondente à remuneração pelo trabalho somado ao valor de férias proporcionais, acrescidas de um terço, décimo terceiro salário proporcional e, se for o caso, outros adicionais legais. A cada doze meses de contrato, segundo a nova lei, o empregado também tem o direito de usufruir das férias, não podendo ser convocado para prestar serviços pelo empregador no período.

A modalidade do intermitente é um vínculo de emprego ultra flexível e implica expressiva redução do acesso aos direitos básicos trabalhistas e de seguridade social. No que se refere à renda, o pagamento do salário de forma cindida e parcial coloca o empregado em situação de grave instabilidade e incerteza sobre a garantia de um mínimo de subsistência. Isso se agrava pela ausência de pagamento para os períodos de inatividade, que é justificada na lei quando não se considera tempo de trabalho o período em que o empregado fica disponível e conectado aguardando o próximo chamamento.

Segundo o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), com base nos dados coletados sobre o final de 2018:

Para cada três meses de trabalho, os vínculos intermitentes ficaram dois meses na gaveta. (...) Ao final de 2018, a remuneração mensal média paga para cada vínculo intermitente foi de R\$ 763 - contando os meses a partir da admissão, trabalhados ou não. Esse valor equivalia a cerca de 80% do valor do salário mínimo. (DIEESE, 2020, p. 02-03)²

Essa modalidade de contratação também não prevê um período mínimo de convocações e permite o uso do contrato de forma irrestrita, em qualquer tipo de atividade e sem estabelecer um limite a essa forma de contratação por empresa, ou seja, a atividade de determinado setor pode ser integralmente realizada por trabalhadores vinculados como intermitentes.

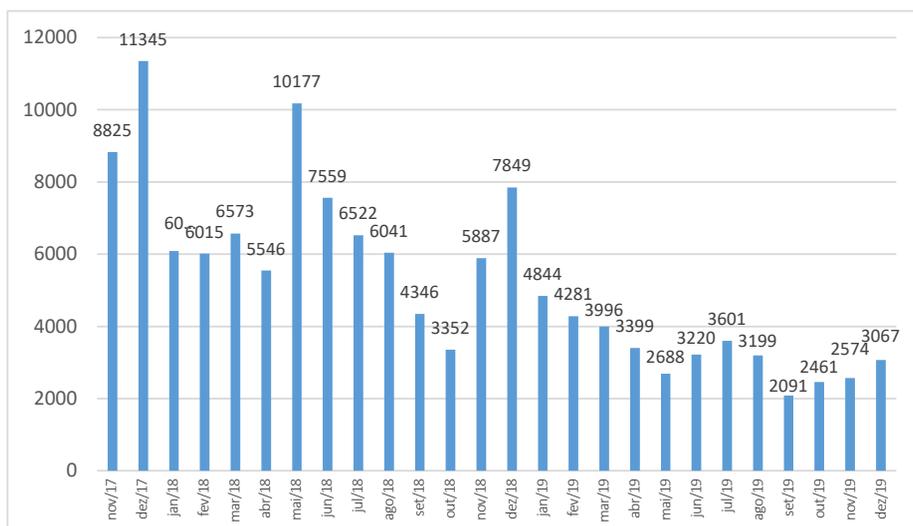
Em relação ao acesso à seguridade, o recolhimento inferior ao valor do salário mínimo não torna o trabalhador segurado do INSS e, assim, o priva de benefícios previdenciários. Além disso, o caráter intermitente do trabalho faz com que esse trabalhador esteja mais exposto aos riscos de

2. Cf. DIEESE. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2020/boletimEmpregoEmPauta14.html>.

acidentes de trabalho, seja por não desenvolver a experiência necessária ao desempenho das tarefas atribuídas, seja pela ausência de treinamento e desconhecimento de normas de segurança e medicina do trabalho específicas para aquele ambiente. Ademais, essa modalidade cria maiores dificuldades para as mulheres mães, para o acesso ao seguro-desemprego e à garantia de cotas aos trabalhadores com deficiência.

A partir das informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), analisadas pelo DIEESE (2020), os contratos intermitentes representaram 0,13% do estoque de empregos formais em 2018 – número pequeno diante do total de admissões, mas que vem crescendo e chega a 0,29%, em 2019. No entanto, dos vínculos existentes nos últimos dois anos, pelo menos 11% deles não tiveram nenhuma atividade, ou seja, esses trabalhadores não trabalharam nem receberam nada. Só em dezembro de 2018, por exemplo, 40% dos trabalhadores ativos fecharam o ano sem atividade. O Gráfico 1 apresenta o saldo do trabalho intermitente mensal de 2017 a 2019:

Gráfico 1 - Evolução do saldo de contratos intermitentes mensal (novembro de 2017 até dezembro de 2019)



FONTE: (CAGED/2017-2019).

Essas características aqui apresentadas contribuem para situar a análise das cláusulas presentes em acordos e convenções coletivas, referentes ao contrato intermitente implementado pela Lei nº 13.467. A própria baixa adesão indicada pelos dados da RAIS/CAGED pode contribuir na compreensão da baixa presença do tema, também, nos instrumentos coletivos. Então, de que modo essa nova modalidade foi instituída nos instrumentos coletivos do trabalho a partir de 2017 é o que discutiremos neste texto.

| 2. METODOLOGIA

O objetivo dessa pesquisa foi analisar de que modo o contrato intermitente está expresso nas convenções e acordos coletivos firmados no ano de 2019³. De acordo com o painel constante para todos os instrumentos analisados, têm-se 4.363 mesas. Deste total, identificou-se a presença de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793). Deste total, conforme Tabela 1, identificamos (172) mesas em que aparece o tema do contrato intermitente. Elas compõem um conjunto de (236) cláusulas válidas que correspondem a 172 diferentes instrumentos, sendo (87) ACT e (85) CCT⁴. A Tabela 1 apresenta o saldo de instrumentos válidos que tratam especificamente do contrato intermitente:

3. Cabe esclarecer que a seleção de cláusulas do painel considerou os instrumentos coletivos registrados nos períodos pré-reforma (2016) e pós-reforma (2019). Como o contrato intermitente surge a partir de 2017, nossa amostra é composta apenas pelos instrumentos coletivos registrados no ano de 2019.
4. Um primeiro levantamento a partir da palavra-chave selecionou um conjunto de 351 cláusulas. Por meio da análise de conteúdo de cada uma dessas cláusulas, foram excluídas todas as cláusulas de 2016 e aquelas que mencionavam “intermitente” com outro sentido que não o dessa nova modalidade de “contrato de trabalho”.

Tabela 1 - Contrato de trabalho Intermitente (2019)

	Painel
Mesas	172
Instrumentos coletivos	Acordos – 87
	Convenções – 85
Cláusulas	236

Fonte: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas divididas por grande setor mostram que o contrato de trabalho intermitente está concentrado em serviços, indústria e comércio. Foram encontradas 108 cláusulas no setor de serviços, 88 cláusulas na indústria e 40 no comércio. Os dados indicam que o contrato intermitente está presente em um número bastante reduzido das mesas de negociação registradas no período (menos de 4%). Dentre essas, segue a distribuição por setor:

Tabela 2 - Número de cláusulas/mesas analisadas por setor (2019)

Setor	Nº de cláusulas analisadas	%
Serviço	108	45,8
Indústria	88	37,3
Comércio	40	16,9
Total	236	100

Fonte: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Dentre as 236 cláusulas analisadas, 134 autorizam o contrato intermitente e apenas dezessete vedam a sua prática. As demais 85 cláusulas tratam de condições e benefícios. Esse conjunto, denominado aqui de “outros”, não se refere expressamente à autorização ou à proibição desse tipo de contrato, apenas estabelece o acesso ou a restrição a benefícios e a exclusão de base de cálculos. Portanto, elas devem ser observadas caso venha a ocorrer esse tipo de contratação nos termos da lei, por vontade do empregador. No entanto, como não há autorização expressa com conteúdo específico para os intermitentes nesses instrumentos, não é possível avaliar se de fato esse tipo de contrato tem sido utilizado na base dessas negociações, cujas cláusulas apenas mencionam o intermitente nesses termos. O conteúdo dessas cláusulas aqui consideradas como “outros” será explorado posteriormente na análise setorial.

A distribuição por setor das cláusulas analisadas é a seguinte:

Setor	Cláusulas	Permite	Veda	Outros
Serviços	108	55	7	46
Indústria	88	63	3	22
Comércio	40	16	7	17
Total	236	134	17	85*

Fonte: Painel extraído do Mediador - Elaboração própria.

Na Tabela 3, podemos observar que dentre as 108 cláusulas encontradas no setor de serviços, 55 autorizam (51% das menções no setor) e apenas sete cláusulas vedam essa modalidade de contratação (menos de 7%). Chama atenção o grande número de cláusulas – 46 ou quase 43% do total - que estabelecem outras condições sem expressar diretamente a autorização ou proibição do contrato intermitente.

Na indústria, apesar de apenas 88 cláusulas tratarem do tema, 63 delas possibilitam essa contratação, ou seja, 71,6% dos casos, enquanto apenas três cláusulas proíbem o intermitente. Já no comércio identificamos um total de quarenta cláusulas, dezesseis (40%) permitem e sete (17,5%) vedam o contrato intermitente, sendo que dezessete, ou seja, 42,5% estão na categoria “outros”.

A distribuição por segmento indica que essa forma de contratação tem maior menção nas negociações realizadas na indústria, em que 70% das cláusulas possibilitam a autorização do trabalho intermitente. No entanto, parte significativa delas, como veremos, supõe que haverá discussão com o sindicato no caso de haver o interesse do empregador. O comércio é o segundo setor proporcionalmente com maior número de cláusulas sobre o tema e em que a aprovação é dada em 40% das cláusulas. Já nos serviços, essa autorização está expressa em 30,5% do material analisado e tem quase número igual de cláusulas no grupo que identificamos como “outros”.

No interior desses setores, a distribuição por segmento entre as cláusulas que autorizam o trabalho intermitente é a que segue:

Tabela 4 - Distribuição das cláusulas que autorizam o intermitente por segmento (2019)

Serviços – 41%	Turismo e hospitalidades (25); Segurança e vigilância (7); difusão cultural (6); agentes autônomos do comércio (5); comunicações, publicidade e empresas jornalísticas (4); transportes (4); saúde privada (2); bancos e empresas de seguros privados e capitalização (1); educação privada (1); prestação de serviços a terceiros (1); Processamento de dados (1).
Indústria – 47%	Metalúrgica, mecânica e do material elétrico (41); construção e mobiliário (10); Alimentação (9); cinematográfica (2); química e farmacêutica (2); vestuário (1).
Comércio – 12%	Atacadista e varejista (15); minérios e derivados de petróleo (1).

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Considerando todos os setores, destacam-se entre as cláusulas que autorizam o contrato intermitente o serviço de turismo e hospitalidade, a indústria metalúrgica, mecânica e do material elétrico e o comércio atacadista e varejista. Isso pode indicar os setores que concentram ocupações em que há maior demanda dos empregadores por trabalho intermitente. No entanto, não podemos associar o número de cláusulas a uma precarização das formas de contratação neste ou naquele setor, justamente porque a legislação não exige o estabelecimento de acordo ou negociação coletiva para a implementação deste tipo de contrato. Ou seja, a ausência desse tema na convenção não significa que o empregador naquele segmento não esteja implementando o contrato intermitente. Ao contrário, a presença de cláusulas sobre essa modalidade pode indicar a tentativa de estabelecer algumas condições e/ou benefícios mínimos a esses trabalhadores. Por isso, a importância da análise do conteúdo desses instrumentos.

A seguir, detalhamos o conteúdo das cláusulas que autorizam ou mencionam o contrato intermitente por setor. Na Tabela 5, podemos observar que nos serviços predomina a autorização na forma da lei, com apenas sete instrumentos que subordinam a implementação desse tipo de contrato à negociação coletiva.

Tabela 5 - Setor de Serviços (2019)			
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente			62
Veda a adoção do contrato intermitente*			7
Adoção expressa do contrato intermitente	Autorização na forma da lei	48	55
	Autorização condicionada à negociação coletiva	07	
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente			46*
Piso salarial proporcional e pagamento conforme lei		6	
Exclui intermitente do piso ou valor da hora menor		4	
Exclui intermitente da base de cálculo para cotas (aprendizagem e pessoas com deficiência)		11	
Exclui intermitente de benefícios (vale alimentação, plano de saúde, plano odontológico, reembolso creche)		6	
Benefícios estendidos e/ou proporcionais ao intermitente (adicional noturno, insalubridade, vale alimentação, auxílio funeral, seguro de vida)		6	
Exclui intermitente do regime de primeiro emprego		1	
Estabelece outras condições conforme a lei		11	

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA. * UMA DAS CLÁUSULAS VEDA O CONTRATO INTERMITENTE APENAS PARA A OCUPAÇÃO DE COBRADOR E MOTORISTA.

Dentre as cláusulas consideradas no campo “outros”, temos um total de 46 no setor de serviços. Das 46 cláusulas, dezesseis compõem uma mesma convenção coletiva que estabelece condições de salário e benefícios para trabalhadores intermitentes enfermeiros da saúde privada. De modo geral, ela reforça o que consta em lei a respeito da proporcionalidade do piso, férias e rescisão e estabelece, também, benefícios proporcionais como adicional noturno, vale transporte e auxílio-funeral. Além disso, institui multa para o não registro em carteira. Nos demais instrumentos, destacam-se as cláusulas que excluem os intermitentes da base de cálculo das cotas para os programas de aprendizagem e para a contratação de pessoas com deficiência.

Ainda que parte significativa das cláusulas apenas reproduza o que está estabelecido em lei, nota-se que há aquelas que rebaixam direitos,

como por exemplo, definindo um valor da hora de trabalho menor do que o piso daquela categoria e retirando dos intermitentes o acesso à assistência médica. Apenas um instrumento estendeu o benefício de seguro de vida, dois asseguram a proporcionalidade em caso de insalubridade e um estabelece adicional noturno de 20%.

Na indústria, a situação é um pouco diferente. Os instrumentos que vedam a adoção do contrato intermitente estão em número muito baixo, apenas em três casos. Contudo, entre as 63 cláusulas que permitem a adoção do trabalho intermitente, predomina em mais de 57% delas o condicionamento de autorização desse tipo de contrato à discussão com o sindicato (Tabela 6). A seguinte redação está presente na maioria dos instrumentos firmados pelos sindicatos de metalúrgicos: “Fica acordado que os eventuais contratos de trabalho intermitente serão discutidos com o Sindicato, que subscreve este acordo, no prazo de trinta dias. Havendo recusa por parte da entidade, faculta-se a aplicação da lei”. Além disso, há quatro casos em que a utilização desse tipo de contratação está condicionada à negociação coletiva.

Na indústria, também, ocorreu em 17% dos casos de autorização um outro tipo de condicionante ao uso do contrato intermitente através da certidão de adesão, obtida por meio do sindicato patronal. Ainda que esse mecanismo garanta, em alguns casos, que as entidades representativas dos trabalhadores sejam notificadas da implementação dessa modalidade de contratação por aquele empregador, ela exige uma contrapartida financeira e, por isso, tem sido uma medida adotada por algumas entidades patronais para arrecadar fundos por meio da implementação das medidas aprovadas na reforma trabalhista.

Tabela 6 - Setor da Indústria (2019)			
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente			66
Veda a adoção do contrato intermitente			3
Adoção do contrato intermitente	Autorização nos termos da lei	12	63
	Autorização condicionada à discussão com sindicato	36	
	Autorização condicionada à negociação coletiva	04	
	Autorização mediante certidão de adesão obtida com sindicato patronal	11	
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente			22
Não aplicabilidade do prazo de dezoito meses para a recontração		8	
Exclui intermitente do piso, valor da hora menor ou exclusão da política de reajuste		3	
Exclui do acordo de banco de horas		4	
Exclui de acordo de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)		4	
Exclui de benefícios (abono e candidatura à CIPA)		2	
Estabelece que intermitentes estão abrangidos pelo acordo coletivo		1	

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em relação às cláusulas que versam sobre outros temas, destaca-se na indústria a menção de que a regra que impede a recontração do trabalhador demitido antes de dezoito meses, pelo mesmo empregador, não é aplicável ao contrato intermitente. Também não se estende a esses trabalhadores os acordos de banco de horas e PLR.

Além disso, como a maioria das cláusulas no setor apenas abre a possibilidade de ser admitido o contrato intermitente de acordo com os condicionantes estabelecidos nos instrumentos, é esperado que tenhamos menos cláusulas que indicam condições como benefícios e valor da hora de trabalho para o trabalhador intermitente.

Ao menos dentre aqueles instrumentos analisados, é possível afirmar que nesse setor a efetivação desse contrato tem sido muito menor. Esse é um dado esperado se considerarmos as características da indústria e uma maior exigência de trabalho mais qualificado, o que pode indicar uma menor demanda por esse tipo de contratação. Além disso, a presença de categorias organizadas e com sindicatos de tradição forte faz com que a implementação desse contrato tenha maiores possibilidades de ser objeto de negociação coletiva.

Tabela 7 - Setor do Comércio (2019)		
Cláusulas que tratam expressamente do trabalho intermitente		23
Veda a adoção do contrato intermitente		7
Adoção do contrato intermitente	Autorização nos termos da lei	6
	Autorização condicionada à negociação coletiva	9
	Autoriza com limitações*	1
Cláusulas sobre outros temas que mencionam o trabalho intermitente		17
Salário proporcional ao intermitente		11
Exclui intermitente do reajuste salarial		1
Exclui intermitente do seguro de vida		1
Exclui intermitente do plano odontológico		1
Condições para a rescisão do intermitente		3

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA. *LIMITA A 20% DO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS.

No comércio, identificou-se um número reduzido de instrumentos que versam sobre o contrato intermitente. Proporcionalmente, há uma participação mais relevante das cláusulas que vedam o contrato intermitente (17,5% do material analisado). Dentre aquelas que possibilitam essa modalidade de contratação (12% do total), mais da metade condicionam à negociação coletiva. No que diz respeito às demais cláusulas, verifica-se uma forte presença de menções à proporcionalidade do salário do intermitente em comparação com o piso dos empregados que exercem aquela mesma função para o mesmo empregador. Como no setor de serviços, também há exclusão dos intermitentes de benefícios como seguro de vida e plano odontológico.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Podemos observar que o contrato intermitente, em termos relativos, representa um número muito pequeno dos instrumentos analisados neste painel: apenas 174 instrumentos no universo de 6.793 instrumentos registrados em 2019, ou seja, cerca de 2,6%. Portanto, esse dado é muito limitado para indicar uma percepção do impacto desse tipo de contrato no mercado de trabalho.

Isso ocorre porque pela legislação, como já mencionado, as condições a que os trabalhadores intermitentes estão submetidos não precisam ser objeto de negociação. A utilização dessa modalidade é de livre escolha do empregador. Contudo, a presente análise buscou perceber de que modo o tema foi ou não incorporado aos processos de negociação coletiva e qual o sentido dos resultados que se consolidaram nos instrumentos desse tema. Para isso, é importante ter como referência o movimento desse tipo de contratação no mercado de trabalho.

Como observado na análise das cláusulas, a efetivação do trabalho intermitente parece estar mais presente exatamente nos setores de serviços e comércio, marcados por condições de trabalho mais precárias, maiores jornadas e mais baixos salários, ou seja, em geral, esse tipo de contrato está associado a setores menos estruturados e predominantemente de baixa qualificação e renda, conforme sublinham Krein, Vêras e Filgueira (2019).

Parte significativa das cláusulas analisadas apenas reforça a percepção de que o emprego nessas condições revela a vulnerabilidade e a precarização das relações de trabalho e de emprego, dadas as condições diferenciadas e rebaixadas de salário e benefícios.

Ainda que exista um esforço de algumas categorias de obrigar a negociação coletiva do intermitente, essa possibilidade esteve presente apenas em 56 cláusulas, dentre 134 que expressam a possibilidade ou a autorização do trabalho intermitente. Portanto, quase 60% dos instrumentos que versam expressamente sobre o contrato intermitente basicamente reproduzem o estabelecido em lei ou, pior, utilizam o instrumento coletivo para dar “segurança jurídica” aos empregadores no rebaixamento de direitos a partir das cláusulas que excluem esses trabalhadores de determinados benefícios.

| REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

KREIN, J.D.; VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; FILGUEIRAS, V. A (org.) (2019). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. 222p.

CAPÍTULO 9

**CONTRATO DE
TRABALHO A
TEMPO PARCIAL**

JUCYARA DE CARVALHO MAIA

| INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017 introduziu à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) mais de duzentos dispositivos, versando sobre contrato de trabalho, jornada de trabalho, remuneração, saúde e segurança do trabalho e direitos coletivos, sendo na sua maioria desfavoráveis à classe trabalhadora.

A modalidade de contrato de trabalho em tempo parcial foi inserida na legislação trabalhista pela Medida Provisória 2.164-41 de 24 de agosto de 2001, na seção de jornada de trabalho. Na época, o discurso para a inserção do dispositivo na CLT era o mesmo de 2017, a criação de empregos. Além disso, tratava-se de um meio de flexibilizar a jornada de trabalho e reduzir o pagamento dos encargos trabalhistas:

Art. 58-A Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a vinte e cinco horas 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.¹

1. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm.

O novo formato jurídico fixado pela reforma trabalhista de 2017 para o trabalho em regime de tempo parcial é mais abrangente do que o anterior. Ele estabelece no art. 58-A da CLT duas modalidades diferentes de jornada. A primeira estabelece que a duração da jornada não exceda a trinta horas semanais (nesse caso, foi ampliado o limite máximo de 25 horas, constante do texto anterior do art. 58-A da CLT), não possibilitando a execução de horas extras. A segunda modalidade estabelece que a duração da jornada não deve exceder 26 horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. De acordo com a nova redação, após a reforma, essas horas podem ser compensadas ou pagas com o adicional mínimo de 50% sobre o salário-hora normal. Assim, nessa segunda modalidade de jornada em tempo parcial, o empregado pode trabalhar até 32 horas semanais, sendo 26 de jornada contratual e mais seis horas extras.

A redação do art.58-A passou a ser a seguinte:

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. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 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. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

§ 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) (Vigência)

§ 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) (Vigência)

§ 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) (Vigência).²

As duas modalidades de jornada criadas para o contrato de regime de tempo parcial alteraram de forma significativa o modelo anterior e representaram uma precarização das condições de trabalho, pois em nenhuma das novas modalidades de jornadas há a limitação diária de jornada, contrariando o texto constitucional que determina jornada máxima de oito horas por dia.

Além disso, no regime de jornada de 26 horas semanais, quando existir os pagamentos das horas suplementares, a hora extra será paga apenas sobre o salário da hora normal, excluídas as parcelas de natureza salarial, também chamadas de globalidade salarial – salário, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, adicional por tempo de serviço, entre outras.

Nesse contexto de alterações na legislação, este texto analisa as negociações coletivas de trabalho com cláusulas que tratam do tema do contrato a tempo parcial. É fundamental considerar que o contrato em tempo parcial não é objeto obrigatório de negociação coletiva, portanto, só aparece nos instrumentos quando é de interesse de alguma das partes. Ainda que a presença desse tema nos instrumentos coletivos não seja suficientemente representativa de como essa modalidade de contratação é utilizada, o conteúdo das cláusulas encontradas nos oferece indicações acerca da capacidade dos sindicatos para regular essa modalidade.

2. Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

A análise considerou os acordos e convenções coletivas firmados em 2016 e 2019, interregno antes e depois da reforma trabalhista de 2017, visando compreender as modificações e como elas foram inseridas nos instrumentos normativos.

1. DISTRIBUIÇÃO GERAL DAS CLÁUSULAS ANALISADAS

Para a análise, foi disponibilizado pelo DIEESE um painel com 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793), composto de 4.363 mesas. Deste universo, foi apurado um total de 145 mesas que contemplavam o tema contrato a tempo parcial. Esse dado evidencia que essa modalidade de contratação, apesar de já existente no texto da CLT, não é priorizado no universo das negociações coletivas.

Foram analisadas na pesquisa um conjunto de 209 cláusulas/instrumentos sobre a contratação em tempo parcial, distribuídas em (99) ACT e (110) CCT.

Tabela 1 - Contrato a Tempo Parcial	
	Nº instrumentos
Mesas	145
Cláusulas	Acordos – 99
	Convenções – 110

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os setores com mais incidência de cláusulas que contemplam o contrato a tempo parcial são os serviços e a indústria, conforme exposto na Tabela 2:

Tabela 2 - Cláusulas por setores		
Setor	Nº de cláusulas analisadas	%
Comércio	30	14,35
Indústria	66	31,58
Serviço	113	54,07
Total	209	100

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A distribuição por segmento, conforme Tabela 3, indica que essa forma de contratação tem maior incidência no setor de serviços, com destaque para os segmentos de turismo e hospitalidade e segurança e vigilância. Em seguida, no setor da indústria, há preponderância nos segmentos de alimentação e construção e mobiliário. Já no setor de comércio, destaca-se o segmento atacadista e varejista.

Tabela 3 - Cláusulas por atividades	
Serviços – 54,07%	Turismo e hospitalidade (37); segurança e vigilância (27); difusão cultural (13); educação privada (13); transportes (12); comunicação e publicidade (4); prestação de serviços a terceiros (4); cultura física (2); sindical (2).
Indústria – 31,58%	Alimentação (28); construção e mobiliário (19); metalúrgica, mecânica e do material elétrico (11); vestuário (6); gráfica (1); papel, papelão e cortiça (1)
Comércio – 14,35%	Atacadista e varejista (27); minérios e derivados de petróleo (2); propagandistas, propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos / vendedores e viajantes do comércio (1).

FONTE: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

2. ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS SOBRE CONTRATO EM TEMPO PARCIAL

As cláusulas analisadas foram agrupadas em três diferentes classificações: *cláusulas novas* (que aparecem apenas nos instrumentos coletivos de 2019), *cláusulas suprimidas* (que aparecem apenas nos instrumentos coletivos de 2016) e *cláusulas já existentes* (que aparecem nos instrumentos coletivos de 2016 e 2019).

Tabela 4 - Incidência das cláusulas antes e após a reforma trabalhista (2016 e 2019)	
Cláusula	Número de cláusulas
Nova – consta apenas do instrumento coletivo 2019	58
Já existente – constam dos instrumentos coletivos 2016 e 2019	128
Suprimida – constam apenas do instrumento coletivo 2016	23
Total	209

FONTE: PAINEL DIEESE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Além da análise da incidência no que tange ao marco da reforma trabalhista, apurou-se as cláusulas quanto à sua distribuição por setor econômico, conforme Tabela 5. O predomínio de cláusulas já existentes em 2016, que permaneceram em 2019, indicam que o tema já era objetivo de negociação coletiva por essas entidades antes da reforma trabalhista.

Setor	Nº de Cláusulas	Cláusulas Novas	Cláusulas já existentes	Cláusulas suprimidas
Comércio	30	16	12	2
Indústria	66	20	44	2
Serviços	113	22	72	19
Total	209	58	128	23

FONTE: PAINEL DIEESE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Foi também aplicada uma classificação quanto ao conteúdo das cláusulas analisadas, para cada um desses agrupamentos:

Classificação	Descrição
Reitera o que está na lei	A redação da cláusula está transcrita nos exatos termos da lei
Estabelece a modalidade de jornada	Modalidade que permite: 25 horas (modelo antigo), 30 horas ou 26 horas
Restringe ou estabelece limites de aplicação	Restringe ou estabelece os limites quanto ao salário, a compensação de horas extras, precisa da atuação do sindicato
Normatiza a sua aplicação	Impõe regras determinadas para a implantação do regime

FONTE: PAINEL DIEESE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

CLÁUSULAS NOVAS

Na Tabela 6, apresenta-se a distribuição das cláusulas novas por setor, de acordo com a classificação definida:

Tabela 6 - Cláusulas novas por setor

Classificação	Comércio	Indústria	Serviços	Total
Reitera o que está na lei	1	12	8	21
Estabelece a modalidade de jornada de 30 horas	7	6	9	22
Restringe ou estabelece limites de aplicação	3	0	4	7
Normatiza a sua aplicação	5	2	1	8
TOTAL	16	20	22	58

FONTES: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na análise das 58 cláusulas novas, ou seja, que surgem nos instrumentos firmados após a reforma trabalhista de 2017, 38% (22 cláusulas) estabelecem a modalidade de jornada de trinta horas mensais. Quando o instrumento normativo estabelece a adoção dessa modalidade de jornada que não contempla a realização de horas extras, conseqüentemente impede um dos mecanismos de flexibilização da jornada na medida em que recusa a jornada que prevê compensação de horas por meio de acordo individual de trabalho.

A redação destas cláusulas também observa a jornada de oito horas diárias, disposta na Constituição Federal, inviabilizando jornadas extensas de dez ou doze horas, excesso que implica em condições que atingem a saúde do trabalhador. Além disso, há cláusulas novas que dispõem sobre o salário e sobre a proporcionalidade para o seu pagamento.

Como exemplo, tem-se a seguinte cláusula:

“JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADAS DE TRABALHO

Atendido o disposto no artigo 3º e parágrafos da Lei nº 12.790/2013 e o inciso XIII do artigo 7º da Constituição Federal, a jornada normal dos comerciários não poderá ser superior a 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais, permitida sua distribuição durante a semana e respeitado o Repouso Semanal Remunerado, que não poderá ser concedido após o 7º (sétimo) dia consecutivo de trabalho.

Parágrafo 1º - Além da jornada de 8 (oito) horas diárias e de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, as empresas poderão, através da celebração de TERMO DE ADITAMENTO à presente Convenção, a que desde já se obrigam as respectivas entidades patronal e profissional, contratar empregados mediante outras modalidades de jornada, observadas as condições estabelecidas nesta cláusula, a saber:

I - JORNADA PARCIAL - Considera-se jornada parcial aquela cuja duração não exceda 30 (trinta) horas semanais, vedadas as horas extras e obedecidos os seguintes requisitos:

- a) dentro da semana a jornada poderá ser fixada em qualquer período (horas e dias), desde que não exceda o limite de 08 (oito) horas diárias;
- b) o salário do empregado contratado em tempo parcial será proporcional à jornada trabalhada, não podendo ser inferior ao salário hora do empregado paradigma contratado para trabalhar em tempo integral na mesma função ou, inexistindo este, ao salário-hora do piso salarial dessa função;
- c) após cada período de 12 (doze) meses, o empregado terá direito a férias na proporção prevista no art. 130 da CLT;
- d) é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço;
- e) o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.” (Comerciários, São Paulo).

Ainda em relação as cláusulas novas, ao restringir ou estabelecer limites, o instrumento garante que o valor da hora não pode ser inferior ao piso da categoria resguardando o trabalhador de eventuais pagamentos que possam ser realizados tendo como referência apenas o valor do salário mínimo:

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017. (Sindicato dos trabalhadores em empresas de telecomunicações, Rio de Janeiro).

CLÁUSULAS JÁ EXISTENTES (2016-2019)

Da totalidade das cláusulas analisadas, 128 são *cláusulas já existentes* em 2016, ou seja, se repetem nos instrumentos coletivos de 2016 e 2019, e estão distribuídas conforme Tabela 7.

Tabela 7 - Cláusulas já existentes por setor				
Classificação	Comércio	Indústria	Serviços	Total
Mantém inalterada nos exatos termos da lei	1	15	8	24
Mantém inalterada a jornada de 25 horas	0	5	17	22
Estabelece a modalidade de jornada		1	3	4
Restringe a sua aplicação	2	1	2	5
Normatiza a aplicação	3		5	8
Amplia para além da lei			1	1

FONTES: PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O destaque apresentado nas cláusulas existentes nos anos de 2016 e 2019 são instrumentos coletivos que, apesar da nova redação do art. 58-A da CLT, consideraram para o instrumento normativo de 2019 o texto antigo do artigo. Do total, 22 cláusulas mantêm a jornada de 25 horas semanais. A manutenção da redação do disposto na lei anterior não viabiliza a realização de horas extras, o excesso de jornada prejudicial à saúde do trabalhador. Seguem exemplos desses tipos de cláusulas que mantêm o regime de jornada anterior à reforma:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DAS FORMAS ALTERNATIVAS DOS CONTRATOS DE TRABALHO

3 - Fica acordado e expressamente facultado a implantação do sistema de “REGIME DE TEMPO PARCIAL” cuja duração não exceda 25 (vinte e cinco) horas semanais, com remuneração proporcional aos números de horas efetivamente trabalhadas em novas contratações ou em alterações contratuais, ficando impedidos de prestarem horas extras, com fundamento no art. nº 58-A e seus parágrafos da CLT. ANTERIOR

3.1 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. (Turismo, Pernambuco).

Para os instrumentos normativos que tiveram as cláusulas sobre o tema suprimidas, aparecendo apenas no ano de 2016, tivemos um cenário de 23 cláusulas, sendo duas para o setor do comércio, duas cláusulas para o setor da indústria e dezenove cláusulas para o setor de serviços.

Do conteúdo das cláusulas suprimidas, o destaque está na cláusula que impede que a remuneração do trabalhador seja menor que o salário-mínimo nacional, conforme disposto na Constituição, art. 7º, inciso IV. A medida assegurava uma dupla proteção à remuneração do trabalhador porque não só observava a Constituição Federal quanto ao valor do salário-mínimo, como também considerava o pagamento do trabalhador contratado a tempo parcial respeitando o valor da hora calculada sobre o salário-mínimo, já consolidado como entendimento na doutrina e na jurisprudência.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Do montante de cláusulas e seus conteúdos relacionados ao contrato em tempo parcial, observa-se que, dentre um total de 209 (duzentos e nove) cláusulas analisadas, 61,25% são de cláusulas reincidentes, 27,57% são de cláusulas novas e 11% são cláusulas suprimidas.

Observou-se que 21,05% das cláusulas analisadas (44 cláusulas), sendo 22 *cláusulas novas* e 22 *cláusulas já existentes*, têm como conteúdo fixar a jornada na contratação a tempo parcial. Na medida em que predominam as jornadas de 25 horas (pré-reforma) ou a jornada de trinta horas que impede a realização de horas extras, há indícios de que a presença desse tema nas negociações coletivas tem buscado assegurar direitos ou limitar a flexibilização possibilitada com a reforma, bem como o conjunto de cláusulas que tratam de limites e restrições à aplicação da lei (total de doze cláusulas).

Portanto, as cláusulas encontradas podem ser encaradas como uma alternativa para impedir: a) a possibilidade da realização de horas extras, impedindo o excesso de horas trabalhadas, causa de danos à saúde do trabalhador; b) a flexibilização da jornada, afastando a possibilidade da compensação da jornada através de banco das horas extras realizadas, evento precarizante das relações de trabalho.

CAPÍTULO 10

**JORNADA DE
TRABALHO 12
HORAS POR
36 HORAS**

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA

| 1. INTRODUÇÃO

Como parte das medidas de flexibilização da jornada de trabalho, a escala de trabalho de 12 horas por 36 horas já vinha sendo implementada pelos empregadores desde que prevista em acordo ou convenção coletiva e de forma restrita para determinadas categorias profissionais, tais como vigilância, enfermagem e medicina. A ausência de lei disciplinando o tema fez com que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) interpretasse a matéria e publicasse em 2012 a Súmula nº 444, como segue:

É válida, em caráter excepcional, a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, prevista em lei ou ajustada exclusivamente mediante acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, assegurada a remuneração em dobro dos feriados trabalhados. O empregado não tem direito ao pagamento de adicional referente ao labor prestado na décima primeira e décima segunda horas.¹

A Súmula abriu a possibilidade de que esse regime considerado em caráter excepcional fosse autorizado por lei ou por meio de acordos ou convenções coletivas, assegurando a remuneração em dobro para os feriados trabalhados e colocando um fim às diversas interpretações sobre a indenização ou não das horas trabalhadas nos feriados com adicional de 100%.

1. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-444.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17 - Art. 59-A) ampliou o uso da jornada 12x36 para todas as atividades econômicas por meio de acordo individual², acordo coletivo ou convenção coletiva. Além disso, ao ser implementada, a escala deverá observar ou indenizar o intervalo intrajornada. Ainda, considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal, mas também os feriados trabalhados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver. E por fim, a reforma declarou dispensada nas atividades insalubres a exigência prévia da licença das autoridades competentes, devendo a jornada observar os intervalos para repouso e alimentação que podem ser concedidos ou indenizados³.

Assim, restou disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (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. (Incluído pela Lei 13.467/2017).

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.⁴

2. No dia 14 de novembro de 2017, o governo Temer encaminhou para o Congresso a MP n. 808/17 retirando a autonomia das partes, ou seja, o empregador não mais poderia estabelecer a jornada 12x36 mediante contrato individual de trabalho. Contudo, em 23 de abril de 2018 a MP expirou voltando a valer o texto original da Lei. Ver: <http://www.guiatrabalhista.com.br/tematicas/Jornada-12-x-36-reforma-trabalhista.htm>.
3. A lei transformou a redação da Súmula 444 do TST em artigo da CLT, porém ainda há processos em trâmite nos tribunais discutindo seu conteúdo e mais, a Súmula serve de objeto para a discussão de Recurso de Revista no TST, pois ela não perdeu sua efetividade como parâmetro de divergência jurisprudencial.
4. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm.

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467, a jornada 12x36 pode ser ajustada por meio de contrato individual sem intermediação, afastando, dessa forma, a obrigatoriedade de negociação coletiva para a sua implantação. A análise que segue busca identificar a presença do tema da jornada 12x36 nos instrumentos coletivos pré e pós-reforma, considerando que a reforma trabalhista dispensou a sua obrigatoriedade.

| 2. METODOLOGIA

De acordo com o painel constante para todos os instrumentos analisados, tem-se um total de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho distribuídos entre 2016 (7.030) e 2019 (6.793). Deste universo de instrumentos, identificou-se 2.162 cláusulas. A análise para o período selecionado sugere uma ampliação do número de instrumentos coletivos que versam sobre esse tema: de 898 (2016) para 1.264 (2019), uma evolução de 41%.

Considerando que todas as 2.162 cláusulas tratavam de algum aspecto da jornada de trabalho 12x36, a análise do painel indica um crescimento de 30% entre 2016 e 2019 nas cláusulas presente nos acordos coletivos e de 65% nas convenções coletivas. Diante da grande quantidade de cláusulas nesse tema, a análise qualitativa, do conteúdo das cláusulas, foi realizada em uma amostra de 5%, distribuída entre os segmentos de acordo com o peso de cada um no universo considerado.

Tabela 1 - Contrato de trabalho 12x36					
Mesas		Cláusulas			
Total		Acordos coletivos		Convenções coletivas	
2016	2019	2016	2019	2016	2019
603	815	620	806	278	458
35,0%		30,0%		65,0%	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS DO PAINEL

Ao se examinarem os dados por setores econômicos, a maior evolução ocorreu nas convenções coletivas do setor do comércio (220%); seguidas pela indústria (108%) e serviços (36%). Já os acordos cresceram de forma mais significativa na indústria (45%); seguidos pelo comércio (24%) e serviços (22%) (Tabela 2).

	Acordos Coletivos	Evolução	Convenções Coletivas	Evolução
Indústria	2016 – 180	45%	2016 - 49	108%
	2019 – 268		2019 – 102	
Comércio	2016 – 21	24%	2016 – 24	220%
	2019 – 26		2019 – 77	
Serviços	2016 -419	22%	2016 -206	36%
	2019 - 513		2019 - 280	

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Do total de cláusulas contidas no painel, o setor de serviços se destaca pela maior presença representando 69,5% em 2016 e 62,6% em 2019; seguido pela indústria com participação de 25,5% em 2016 e 29,2% em 2019 e, por último, o setor do comércio com contribuição de 5,0% em 2016 e 8,1% em 2019 (Tabela 3).

Período	Indústria	Comércio	Serviços	Total
2016	229	45	624	898
	25,5%	5,0%	69,5%	100
2019	370	101	793	1.264
	29,2%	8,1%	62,6%	100

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A distribuição por segmento indica que essa forma de organização da jornada tem maior incidência no setor de serviços, sendo que 87% está con-

centrado em cinco segmentos: turismo e hospitalidade; saúde privada; segurança e vigilância; transportes e difusão cultural. A indústria concentra 83% em quatro segmentos: alimentação, construção civil, metalúrgicos e químicos. No comércio, predomina o segmento atacadista e varejista (67%).

| 4. ANÁLISE POR SETOR

4.1. SETOR DA INDÚSTRIA

A evolução por segmento indica forte crescimento da presença de cláusulas que tratam da jornada de trabalho 12x36 no setor de alimentação (134%); construção civil (66%) e metalúrgicos (54%). O único que apresentou recuo é o segmento de gráficas, com queda de um terço (Tabela 4).

Segmento	2016	2019	Variação (%)
Alimentação	75	129	134
Artefatos de couros e calçados	4	9	125
Construção civil	38	63	66
Extrativa	6	12	100
Fiação e vestuário	8	18	125
Gráfica	3	2	-33
Metalúrgicos	43	66	54
Papel e papelão	—	1	100
Química/farmacêutica	38	44	16
Setor Urbanitário	13	25	92
Total	208	368	77

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| ANÁLISE DOS CONTEÚDOS NEGOCIADOS

A amostra para o setor industrial é composta de 65 cláusulas. Os dados demonstram que há uma prevalência de cláusulas que já estavam presentes em 2016, principalmente em acordos coletivos. Para as cláusulas novas, prevalecem as convenções coletivas (Tabela 5).

Tabela 5 - Total da amostra no setor da Indústria			
	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	23	7	16
Reincidente	40	30	10
Suprimida	2	2	-
Total	65	39	26

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A seguir, passaremos a analisar os conteúdos das cláusulas da amostra. Entre as cláusulas novas, verifica-se a prevalência de conteúdos que reproduzem o que está previsto na lei (48,0%), embora se identifique, também, a presença de restrições para algumas funções ou a exigência de convenção coletiva, subordinada à realização de assembleia de trabalhadores para a sua aprovação (Tabela 6).

Tabela 6 - Análise das cláusulas novas no setor da Indústria	
Adota como está na lei, mas restringe para algumas funções	7
Adota o que está na lei, mas flexibiliza para garantir folga em um domingo por mês	2
Adota na forma da lei	11
Permite o acordo individual para as funções já previstas anteriormente e as demais apenas mediante convenção coletiva	2
Adota a lei, mas normatiza a sua aplicação (assembleia de aprovação)	1

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas reincidentes reafirmam conteúdos idênticos, em alguns casos destacam o caráter individual do acordo:

Fica autorizado a todas as empresas e/ou empregadores que se utilizam de serviços de vigias, optar pelo regime de compensação da escala de 12 x 36, devendo, nesse caso, ser firmado acordo individual e escrito com seus respectivos trabalhadores. (2016-2019).

Em outros conteúdos mantém-se a adoção da jornada, porém restringe para algumas funções específicas (2016-2019):

Fica ratificado, exclusivamente para as atividades de portaria, serviços médicos e ambulatoriais, segurança patrimonial e/ou vigilância,

a compensação da jornada de trabalho através da escala de horário de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de folga).

Na análise das cláusulas reincidentes foram identificadas situações em que é assegurado o pagamento de horas extraordinárias quando ultrapassadas as 44 horas semanais:

Os vigias, beneficiários desta Convenção poderão cumprir sistema de trabalho de 12 x 36 (12 horas de trabalho por 36 horas de descanso), remunerando-se como extras, com o percentual previsto neste instrumento, as horas que excederem as 44 (quarenta e quatro) semanais.

Mas a prevalência é pela manutenção do conteúdo da Lei nº 13.467/17, o que sinaliza para a confirmação de que essa modalidade de jornada já estava sendo praticada pelas empresas (Tabela 7). Das quarenta cláusulas analisadas, 82,5% mantêm a mesma redação entre os dois períodos.

Tabela 7 - Cláusulas reincidentes no setor da Indústria	
Mantem redação idêntica	33
Mantem a redação, mas exclui um parágrafo	2
Mantem a redação, mas reafirma que os feriados não são considerados para pagamento em dobro ou inclui o pagamento dos feriados.	4
Mantem a redação e substitui a Súmula 444 pelo que está previsto em Lei	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

4.2 SETOR DE COMÉRCIO

Embora no setor de comércio o número de cláusulas seja bastante reduzido pelas características da própria categoria, observa-se que a expansão ocorre basicamente entre as grandes redes varejistas e de supermercados, o que acompanha a tendência de evolução desse segmento. Entre os dois períodos analisados, o crescimento de cláusulas vinculadas à jornada 12x36 no setor atacadista e varejista cresceu 188% e para o setor de minérios e derivados de petróleo, 44% (Tabela 8).

Tabela 8 - Total de cláusulas do setor de Comércio, por segmento			
Segmento	2016	2019	Variação
Armazenagem	1	1	0
Atacadista e varejista	25	72	188
Garagens e estacionamento	2	2	0
Minérios e derivados	16	23	44
Propagandistas	1	1	0
Total	45	99	120

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| ANÁLISE DOS CONTEÚDOS NEGOCIADOS

A amostra para o setor de comércio é composta de 21 cláusulas. Os dados demonstram que há uma incidência maior de cláusulas novas em que predominam as convenções coletivas. Para as cláusulas reincidentes, a distribuição é mais uniforme. Não se identificou na amostra a presença de cláusulas unicamente de 2016.

Um aspecto que se destaca é a autorização dessa modalidade de jornada pelas entidades patronais, mesmo quando se trata de acordo coletivo (entre empresa e sindicato de trabalhadores). A exigência de autorização patronal sugere duas interpretações que podem ser complementares: o maior controle das entidades de trabalhadores e empregadores em relação a adoção de novas modalidades de jornada de trabalho, mas também uma forma de sustentação financeira, uma vez que para as empresas não filiadas à entidade patronal exige-se o pagamento de uma taxa.

Tabela 9 - Total da amostra do setor de Comércio			
	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	13	--	13
Reincidente	8	4	4
Suprimida	--	--	-
Total	21	4	17

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A análise dos conteúdos das cláusulas do setor do comércio, de forma geral, ratifica o que já estava previsto na legislação:

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que fazem parte da categoria prevista nesta norma coletiva, desde que devidamente AUTORIZADA pela entidade patronal (SINDLOJA), conforme determinação prevista no inciso I, artigo 611-A, da CLT. (2019).

Em algumas delas adota-se a jornada 12x36, mas restringe as funções às quais pode ser aplicada:

Fica garantida a adoção de jornada de 12h de trabalho e 36h de descanso (12x36), nos turnos diurnos e noturnos, para os empregados que exercerem as funções relacionadas com limpeza, conservação, segurança desarmada (fiscal de loja), vigilância eletrônica e casos específicos previstos nesta norma coletiva. (2019).

Tabela 10 - Análise das cláusulas novas do setor de Comércio

Adota o que está na Lei, mas restringe para algumas funções a) Em alguns casos a liberação para outras funções está condicionada ao acordo ou convenção.	2
Adota o que está na lei, mas limita o acordo por 1 ano e condiciona a sua ratificação em assembleia na empresa	2
Adota na forma da lei	9

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em outras situações, a liberação já estava prevista desde 2016 para todas as funções:

A jornada de trabalho em escala de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso) poderá ser cumprida pelos empregados abrangidos pela presente convenção. (2016 e 2019)

Faculta-se ao EMPREGADOR adotar o sistema de trabalho denominado “jornada especial”, com o trabalhador laborando por 12 (doze) horas entendidas como horas normais e folgando 36 (trinta e seis) horas. (2016-2019).

A jornada de trabalho poderá ser em escala de 12h x 36h (doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso), para todos os trabalhadores do segmento, exceto para a área administrativa. (2016-2019).

Tabela 11 - Análise das cláusulas reincidentes do setor de Comércio

<p>Mantém redação idêntica. Conteúdos complementares: 1) Restringe as funções, tanto em 2016, quanto em 2019; 2) A empresa poderá adotar a jornada 12x36 em caso de necessidade; 3) Já previa a jornada 12x36 para toda a categoria abrangida pela convenção.</p>	8
---	---

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Os dados das Tabelas 10 e 11 sugerem que está ocorrendo uma adequação dos instrumentos coletivos à legislação que amplia essa modalidade de jornada para todas as atividades, embora se identifique em alguns instrumentos a sua restrição para certas funções. Por outro lado, o instrumento tem sido um mecanismo de regulação da jornada, a despeito da reforma trabalhista autorizar os acordos individuais.

4.3 SETOR DE SERVIÇOS

O setor de serviços concentra o maior número de cláusulas que tratam da jornada de trabalho 12x36, com crescimento expressivo, mesmo, em segmentos em que tradicionalmente essa jornada já era praticada, a exemplo dos setores de transporte e saúde privada. Esse crescimento é um pouco menos expressivo no setor de segurança e vigilância, uma vez que a jornada já era praticada pelo segmento em que essa jornada também já estava presente. O que nos interessa é identificar o movimento de ampliação para setores/segmentos que passaram a adotar a jornada 12x36 após a reforma trabalhista, lembrando que a sua implantação pode ocorrer por acordo individual.

Tabela 12 - Total de cláusulas por segmento do setor de Serviços

Segmento	2016	2019	Variação (%)
Conselhos profissionais	2	4	100
Pesquisa e desenvolvimento	1	2	100
Agentes autônomos	26	20	-23

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 12 - Total de cláusulas por segmento do setor de Serviços			
Segmento	2016	2019	Variação (%)
Bancos e empresas de seguro	-	1	-
Comunicação	7	13	86
Cultura física	1	1	0
Difusão cultural	39	39	0
Educação privada	13	13	0
Prestação de serviços	10	10	0
Processamento de dados	13	27	107
Profissionais liberais	4	5	25
Saúde privada	85	121	42
Segurança e vigilância	156	184	18
Transportes	90	110	22
Turismo e hospitalidade	176	239	36
Sindical	1	3	200
Total	624	791	27

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A amostra para o setor de serviços é composta de 111 cláusulas. Os dados demonstram que há uma prevalência de cláusulas que já existiam em 2016, em que predominam os acordos coletivos. As cláusulas novas prevalecem nas convenções coletivas.

Tabela 13 - Total da amostra do setor de Serviços			
	Total	Acordos Coletivos	Convenções Coletivas
Nova	11	9	2
Reincidente	98	78	20
Suprimida	2	2	
Total	111	89	22

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A análise dos conteúdos aponta a presença de cláusulas que tratam das condições para a realização da jornada, se o trabalhador tem direito ou não ao pagamento de horas extraordinárias, como se dará o intervalo, finais de semana, além de facultar a sua adoção desde que negociada por meio de acordo coletivo:

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional. (2019).

Tabela 14 - Análise das cláusulas novas no setor de Serviços

Adota na forma da lei	8
Veda adoção da jornada 12x36	2
Adota na forma da lei, mas restringe aos trabalhadores de suporte ao cliente	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A adoção da jornada 12x36 só poderá ser realizada mediante acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, em muitas cláusulas, a redação estabelece essa jornada de forma facultativa e reforça a presença da entidade patronal e sindical. Mesmo que se dê por meio de acordo, há um reforço para garantir a presença do sindicato patronal:

É facultada a instituição do regime de jornada em turnos fixos de 12x36, ou seja, 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, mediante celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com a participação obrigatória do Sindicato Patronal e Sindicato dos Empregados e a empresa interessada.

As cláusulas também tratam dos direitos associados à jornada 12x36 no que concerne ao pagamento de horas extras, trabalho noturno, feriados e intervalo para almoço, dispendo, para cada um destes temas, diferentes interpretações:

Ao empregado que trabalha na jornada 12 (doze) x 36 (trinta e seis), em razão da Súmula nº. 444 do TST, a partir de 1º de janeiro de 2013, é devido o pagamento em dobro pelo trabalho em dias de feriados, no entanto, em razão da ausência de previsão expressa nas CCTs passadas, ficam perdoados os feriados trabalhados em data anterior a indicada neste parágrafo. (2016-2019)

As jornadas e plantões de 12x36, diurnos e noturnos, compreendem 10h de trabalho com um intervalo intrajornada para descanso e alimentação de 2h, intercalada com um intervalo de 36h entre uma jorna-

da e outra, sem que as horas diárias excedentes à oitava sejam consideradas como extras, até o limite de dez horas trabalhadas. (2016-2019)

Fica autorizado a todas as empresas e/ou empregadores que se utilizam de serviços de vigias, optar pelo regime de compensação da escala de 12 x 36, devendo, nesse caso, ser firmado acordo individual e escrito com seus respectivos trabalhadores. (2016-2019).

Tabela 15 - Análise das cláusulas reincidentes no setor de Serviços

Cláusulas reincidentes	Qnt
Mantem redação idêntica, com ressalvas: 1) Os instrumentos não delimitam as ocupações; 2) Em apenas um acordo havia uma citação explícita em relação aos serviços de portaria em 2016 e excluída da redação em 2019; 3) Prevê o pagamento de horas extras quando ultrapassar as 44 horas semanais; 4) Pagamento de adicional noturno quando o trabalho ocorrer a noite; 5) Limita a jornada 12x36 a algumas ocupações; 6) Reafirma o não pagamento de horas extraordinárias; 7) Assegura o intervalo intrajornada; 8) Acesso a benefícios.	98

FORTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

De acordo com a Tabela 15, é expressivo o número de cláusulas – pertencentes à amostra (88,2%) – que reiteram a redação da lei com pontuais ressalvas destinadas a reafirmar o não pagamento de horas extraordinárias ou assegurar o intervalo intrajornada, o acesso aos benefícios como o ticket refeição e alimentação e o direito ao adicional noturno. Considerando que no setor de serviços a presença da jornada 12x36 já se constituía em uma realidade, as cláusulas reproduzem os conteúdos anteriores, ressaltando aspectos que foram alterados por meio da reforma trabalhista.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

No período analisado, houve uma ampliação em 41% dos instrumentos coletivos que possuem cláusulas que tratam do tema da jornada 12x36. Esse crescimento pode ser atribuído às novas possibilidades proporcionadas pela reforma trabalhista e que, também, expressa a adesão de novas categorias profissionais regulamentando o tema. É o impacto da reforma nas negociações coletivas.

Mesmo considerando que já havia previsão legal para a sua adoção, o que se altera é a possibilidade de estender essa jornada para todas as funções e segmentos econômicos, antes restrita apenas a um conjunto de ocupações.

A maior frequência entre as convenções pode indicar maior generalização dessa forma de distribuição da jornada entre as categorias profissionais. Isso indica a latente demanda empresarial de ampliação da sua liberdade de determinar o tempo de trabalho, incorporada pela reforma trabalhista. Apesar de muitas vezes aparecerem nos instrumentos com caráter facultativo, a sua introdução já está legitimando um dos conteúdos da reforma. A ressalva que aparece em vários instrumentos é a recomendação de que a sua aplicação seja negociada por meio de acordo com a assistência da entidade patronal.

Em relação às cláusulas novas, embora em menor número do que as reincidentes, elas reproduzem o conteúdo da lei, permitindo que a jornada possa ser aplicada a todas as funções.

Ao analisar a distribuição setorial, observou-se que, na indústria, a variação foi maior entre 2016 e 2019. Isso significa que o setor incorporou esse conteúdo em ritmo superior aos demais, já o setor de serviços incorporou em ritmo menor. A maior presença de cláusulas na indústria pode ser uma expressão da característica do setor, marcado por maior dinamismo e cultura de negociação.

Embora os acordos coletivos sejam superiores para regular a matéria, as convenções coletivas cresceram em maior ritmo certamente pela ampliação da indústria, mas também pelo conteúdo das cláusulas em que a expressão “poderá utilizar” é bastante frequente. A presença do tema nas convenções coletivas na indústria cresceram 108%.

A indicação inicial é que essa modalidade de distribuição da jornada está ganhando densidade e avançando para os diferentes setores após a reforma trabalhista de 2017, com a anuência dos sindicatos, uma vez que a sua implementação depende da autorização dos sindicatos.

CAPÍTULO 11

INTERVALO INTRAJORNADA

ANA CRISTINA ALVES

| 1. INTRODUÇÃO

O intervalo intrajornada, destinado ao descanso e alimentação do trabalhador durante a jornada de trabalho, sofreu grandes alterações introduzidas pela reforma trabalhista (Lei 13.467/2017), com a flexibilização da sua duração e a descaracterização da natureza salarial da remuneração pela sua supressão.

A duração do intervalo intrajornada está prevista no artigo 71 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)¹ que estabelece, para as jornadas que excedam a seis horas, o intervalo mínimo de uma hora e máximo de duas horas e, para as jornadas que tenham duração superior a quatro horas, este intervalo será de quinze minutos². A discussão sobre a possibilidade da redução do intervalo intrajornada com a redução da jornada diária ou com a redução do trabalho realizado aos sábados atende em parte à demanda dos trabalhadores, o que passou a ser permitido com a edição da Portaria 42/2007, do Ministério do Trabalho e Emprego, que previa a redução do intervalo para repouso e alimentação por meio de convenção ou acordo coletivo devidamente aprovado em assembleia, desde que observados os requisitos constantes da portaria.

-
1. Art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou 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.
 2. § 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.

Posteriormente, a Portaria 1.095/2010, do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), revogou a Portaria 42/2007, estabelecendo que a redução do intervalo intrajornada poderia ser deferido pelo MTE, quando previsto em convenção ou acordo coletivo e ainda atendendo outras exigências constantes na referida portaria. Desta forma, mesmo que aprovada por assembleia, a redução do intervalo intrajornada somente poderia ser efetivada se autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

Essa alteração está de acordo com o Tribunal Superior do Trabalho (TST), que firmou entendimento de que o intervalo se constitui em medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública³, firmado em 2004 com a Orientação Jurisprudencial 342, que foi incorporada à Súmula 437 em 2012. Desta forma, anteriormente à reforma trabalhista, a redução do intervalo mínimo de uma hora era excepcionalmente admitida, mediante algumas condições: autorização do órgão competente; atendendo integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios; quando os empregados não estivessem sob regime de trabalho prorrogado a horas extras⁴. O entendimento firmado pelo TST, por meio da Súmula 437 - II⁵, estava consolidado no sentido

3. Art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, §4º, da CLT.

4. § 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.

5. SUM-437 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. APLICAÇÃO DO ART. 71 DA CLT (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-I) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012

I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração.

II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando

de proibir a redução do intervalo intrajornada, por meio de acordo ou convenção coletiva.

Esta mesma súmula estabelece que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica no pagamento do valor total deste intervalo, e não apenas do tempo suprimido, com natureza salarial e com o acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal, sendo computado na jornada de trabalho. Entretanto, as alterações introduzidas pela reforma trabalhista contrariam o disposto na Súmula 437 do TST.

Com a reforma trabalhista, o artigo 611-A da CLT, por meio da prevalência do negociado sobre o legislado, possibilita a redução do intervalo intrajornada até o limite mínimo de 30 minutos por meio da negociação coletiva⁶. Já o artigo 611-B, em seu parágrafo único⁷, afasta a natureza de normas de segurança, saúde e higiene do intervalo. Sendo assim, as mudanças introduzidas com a reforma no artigo 611 possibilitam a flexibilização das regras trazidas pelo artigo 71 da CLT quanto à duração mínima do intervalo intrajornada.

A Lei 13.467/2017 alterou ainda o disposto no §4º do artigo 71, da CLT, que determinava a remuneração do intervalo suprimido como horas extras. A nova redação deste artigo determina que a supressão do intervalo seja indenizada, apenas pelo período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal.

a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais.

6. 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.
7. Art. 611-B. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

A nova lei demoveu todos os óbices para a redução do intervalo intrajornada, passando a estimular a prática da redução e supressão deste intervalo. Uma vez suprimido, não será mais remunerado como tempo de trabalho, mas apenas indenizado, sem repercussões salariais.

2. ANÁLISE QUANTITATIVA

Após análise inicial, nos instrumentos coletivos firmados sobre o tema intervalo intrajornada, foram selecionadas 1.076 cláusulas, das quais 647 constavam de Acordos Coletivos de Trabalho e 429 constavam em Convenções Coletivas de Trabalho.

Para a análise, elas foram agrupadas em cláusulas novas, cláusulas suprimidas e cláusulas já existentes, cuja distribuição está organizada na Tabela 1. A Tabela 2 demonstra a distribuição das cláusulas analisadas por cada setor.

Cláusula	Número de cláusulas
Nova – constam apenas do instrumento coletivo 2019	288
Já existente – constam dos instrumentos coletivos 2016 e 2019	684
Suprimida – constam apenas do instrumento coletivo 2016	104
Total	1.076

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tipo de Cláusulas	Serviços	Indústria	Comércio	Rural	Serviço Público
Nova	102	149	37	0	0
Já existente	364	220	98	2	0
Suprimida	50	47	6	0	1
Total	516	416	141	2	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| 3. ANÁLISE QUALITATIVA

Em relação ao conteúdo das cláusulas novas e das cláusulas já existentes, foram observadas a duração do intervalo, a forma de remuneração do intervalo suprimido e a forma de aplicação da cláusula.

As cláusulas novas estão presentes apenas nos instrumentos coletivos de 2019, somam o total de 288 cláusulas, sendo 106 cláusulas de Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e 182 cláusulas de Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), que se distribuem da seguinte forma:

Sector	Número de Cláusulas	ACT	CCT
Serviços	102	57	45
Indústria	149	113	36
Comércio	37	12	25
Total	288	182	106

FORNTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Dessas cláusulas novas, apenas 103 mantêm o intervalo previsto no artigo 71 da CLT, o que corresponde a 38% das cláusulas.

Cláusulas	Serviços	Indústria	Comércio	Total	%
Redução do intervalo	25	91	16	132	45,8%
Ampliação do intervalo	5	0	12	17	5,9%
Fracionamento do intervalo	0	1	0	1	0,4%
Redução e ampliação do intervalo	3	7	1	11	3,8%
Redução e fracionamento do intervalo	2	5	0	7	2,4%
Ampliação e fracionamento	1	0	1	2	0,8%
Todas as alterações	2	1	0	3	1,0%
Supressão do intervalo	0	3	0	3	1,0%
Mantém o intervalo art. 71 CLT	64	41	7	112	38,9%
Total	102	149	37	288	100%

FORNTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A ampliação do intervalo intrajornada por meio de negociação coletiva, já prevista antes da reforma trabalhista, representa apenas 5,9% das novas cláusulas.

As alterações decorrentes da flexibilização da jornada representam o total de 176 cláusulas, o que corresponde a 61,1% das cláusulas novas presentes nos instrumentos coletivos de 2019.

Verifica-se que o maior número de cláusulas novas que permitem a redução do intervalo intrajornada ocorre no setor da indústria (91 cláusulas), enquanto o maior número de cláusulas que preservam o intervalo do artigo 71 da CLT ocorre no setor de serviços (64 cláusulas).

Das 176 cláusulas que permitem a flexibilização do intervalo, 38 pertencem ao setor de serviços, sendo 108 no setor da indústria e trinta no setor do comércio.

Cláusulas	Total	%
Remuneram as horas com natureza salarial	14	28%
Remuneram as horas como indenização ⁸	36	72%
Compensam as horas suprimidas	0	0,0%
Total	50	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Apenas cinquenta cláusulas novas regulamentaram a forma de pagamento da supressão das horas de intervalo.

As cláusulas que remuneram as horas suprimidas, com pagamento de natureza salarial, se traduzem em conquistas para os trabalhadores. Entretanto, representam apenas 28% das novas cláusulas inseridas nos instrumentos coletivos de trabalho em 2019, conforme apresentado na Tabela 5.

Do mesmo modo, foi objeto de análise a forma exigida para que as regras em relação ao intervalo sejam aplicadas ao trabalhador, conforme demonstrado na tabela a seguir.

8. As horas remuneradas como indenização representam prejuízo aos trabalhadores, uma vez que a natureza indenizatória afasta os reflexos sobre FGTS, férias acrescidas de 1/3, 13º salário e ainda deixam de ser consideradas base de cálculo para a contribuição previdenciária.

Tabela 6 - Cláusulas novas (2019) – Forma de aplicação		
Cláusulas	Total	%
Aplicação imediata	226	78,5%
Acordo Coletivo	32	11,1%
Parte dos trabalhadores aplica imediatamente e parte dos trabalhadores por novo ACT	1	0,4%
Assistência/ Comunicação ao Sindicato	5	1,7%
Acordo individual	21	7,3%
Acordo individual ou Acordo Coletivo	3	1,0%
Total	288	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Soma-se 226 cláusulas novas que definem a aplicação imediata, representando 78,5% do total. Destas cláusulas, 12,8% garantem a participação do sindicato na regulamentação da duração do intervalo, sendo 11,1% por acordo coletivo e 1,7% com assistência ou comunicação ao sindicato; 7,3% estabelecem que a duração do intervalo será definida por acordo individual e, por fim, 1,0% permitem que a empresa faça a opção pela celebração de acordo coletivo ou pelo acordo individual.

No conjunto de cláusulas reincidentes, ou seja, que são mantidas entre 2016 e 2019, temos um total de 342 cláusulas em cada um desses anos.

Tabela 7 - Comparação entre as cláusulas 2019 em relação às cláusulas de 2016		
Parâmetros	Cláusulas 2019	%
Mantém inalterada	222	64,9%
Adapta a legislação	87	25,4%
Restringe ou estabelece limites a sua aplicação	0	0%
Amplia para além da lei	20	5,9%
Normatiza a sua aplicação	13	3,8%
Total	342	100

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O percentual de cláusulas que se mantiveram inalteradas foi de 64,9%. Porém, parte destas cláusulas já estabeleciam a flexibilização do intervalo intrajornada antes da reforma trabalhista, em parte pela Portaria 1.095/2010 que permitia a redução do intervalo, desde que autorizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego e atendidas as exigências necessárias para a redução.

Considerando que esta hipótese era admitida como exceção, a manutenção da cláusula sobre o intervalo intrajornada não representa a manutenção da duração do intervalo.

Quanto à ampliação para além da lei, 5,9% das cláusulas se referem a forma de remuneração do intervalo.

Setor	Número de Cláusulas	ACT	CCT
Serviços	182	108	74
Indústria	110	65	45
Comércio	49	13	36
Rural ⁹	1	0	1
Total	342	186	156

Fonte: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na análise da duração do intervalo, também foi analisada a possibilidade de fracionamento e supressão do intervalo.

Cláusulas	Total	%
Redução do intervalo	90	26,3%
Ampliação do intervalo	57	16,7%
Fracionamento do intervalo	3	0,8%
Redução e ampliação do intervalo	11	3,2%
Redução e fracionamento do intervalo	8	2,3%

9. No caso do setor rural, existia apenas uma cláusula em 2016, que foi adaptada a legislação em 2019, passando a permitir a redução do intervalo para trinta minutos. No acordo de 2016 o intervalo mínimo era de 1 hora.

(CONTINUAÇÃO)

Cláusulas	Total	%
Ampliação e fracionamento	3	0,8%
Todas as alterações	3	0,8%
Supressão do intervalo	0	0%
Mantém o intervalo art. 71 CLT	168	49,1%
Total	342	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas que mantiveram o intervalo previsto no artigo 71 da CLT representam 49,1% do total. A flexibilização do intervalo intrajornada é permitida pelas demais cláusulas, que somadas correspondem 50,9%, conforme a Tabela 9.

Cláusulas	Serviços		Indústria		Comércio		Rural		Total	
	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%	Qtd	%
Redução do intervalo	18	10,0%	68	61,9%	4	8,2%	0	0%	90	26,3%
Ampliação do intervalo	33	18,1%	5	4,5%	18	36,7%	1	100%	57	16,7%
Fracionamento do intervalo	3	1,6%	0	0%	0	0%	0	0%	3	0,9%
Redução e ampliação do intervalo	6	3,3%	1	0,9%	4	8,2%	0	0%	11	3,2%
Redução e fracionamento do intervalo	8	4,4%	0	0%	0	0%	0	0%	8	2,3%
Ampliação e fracionamento	3	1,6%	0	0%	0	0%	0	0%	3	0,9%
Todas as alterações	2	1,1%	0	0%	0	0%	0	0%	2	0,6%
Supressão do intervalo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Mantém o intervalo art. 71 CLT	109	59,9%	36	32,7%	23	46,9%	0	0%	168	49,1%
Total	182	100%	110	100%	49	100%	1	100%	342	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O setor de serviços foi o que apresentou maior número de cláusulas (182), mantendo o intervalo intrajornada previsto no artigo 71, da CLT, em 59,9% das cláusulas. O setor da indústria tem o maior número de cláusulas que permitem a redução do intervalo intrajornada (68).

No setor de comércio, 46,9% das cláusulas mantêm o intervalo previsto no artigo 71 da CLT, as demais (53,1%) permitem a sua flexibilização.

Tabela 11 - Cláusulas reincidentes (2016-2019) Remuneração pela supressão		
Cláusulas	Total	%
Remuneram as horas com natureza salarial	52	69,3%
Remuneram as horas como indenização	17	22,7%
Compensam as horas suprimidas	6	8,0%
Total	75	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Destaca-se que 69,3% das cláusulas constantes dos instrumentos coletivos de 2019 ampliaram o direito para além da legislação, quando estabeleceram que a supressão do intervalo intrajornada deveria ter natureza salarial, contrariando a alteração realizada pela reforma trabalhista, enquanto 22,7% estabeleceram que a supressão do intervalo implica no pagamento das horas com natureza indenizatória.

Tabela 12 - Cláusulas reincidentes (2016-2019) - Forma de aplicação		
Cláusulas	Total	%
Aplicação imediata	297	86,9%
Acordo Coletivo	22	6,4%
Parte dos trabalhadores aplica imediatamente e parte dos trabalhadores por novo ACT	0	0%
Assistência/ Comunicação ao Sindicato	7	2,1%
Acordo individual	10	2,9%
Acordo individual ou Acordo Coletivo	6	1,7%
Total	342	100%

FONTE: PAINEL DO MEDIADOR - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O percentual de cláusulas que define que sua aplicação depende da participação do sindicato de forma direta (6,4% por acordo coletivo) ou indireta (2,1% Assistência/Comunicação), totalizam 8,5% das cláusulas. Quanto às cláusulas que serão efetivadas exclusivamente por acordo individual com o trabalhador, importam em 2,9% do total.

| 6. CONCLUSÃO

A reforma trabalhista teve expressivo impacto nas negociações coletivas, tanto pela permissão da flexibilização da duração do intervalo para limite inferior ao estabelecido em lei, como na alteração da natureza do pagamento da supressão do intervalo intrajornada.

Inicialmente, a redução do intervalo intrajornada, com a finalidade de redução da jornada diária ou do trabalho aos sábados, ganhou legitimidade com a edição da Portaria 42/2007, a qual permitia a redução do intervalo por meio de negociação coletiva, desde que os empregados não estivessem submetidos ao regime de trabalho prorrogado (horas extras) e o estabelecimento deveria atender às exigências quanto à organização do refeitório e demais normas de segurança e saúde no trabalho. Ela foi revogada pela Portaria 1095/10, que passou a estabelecer a obrigatoriedade da autorização prévia do Ministério do Trabalho, além dos demais critérios para a redução da jornada estabelecidos anteriormente.

Normas que tratam de saúde, higiene e segurança do trabalho, previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, não podem ser reduzidas ou suprimidas por meio de negociação coletiva.¹⁰

Entretanto, a reforma trabalhista afastou expressamente a natureza de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, permitindo que por meio de negociação coletiva o intervalo intrajornada¹¹ fosse flexibi-

10. Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

11. Art. 611-B Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são

lizado para patamar inferior ao estabelecido pela lei, sem qualquer restrição quanto às exigências de organização do refeitório e outras normas de segurança e saúde no trabalho, que garantiam a redução de forma a respeitar o direito à alimentação e ao descanso.

A pesquisa realizada verificou que apenas 38,8% das cláusulas novas e 49,0% das cláusulas pré-existentes mantêm o intervalo intrajornada previsto em lei.

Considerando o total de 630 cláusulas vigentes em 2019 (288 cláusulas novas e 342 cláusulas pré-existentes), verifica-se que 67,9% destas cláusulas permitem a flexibilização da jornada de trabalho.

Nota-se que no setor da indústria e do comércio prevalecem as cláusulas que reduzem o intervalo intrajornada, sendo o setor da indústria mais prevalente. No setor de serviços ocorre a prevalência das cláusulas que mantêm a duração do intervalo previsto no artigo 71, da CLT.

A reforma trabalhista trouxe outro grave dano ao trabalhador quando estabeleceu que as horas destinadas ao intervalo intrajornada, não concedidas ou concedidas parcialmente, devem ser pagas como indenização pelo tempo suprimido.

Ao estabelecer a natureza indenizatória das horas destinadas ao intervalo intrajornada, foram afastados todos os reflexos e integração destas horas nas demais verbas salariais do trabalhador, como férias acrescidas de 1/3, 13º salário, aviso-prévio, recolhimento do FGTS e ainda a incidência da contribuição previdenciária.¹²

Esta alteração traz um impacto profundo, porque estimula o descumprimento do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei, uma vez que desonera o empregador do pagamento do tempo do intervalo suprimido, quando afasta sua natureza salarial.

consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.

12. 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.

A sua alta incidência nos instrumentos coletivos revela que interessa aos empregadores, em razão da insegurança jurídica, que existam nos instrumentos coletivos cláusulas que estabelecem a natureza indenizatória pelo pagamento do período suprimido do intervalo intrajornada. A proteção buscada pelos empregadores é garantida pela prevalência do negociado sobre o legislado¹³, ao estabelecer que deve ser observado o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Desta forma, cabe a Justiça do Trabalho analisar apenas os elementos essenciais do negócio jurídico e não seu conteúdo, o que traz maior segurança jurídica para os empregadores.

O intervalo intrajornada tem natureza de norma de saúde, higiene e segurança do trabalho. A sua redução ou supressão impede que o trabalhador se alimente e descanse por tempo suficiente para retornar ao trabalho com segurança.

Em suma, a flexibilização do intervalo intrajornada produzirá impactos sobre a saúde e a vida do trabalhador, que estará sujeito a piores condições de trabalho e com aumento do risco de acidentes do trabalho em razão da ausência do descanso.

13. Art. 611- A. CLT § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. Art. 8º. CLT § 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.

CAPÍTULO 12

**HORAS IN
ITINERE:
RETIRADA DO
DIREITO DE
PAGAMENTO
DAS HORAS DE
DESLOCAMENTO**

ANA CRISTINA ALVES

| 1. INTRODUÇÃO

As horas *in itinere* consistem no tempo despendido pelo empregado no trajeto residência/trabalho/residência, em condução fornecida pelo empregador, quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público. Esse tempo de percurso deverá ser computado na jornada de trabalho, de acordo com o §2º, do artigo 58 da CLT.

A discussão travada em torno do direito às horas *in itinere* se dá no campo da integração destas horas de percurso na jornada de trabalho, sendo considerado tempo à disposição do empregador e tendo como consequência o pagamento de horas extras quando exceder a jornada diária.

O conceito de horas *in itinere* foi estabelecido inicialmente, pela Súmula 90, editada no ano de 1978, sendo este conceito inserido na CLT através do §2º, do artigo 58, somente no ano de 2001, pela Lei 10.243. Por meio da Resolução 129/2005, a Súmula 90 incorporou outras Súmulas e Orientações Jurisprudenciais que tratavam das horas *in itinere*, em especial o item V, (ex-OJ 236 da SBDI-I – inserida em 20.6.2001), a qual considera que as horas *in itinere* são computáveis na jornada do trabalho, e que o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo.

A oposição das empresas em querer pagar o tempo de deslocamento não é nova, trata-se de um conteúdo da disputa entre capital e trabalho

que se expressou, por exemplo, em 2018, enquanto a principal reivindicação da greve dos trabalhadores da cana-de-açúcar, em Pernambuco¹. A greve que mobilizou oitenta mil trabalhadores foi para resistir contra a retirada desse direito, já a reforma trabalhista deixou de considerar o deslocamento como hora em que o empregado está à disposição da empresa. A reforma revogou o §2º, do artigo 58 da CLT, assim, as horas *in itinere* deixam de ser remuneradas e não são computadas na jornada de trabalho. Também foi revogado o §3º, do artigo 58 da CLT, que regulamentava a possibilidade de que as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de acordo ou convenção coletiva, estipulassem o tempo médio das horas *in itinere* despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza de sua remuneração.

A ofensiva contra as horas *in itinere* já ocorria em muitas situações por meio de negociações coletivas, que estabeleciam o não pagamento deste tempo de deslocamento o substituindo por algum benefício pontual. Esses resultados das negociações foram referendados pelo Supremo Tribunal Federal (STF) sob o argumento de conferir a autonomia aos agentes para barganhar esses direitos. Conforme decisão proferida pelo STF, em setembro de 2016², foi reconhecida a validade de documento coletivo negociado em que se estabeleceu a supressão do pagamento das horas *in itinere* mediante a contrapartida da concessão de outras vantagens aos empregados.

Diante das alterações legislativas supracitadas, foi realizada análise comparativa da presença e teor de cláusulas a respeito do tema nos instrumentos coletivos de 2016 e 2019, ou seja, antes e depois da reforma.

| 2. DISTRIBUIÇÃO DAS CLÁUSULAS ANALISADAS

A análise do impacto da reforma trabalhista nos instrumentos coletivos que tratam das horas *in itinere* foi realizada a partir do total de 409

1. Disponível em: <https://www.brasildefatope.com.br/2018/12/03/canavieiros-realizam-greve-geral-em-pernambuco>.
2. RE n 895.759-PE (decisão monocrática proferida pelo ministro Teori Zavaski).

instrumentos coletivos extraídos do Painel do mediador do DIEESE. O direito ao pagamento de horas *in itinere* não se aplica para todas as categorias, como visto acima, por isso que não é possível comparar com o total dos instrumentos presentes no Painel.

Tabela 1 – Horas <i>in itinere</i>	
	Painel
Mesas	256
Instrumentos coletivos	Acordos – 342
	Convenções - 67
Cláusulas	433

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas analisadas se referem ao pagamento pelo tempo de deslocamento. Foram excluídas deste total as cláusulas que continham o termo “horas *in itinere*”, mas se referiam a acidentes ocorridos no trajeto *in itinere* e inclusão das horas *in itinere* no pagamento do PLR, sendo as cláusulas restantes denominadas cláusulas válidas.

Na análise das cláusulas consideradas válidas (287), foram verificadas as cláusulas novas (38 no total, que aparecem apenas no ano de 2019), cláusulas já existentes (que aparecem no ano de 2016 e 2019, que totalizam 147) e cláusulas suprimidas (102 que aparecem apenas no ano de 2016).

Tabela 2 – Número de instrumento e cláusulas				
Cláusulas	Número cláusulas	%	ACT	CCT
Novas	38	13,24%	33	5
Já existentes	147	51,22%	124	23
Suprimidas	102	35,54%	85	17
TOTAL	287	100%	242	45

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A partir da análise da Tabela 2, verifica-se que a maioria de cláusulas sobre o tema de horas *in itinere* do ano de 2019 já existiam em 2016, perfazendo 51,22% das cláusulas analisadas. O que chama atenção é o número expressivo de cláusulas suprimidas (35,54%).

Considerando as 102 cláusulas suprimidas (que somente aparecem em 2016) e as 147 cláusulas já existentes referentes ao ano de 2016, apura-se o total de 249 cláusulas em 2016. De outro lado, considerando as 38 cláusulas novas (somente aparecem em 2019) e as 147 cláusulas já existentes que são mantidas em 2019, encontramos o total de 185 cláusulas. Na comparação entre os períodos, portanto, observa-se que houve uma redução de 25,48% no número de cláusulas que tratam das horas *in itinere*, passando de 249 cláusulas em 2016 para 185 cláusulas em 2019.

A partir da classificação das cláusulas em novas e já existentes, como expresso na Tabela 3, observa-se que as cláusulas novas fundamentalmente estabelecem o que está na lei, ou seja, legitimam a alteração que retira dos empregados a possibilidade de que as horas *in itinere* sejam consideradas parte da jornada e, conseqüentemente, pagas quando excedentes.

Tabela 3 – Das cláusulas novas	
Amplia o que está na Lei	1
Normatiza sua aplicação	16
Reitera o que está na Lei	20
Restringe ou estabelece limites a sua aplicação	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em relação às oitenta cláusulas já existentes que se mantiveram inalteradas, conforme a Tabela 4, apenas dezoito cláusulas reconhecem o direito às horas *in itinere*, sendo que 62 cláusulas já estabeleciam que não eram devidas às horas *in itinere*. Com isso, observa-se na manutenção das cláusulas o mesmo sentido de restrição aos direitos dos trabalhadores que também predominou nas cláusulas negociadas após a reforma.

Tabela 4 – Das cláusulas já existentes	
Amplia o que está na Lei	8
Normatiza sua aplicação	26
Adapta a legislação	33
Mantém inalterada	80

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Para analisar o comportamento das negociações coletivas no período anterior à reforma trabalhista, passam a ser estudadas as cláusulas suprimidas (que constaram apenas no ano de 2016).

Tabela 5 – Das cláusulas suprimidas horas *in itinere*

Hora <i>in itinere</i>	Cláusulas	%	ACT	CCT
Mantém	67	65,69%	57	10
Não mantém	35	34,31%	28	7
Total	102	100%	85	17

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Conforme se observa na Tabela 5, no ano de 2016 prevaleciam as cláusulas que previam o pagamento das horas *in itinere*, representando o total de 65,69%. Entretanto, é relevante mencionar que 34,31% das cláusulas suprimidas já afastavam pagamento das horas *in itinere*.

| 3. ANÁLISE DO CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS

Para esta análise foram observadas as cláusulas quanto ao direito ao pagamento das horas *in itinere* e se as horas foram computadas na jornada de trabalho, além disso, se têm sua duração fixada pelo instrumento coletivo e se existe compensação pela supressão das horas *in itinere*.

Considerando que o direito ou não às horas *in itinere* está presente em todas as cláusulas, enquanto os demais conteúdos analisados aparecem em parte das cláusulas, estes serão analisados separadamente.

3.1 PREVISÃO DE PAGAMENTO DAS HORAS *IN ITINERE*

Uma vez que a Lei 13.467/2017 revogou o §2º e o §3º do artigo 58 da CLT, as horas *in itinere* deixaram de integrar o ordenamento jurídico, razão pela qual o não pagamento das referidas horas não necessita de regulação por instrumento coletivo. Mesmo assim, a negativa ao pagamento está presente nas cláusulas analisadas.

Em relação aos instrumentos coletivos novos e já existentes, predominam as cláusulas que negam o pagamento das horas *in itinere*, totalizando 82,16% das cláusulas presentes em 2019, conforme se observa na Tabela 6.

Tabela 6 – Horas <i>in itinere</i>				
Horas <i>in itinere</i>	Cláusulas novas	Cláusulas já existentes	Total cláusulas	%
Mantém	2	30	32	17,30%
Retira	35	117	152	82,16%
Restringe a supressão	1	0	1	0,54%
Total	38	147	185	100%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Das cláusulas analisadas que mantêm o direito ao pagamento das horas *in itinere*, 29 cláusulas estão presentes em Acordos Coletivos e três cláusulas em Convenções Coletivas. Das cláusulas que retiram o direito ao seu pagamento, 127 cláusulas estão presentes em Acordos Coletivos, 25 cláusulas em Convenções Coletivas e a única cláusula que restringe a supressão do pagamento das horas *in itinere* está prevista em Acordo Coletivo de Trabalho.

Dentre as cláusulas analisadas, constou uma cláusula que restringe a supressão do pagamento das horas *in itinere*, condicionando sua aplicação da seguinte forma:

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE
A empresa que estiver sujeita ao pagamento do 'In itinere', ficarão exoneradas do seu pagamento desde que forneçam transporte gratuito".
(Indústria Química e Farmacêutica – Lorena/SP).

3.2 ANÁLISE DOS DEMAIS CONTEÚDOS

As horas *in itinere*, em decorrência da legislação revogada e da Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), apresentam ainda duas condicionantes que consistem na fixação da duração da jornada *in itinere* (OJ-SDI1-36) e do computo das horas *in itinere* na jornada de trabalho (Súmula 90). Também foram encontradas cláusulas que estabelecem a compensação pela supressão das horas *in itinere*, que são analisadas na Tabela 8.

Tabela 7 – Conteúdo das cláusulas

Conteúdo	Total cláusulas	Cláusulas novas	Cláusulas já existentes	ACT	CCT
Computam as horas <i>in itinere</i> na jornada	7	0	7	7	0
Fixam a duração da jornada <i>in itinere</i>	23	1	22	21	1
Estabelecem a compensação pela supressão das horas <i>in itinere</i>	59	13	46	58	1

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A reforma trabalhista, ao retirar as horas *in itinere* do ordenamento jurídico, acarretou grande prejuízo financeiro aos trabalhadores, que recebiam esta verba de forma habitual. Em razão deste prejuízo, foram verificadas 59 cláusulas que estabelecem algum tipo de compensação por esta supressão. Ou seja, há a supressão do direito com a introdução de algum abono ou benefício social, por meio de verbas não salariais.

Por exemplo, dos textos extraídos destas cláusulas, pode se observar que as empresas reconhecem a prejudicialidade da redução da remuneração dos trabalhadores, como a seguir se demonstra:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO SALARIAL
 Considerando as alterações introduzidas pela Lei 13.467 de 2017 no parágrafo único do art. 58 da CLT e a eficácia de tal alteração sobre os contratos vigente até 11/11/2017, e considerando ainda o interesse em garantir ao trabalhador a manutenção da remuneração recebida até aquela data, as partes resolveram que, será garantido a todos os trabalhadores representados por este sindicato, cuja admissão se deu até 01 de setembro de 2018, um abono salarial equivalente a 18% (dezoito por cento) sobre o salário recebido mensalmente, a título de verba indenizatória, em substituição à hora *in itinere*, ora extinta. Parágrafo Primeiro – O abono salarial não integrará ao salário do trabalhador e não poderá ser utilizado como base de cálculo para apuração de verbas trabalhistas. Parágrafo Segundo – Não fará jus ao recebimento do abono salarial, o empregado que permanecer afastado por auxílio doença após o 16º dia, ou por qualquer outro motivo não relacionado à acidente do trabalho, doença profissional ou do trabalho, de modo que o abono somente será restabelecido com o efetivo retorno à função”.

(Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Alcool, Químicas e Farmacêuticas de SJRPR e Destilaria Vale do Rio Turvo Ltda e Onda Verde Agrocomercial S/A).

A barganha do direito por outro benefício também pode ser explicada por diferentes interpretações geradas pela reforma trabalhista. A contrapartida através de verbas de natureza indenizatória tem a finalidade de evitar futuros processos ou reduzir os custos da condenação, caso a revogação do §2º do artigo 58 da CLT seja julgado inconstitucional. Outro motivo que justifica a contrapartida, na supressão das horas *in itinere*, é a discussão sobre a aplicação das normas de direito material aos contratos celebrados anteriormente à reforma, uma vez que existem correntes doutrinárias e decisões judiciais no sentido de que determinadas alterações somente possam ser aplicadas aos contratos celebrados posteriormente à reforma trabalhista.

Por esta razão, uma condição recorrente nestas cláusulas que estabelecem a compensação pela supressão das horas *in itinere* é a limitação da compensação aos admitidos antes da reforma trabalhista, conforme se observa na cláusula a seguir:

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXTINÇÃO DAS HORAS 'IN ITINERE' E A SUA CONTRAPARTIDA Considerando as alterações introduzidas pela Lei 13.467 de 2017 no parágrafo segundo do art. 58 da CLT e em **razão da divergência de interpretação sobre a eficácia de tal alteração sobre os contratos vigentes até 11.11.2017, bem como a controvérsia jurídica ainda pendente em relação ao tema**, resolvem as partes definir que a empresa pagará o valor de 30 (trinta) horas por mês, calculadas sobre o salário de 30 de abril de 2018, acrescidas do adicional de 70% (setenta por cento), a todos os trabalhadores que recebiam horas "in itinere" e aos contratados até 30.04.2018, sob o título Indenização Art. 58, §2º, da CLT. As admissões ocorridas após 30.04.2018 não terão direito à referida Indenização, justamente porque a admissão ocorreu na vigência da Lei 13.467/2017, que suprimiu o direito às horas *in itinere*, assim como porque não foram abarcados pelo Acordo Coletivo de 2017". (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Fabricação do Alcool, Químicas e Farmacêuticas de SJRPR e Malosso Bioenergia S/A).

As compensações previstas nas cláusulas analisadas se apresentam sobre diversas denominações. Entretanto, todas destacam sua natureza indenizatória, descaracterizando a natureza salarial do valor pago.

Tabela 8 – Verbas pagas em compensação pela supressão das horas *in itinere*

Abonos	4
Adicional, Vantagem Pessoal, Ajuda de Custo	13
Auxílio/Cartão Alimentação/Refeição	15
Indenização, Prêmio, Remuneração Variável	23
Auxílio Transporte	1
Diversos Benefícios	3
Total de cláusulas	59

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Diante da insegurança jurídica sobre o tema, foi possível encontrar em diversas cláusulas a menção ao julgamento do Recurso Extraordinário (RE 895.759 julgado no ano de 2016), que é anterior à reforma trabalhista. O julgamento mencionado nas referidas cláusulas, estabelece que as horas *in itinere* se revestem do caráter de ordem pública, e que sua supressão atenta contra preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho, conforme EMENTA do RE 895.759 – Julgado no Supremo Tribunal Federal, sendo a decisão publicada em 13/09/2016³. Apresenta-se, a seguir, um exemplo de cláusula fundamentada nesse julgamento:

3. “RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI N.º 11.496/2007. HORAS IN ITINERE. SUPRESSÃO. NORMA COLETIVA. INVALIDADE. 1. O princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, consagrado no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República, apenas guarda pertinência com aquelas hipóteses em que o conteúdo das normas pactuadas não se revela contrário a preceitos legais de caráter cogente. 2. O pagamento das horas *in itinere* está assegurado pelo artigo 58, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, norma que se reveste do caráter de ordem pública. Sua supressão, mediante norma coletiva, ainda que mediante a concessão de outras vantagens aos empregados, afronta diretamente a referida disposição de lei, além de atentar contra os preceitos constitucionais assecuratórios de condições mínimas de proteção ao trabalho. Resulta evidente, daí, que tal avença não encontra respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição da República. Precedentes da SBDI-I. 3. Recurso de embargos conhecido e não provido.”

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA TROCA DAS HORAS *IN ITINERE* POR VERBA INDENIZATÓRIA 'HII -ABONO SINDICAL' CONSIDERANDO o que estabelece os parágrafos 2º e 3º do Artigo 58 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho); CONSIDERANDO a impossibilidade de se mensurar com exatidão o tempo de deslocamento dentro dos requisitos que ensejam o percebimento das horas 'in itinere', em função da disponibilidade total ou parcial de transporte público regular no trajeto entre empresa e residência dos colaboradores, as partes resolvem estabelecer o que segue: Aos empregados que estejam submetidos ao controle de jornada, nos termos da legislação vigente, em conformidade com a nova legislação trabalhista que busca o fortalecimento da relação Empresa/Sindicato no sentido de o negociado prevaleça sobre o legislado; CONSIDERANDO que anteriormente havia o pagamento do valor correspondente a 01 (uma) HORA POR DIA EFETIVAMENTE TRABALHADO a título de horas 'in itinere', calculados sobre o salário-base, e acréscido do percentual de 70% (setenta por cento), ou seja, adicional previsto em Convenção Coletiva de Trabalho. CONSIDERANDO que a decisão do RE 895.759 onde o Relator Teori Zavascki decidiu: (...) 'Ainda que o acordo coletivo de trabalho tenha afastado direito assegurado aos trabalhadores pela CLT, concedeu-lhe outras vantagens com vistas a compensar essa supressão. Ademais, a validade da votação da Assembleia Geral que deliberou pela celebração do acordo coletivo de trabalho não foi rechaçada nesta demanda, razão pela qual se deve presumir legítima a manifestação de vontade proferida pela entidade sindical(...), ACORDAM o Sindicato e a Empresa, por liberalidade, a troca pelo valor do equivalente a 80% de 01 (uma) hora extra diário por dia efetivamente trabalhado a título de "Indenização HII - Abono Sindical Individual', verba essa que não deverá integrar qualquer reflexo, seja nos DSR, no decimo terceiro salário, férias, FGTS, aviso prévio, nem mesmo deverá computar a base de cálculo para incidência de encargos, por até 3 anos iniciando em 1º de maio de 2018. (Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Alimentação e do Açúcar de Olímpia e região/SP).

A cláusula mencionada ilustra minuciosamente o debate em torno do tema. O exemplo evidencia que, com a aprovação da reforma trabalhista, os argumentos críticos que afirmam o ataque à proteção ao trabalho com a supressão das horas *in itinere* são agora compatibilizados com a preva-

lência do negociado sobre o legislado. Com isso, alguns casos chegam a assegurar em negociação coletiva outras verbas indenizatórias, mas que claramente representam um rebaixamento de direitos, já que essas verbas não têm reflexos nos demais direitos e encargos.

| 4. ANÁLISE POR SETOR

Para a análise, as cláusulas foram distribuídas em cláusulas novas, já existentes e suprimidas. Em seguida, procedeu-se à análise do conteúdo dessas cláusulas.

Cláusula por data	Serviços	Indústria	Comércio	Rural
Nova	7	31	0	0
Já existente	48	95	1	3
Suprimida	36	61	0	5
Total	91	187	1	8

Fonte: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Do total de 184 cláusulas⁴ analisadas, 82,61% negam expressamente o pagamento das horas *in itinere*, sendo que 17,39% das cláusulas mantêm o pagamento das horas, mesmo com a revogação dos §§2º e 3º, do artigo 58 da CLT.

Horas <i>in itinere</i>	Indústria	Serviços	Rural	Comércio
Mantém	21	10	1	0
Não Mantém	104	45	2	1

Fonte: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Conforme Tabela 10, o setor da indústria é o que concentra o maior número de cláusulas que mantêm o pagamento das horas *in itinere*, com 21 cláusulas (65,63%), mas também é o setor que apresenta o maior número

4. Desta análise foram excluídas as cláusulas que estabelecem restrição à supressão das horas *in itinere*, porque se trata de uma cláusula condicional, não sendo certo que ocorreu o pagamento das horas.

de cláusulas que negam o pagamento das horas *in itinere*, com 104 cláusulas (68,42%). Este fenômeno ocorre porque o setor da indústria é o que tem o maior número de cláusulas, no geral, que tratam das horas *in itinere*. Conforme consta da Tabela 2, foi apurado o total de 287 cláusulas analisadas, dentre as quais 187 são só do setor industrial, o que corresponde a 65,17%.

O destaque é a pequena incidência de cláusulas no setor rural, mostrando que o tema praticamente não aparece nos instrumentos normativos, portanto, o que é considerado válido é o que consta da lei. A mudança da lei afeta profundamente um setor com menor poder de barganha, como é o caso dos assalariados rurais.

Tabela 11 – Conteúdo das cláusulas que tratam das horas *in itinere*, por setor

	Comércio	Indústria	Rural	Serviços
São computadas na jornada	0	3	1	3
Fixa a duração das horas <i>in itinere</i>	0	16	0	7
Estabelecem a compensação pela supressão	0	47	2	10

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Destaca-se na Tabela 11 que, do total analisado, apenas sete cláusulas estabelecem que as horas *in itinere* serão computadas na jornada de trabalho.

Tabela 12 – Cláusulas suprimidas que mantêm horas *in itinere*, por setor

	Indústria	%	Rural	%	Serviços	%
Mantém	34	50,75%	5	7,46%	28	41,79%
Não Mantém	27	77,14%	0	0%	8	22,86%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

O que chama atenção no estudo da Tabela 12, em relação às cláusulas de 2016 (suprimidas), é que o total de cláusulas do setor da indústria, que estabelecem o pagamento das horas *in itinere* (34) está próximo ao total das cláusulas que afastam seu pagamento (27), sendo que destas 27 cláusulas, doze cláusulas substituíam as horas *in itinere* por outra verba.

| CONCLUSÃO

Pode se concluir que já existia em 2016 uma tendência dos instrumentos coletivos em afastar o pagamento das horas *in itinere*, já que 34,31% das cláusulas excluía a obrigatoriedade do seu pagamento pelas empresas. Em 2019, este percentual aumentou para 82,16% das cláusulas existentes no painel sobre o tema. Isso aponta que a reforma veio para dar guarida a um processo em curso, mas que se intensifica enormemente depois de sua aprovação. Nessa perspectiva, houve uma redução do número de cláusulas que tratavam das horas *in itinere*, passando de 248 cláusulas em 2016 para 185 cláusulas em 2019, o que corrobora o conteúdo da reforma de retirar esses direitos dos trabalhadores.

A retirada do direito, pelo menos nos instrumentos analisados, vem acompanhada por algum mecanismo de compensação, em que o não pagamento é substituído por algum benefício social ou abono de natureza indenizatória, afastando as repercussões das verbas salariais decorrentes do pagamento das horas *in itinere*. É a barganha inicial para tentar conter revoltas mais agudas, como ocorreu na emblemática greve dos cortadores de cana-de-açúcar em Pernambuco, em 2018. É uma situação encontrada em 32% das cláusulas analisadas.

Mesmo com a compensação, é evidente o prejuízo do trabalhador, uma vez que a natureza indenizatória das compensações afasta a integração destes valores à remuneração, não ocorrendo o reflexo destas verbas nas demais verbas salariais, nos recolhimentos de FGTS e sequer serão consideradas base de cálculo para incidência da contribuição previdenciária.

A revogação da legislação que previa a remuneração das horas *in itinere* afeta substancialmente a jornada de trabalho e a remuneração do trabalhador. Sem qualquer dúvida, foi violado o princípio do não retrocesso social, estabelecido no caput do artigo 7º da Constituição Federal.

CAPÍTULO 13

**O BANCO
DE HORAS: A
CONSOLIDAÇÃO
DA FLEXIBILIZAÇÃO
DA JORNADA
DE TRABALHO**

JOSÉ DARI KREIN E ANA CRISTINA ALVES

| INTRODUÇÃO

A disputa em torno da capacidade de determinar o uso do tempo é histórica e ganha novos contornos nos anos 1990 no Brasil. A proposta do banco de horas começa a ser introduzida por meio de negociação coletiva como “alternativa” ao problema do desemprego e do baixo nível de atividade econômica na crise 1991-93, especialmente no setor metalúrgico e, em particular, no automotivo. A barganha na época buscava combinar uma redução da quantidade de horas semanais para evitar despedidas por um período em troca de uma compensação futura das horas não trabalhadas.

Por isso, Dedecca (1999), observando as novas tendências das relações de trabalho na Europa, afirma que houve, por um curto período, uma convergência de interesses entre capital e trabalho. Na prática, parte do movimento sindical aceitou a introdução de mecanismos de modulação com redução de jornada. Ao mesmo tempo, as empresas enxergaram no banco de horas uma forma de reduzir custos (não pagamento das horas extras e racionalização do uso do tempo com a eliminação dos tempos mortos) e maior liberdade para ajustar a jornada de acordo com suas conveniências econômicas, da existência de sazonalidades anuais e recorrentes crises econômicas. A evolução da modulação da jornada foi objeto de negociação, mas sendo um tema muito mais pautado por iniciativa empresarial do que dos trabalhadores, a redução da jornada semanal saiu das negociações, ficando o tema restrito à distribuição do tempo de trabalho.

A regulamentação estatal do banco de horas vem depois das experiências negociadas. Primeiro com a Lei nº 9.601/98¹, que regulamentou o regime de compensação do banco de horas, inicialmente com prazo de 120 dias para a compensação das horas extras. Posteriormente, o prazo para a compensação das horas extras no regime de banco de horas foi alterado para um ano, por meio da MP 2.164-41 de 2001. A própria regulamentação estatal condicionou a sua efetivação por meio da negociação coletiva. Ou seja, por ser medida de flexibilização de jornada, o regime compensatório na modalidade “banco de horas” somente poderia ser pactuado sob a tutela coletiva do sindicato, mediante negociação coletiva.²

A previsão legal do banco de horas estimulou a sua propagação, especialmente nas grandes e médias empresas. Ou seja, é uma prática já consolidada na realidade brasileira há quase duas décadas. Krein (2007) mostra, nos primeiros anos de sua implantação, que o avanço foi expressivo e que apresenta muita diferença na forma como as negociações coletivas regulamentaram a modulação do tempo de trabalho. Algumas categorias até conseguiram impor certos limites (forma de convocação, dias e horas que podem ser computadas, formas de compensação, transparência no controle das horas em débito e crédito, período para ajuste das horas, etc.), mas prevaleceu uma crescente liberdade das empresas para distribuir a jornada da forma que fosse mais conveniente para os seus negócios. Essa maior liberdade da empresa para organizar o uso do tempo significa menor capacidade do trabalhador para organizar a sua vida. Os trabalhadores resistem ao banco de horas, pois identificam prejuízos relacionados à perda das horas extras - às quais são acrescentados outros benefícios remuneratórios (adicional mínimo de 50% com férias, abono de 1/3, 13º salário, FGTS).

1. Modificou o §2º do artigo 59 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). E ainda, conforme a Súmula 85, inciso V do Tribunal Superior do Trabalho (TST).
2. Constituição Federal (CF) de 1988, Artigo 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.

A reforma trabalhista de 2017 estimulou ainda mais a flexibilização da jornada e, mais uma vez, referendou o banco de horas, ao incluí-lo como tema prioritário no artigo sobre a prevalência do negociado sobre o legislado. Ela estabeleceu a possibilidade de pactuação do regime de banco de horas por acordo individual escrito, estabelecendo que nesta hipótese a compensação ocorra no período máximo de seis meses³, o que é medida inconstitucional, uma vez que a compensação de horários somente é permitida mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. Essa possibilidade, mesmo assim, poderia ser lida como um desestímulo à negociação coletiva ao permitir a sua adoção por um contrato individual simples. A hipótese é que a possibilidade do contrato individual reduz a capacidade de resistência sindical contra a sua adoção e/ou uma regulamentação menos desfavorável aos trabalhadores. Em outros termos, se o sindicato se negar a negociar, a empresa pode pressionar com a ameaça do contrato individual. A reforma trabalhista permite a celebração do acordo do regime de banco de horas diretamente com os trabalhadores, sem a proteção das entidades sindicais e afasta jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que visava a proteção do trabalhador contra a fraude em relação ao não pagamento das horas extras habituais.

Por outro lado, as grandes empresas têm preferência pelo contrato coletivo, pois dá maior legitimidade ao pactuado e facilita a sua gestão da força de trabalho. Portanto, a negociação, teoricamente, acontece em uma situação de maior fragilidade do trabalhador e do sindicato frente à empresa, não somente pela regra legal, mas também pela existência de um contexto de emprego mais restrito, principalmente para os setores mais organizados e com melhor remuneração do trabalho. Por isso, a importância de estudar o conteúdo da regulamentação do banco de horas, especialmente a partir do momento que é legalizada a prevalência do negociado sobre o legislado.

Apesar do presente estudo ter a finalidade de analisar como o banco de horas está sendo normatizado nas negociações coletivas depois da reforma

3. Art. 59. §5º § 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.

de 2017, é importante ressaltar que a compreensão aqui utilizada é que a regulamentação vai se alterando ao longo do tempo. A mudança na regra legal é mais um momento desta disputa. Ou seja, a hipótese que orienta o presente estudo é que o banco de horas já estava consolidado como prática de negociação no momento da reforma de 2017. Nesse sentido, a reforma foi um instrumento para legalizar práticas já em cursos e amarrar as instituições públicas (fiscalização e judiciário) para não colocarem empecilhos às empresas ampliarem o seu poder de determinar, de preferência com anuência sindical, o uso do tempo de vida dos trabalhadores.⁴

| METODOLOGIA

A metodologia utilizada, diferentemente de outros temas da presente pesquisa, foi analisar os instrumentos normativos e não cláusulas individualmente, inclusive porque há muitos acordos coletivos exclusivos de banco de horas, especialmente na indústria. No manejo dos instrumentos ficou claro que o número de cláusulas diz muito pouco sobre o seu conteúdo. Por exemplo, foi comum encontrar instrumentos com poucas cláusulas, mas abarcando muitos aspectos da normatização de utilização do uso do tempo de trabalho. A análise do conteúdo é relevante pois a legislação é vaga e encaminha a sua regulamentação para negociação coletiva. Ou seja, privilegiou-se a compreensão dos conteúdos que constam dos instrumentos normativos para destacar os limites ou as liberalidades (para empresa) em utilizar o tempo de vida/ de trabalho dos seus empregados.

Assim, a análise do conteúdo será feita a partir das seguintes categorias: 1) limites à utilização do banco de horas; 2) as formas de convocação; 3) as formas de compensação; 4) acerto do saldo de horas no final do

4. É necessário lembrar que a compensação individual da jornada nas médias e pequenas empresas, desde os anos 1990, já era respaldada por decisões judiciais. Portanto, faz parte da estratégia de muitas empresas assegurar que as regras da relação de emprego sejam definidas em contratos coletivos, pois facilita a gestão da força de trabalho e contribui para proporcionar “segurança jurídica” - no seu linguajar.

contrato; 5) a contabilização e a transparência; 6) outras flexibilidades; 7) a vigência (período); 8) a abrangência do instrumento; e, 9) pagamentos das horas em crédito no final do período. A amostra da pesquisa foi construída de modo a respeitar tanto a incidência em cada setor de atividade, quanto o percentual de instrumentos. Foram analisados 108 instrumentos normativos, sendo 57 da indústria, 13 do comércio e 38 do setor de serviços. Na análise dos conteúdos presentes nos instrumentos normativos, optou-se em focar em 2019, pois se identificou uma semelhança com 2016 e reflete o que está normatizado após a reforma de 2017.

1. A INCIDÊNCIA DO BANCO DE HORAS NOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

O primeiro aspecto que chama atenção é a grande incidência do tema no conjunto da amostragem analisada a partir do Mediador – painel do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). O total da base é de 13.823 instrumentos coletivos, sendo que 4.157 tratam do tema banco de horas, o que corresponde a 30,8% e a presença de 8.773 cláusulas sobre conteúdos referentes a banco de horas⁵. O número de instrumentos prevendo banco de horas passou de 1.988, em 2016, para 2.169, em 2019, o que significou um aumento de 9,1% (+181) de instrumentos que preveem sistema de modulação de horas de três a doze meses, em um período que houve queda no total dos instrumentos assinados pelas entidades classistas (Scherer, 2019).

Analisando do ponto de vista setorial, a utilização do banco de horas se destaca na indústria, que sozinha responde por 54,1% do total dos instrumentos identificados no painel. Os demais se distribuem entre o setor de serviços (33,8%) e do comércio (11,8%), sendo que entre 2016 e 2019, observou-se crescimento apenas no setor de serviços, enquanto no comércio o número de casos se manteve inalterado⁶.

5. Como estamos analisando resultado de instrumentos normativos firmados, toda a análise se refere ao setor privado da economia, pois não há contratos coletivos no setor público.

6. O Banco de horas é praticamente inexistente no setor rural (seis instrumentos totais).

Tabela 1 - Distribuição de instrumentos coletivos por setores analisados (2016 e 2019)

Ano	Indústria				Comércio				Serviços				Total
	total	%	ACT	CCT	total	%	ACT	CCT	total	%	ACT	CCT	
2016	1.098	55,43	921	177	248	12,51	126	122	635	32,06	443	192	1.981
2019	1.149	53,15	945	204	244	11,29	116	128	769	35,56	535	234	2.162
Total	2.247	54,05	1.866	381	492	11,84	242	250	1.404	33,77	977	427	4.143

FONTE: MEDIADOR/MINISTÉRIO DA ECONOMIA, PAINEL DIEESE.

Em 2019, na indústria se identificou 1.149 instrumentos coletivos com a temática banco de horas, sendo que 82% foram acordos coletivos e 18% convenções coletivas. Os instrumentos coletivos se concentraram nas atividades de metalurgia, mecânica e do material elétrico (30,2%), alimentação (24,3%), químicos e farmacêutico (15,5%) e construção civil (10,1%), que juntos perfizeram o total de 80,1% dos instrumentos coletivos analisados. Os demais segmentos⁷ corresponderam a 19,9% do total.

No setor de serviços registraram-se 769 instrumentos normativos, sendo que 70% eram acordos coletivos e 30% convenções coletivas. A temática se concentrou nos seguintes segmentos: turismo e hospitalidade (25%), transporte (22,4%), agentes autônomos do comércio (12,6%), saúde privada (11,1%) e difusão cultural (7,5%), perfazendo 78,6% do total do setor. Nos outros quinze segmentos⁸, a previsão da modulação da jornada foi bastante pulverizada (21,4%).

7. Vestuário (4,5%); Indústria urbana (3,6%); Fiação e tecelagem (2,9%); artefatos de borracha (2,5%); Gráfica (2,5%), Extrativa (1,5), Papel e Papelão (1,3); Calçados (0,3%), outras (0,9%).

8. Conselhos profissionais (1,43%), Pesquisa e desenvolvimento (0,13%), Agentes autônomos do comércio/difusão cultural/profissional liberal (0,65%), Agentes autônomos do comércio/profissional liberal (0,26%), Bancos e empresa de seguros privados e capitalização (3,26%), Categoria diferenciada (técnico de segurança do trabalho (0,39%), Comunicações, publicidade e empresas de jornalismo (4,30%), Cultura física (0,39%), Educação privada (2,47%), Motofrete (0,13%), Prestação de serviços a terceiros(0,78%), Processamento dados(3,52%), Profissional liberal(1,30%), Segurança e vigilância(1,04%) e Sindical(1,43%).

No setor do comércio, o número de instrumentos normativos com cláusulas sobre o banco de horas foi de 244, sendo 48% ACT e 52% CCT. Na amostragem foram analisados os conteúdos de treze instrumentos coletivos, estando concentrados na atividade atacadista e varejista (61,5%) e minérios e derivados de petróleo (15,4%), que juntos perfizeram o total de 76,9% dos instrumentos coletivos. Nos demais segmentos do setor, o banco de horas correspondeu a 20,3%⁹ do total.

Conforme Tabela 2, em 3,5% dos acordos da indústria, em 38,5% do comércio e em 13,1% do setor de serviços, os instrumentos coletivos possibilitam expressamente que as empresas firmem acordo individual de banco de horas, geralmente em Convenções Coletivas de Trabalho (CCT). A proibição do acordo individual foi encontrada em um único instrumento do setor do comércio. Em geral, em torno de 2/3 dos instrumentos não consta nada, o que pode ser um indicativo de que o contrato estabelecido seja o lócus exclusivo da regulamentação do banco de horas.

	Indústria			Comércio			Serviços			Total
	Total	ACT	CCT	Total	ACT	CCT	Total	ACT	CCT	
Acordo Individual	3,51	3,51	0	38,46	7,69	30,77	13,16	7,89	5,27	11,11
Acordo Coletivo	26,32	19,3	7,02	7,69	7,69	0	2,63	2,63	0	15,74
Acordo celebrado com trabalhadores com a participação sindical	1,75	0	1,75	0	0	0	5,26	2,63	2,63	2,78
Implantação do banco de horas por decisão da empresa, podendo ou não comunicar o sindicato	7,02	0	7,02	0	0	0	2,63	0	2,63	4,63
Proíbe expressamente acordo individual	0	0	0	7,69	7,69	0	0	0	0	0,93

9. Armazenador (7,69%), Garagens, estacionamento, limpeza e conservação de veículos (7,69%) e Propagandistas, propagandistas-vendedores de produtos farmacêuticos/vendedores e viajantes do comércio (7,69%).

(CONTINUAÇÃO)

	Indústria			Comércio			Serviços			Total
	Total	ACT	CCT	Total	ACT	CCT	Total	ACT	CCT	
Nada Consta	61,4	56,14	5,26	46,15	23,07	23,07	76,32	57,89	18,43	64,81
Total	100	78,95	21,05	100	46,14	53,84	100	71,04	28,96	100

FONTE: MEDIADOR/MINISTÉRIO DA ECONOMIA, PAINEL DIEESE.

Em síntese, a regulamentação do banco de horas - inclusive pela quantidade de cláusulas e sua grande incidência nos instrumentos presente no Mediador - é um tema fundamentalmente regulamentado por meio da negociação coletiva, mas que permite, especialmente no comércio, a realização de acordos individuais.

2. ABRANGÊNCIA

Na análise do conteúdo das cláusulas também foram destacados os instrumentos que não fazem referência à temática em tela, por meio do termo “nada consta”. Ao não regular um conteúdo específico da modulação da jornada abre-se a possibilidade da empresa manejar o uso do tempo com maior liberdade, tendo como parâmetro somente o que está na lei. Neste sentido, por exemplo, em 86,1% dos instrumentos analisados deixa-se a cargo da empresa definir quais trabalhadores ficarão no banco de horas.

Já as cláusulas que deixam grupos de trabalhadores fora do banco de horas são poucas e podem ser divididas em dois grupos: 1) os trabalhadores com contratos flexíveis (parcial, 12x36, por prazo determinado) ou os segmentos não submetidos a controle de jornada, correspondentes a 15,7% dos instrumentos, concentrados no setor de serviços; 2) os trabalhadores protegidos pela sua condição especial e momentânea: estudantes e mulheres gestantes ou lactantes. A não aplicação do banco para mulheres gestantes ou lactantes ocorre em somente 3,7% dos instrumentos, configurando uma regra muito rara. A exclusão dos estudantes aparece em situações variadas. Entre elas está a proibição e a dispensa da convocação no horário da aula, presente em 7,4% dos instrumentos analisados.

Tabela 3 - Participação por setor e no total dos instrumentos que tratam da abrangência (2019)*

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Todos os empregados e liberdade para empresas definirem	26,32	7,69	7,89	17,59
Excluir os contratados de forma flexível	5,26	23,08	28,95	15,74
Permite ou exclui em setores específicos da empresa	14,04	0,00	7,89	10,19
Empregado precisa fazer adesão individual	1,75	0,00	0,00	0,93
Restrições ao trabalho menor e estudante.	5,26	7,69	10,53	7,41
Restrições à gestante e lactante	0,00	7,69	7,89	3,70
Nada Consta	56,14	61,54	44,74	52,78

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.
 *OBS. OS PERCENTUAIS SE REFEREM AO NÚMERO DE INSTRUMENTOS
 NORMATIVOS. UMA MESMA CLÁUSULA PODE ABORDAR DIFERENTES
 ASPECTOS ANALISADOS, A SOMA PODE ULTRAPASSAR OS 100%.

Em síntese, a leitura dos instrumentos normativos permite afirmar que o banco de horas tende a proporcionar ampla liberdade para as empresas definirem quem está dentro ou fora do banco de horas.

3. LIMITES NA EXTENSÃO DA JORNADA

O banco de horas tem a finalidade de possibilitar que as empresas possam ajustar a jornada às oscilações da economia, às sazonalidades no nível de atividade e até – em menor número – aos imprevistos surgidos na produção de bens e serviços.

Conforme Tabela 4, as normas encontradas nos instrumentos normativos que mais se destacam são as que permitem a utilização de um tempo adicional de trabalho de dez horas diárias (ou até duas horas extras) de cada trabalhador para efeito de compensação em banco de horas (crédito e débito). Como norma única, ela aparece em quase 30% do total dos instrumentos analisados, sendo que sua distribuição setorial (indústria, comércio e serviços) é bastante homogênea, com permissão formal para a empresa poder estender a jornada em até 56 horas semanais.

A flexibilidade é mais ampliada em 13% dos instrumentos que permitem uma jornada ainda maior, pois podem ser computadas no banco de horas: 1) a jornada de 8 horas em alguns sábados; 2) a extensão da jornada

da em até 50% acima da jornada regular e 3) o adicional de até 20 horas semanais. Portanto, em 43% dos instrumentos há uma clara indicação de que a jornada pode ser bastante extensa no decorrer da semana.

Adicionalmente, outras regras que não regulamentam a jornada na semana, mas estabelecem parâmetros temporais e na quantidade máxima de horas que podem constar do banco, tais como: 1) o número-limite de horas adicionais no mês (entre vinte a sessenta horas), aspectos presente em 11% dos instrumentos, concentrados no comércio; 2) um limite total de horas (em crédito ou débito) que podem compor o banco, com uma grande variação que vai de vinte a 220 horas, sendo que prevalece um limite superior a cem horas; e, 3) há um número máximo de horas permitidas durante a vigência do acordo de banco de horas (ver também Tabela 12).

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
10 horas diárias ou 2 horas extras ao dia	26,32	30,77	34,21	29,63
10 diárias ou 2 horas extras com flexibilidade para jornada superior a 54 horas semanais	15,79	15,38	7,89	12,96
Cláusulas mais restritivas que limite o sistema de compensação	12,28	0,00	13,16	11,11
Limites de jornada no mês	10,53	30,77	5,26	11,11
Limites jornadas no período vigência do contrato	8,77	0,00	2,63	4,63
Limite total de horas (crédito e débito no banco)	12,28	0,00	2,63	7,41
Nada Consta	28,07	30,77	34,21	30,56

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

*OBS.: OS PERCENTUAIS SE REFEREM AO NÚMERO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS. UMA MESMA CLÁUSULA PODE ABORDAR DIFERENTES ASPECTOS ANALISADOS, A SOMA PODE ULTRAPASSAR OS 100%.

As cláusulas que podem ser consideradas como restritivas na adoção do sistema de compensação, sem pagamento de horas extraordinárias, são escassas. As restrições, com pequenas incidências, da jornada semanal, são: 1) limite de 44 horas da jornada total; 2) o estabelecimento de uma extensão menor do que duas horas adicionais ao dia; e, 3) limitação do número de horas que podem entrar no banco sem ser compensadas.

Adicionalmente, outra informação expressiva é que em 30% dos instrumentos não há regras que limitam o número de horas a serem incluídas no

banco. É mais um indicador das pequenas restrições encontradas nos instrumentos normativos para flexibilização da jornada. Além disso, em muitos instrumentos foram encontradas cláusulas que abrem a possibilidade da jornada ser ainda maior, desde que a empresa pague como extra as horas que apresentam restrições de serem inseridas no sistema de compensação.

Em comparação com a lei¹⁰, pode-se observar que em 37% dos instrumentos analisados a regulamentação segue o que está previsto no artigo 59 da CLT. Em outros 15% acrescentam algum limite não previsto na legislação. E ainda, em 17% dos instrumentos constam diversos limites, como já destacado acima.

Tabela 5 - Limites de horas nos acordos de Compensação (2019)		
	Instrumentos coletivos	%
Cumprem o artigo 59: limite 10 horas diária ou 2 horas extras e soma das jornadas semanais	40	37,04
Cumprem o artigo 59 e outro limite	16	14,81
Aplicam limites diversos	18	16,67
Nada consta	34	31,48
Total	108	100,00

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

10. O número expressivo de instrumentos sem qualquer regulamentação na extensão da jornada indica que as empresas seguem o parâmetro da lei (Art. 59), a qual estabelece que a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente a duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. A lei afirma ainda que 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 (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001).

4. RESTRIÇÕES NA COMPOSIÇÃO DO BANCO DE HORAS

A principal restrição existente nos instrumentos coletivos analisados é a proibição e a limitação da utilização dos domingos e feriados para compor o banco de horas. A proibição é explicitada em 29,6% dos contratos coletivos. Adicionalmente, em poucos instrumentos, há alguma flexibilidade para o trabalho aos domingos e feriados, mas com algum limite, conforme Tabela 5.

Um tema – com maior divergência entre os instrumentos – é se as faltas não justificadas, os atrasos e as saídas antecipadas podem ser computadas para o banco de horas. Em 23,2% dos instrumentos coletivos elas não podem compor o saldo do banco de horas (Tabela 5), sendo que em 11,1% podem ser compensadas (Tabela 7) – nos dois casos o tema aparece com maior incidência no setor de serviços.

Esta regra, que poderia representar um benefício ao trabalhador ao possibilitar que atrasos e faltas não sejam descontados de seu salário, não é de fato efetiva, uma vez que cabe a empresa, unicamente a seu critério, aceitar ou não essa condição, o que não permite afirmar que seja de fato aplicada. Esse tema está presente em quase um quarto dos instrumentos, com destaque para o setor de serviços, com quase a metade.

Na amostra analisada, o aspecto que apresenta a segunda maior incidência (sendo que na indústria e comércio é a primeira) é o “nada consta”, o que significa que não há restrições formais para a empresa organizar o banco de horas, incluindo a possibilidade de inserir os domingos e feriados no sistema de compensação.

Tabela 6 - Restrições para composição do banco de horas (2019), % dos instrumentos

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Domingos e feriados	31,58	30,77	26,32	29,63
Somente domingo	3,51	7,69	0,00	2,78
Restrições no sábado e domingo	10,53	0,00	5,26	7,41
Feriados selecionados	3,51	15,38	0,00	3,70
Noturno	3,51	0,00	0,00	1,85

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 6 - Restrições para composição do banco de horas (2019), % dos instrumentos				
	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Faltas e atrasos injustificados	12,28	0,00	47,37	23,15
Minutos excedentes ao limite legal de 5min totalizando 10 min/diário	0,00	0,00	10,53	3,70
Horas de curso, treinamento, eventos e feiras	0,00	0,00	7,89	2,78
Intervalo descanso e alimentação	0,00	7,69	5,26	2,78
Não computa primeiras 20 horas extras mês	0,00	0,00	2,63	0,93
Não pode compor o banco horas trabalhadas em dia de folga	1,75	0,00	0,00	0,93
Nada consta	40,35	46,15	0,00	26,85

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

5. CONTABILIZAÇÃO DAS HORAS

A maioria (52,8%) dos instrumentos analisados prevê um sistema de informação mensal contendo o balanço das horas positivas ou negativas, com a informação constando da folha de pagamento, do holerite ou do cartão-ponto.

Tabela 7 - Formas de contabilização das horas (2019), % dos instrumentos				
	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Cartão ponto, holerite, folha de pagamento	45,61	61,54	60,53	52,78
Empresa informa quando solicitado	5,26	0,00	0,00	2,78
Controle individual	5,26	0,00	0,00	2,78
Informa o Sindicato	7,02	0,00	0,00	3,70
Sistema interno/eletrônico	1,75	0,00	10,53	4,63
Nada consta	40,35	38,46	28,95	36,11

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE.

Apesar da maioria prever de forma explícita que o trabalhador tenha acesso sistemático ao saldo das horas em crédito e débito, é expressivo o número de instrumentos em que aparece o registro de “nada consta” (36,1%), o que significa a não obrigatoriedade de transparência do saldo. Em somente 2,8% dos instrumentos está previsto que a empresa fornece

o saldo quando o trabalhador solicitar. Esse é mais um aspecto de frágil regulamentação nos instrumentos normativos.

6. CONVOCAÇÃO PARA COMPENSAÇÃO

A regulamentação da convocação para trabalhar ou compensar horas no sistema é bastante limitada. Prevalece um grande vazio, em que 71,3% dos instrumentos simplesmente não preveem coisa alguma. Em somente 24,1% dos instrumentos há previsão de prazos (15,7% em que o prazo é inferior a 48 horas mais 8,3% em que é superior a 48 horas). Também há em 4,6% dos casos a exigência de convocação sem, no entanto, fixar prazo.

Tabela 8 - Formas de convocação para compensação (2019), % dos instrumentos				
	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Convocação com prazo inferior a 48 horas	12,28	7,69	23,68	15,74
Convocação com prazo superior a 48 horas	8,77	-	10,53	8,33
Convocação pela empresa sem fixar tempo	3,51	7,69	5,26	4,63
Nada consta	75,44	84,62	60,53	71,30

FONTES: MEDIADOR/PAINEL DIEESE.

A frágil regulamentação deste aspecto permite ampla liberdade para a empresa organizar o tempo de trabalho (75,9% dos casos). Nos primeiros acordos de banco de horas dos anos 1990 havia previsão de uma convocação com bastante antecedência, como por exemplo dez dias ou de um mês para outro (Krein, 2007). Desde então, a consolidação do banco de horas ocorreu de forma ainda mais desfavorável aos trabalhadores.

7. PROPORÇÃO DAS HORAS DO SALDO DO BANCO DE HORAS PARA COMPENSAÇÃO

Para a compensação das horas no saldo do banco de horas, são adotados os mais variados critérios, sendo observada nesta análise a proporção entre a hora trabalhada incluída no banco de horas como saldo positivo, e as horas de débito referentes às horas não trabalhadas, incluídas como saldo negativo.

Tabela 9 - Proporção das horas para compensação nos instrumentos coletivos (2019), % dos instrumentos*

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Compensa 1hx1h	36,84	0,0	50,00	37,04
Compensa 1hx1,15min	1,75	-	5,26	2,78
Compensa 1hx1,36min	-	7,69	-	0,93
Compensa 1hx1,42min	-	7,69	-	0,93
Compensa 1hx1,5h	7,02	-	-	3,70
Compensa sábado 1hx1,5min	1,75	-	2,63	1,85
Compensa domingos e feriados 1hx2h	7,02	7,69	39,47	18,52
Horas acima do limite compensa a maior	3,51	-	-	1,85
Compensa hora de débito inferior a hora de crédito	7,02	-	-	3,70
Compensa 1x2 hora noturna trabalhada	-	-	2,63	0,93
Compensa 1x2 horas especiais	1,75	-	-	0,93
Compensa em débito 4:00 horas por 1 dia de chuva	1,75	-	-	0,93
Nada Consta	52,63	84,62	39,47	51,85

FONTE: MEDIADOR,/PAINEL DIEESE.

*OBS. OS PERCENTUAIS SE REFEREM AO NÚMERO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS. UMA MESMA CLÁUSULA PODE ABORDAR DIFERENTES ASPECTOS ANALISADOS, A SOMA PODE ULTRAPASSAR OS 100%.

Dos instrumentos analisados, 3,7% estabelecem a compensação na proporção de uma hora trabalhada para 1,5 hora de folga e 1,9% observam este mesmo limite para as horas de sábado. Em relação às horas trabalhadas em domingos e feriados, 18,5% dos instrumentos coletivos estabelecem a compensação em folga na proporção de 1x2. Existem ainda regras específicas a cada empresa que estabelecem a proporção de 1x2 para as horas noturnas e horas especiais, que somadas correspondem a 1,86% dos instrumentos coletivos. Ou seja, as regras mais favoráveis aos trabalhadores apresentam pequena incidência nos instrumentos normativos. Por determinação legal, essas regras asseguram o valor das horas extraordinárias.

Qualquer regra abaixo do que assegura a lei pode ser classificada como prejuízo dos trabalhadores. É o caso de 43,52% dos instrumentos coletivos, em que prevalece a proporção da hora extra trabalhada inferior a 1x1,5, sendo que em 37% dos instrumentos é explicitada a compensação na proporção 1x1. A inexistência de regras também pode ser classificada como desfavorável, pois deixa implícita a maior liberdade da empresa para estabelecer a proporção entre a hora trabalhada e folgada no sistema de compensação. Esse é o caso de 51,9% dos instrumentos (no comércio chega a 84,6%).

A flexibilização da jornada é extremamente prejudicial ao trabalhador, pois pode não só desorganizar a vida pessoal, mas também transferir eventuais prejuízos decorrentes da atividade empresarial para o trabalhador, como pode ser observado na transcrição da cláusula abaixo.

CLÁUSULA SÉTIMA – BANCO DE HORAS Parágrafo Nonoo: Nos dias e/ou períodos chuvosos ou impraticáveis em razão das chuvas, os empregados poderão ser dispensados do trabalho com o lançamento de 4 horas negativas no Banco de Horas, ainda que já tenham iniciado sua jornada de trabalho. Será lançado no cartão de ponto um registro para identificar que o empregado foi dispensado em razão da chuva. Para cada dia de dispensa por chuva ou impraticabilidade de trabalho em razão das chuvas será lançado 4 (quatro) horas negativas no Banco de Horas.¹¹

8. FORMAS DE COMPENSAÇÃO

Apesar de haver muitas formas distintas de regulamentação de como serão compensadas as folgas, o que prevalece na grande maioria dos instrumentos é o “nada consta”. É um vazio de regras que confere grande liberdade às empresas.

11. ACT 2019 - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção de Estradas, Pavimentação, Obras de Terraplanagem em Geral dos estados de MT e MS.

Tabela 10 - Formas de compensação (2019), % dos instrumentos*

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Folgas individuais ou coletivas	7,02	0	15,79	9,26
Períodos que antecedam ou sucedem o descanso semanal remunerado	1,75	0	0	0,93
Emendas/ponte de feriados	10,53	0	5,26	7,41
Requerimento do empregado	3,51	0	0	1,85
Compensadas no próprio mês que tiverem sido trabalhadas	1,75	0	0	0,93
Folgas parciais	1,75	7,69	10,53	5,56
Redução da jornada diária (atraso ou saídas antecipadas)	3,51	7,69	7,89	5,56
Folgas adicionais seguidas ao período de férias	3,51	0	10,53	5,56
Sábado até o limite de 6 horas, uma vez ao mês	1,75	0	0	0,93
Negociada com a chefia	3,51	0	2,63	2,78
A critério da empresa	0	7,69	0	0,93
Nada consta	80,70	84,62	65,79	75,93

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE.

*OBS. OS PERCENTUAIS SE REFEREM AO NÚMERO DE INSTRUMENTOS NORMATIVOS. UMA MESMA CLÁUSULA PODE ABORDAR DIFERENTES ASPECTOS ANALISADOS. A SOMA PODE ULTRAPASSAR OS 100%.

Os itens regulamentados, mais benéficos aos trabalhadores, apresentam baixa incidência, entre os quais podem ser citados: 1) o trabalhador somente pode participar da escolha da data das folgas através de requerimento (7,4%) ou por meio de negociação com a empresa (2,8%), o que representa 10,2% dos instrumentos coletivos; 2) as folgas que ampliam o período de descanso, que consistem naquelas concedidas em períodos que antecedam ou sucedam o descanso semanal remunerado (0,9%), emendas/ponte de feriados (7,4%) e folgas adicionais seguidas ao período de férias (5,6%) representam 13,9% dos instrumentos coletivos; 3) os instrumentos coletivos que efetuam a compensação de forma que os períodos de descanso do trabalhador sejam ampliados aparecem na mesma proporção no setor da indústria e dos serviços, em 15,8% para ambos os casos.

9. PRAZO DE COMPENSAÇÃO DAS HORAS DEPOSITADAS NO SISTEMA DE COMPENSAÇÃO

Nos setores industriais (45,6%) e de serviços (28,9%), o período prevaiente para compensar as horas em crédito e débito no banco

de horas é de um ano. No setor do comércio, o prazo de compensação é semestral (46,2%). Os contratos tendem a ser anuais, mas o prazo de compensação é menor. No comércio, por exemplo, há previsão da possibilidade de prorrogação do período para compensação em 31% dos instrumentos analisados. Os instrumentos com menos de quatro meses de compensação são 17,6% na indústria, 38,1% no comércio e somente 15,8% nos serviços. No setor de serviços, também se destacam os instrumentos que não estabelecem período de compensação.

Tabela 11 - Período para compensação (2019)

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
12 meses	45,6	0,0	28,9	34,3
Compensação semestral	14,0	46,2	18,4	19,4
Compensação cada 4 meses	7,0	7,7	10,5	8,3
Compensação a cada 3 meses	8,8	15,4	5,3	8,3
Compensação 30 dias/45 dias	1,8	15,4	0,0	2,8
Possibilidade prorrogação	10,5	30,8	2,6	10,2
Nada consta	22,8	15,4	36,8	26,9

FONTE: MEDIADOR, PAINEL DIEESE, 2020 - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em geral, quanto maior o prazo de compensação, adicionado às possibilidades de prorrogação, mais elevada é a liberdade para as empresas modularem a jornada de acordo com suas conveniências.

10. ORGANIZAÇÃO DA JORNADA COM A EXISTÊNCIA DO BANCO DE HORAS

No tema da organização da jornada diária e semanal, destaca-se a ausência de regras, sendo respectivamente o caso de 70% do setor industrial, 38,5% do comércio e 84% do setor de serviços. Isso significa que as negociações coletivas são frágeis em estabelecer regras para as empresas organizarem a jornada de trabalho de seus empregados. Alguma regra que limita o poder discricionário das empresas para organizar a jornada está previsto em apenas 20% dos contratos da indústria, em 46% do comércio e em 8% do setor de serviços. Para ilustrar essa situação, reproduzimos a cláusula abaixo do setor industrial:

[...] empresa poderá adotar jornada de trabalho flexível, respeitando sempre os limites previstos em lei, estabelecer turnos que poderão iniciar jornada em horários diferenciados e alterar a jornada individual diariamente, ou em periodicidade diferente, desde que acordado entre empresa e empregado”.

É caracterizada como uma regulamentação desfavorável quando a regra tende a gerar alguma perda aos trabalhadores. Isso pode ocorrer por meio: da ampliação do prazo de pagamento das horas de crédito; do desconto em folha quando não atender à convocação; da compensação do débito de horas na extensão da jornada diária ou semanal. Por exemplo:

O empregado que deixar de atender as convocações para compensação do saldo negativo do banco de horas, sofrerá o desconto das respectivas horas em folha de pagamento, desde que não haja justificativa legal. Havendo horas negativas a serem compensadas pelo empregado, este deverá atender às convocações da empresa para o labor com a finalidade de compensar o saldo negativo, podendo, a critério da gerência, estender a jornada diária ou semanal, até a liquidação do débito, sem que o excesso de labor caracterize horas extras (Setor industrial).

As situações mais favoráveis são as que dão algum poder ao empregado para interferir na organização da jornada e estabelecer regras que limitam o poder discricionário do empregador, como pode ser observado quando há indicação de um número máximo de horas a ser compensadas, ou “folga ou redução de jornada concedida pela empresa superior ao saldo do banco, não constitui crédito para a empresa no próximo mês”. Na mesma perspectiva, também é positivo quando há previsão de um acordo entre as partes, com a presença sindical para alterar qualquer mudança na organização da jornada.

Tabela 12 - Regras para organização da jornada flexível (2019), % dos instrumentos

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Nada consta	70,2	38,5	84,2	71,3
Liberdade da empresa organizar a jornada	8,8	15,4	7,9	9,3

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 12 - Regras para organização da jornada flexível (2019), % dos instrumentos				
	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Exigência de acordo para mudar jornada e/ou fazer a compensação	5,3	0,0	0,0	2,8
Situação desfavorável aos trabalhadores em caso de débito	17,5	15,4	5,3	13,0
Situação favorável aos trabalhadores na flexibilidade	0,0	46,2	2,6	6,5
Flexibilidade no horário de entrada e saída	1,8	0,0	0,0	0,9

FONTE: MEDIADOR, PAINEL DIEESE, 2020 - ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

11. PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS NO BANCO DE HORAS

Como observado anteriormente, há possibilidade de realização de horas extras durante a vigência do contrato de banco de horas, especialmente para além dos limites e restrições transcritos nos itens 3 e 4. Neste caso, as horas adicionais serão pagas de acordo com a legislação e as regras constantes nos instrumentos normativos.

Conforme Tabela 13, o tema do acerto do saldo das horas constantes no período estabelecido para compensação é frequente, sendo previsto em $\frac{3}{4}$ dos instrumentos. A principal regra é aquela que estabelece que as horas não compensadas (i.e., crédito em favor do trabalhador) sejam pagas como horas extras com os devidos acréscimos legais/contratuais (54,6% dos contratos). Esse montante pode ser somado a outros casos que preveem algum acréscimo, sem ficar claro qual será o critério (59% da amostra).

Tabela 13 - Pagamento das horas do banco (2019)				
	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Horas não compensadas no período de vigência do banco de horas serão pagas como horas extras	54,4	46,2	57,9	54,6
As horas não compensadas com algum acréscimo	7,0	7,7	0,0	4,6
As horas não compensadas sem os acréscimos da extra	8,8	0,0	5,3	6,5
Pagamento como extra a partir de um patamar de horas	5,3	0,0	0,0	2,8
Negativas são zeradas (não descontadas)	8,8	0,0	18,4	11,1
Horas negativas podem ter algum desconto	24,6	0,0	0,0	13,0
Outras	0,0	0,0	10,5	3,7
Nada Consta	29,8	46,2	7,9	24,1

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE.

Outra regulamentação desfavorável ao trabalhador é a possibilidade da empresa poder descontar as horas em débito do salário do trabalho - prevista em 24% dos instrumentos do setor industrial. Já a regra favorável, que obriga a empresa a assumir as horas em débito dos trabalhadores, foi identificada em apenas 11% dos contratos coletivos analisados.

Enfim, pode-se destacar que as questões que envolvem dinheiro (pagamentos) são mais presentes nos instrumentos normativos analisados em que existem situações de prejuízo, mas não são majoritárias, como quase em todos os demais itens negociados. Em um país com baixo valor dos salários, a questão financeira se torna mais sensível e, por isso, está mais presente nos contratos coletivos (acordos e convenções).

12. ACERTO NA RESCISÃO

O saldo de horas existente no momento de desligamento da empresa é um dos aspectos mais regulamentados nos instrumentos analisados. Em caso da existência de horas positivas, a empresa se compromete a pagá-las na rescisão como hora extraordinária e seus devidos acréscimos legais ou contratuais (44,4% dos casos).

Tabela 14 - Pagamento do saldo do banco de horas na rescisão (2019), % dos instrumentos

	Indústria	Comércio	Serviços	Total
Horas em crédito: pagamento com os acréscimos de horas extraordinárias	38,6	46,2	52,6	44,4
Horas em crédito: pagamento como hora normal	7,0	0,0	0,0	3,7
Débito: não desconta, inclusive despedida	5,3	23,1	15,8	11,1
Débito: desconta saldo negativo	21,1	0,0	10,5	14,8
Débito: desconta parcial saldo negativo	15,8	0,0	0,0	8,3
Débito: desconta pedido demissão e justa causa	7,0	0,0	28,9	13,9
Débito: desconta parcial pedido demissão e justa causa	7,0	38,5	5,3	10,2
Nada Consta	43,9	38,5	5,3	29,6

FONTE: MEDIADOR/PAINEL DIEESE.

Em relação às horas em débito, a variedade de situações é maior: 1) a empresa zera as horas e não desconta nada (11,1% dos instrumentos); 2)

desconta as horas na rescisão (14,8%); 3) desconto parcial do saldo negativo (8,3%) no desligamento; 4) em caso de pedido de demissão ou despedida por justa causa as horas em débito serão cobradas total (13,9%, com ênfase nos serviços) ou parcialmente (10,2%, especialmente no comércio). Ou seja, a previsão de a empresa poder descontar total e parcialmente as horas em débito aparece em quase a metade dos instrumentos (48,2%, caso seja somada a possibilidade de desconto do saldo negativo em qualquer modalidade de desligamento com as situações de pedido de demissão e justa causa). Por último, também se destaca que em 30% dos casos analisados não há regra sobre o tema, aspecto muito desigual do ponto de vista setorial: muito baixo nos serviços (5,3%) e muito alto na indústria (44%).

| CONCLUSÕES

O resultado da pesquisa mostra que o tema da modulação da jornada está muito presente nos instrumentos normativos, com mais destaque para o setor industrial. É um tema que começou a ser negociado nos anos 1990 e apresenta contínuo crescimento. Entre 2016 e 2019, o incremento foi de 181 novos contratos, uma elevação de 9,1%, em um período de queda no número de instrumentos normativos. Setorialmente, o crescimento é maior no setor de serviços e se manteve estável no comércio. A flexibilização da jornada está muito presente nas negociações coletivas e é uma realidade consolidada nas relações de trabalho no Brasil, especialmente para os setores mais estruturados da economia. De fato, ela já estava consolidada antes da reforma de 2017, que a referenda e consolida dentro das regras legais vigentes no Brasil, especialmente por meio da possibilidade formal da prevalência do negociado sobre o legislado.

Nos instrumentos analisados encontram-se pouquíssimas cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores do que as vigentes na lei. Tendem a prevalecer regras que reproduzem a lei ou em prejuízo aos trabalhadores. Por exemplo, a hora extraordinária tem previsão legal de ser paga com acréscimo, no entanto, a regra prevalecente é de uma compensação sem acréscimo.

O banco de horas é direcionado a todos os empregados ou dá liberdade para a empresa organizar o sistema de compensação para grupos/setores específicos. Os pouquíssimos segmentos excluídos do banco de horas se referem a quem já tem jornada flexível ou para estudantes/menores (7,4% dos instrumentos) e mulheres lactantes e gestantes (3,7%).

No conteúdo, pode-se destacar que em geral as regras permitem, ou melhor, ampliam o poder das empresas de determinar as condições de uso do tempo de trabalho, facilitando uma racionalização na perspectiva de que o tempo pago seja o efetivamente trabalhado, eliminando as porosidades e permitindo possíveis ajustes a imprevistos que implicam diminuir ou paralisar a produção de bens e serviços. É uma regulamentação que facilita os negócios e não a vida de quem trabalha, pois este pode ficar mais tempo à disposição da empresa e menos tempo desconectado do trabalho.

A prevalência de normas mais desfavoráveis fica evidente em todos os conteúdos analisados ou igual ao que está inscrito na lei:

1. Na maioria dos instrumentos prevalece a possibilidade de extensão da jornada semanal de até 56 ou mais horas semanais. Em somente em 11% dos contratos coletivos é assegurado que a jornada seja menor do que aquela permitida pela lei da hora extraordinária;
2. A maior limitação é a proibição de inclusão no sistema de compensação nos domingos e feriados. Mesmo assim, é uma regra presente em somente 1/3 dos instrumentos. Ou seja, por um lado, há clara evidência de resistência dos sindicatos para limitar o banco de horas, por outro lado, também é possível destacar que na maioria dos contratos prevalece uma regra mais aberta ou ausência de regra que possibilita considerar os domingos e feriados como dias a serem inseridos no banco de horas. As outras restrições são pouco expressivas.
3. A empresa tem ampla liberdade para fazer a convocação dos empregados para inclusão das horas no sistema de compensação. Em somente 24,1% dos instrumentos há previsão de algum prazo, sendo que em 15,7% o prazo é inferior a 48 horas e em 8,3% é superior a 48 horas. 71,3% dos instrumentos são omissos no tema, o que garante uma grande liberdade às empresas de definir como e quando irão convocar os trabalhadores para folgar ou trabalhar. Não regulamentação da con-

vocação é um aspecto extremamente desorganizador da vida pessoal do trabalhador e dificulta a possibilidade de uma separação clara entre o tempo de trabalho e de não trabalho.

4. A hora trabalhada ou folgada apresenta a mesma proporção. Somente 3,7% garantem que a hora em crédito (adicional) no banco tenha assegurado uma compensação igual ou superior a 50% (1x1,5) na hora de folga. Ou seja, o que prevalece largamente é uma compensação 1x1, que está explicitado em 37% dos instrumentos. No domingo e feriados, 18,5% dos instrumentos preveem uma compensação de 1x2 nas horas créditos. Ou seja, um rebaixamento do que está na lei na maioria dos casos.

5. São bastante escassas as regras de quando e como serão compensadas as horas em crédito (“nada consta” é 76%). É um vazio de regras que permite grande liberdade às empresas.

6. O prazo de vigência predominante do banco é de um ano. No entanto, alguns instrumentos preveem prazos menores de acerto das horas em crédito ou débito. Na indústria e serviços, o período de compensação predominante é anual e no comércio é semestral, setor em que o prazo de compensação tende a ser menor.

Em dois aspectos prevalece uma regulamentação um pouco mais cuidadosa e não tão desfavorável aos trabalhadores: 1) os pagamentos das horas em crédito e débito no período combinado de realização da compensação (zeramento das horas em crédito ou débito) e 2) o acerto das horas do banco no momento da rescisão. Em relação às horas em crédito não compensadas, prevalece (57,4%) a regra de que elas serão pagas com o acréscimo legal. Somente em 6,5% dos casos, as horas em crédito serão pagas como horas normal. Nas horas em débito, em 13% dos instrumentos preveem algum desconto e em outros (11%) estão previstos que a empresa assume as horas e não desconta nada dos trabalhadores.

Na rescisão também prevalece o pagamento das horas em crédito com os devidos adicionais (44%). Em outros 3,7%, o pagamento é como hora normal. Nas horas em débito, a previsão da empresa poder descontar total e parcialmente essas horas aparece em quase metade dos instrumentos (48,2%). No caso de pedido de demissão ou despedida por justa causa prevalece a regra do desconto parcial e total.

Um conteúdo em que há divergência entre os instrumentos normativos é o que dispõe sobre a inclusão ou não dos atrasos e faltas injustificadas no sistema de compensação e do estabelecimento de possíveis sanções aos trabalhadores que não atenderem a convocação. Em 23,2% dos instrumentos coletivos elas não podem compor o saldo do banco de hora e outros 11,1% podem ser compensadas.

Enfim, pode-se concluir que prevalece de forma amplamente majoritária uma grande liberdade para as empresas otimizarem o uso do tempo de trabalho. Em contraposição, implica em desorganização crescente da vida pessoal dos trabalhadores. O planejamento da vida fora do trabalho fica mais complicado. O resultado da presente pesquisa pode ser caracterizado como uma contra tendência ao movimento histórico, que vinha desde o século XIX, do trabalhador ter assegurado espaço de sociabilidade e convivência social por meio da organização e limitação do tempo que fica à disposição do empregador. A nova tendência é sujeitar mais o trabalhador a lógica de um uso mais racional do tempo em favor da atividade econômica.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEDECCA, C. S. (1999), *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas, Unicamp – IE (Coleção Teses).

KREIN J.D. (2007) *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. 329 p. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia, Campinas, SP. Disponível em <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/285517>. Acesso em: 10 ago. 2018.

SCHERER, C. Diálogo e proteção - as negociações após a reforma. In. KREIN, J.D. VERAS, R.; FILGUEIRAS. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019. In: 2019. <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>.

CAPÍTULO 14

**TRABALHO AOS
DOMINGOS E
FERIADOS**

PATRÍCIA ROCHA LEMOS

| INTRODUÇÃO

A liberação e regulamentação do trabalho aos domingos e feriados têm sido uma das principais formas de flexibilização da distribuição da jornada de trabalho no Brasil. Segue, assim, uma tendência mais geral de ampliação da abertura do comércio e de adequação às necessidades do capital.

Na legislação de 1949, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) proibia o trabalho aos domingos, apesar das exceções para as atividades ininterruptas. Já a década de 1990 marcou o início da ofensiva para a liberação do trabalho aos domingos e feriados a partir do setor do comércio. Inicialmente condicionada à negociação coletiva, o trabalho nesses dias acabou sendo cada vez mais regulamentado a fim de se adequar às demandas dos empregadores e acompanhar o crescente estímulo ao consumismo. Esse processo favoreceu a concentração nas grandes redes, especialmente varejistas, e gerou impactos nocivos sobre a saúde e sociabilidade dos trabalhadores (Krein, 2013, p. 229–233).

A reforma trabalhista de 2017 não altera o artigo 67 da CLT que versa sobre o Descanso Semanal Remunerado (DSR), portanto, permanece a redação que assegura a todo/a empregado/a o descanso semanal de 24 horas consecutivas, “que deverá coincidir com o domingo, no todo ou em partes”. O parágrafo único desse artigo também já estabelecia a escala de revezamen-

to para os serviços que exijam o trabalho aos domingos. Além disso, a liberação do trabalho nesses dias permanece sendo definida a partir de legislação municipal, conforme Lei nº 10.101, de 2000, e Lei nº 11.603, de 2007.

No entanto, apesar de manter inalterada tal redação, a reforma possibilitou algumas mudanças que ampliaram a flexibilização desse direito tanto no que diz respeito à distribuição da jornada quanto à remuneração. Isso ocorreu porque, com a prevalência do negociado sobre o legislado, em primeiro lugar, é possível negociar o período de descanso para que ele ocorra em outro dia que não o domingo. Isso pode ocorrer por três vias: 1) por meio de escala de trabalho, já comum nos setores de saúde e segurança (que se amplia através da jornada “12 por 36”, em que o domingo e feriado é considerado dia normal); 2) através de acordos de compensação do trabalho aos domingos e feriados; 3) por meio de sistema de banco de horas, conforme estabelecido em acordo ou convenção coletiva¹.

Com isso, a coincidência do descanso remunerado com o domingo deve ocorrer ao menos uma vez no mês, de acordo com o sistema de distribuição de folgas definido em negociação². Em segundo lugar, uma vez efetivada a compensação do trabalho aos domingos e feriados por meio de folga, o empregador deixa de realizar o pagamento em dobro previsto por jurisprudência³.

Sendo assim, se antes o trabalho aos domingos e feriados era considerado parte da jornada extraordinária e pago como hora extra e outras gratificações de indenização, essa remuneração diferenciada vai sendo progressivamente eliminada na medida em que esses dias passam a ser considerados “dias normais de trabalho” e compensados por meio de folga adicional.

1. Consultar: <https://www.oitchau.com.br/blog/reforma-trabalhista-regras-para-jornada-de-trabalho-aos-domingos/>. Acesso em janeiro de 2021.
2. Existem pelo menos três sistemas de folga aos domingos: 1x1 (um domingo de folga a cada domingo trabalhado); 2x1 (um domingo de folga a cada dois trabalhados) e o 3x1 (um domingo de folga a cada três trabalhados, sendo o sistema 2x1 o mais comum no comércio).
3. A prática passa utilizar cada vez menos o pagamento em dobro previsto na súmula 146 de 2003: O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Cabe mencionar que a ofensiva dos governos neoliberais contra o direito dos trabalhadores não parou na legislação de 2017. O governo Temer aprovou, posteriormente, decreto que dava status de atividade essencial aos supermercados. No final de 2019, o governo Bolsonaro publicou a Medida Provisória 905, chamada “MP do contrato verde e amarelo”. Apesar da medida não ter sido aprovada, também já previa a autorização do trabalho em domingos e feriados propondo uma folga a cada sete domingos trabalhados. Em agosto de 2020, o governo Bolsonaro também publicou a Portaria 19.809 que amplia para treze novas atividades a liberação do trabalho aos domingos e feriados, como por exemplo, setores industriais de beneficiamento de grãos e frigoríficos. Com essa medida recente, o trabalho nesses dias não está mais submetido à negociação coletiva, o que enfraquece ainda mais os trabalhadores e suas organizações⁴. Dados os interesses em voga, segue sendo fundamental olhar para os resultados e potenciais da negociação coletiva, no sentido de assegurar benefícios e limitar os poderes dos empregadores de estabelecer unilateralmente as condições de trabalho nesse tema do trabalho em domingos e feriados.

A fim de perceber qual o movimento que tem ocorrido nas negociações coletivas em torno desse tema, no período pós-reforma de 2017, analisamos um conjunto de instrumentos e cláusulas selecionadas a partir da amostra construída com base no painel do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

| METODOLOGIA

A partir do painel do DIEESE, composto por 4.363 mesas que reúnem 13.823 instrumentos coletivos de trabalho, a seleção primeira do tema do trabalho aos domingos, por meio da utilização de palavras-chave, resul-

4. Sobre isso, ver: <http://www.mdic.gov.br/index.php/ultimas-noticias/2681-temes-assina-decreto-que-da-status-de-atividade-essencia-da-economia-aos-supermercados>; <https://doutoradevogado.jusbrasil.com.br/noticias/724040658/saiba-o-que-muda-com-a-liberacao-de-trabalho-aos-domingos-e-feriados>; <https://economia.ig.com.br/2020-08-29/trabalhos-aos-domingos-e-feriados-governo-mudou-folgas-de-13-setores-veja-quais.html>. Acessados em janeiro de 2021.

tou em um conjunto de 7.186 cláusulas nos anos de 2016 e 2019. Diante do alto número de cláusulas, a diversidade entre os setores e a presença de muitas ocorrências que não tratavam diretamente do tema, decidimos selecionar o setor em que havia uma maior ocorrência de cláusulas realmente vinculadas ao estabelecimento dessas condições de trabalho aos domingos e feriados: o comércio.

Consideramos que seria interessante analisar esse que é o setor historicamente mais afetado e que tem sido a “linha de frente” da liberação do trabalho aos domingos e feriados. Cabe enfatizar, portanto, que a análise aqui apresentada não pode servir como parâmetro para o conjunto dos setores econômicos, mas apenas entendida nesse contexto do comércio.

A partir de então, obtivemos um conjunto de 1.311 cláusulas para o setor para os anos de 2016 e 2019. Por meio da análise e classificação de cada uma dessas cláusulas, foram selecionadas 738 cláusulas, que compunham 173 mesas de negociação realmente relacionadas com o tema em análise e em que havia menção às condições de compensação e pagamento pelas horas trabalhadas aos domingos e feriados, ou seja, aquelas em que é possível observar se houve ou não mudanças pós-reforma.

| ANÁLISE DAS CLÁUSULAS

Segue um resumo quantitativo das cláusulas encontradas:

Tabela 1 – Mesas e cláusulas por nível da amostra (2016 e 2019)		
	Painel Dieese	Amostra comércio (válida)
Mesas	4.363	173
Cláusulas	13.823	738

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A partir da Tabela 1, podemos observar que as cláusulas válidas para a análise do trabalho em domingos e feriados no setor do comércio representam 5,33% do total de cláusulas do painel do DIEESE. Compõem acordos coletivos 223 dessas cláusulas, enquanto 515 constam em convenções coletivas.

Na distribuição entre os anos de 2016 e 2019 (ver Tabela 2), observa-se um crescimento significativo do número de cláusulas que regulamentam o trabalho aos domingos e feriados, principalmente por meio de acordos, mas também nas convenções coletivas:

Tabela 2 - Distribuição das cláusulas, por instrumento e anos selecionados			
	ACT	CCT	Total
Ano 2016	80	240	320
Ano 2019	142	276	418
Crescimento	77,5%	15%	30,6%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A regulamentação do trabalho aos domingos e feriados no setor do comércio também é distribuída por diferentes segmentos, mas com a predominância do atacadista e varejista e de minério e derivados de petróleo (ver Tabela 3). Nestes estão concentrados aqueles estabelecimentos que possuem horários de funcionamento mais extensos como shopping centers, supermercados e postos de gasolina.

Tabela 3 – Distribuição das cláusulas por segmento/ atividade do comércio	
Segmento/ atividade	Nº clausulas
Atacadista e varejista	622
Minério e derivados de petróleo	92
Propagandista, propagandista-vendedor e vendedor de produtos farmacêuticos/ vendedores e viajantes do comércio	12
Armazenador	4
Garagens, estacionamento, limpeza e conservação de veículos	4
Práticos de farmácia	4

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

As cláusulas analisadas foram divididas em três subgrupos: 1) mesas que apresentam **cláusulas novas** no período pós-reforma (2019); 2) mesas que apresentam **cláusulas com o mesmo teor** antes e depois da reforma (2016 = 2019) e 3) mesas que tiveram **cláusulas suprimidas** em 2019 dentre as existentes em 2016 (ver Tabela 4).

Tabela 4 - Distribuição das mesas do grupo a partir da comparação das cláusulas (2016-2019)

Classificação	Nº	%
Cláusulas novas (2019)	72	41,6
Cláusulas de mesmo teor (2016 = 2019)	71	41,0
Cláusulas suprimidas (2019)	30	17,4
TOTAL	173	100

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao analisar as mesas que contêm cláusulas novas, podemos perceber que elas estão divididas praticamente em igual quantidade entre aquelas que flexibilizam em direção à abertura e ao trabalho em domingos e feriados como dias normais e as mesas que estabelecem a proibição, restrição ou compensação financeira pelo trabalho nesses dias. Dentre as que flexibilizam o trabalho aos domingos, destacam-se aquelas que estabelecem apenas a folga compensatória tanto para domingos e feriados, medida estimulada pela reforma trabalhista, especialmente em setores em que esse trabalho já era permitido, mas em condições melhores de remuneração (ver Tabela 5).

Tabela 5 – Mesas com cláusulas novas (2019)

Sentido das medidas	Teor das cláusulas novas	Nº de mesas	TOTAL
Liberalizante, reduz direitos	Trabalho aos domingos e feriados implica a concessão de folga compensatória (ou pagamento em dobro caso a folga não seja concedida)	27	36
	Trabalho aos domingos e feriados considerados dias normais de trabalho	3	
	Libera apenas o trabalho aos domingos ou feriados compensado por meio de folga	6	
Limita a liberação e/ou garante direitos	Trabalho aos domingos e feriados considerado extraordinário, (condições devem ser negociadas e constar de aditivo), deve ser garantido pagamento de adicional de 100% às horas trabalhadas além da folga compensatória	27	36
	Proibido trabalho aos domingos, salvo autorização em acordo coletivo	5	
	Trabalho nos feriados deve ser remunerado com adicional de 100% às horas trabalhadas	4	
Total			72

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Ao mesmo tempo, a Tabela 5 indica que ainda é significativa a quantidade de cláusulas que mantêm o trabalho aos domingos e feriados como extraordinários e que impõe a necessidade de as condições desse trabalho serem estabelecidas em negociação coletiva, apesar de não ser um processo obrigatório. Desse modo, observa-se através da análise do conteúdo dessas cláusulas que pode ser relevante o papel das organizações de representação dos trabalhadores em garantir nesses instrumentos não apenas a remuneração diferenciada como também vale alimentação, transporte, limite de jornada a 6 ou 8 horas, proibição ou limite de horas extras em domingos e feriados, bem como estabelecer multas para o descumprimento dessas normas e, também, o direito de recusa do(a) trabalhador(a) a laborar nesses dias, sem prejuízo.

No grupo de mesas cujas cláusulas foram mantidas, conforme Tabela 6, já em 2016 encontra-se um número significativo de instrumentos que estabeleciam condições bastante rebaixadas, garantindo basicamente a compensação pelo acréscimo de uma folga, com ou sem um complemento em gratificação ou ajuda de custo (41 das 71 cláusulas, ou quase 78% das cláusulas que permaneceram em 2019). Desse modo, há um número importante de instrumentos que já tinham condições bastante flexíveis e de direitos rebaixados antes da aprovação da reforma de 2017.

Tabela 6 – Mesas que mantiveram a mesma regulamentação (2016 e 2019)			
Sentido das medidas	Teor das cláusulas mantidas	Nº de mesas	TOTAL
Mantém direitos reduzidos com a liberação	Trabalho aos domingos e feriados implica a concessão de folga compensatória + ajuda de custo/ gratificação	31	41
	Domingos e feriados considerados como dias normais	10	
Resiste à liberação e redução de direitos mesmo que parcialmente	Proibido trabalho aos domingos	4	15
	Trabalho em domingos e feriados remunerados com adicional de 100% sobre as horas trabalhadas	4	
	Obrigatório o Descanso Semanal ocorrer em Domingos e feriados	7	

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 6 – Mesas que mantiveram a mesma regulamentação (2016 e 2019)			
Sentido das medidas	Teor das cláusulas mantidas	Nº de mesas	TOTAL
Resiste parcialmente	Concessão de folga compensatória para o trabalho aos domingos e pagamento em dobro para o trabalho em feriados	15	15
Total			71

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Esse resultado pode ajudar a sustentar a hipótese de que, para um grande número de bases sindicais nesse setor, a reforma trouxe principalmente mais “segurança jurídica” para termos já negociados anteriormente do que propriamente uma novidade. Talvez a maior diferença seja que, para aqueles sindicatos que ainda tinham algum tipo de prêmio e gratificação, especialmente para o trabalho em feriados, a reforma facilitou a sua eliminação (esse foi o caso, por exemplo, na convenção do Sindicato dos Comerciantes de Campinas com o segmento supermercadista).

Percebe-se também, na Tabela 6, que uma outra parte dessas mesas, menor, mas significativa, conseguiu manter após a reforma alguns limites ao trabalho em domingos e feriados ou assegurar, ainda que parcialmente, alguns direitos conquistados, como o pagamento em dobro pelas horas trabalhadas nesses dias. No entanto, só uma pesquisa mais qualitativa poderia identificar o processo de flexibilização na base de cada um desses sindicatos, já que não é homogêneo nem o horário nem as condições de abertura do comércio aos domingos e feriados.

Já em número bem menor estão as mesas que perderam cláusulas nesse tema, como mostra a Tabela 7:

Tabela 7 – Mesas que perderam cláusulas			
Sentido das medidas	Teor das cláusulas existentes em 2016	Nº de mesas	TOTAL
Liberalizante	Trabalho aos domingos e feriados implica a concessão de folga compensatória	12	14
	Trabalho aos domingos e feriados considerados dias normais de trabalho	2	

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 7 – Mesas que perderam cláusulas			
Sentido das medidas	Teor das cláusulas existentes em 2016	Nº de mesas	TOTAL
Liberação parcial	Proibido o funcionamento aos domingos; feriado com folga compensatória	3	3
Garantia benefícios	Proibido trabalho aos domingos	4	13
	Pagamento em dobro para o trabalho em feriados	4	
	Trabalho aos domingos e feriados com direito a folga e remuneração em dobro	2	
	Trabalho nos feriados ou domingos deve ser remunerado com adicional de mais de 100% às horas trabalhadas	3	
Total			30

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em relação ao grupo de mesas em que os instrumentos firmados perderam cláusulas existentes anteriormente, é difícil indicar o sentido de sua perda já que a maioria não tinha novas cláusulas com outro teor para realizarmos a comparação. Observa-se que quase metade das cláusulas que existiam em 2016 e que não aparecem em 2019 estão relacionadas a condições já flexíveis, similares às difundidas após a reforma. Portanto, apenas a eliminação das treze cláusulas, dentre as trinta que garantiam em 2016 algum benefício, é que pode representar uma perda de direitos dos trabalhadores.

Nesse sentido, é possível sugerir como hipótese que a supressão das cláusulas de 2016 que proibiam o trabalho em domingos e feriados ou garantiam benefícios, como o pagamento em dobro por essas horas, provavelmente implicaram numa maior flexibilização. Isso porque a omissão no instrumento coletivo pode significar que a negociação está sendo realizada no âmbito individual e que, provavelmente, o tratamento do trabalho nestes períodos será dado como dias normais, ou seja, horas que não serão pagas como extraordinárias. Isso se reforça se considerarmos que o comércio foi um importante setor a adotar a nova modalidade de jornada 12 por 36.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada a partir de amostra de instrumentos relacionadas ao tema do trabalho aos domingos e feriados apontou um crescimento das cláusulas a esse respeito em 2019, o que pode indicar a ampliação da liberalização nesse período e um maior número de acordos cuja finalidade foi, entre outras coisas, regulamentar as novas condições legitimadas pela reforma. Essa tendência parece ser confirmada com o teor de metade das mesas de negociação que resultaram em cláusulas novas e que estabelecem apenas uma folga adicional como compensação para o trabalho aos domingos e feriados. Fortalece ainda essa tendência a presença desse mesmo teor na maioria das cláusulas mantidas. Além disso, até mesmo nas cláusulas eliminadas, já estava presente em praticamente metade das mesas o mesmo conteúdo, de garantia restrita a folgas compensatórias.

Ao mesmo tempo, um conjunto de cláusulas em quase igual número de mesas busca colocar limites, assegurar alguns benefícios ou regulamentar proibindo ou caracterizando esses dias trabalhados como extraordinários e sujeitos a um acréscimo na remuneração. Isso ajuda a evidenciar que o tema ainda é objeto de muito conflito, no qual ao menos uma parcela das entidades tem conseguido assegurar ou manter alguns benefícios.

Esse conflito, que se manifesta no interior do processo de negociação coletiva, é parte de uma tensão já antiga entre o direito dos trabalhadores/as, que sofrem profundamente com a extensão dos trabalhos a domingos e feriados e as pressões de um modo de vida predominante, que impulsiona o consumismo e a disponibilidade de serviços e comércios 24 horas por dia, nos sete dias da semana. Na pressão por ajustar a disponibilidade sem custo dos trabalhadores à demanda dos empregadores e consumidores, a reforma trabalhista aprovada em 2017 parece ter contribuído ainda mais para a precarização e flexibilização das condições de trabalho no setor de comércio. No entanto, o modo como essas tendências, observadas no comércio, estão ou não se difundin-

do também em outros setores econômicos, especialmente naqueles de regulamentação e liberação mais recente do trabalho nos domingos e feriados, exige pesquisa adicional.

| REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

KREIN, J. D. *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*. São Paulo: LTr, 2013.

CAPÍTULO 15

**NEGOCIAÇÕES
COLETIVAS
GARANTEM
DIREITOS PARA
OS TRABALHADORES
COM DEFICIÊNCIA?
UMA BREVE ANÁLISE
DO PERÍODO DE
2016 A 2019**

**GUIRLANDA M. M. C. BENEVIDES
MARIA DE LOURDES ALENCAR**

| INTRODUÇÃO

A Constituição Federal (CF) de 1988 precedeu importantes conquistas para os direitos da pessoa com deficiência¹. Logo depois, foram instituídas leis e decretos no sentido de assegurar a inclusão e participação social desse grupo populacional em todos os aspectos, inclusive para a sua plena inserção no ambiente laboral. Por meio do sistema de cotas (Lei nº 7.853/1989; Lei nº 8.213/1991; Decreto nº 3.298/1999; e, Decreto nº 5.296/2004), ficou estabelecida para a empresa com 100 (cem) ou mais funcionários a obrigatoriedade de preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados. Posteriormente, reforçando o arcabouço jurídico vigente, o Brasil tornou-se signatário da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (Decreto nº 6.949/2009), que culminou, em 2015, na Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015).

-
1. Segundo a Organização das Nações Unidas – ONU (2006), as pessoas com deficiência são aquelas que nascem com algum tipo de limitação ou a desenvolvem ao longo da vida. Algumas deficiências têm origem hereditária (genética) ou congênita. Outras surgem por consequência de acidentes de trânsito, de trabalho, violência, doenças crônicas e degenerativas e pelo próprio processo de envelhecimento (OMS, 2016). A condição da deficiência pode ser classificada nos aspectos físicos, sensoriais (visual e auditivo), intelectuais (mental e cognitivo) ou múltiplos, variam em intensidade, e podem ser graves ou leves, permanentes ou transitórias.

Uma vez constituído esse amparo legal no âmbito do trabalho, houve, ainda que de forma lenta, a inserção de pessoas com deficiência no mercado laboral. Contados, aproximadamente, vinte anos da regulamentação da lei, a partir dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, divulgados pelo RADAR-SIT², do total de 68.723 vagas reservadas (cotas)³ para essas pessoas foram ocupados apenas 389.165 postos de trabalho, ou seja, 50,6% do total⁴.

Diante desse cenário e com o advento da reforma trabalhista, em 2017, que provocou uma vasta mudança na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criou-se um ambiente laboral propício para o aumento da instabilidade e desigualdade nas condições do trabalho. Acredita-se que, para os trabalhadores mais vulneráveis, como as pessoas com deficiência, diversas alterações legislativas repercutem, ainda que de forma indireta, nos direitos garantidos desse segmento populacional⁵. Mas, principalmente, no objeto desta pesquisa, a prevalência do “negociado sobre o legislado”, mediante os artigos 611-A e 611-B da Lei nº 13.467/2017. Esses novos dispositivos estabelecem que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei, porém, elencam dispositivos que não poderão ser suprimidos ou reduzidos nas negociações coletivas e acordados em instrumentos coletivos de trabalho, dentre os quais, tem relevância para esta discussão “a proibição de qualquer discriminação no tocante

2. Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em: outubro de 2020.

3. Nas empresas privadas com cem ou mais empregados, assim como pelos órgãos públicos, empresas públicas e sociedades de economia mista.

4. “[...] Se é verdade que mesmo com elas (cotas) esse acesso ainda seja limitado e restrito, embora crescente, é razoável imaginar que, sem elas, o quadro seria ainda pior. As ‘livres forças de mercado’ muito dificilmente teriam incorporado um segmento populacional que foi reiteradamente visto como improdutivo, incapaz e alvo de percepções preconceituosas e estigmatizadas pela sociedade em geral” (BENEVIDES *et al.*, 2019).

5. Os potenciais riscos são representados pela aplicação e as consequências das novas modalidades de trabalho, como o contrato intermitente e o teletrabalho, assim como a terceirização irrestrita (BENEVIDES *et al.*, 2019). Disponível em: <<https://bit.ly/2Kf87pW>>. Acesso em: outubro de 2020.

a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência” (inciso XXII, art. 611-B, Decreto-Lei nº 5.452/1943).

A hipótese central deste estudo é de que, apesar de a reforma trabalhista não alterar diretamente a legislação sobre o acesso ao trabalho da pessoa com deficiência, ela tem contribuído para restringir o sistema legal de cotas, mediante acordos realizados em negociações coletivas, no sentido de reduzir a base de cálculo ou estabelecer condições não previstas nas normas legais, impactando negativamente a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Assim, a presente pesquisa tem o objetivo de identificar como as mudanças na regulação do trabalho atingem o grupo de trabalhadores com deficiência, a partir da análise dos instrumentos coletivos de trabalho com vigência em 2016 e 2019, período pré e pós-reforma trabalhista.

| 1. MÉTODOS DA PESQUISA

Para este estudo, partiu-se do “painel de negociações paradigmáticas”⁶ do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), referente ao período de 2016 e 2019. Em relação ao tema “deficiência”, foram detectadas 934 mesas de negociação, 1.944 cláusulas dispostas em 1.596 instrumentos coletivos, o que representa 11,5% do total. Na sequência, verificou-se que, do total das 1.944 cláusulas pertinentes ao assunto, 912 não se aplicam ao tema⁷. As demais (1.032) discorrem sobre “trabalhador com deficiência”, objeto deste estudo. Após essa triagem inicial, mensurou-se, por período, o número de cláusulas e seus respectivos instrumentos coletivos e mesas de negociação. Do total das 1.032 cláusulas, para evitar dupla contagem, subtraiu-se 347 cláusulas repetidas, ou seja, constam nos ins-

6. Consolida as informações sobre os instrumentos coletivos de trabalho registrados no Sistema de Negociações Coletivas de trabalho Sistema Mediador/ Secretaria de Relações de Trabalho/Ministério da Economia. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: julho de 2020.

7. Cláusulas que não se aplicam ao tema “trabalhador com deficiência”: 725 cláusulas sobre benefícios para dependentes com deficiência (filhos/agregados) e 187 acerca de assuntos que não estão relacionados ao tema.

trumentos coletivos de 2016 e de 2019. Portanto, 685 cláusulas compõem a amostra final desta pesquisa, correspondendo a: 146 cláusulas que aparecem apenas uma vez, em 2016; 214, apenas em 2019; e 325 reincidentes, ou seja, acordadas em 2016 e que permaneceram em 2019.

Para viabilizar a análise dos dados referentes ao assunto, considerando os aspectos quantitativos e qualitativos, estabeleceram-se os seguintes procedimentos: i) classificação e distribuição das cláusulas por setor e subsetor de atividade econômica, tipo de instrumento coletivo e por registro na unidade da federação; ii) classificação das cláusulas de acordo com os critérios: “normatiza” (atende o estabelecido na legislação); “restringe” (limita o cumprimento da lei); “amplia” (acrescenta direitos não previstos na legislação atual); e iii) elaboração de painel de cláusulas com descrição e análise do conteúdo principal.

2. ANÁLISE QUANTITATIVA (TABULAÇÃO, ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS)

Nesta seção, os dados foram classificados por período e distribuídos com identificação dos tipos de instrumento coletivo, dos setores de atividade econômica (indústria, comércio e serviço) e das unidades da Federação.

Primeiramente, constatou-se que, em relação ao tipo de instrumento, houve um acréscimo na quantidade de convenções coletivas, partindo de 22, em 2016, para 102, em 2019, ou seja, um aumento da ordem de 368%. No tocante à participação dos acordos coletivos nesse período, não foi identificada mudança substantiva (114 em 2016 e 110 em 2019).

Quanto à distribuição por setor econômico, a indústria apresentou o maior número de instrumentos coletivos com cláusulas acordadas sobre trabalhador com deficiência. Em 2016, a participação nesse setor representava 82,2%. No período de 2016 e 2019 (reincidentes), atingiu 73,5% do total. Quando analisado apenas o ano de 2019, período pós-reforma, houve retração, perfazendo 43,5% do total de número de cláusulas no setor. Em movimento inverso, o setor de serviços apresentou 16,4% do total de cláusulas em 2016, passando para 53,7% em 2019.

Considerando o total de cláusulas acordadas em 2016 e em 2019, houve uma ampliação de 146 para 214, respectivamente, representando um aumento da ordem de 46,6% de cláusulas que tratam especificamente de trabalhadores com deficiência.

No tocante à distribuição das cláusulas por setores e subsetores das atividades econômicas, destacam-se a seguir os principais aspectos:

1) O setor do comércio, apesar do aumento do número de cláusulas entre 2016 e 2019 (de 2 cláusulas para 6), apresentou a menor participação dos três setores, com crescimento apenas no subsetor atacadista e varejista.

2) Na indústria, houve, entre 2016 e 2019, retração do número de cláusulas, de 120 para 93, portanto, isso implica que 27 instrumentos coletivos excluíram o assunto “trabalhadores com deficiência”, sendo o subsetor metalúrgico o mais atingido, passando de 97 para 40 cláusulas acordadas. A redução da discussão do tema nesse setor só não foi maior, devido ao aumento de 26 novas cláusulas nos subsetores de alimentação e de química e farmacêutica.

3) Comportamento oposto ocorreu no setor de serviços que, de 24 cláusulas em 2016, atingiu 115 no ano de 2019, ou seja, um aumento de 91 cláusulas referentes aos trabalhadores com deficiência. Dessas, 37 no transporte (de sete para 44 cláusulas); e, no de turismo e hospitalidade, de nove para 45 cláusulas, isto é, um aumento de 36 novas cláusulas. Em relação às cláusulas reincidentes (em 2016 e 2019), elas aparecem com maior frequência no turismo e hospitalidade, seguidos dos transportes e da educação privada.

4) Em relação às cláusulas que foram mantidas, isto é, estavam em vigor em 2016 e continuaram com o mesmo teor em 2019, observou-se que a maior parte delas está situada no setor da indústria (239), com quase 70% especialmente nos subsetores da metalúrgica, mecânica e do material elétrico (com 89 cláusulas); química e farmacêutica (com 70 cláusulas), e os outros 30% restantes dispersos nos demais subsetores.

Após essa distribuição, procedeu-se à investigação segundo a localidade do registro dos instrumentos coletivos. Dentre as unidades da Fe-

deração, o estado de São Paulo mantém o maior número de acordos e convenções sobre o tema “trabalhadores com deficiência”, concentrando: i) 102 cláusulas do total de 146, em 2016, cerca de 70%; ii) em 2019, 103 do total de 214, ou seja, 48%; e, quanto a reincidentes, iii) no período de 2016 e 2019 são 165 cláusulas de 326, aproximadamente 50% do total.

2.1 CLASSIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO DAS CLÁUSULAS POR MODALIDADES E CONTEÚDO PRINCIPAL

Nesta seção, as cláusulas foram classificadas com base nos seguintes critérios⁸: i) normatiza; ii) restringe; e, iii) amplia; considerando os direitos trabalhistas previstos na legislação para as pessoas com deficiência. Em seguida, as cláusulas foram separadas por modalidade⁹, ou seja, com a identificação por assunto, a partir dos “grupos de cláusulas”¹⁰ dispostos nos instrumentos coletivos de trabalho, com referência ao período pré e pós-reforma trabalhista (2016 e 2019).

No tocante às cláusulas restritivas, constatou-se, primeiramente, a sua maior incidência no ano de 2019, período pós-reforma, com 67,8% do total; enquanto em 2016, essa participação consistia em 54,8%¹¹.

Em seguida, selecionaram-se, conforme demonstrado na Tabela 1, as modalidades com maior ocorrência – admissão, acessibilidade e relações sindicais – presentes nos anos de 2016 e 2019. Dentre estas, a “admissão” corresponde ao tema mais abordado, com 75,3% em 2016 e 77,1% em 2019. Na sequência, a modalidade “acessibilidade” apresenta redução de

8. “Normatiza”: atende o estabelecido na legislação; “restringe”: limita o cumprimento da lei; “amplia”: acrescenta direitos não previstos na legislação atual.

9. Categorias de modalidades: acessibilidade, admissão, capacitação profissional, gratificações, adicionais, auxílios e outros, jornada de trabalho, relações de trabalho, relações sindicais, saúde e segurança.

10. Compõem o grupo de cláusulas: 1. Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão; 2. Disposições Gerais; 3. Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros; 4. Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas; 5. Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades; 6. Relações Sindicais; 7. Salários, Reajustes e Pagamento; e, 8. Saúde e Segurança do Trabalhador.

11. Nas cláusulas reincidentes (2016 e 2019), a participação de cláusulas restritivas representava 44,3%.

15,1% em 2016 para 7,9%, em 2019. Por outro lado, com relação ao item “relações sindicais”, que envolve os assuntos referentes à participação dos sindicatos e, principalmente, quanto ao acompanhamento do cumprimento da cota legal e do respeito aos direitos políticos (oposição sindical), observou-se uma expansão de 5,5% em 2016 para 8,9% em 2019.

Tabela 1 - Classificação das cláusulas por modalidade e avaliação (2016 e 2019)

Modalidade	2016					2019				
	Normatiza	Restringe	Amplia	Total	%	Normatiza	Restringe	Amplia	Total	%
Admissão	31	78	1	110	75,3	30	135	0	165	77,1
Acessibilidade	21	1	0	22	15,1	17	0	0	17	7,9
Relações sindicais	7	1	0	8	5,5	17	2	0	19	8,9
Outros	6	0	0	6	4,1	1	8	4	13	6,1
Total	65	80	1	146	100,0	65	145	4	214	100,0

FONTES: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Considerando que a modalidade “admissão” apresentou o maior índice de participação, recorreu-se ao teor das cláusulas analisadas para identificar o seu “conteúdo principal”. Nesse caso, verificaram-se como principais matérias recorrentes dessa modalidade de admissão: i) condicionalidades impostas ao cumprimento da Lei de Cotas; ii) redução da base de cálculo da cota ou restrição da Lei de Cotas; e iii) em conformidade com a Lei de Cotas.

Dessa forma, verificou-se que, em 2016, do total de 110 cláusulas referentes à admissão, 78 delas condicionavam o cumprimento da cota a situações não previstas na legislação, perfazendo 70,9% do total. Em 2019, observou-se que esses dispositivos atingiram um elevado índice de participação, cerca de 82%, ou seja, do total de 165 cláusulas acordadas, 135 têm caráter restritivo. Destas, 111 cláusulas versam sobre a redução da base de cálculo da cota e 24 apresentam condicionalidades.

Tabela 2 - Classificação das cláusulas por modalidade admitcional e conteúdo principal (2016 e 2019)

Classificação 2016	Condicionalidade	De acordo Lei Cotas	Outros	Total	%
Normatiza	0	29	2	31	28,2
Restringe	78	0	0	78	70,9
Amplia	0	0	1	1	0,9
Classificação 2019	Condicionalidade	Redução base de cálculo da cota	De acordo Lei Cotas	Total	%
Normatiza	0	0	30	30	18,2
Restringe	24	111	0	135	81,8
Amplia	0	0	0	0	0,0

FORNTE: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Ainda no contexto da análise quantitativa, seguindo os critérios estabelecidos sobre as condições da cláusula do instrumento coletivo (normatiza, restringe e amplia), em relação aos setores de atividades econômicas, identificou-se uma mudança no comportamento das normas consideradas restritivas em relação ao total de cláusulas averiguadas. Assim, em 2016, as normas pactuadas com teor restritivo atingem, aproximadamente, 55%; enquanto, em 2019, período pós-reforma trabalhista, alcança 68%.

Conforme Tabela 3, notou-se que ocorre uma oscilação nas características das cláusulas no período em relação aos setores da atividade econômica. Em 2016, do total de oitenta dispositivos de natureza restritiva, 73 concentram-se na indústria, ou seja, 91,3%. No entanto, em 2019, há uma retração desse tipo de abordagem na cláusula nesse setor, atingindo 34,5%. De forma oposta, o setor de serviços que, em 2016, registra apenas 7,5% desses dispositivos; em 2019, período pós-reforma, apresenta uma significativa participação das cláusulas restritivas no setor, perfazendo cerca de 68%.

Tabela 3 - Distribuição de cláusulas por critérios e setores da atividade econômica (2016 e 2019)

Setor	2016						2019					
	Normatiza		Restringe		Amplia		Normatiza		Restringe		Amplia	
	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%	N.Abs.	%
Indústria	46	73,0	73	91,3	1	33,3	40	61,5	50	34,5	3	75,0
Serviços	17	27,0	6	7,5	1	33,3	22	33,8	92	63,4	1	25,0
Comércio	0	0,0	1	1,3	1	33,3	3	4,6	3	2,1	0	0,0
Total Geral	63	100,0	80	100,0	3	100,0	65	100,0	145	100,0	4	100,0

FONTE: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

| 3. ANÁLISE QUALITATIVA

Para a análise qualitativa, construiu-se um painel descritivo¹² de cláusulas com natureza restritiva pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho, ou seja, normas que suprimem ou reduzem os direitos trabalhistas do segmento da população com deficiência.

A partir das cláusulas analisadas, observou-se que elas incorporam elementos contrários às normas estabelecidas pela legislação vigente sobre o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, ou seja, a Lei de Cotas não prevê para a admissão desse grupo populacional: i) condicionantes restritivos seja por condições técnicas, administrativas ou operacionais; ii) a exclusão ou seleção de funções para a base de cálculo da cota legal; e, iii) preferência por tipo de deficiência.

No mesmo sentido, o Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018 do Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho (001/2018) explicita: “Excluir ocupação, função ou cargo da base de cálculo do percentual previsto no art. 93 da Lei nº 8.213/91 é criar critério diferenciado e, portanto, discriminatório, pois prejudica a capacidade laboral das pessoas com deficiência”.

12. O painel foi composto a partir da identificação de “cláusula restritiva” na base de dados do DIEESE, com a especificação dos setores e subsetores de atividade econômica, e da unidade da federação do registro do instrumento coletivo.

Na verdade, a norma garante o princípio de que todas as pessoas são iguais perante a lei, favorecendo a igualdade de condições entre todas as pessoas.

Painel 1 - Cláusulas restritivas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho (2016-2019)			
Instrumento coletivo de trabalho	UF	Setor/ Subsetor	Descrição da Cláusula restritiva
MR 013627/ 2016	PE	Comércio/ Atacadista e varejista	Cláusula vigésima terceira - da contratação de deficientes motores As empresas darão preferência a deficientes motores, observando-se a igualdade de condições intelectuais, para o preenchimento das vagas existentes em seu quadro, para as funções de telefonista, crediarista, ascensorista, operador de caixa e qualquer outra atividade administrativa, que o candidato deficiente possa exercer com a mesma produtividade; reservando-se 6 (seis) vagas nas empresas que tenham de 30 a 100 empregados e 10 postos nas empresas com mais de 100 empregados.
MR 014992/ 2016	MS	Indústria/ Metalúrgica	Cláusula quadragésima - A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de portadores de necessidades especiais, para funções compatíveis, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem.
MR 082637/ 2016	BA	Indústria/ Urbana	Cláusula sexta - Das cotas de contratação. Em relação aos trabalhadores admitidos com base nos termos do presente acordo, será obrigatoriamente respeitada a seguinte cota: 2% a 5% (cinco por cento) para reabilitados ou portadores de deficiência habilitados, assim considerados os que atenderem aos requisitos previstos pela legislação vigente. PARÁGRAFO PRIMEIRO - As admissões previstas com fundamento nos termos deste Acordo Coletivo de Trabalho somente serão obrigatórias desde que o SINDICATO mantenha candidatos suficientes para o preenchimento das vagas existentes na EMPRESA.
MR 014992/ 2016	MS	Indústria/ Metalúrgica	Cláusula quadragésima - A empresa compromete-se a não fazer restrições na contratação de portadores de necessidades especiais, para funções compatíveis, sempre que as circunstâncias técnicas, materiais e administrativas assim o permitirem.

(CONTINUAÇÃO)

Painel 1 - Cláusulas restritivas pactuadas em instrumentos coletivos de trabalho (2016-2019)			
Instrumento coletivo de trabalho	UF	Setor/ Subsetor	Descrição da Cláusula restritiva
MR 060450/2019	PE	Indústria/ Urbana	Cláusula décima terceira - CONTRATAÇÃO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS Por força deste instrumento coletivo, destacada a sua prevalência sobre a lei, conforme estabelece o artigo 611-A da Lei 13.467/2017, e diante da incompatibilidade das atividades desenvolvidas pelos eletricitistas, por tal função exigir aptidão física, psíquica e especialidade técnica, incompatíveis com trabalhadores portadores de necessidades especiais ou com limitação, fica convencionado que as empresas darão cumprimento ao art. 93 da Lei nº 8.213/91 e arts. 136 a 141 do Decreto 3.048/99, tomando o quantitativo/dimensionamento de seus empregados lotados na administração da empresa e demais funções, excluindo-se a função dos eletricitistas da base de cálculo.
MR 027026/2019	SP	Indústria/ Química e farmacêutica	Cláusula trigésima nona - DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA - LEI 8.213/1991 Para fins de atendimento ao disposto no art. 93 da Lei 8.213, de 24 de Julho de 1991, deverá servir de base de cálculo a quantidade de empregados ativos contratados por prazo indeterminado, ficando facultado à empresa e ao respectivo sindicato profissional delimitar no anexo a este acordo os cargos/funções que serão excluídos para fins de comprovação e cota de PCD.
MR 047849/2019	RJ	Serviços/ Turismo e Hospitalidade	Cláusula vigésima sétima - CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS Apesar dos esforços dos sindicatos patronal e laboral, a maioria das empresas continuam encontrando grandes dificuldades para contratar pessoas com deficiência, em razão da falta dessas pessoas no mercado. No caso das empresas do setor de limpeza urbana, a dificuldade é ainda maior, porque a maioria das funções requer higidez plena. Por esse motivo, as partes pactuam que ficam excluídas da base de cálculo da cota para contratação de PCD, todas as funções de natureza operacional, em especial as seguintes funções: [...] e todas as demais funções operacionais que requerem higidez plena.

FORNTE: ELABORAÇÃO DAS AUTORAS A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta pesquisa, foram analisados os instrumentos coletivos de trabalho correspondentes aos anos de 2016 e 2019, relacionados aos trabalha-

dores com deficiência. De acordo com os dados averiguados, constatou-se, principalmente no ano de 2019, período pós-reforma, que os dispositivos acordados sobre o tema priorizam o contrato de trabalho e versam sobre formas de admissão desses trabalhadores. No entanto, das informações obtidas a partir dos critérios quanto à natureza das cláusulas, confirmou-se que, majoritariamente, os instrumentos coletivos dispõem de normas pactuadas que suprimem, restringem ou impedem a inclusão dos trabalhadores na condição de deficiência no mercado de trabalho, assim como não observam as diretrizes determinadas pela Constituição Federal (CF) de 1988, pela Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão.

É importante considerar que as cláusulas restritivas tratam de duas especificidades: i) a redução da base de cálculo da cota ou restrição da aplicação da lei, mediante parâmetros distintos da composição prevista para o cômputo da cota legal; e, ii) a instituição de normas que condicionam o cumprimento da cota, relativas às possibilidades e circunstâncias técnicas, materiais, administrativas, dentre outras.

Por fim, com as mudanças provocadas pela reforma trabalhista, especialmente, os dispositivos acrescentados na CLT, que estabelecem a prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A e art. 611-B), manifestam-se como fundamentos das negociações coletivas de trabalho no sentido de alterar a legislação vigente sobre o sistema de cotas para o trabalho destinado ao segmento da população com deficiência.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL; ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. *Relatório mundial sobre a deficiência/World Health Organization*, The World Bank. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. Disponível em: <https://bit.ly/2DvgfTd>. Acesso em: set. de 2020.

BENEVIDES, G. M. M.; GARCIA, V. G.; ALENCAR, M.; “Riscos potenciais ao emprego formal das pessoas com deficiência no Brasil, a partir de mudanças recentes na regulação do trabalho”. XVI Encontro Nacional da ABET, 2019,

Salvador (BA) A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo. Anais (ON-LINE). Salvador, BA. ABET, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2Kf87pW>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 de ago. 1943. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3lCvYRf>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. de 1991. Disponível em: <http://bit.ly/2OEEdi5>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 24 de julho de 1991 (Art. 93). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 de dez. de 1999. Disponível em: <http://bit.ly/2DvVi7l>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 03 de dez. de 2004. Disponível em: <https://bit.ly/30Rsu5t>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 de jul. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2VFkb98>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3jOZFou>. Acesso em: set. de 2020.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA/SISTEMA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. *Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil*. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: set. de 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO E MINISTÉRIO DO TRABALHO. *Protocolo de Ação Conjunta nº 001/2018* - Disponível em: <https://bit.ly/34LUicq>. Acesso em: set. de 2020.

CAPÍTULO 16

GORJETAS

GUIRLANDA M. M. DE C. BENEVIDES

| INTRODUÇÃO

A gorjeta consiste em uma parcela da remuneração auferida por determinados trabalhadores, em especial, do setor de serviços. No direito brasileiro, trata-se de um tema polêmico e submetido a sucessivas alterações legislativas, que, nos últimos três anos, têm causado interpretações diversas e até contraditórias. Esse ambiente ambíguo, caracterizado pelas oscilações e imprecisões das normas que regem o assunto, instiga insegurança nas relações jurídicas trabalhistas, assim como propicia um cenário instável para as negociações coletivas de trabalho.

Nesse contexto, esta pesquisa que propõe a análise dos dados constantes nos instrumentos coletivos de trabalho referentes a essa remuneração variável no período pré e pós-reforma trabalhista discorre, inicialmente, sobre o conteúdo jurídico acerca da gorjeta, observando-se a ordem cronológica das normas¹, e, em seguida, destaca os principais resultados das negociações coletivas de trabalho inerentes ao assunto.

1. Cronologia das normas: o artigo 457, caput, §3, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST) – nº 290 de 1997 (cancelada) e nº 354 de 21 de novembro de 2003 (mantida); Lei 13.419 de 13 de março de 2017; Lei 13.467 de 13 de julho de 2017; Medida Provisória (MP) 808, publicada em 14 de novembro de 2017, com validade até 22 de abril de 2018; e a Medida provisória nº 905, publicada em 11 de novembro de 2019, com validade até 18 de agosto de 2020.

ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) define a gorjeta (art. 457, § 3º) como parte integrante da remuneração do empregado, consistindo na importância espontaneamente dada pelo cliente e naquela cobrada pela empresa como adicional na conta. Completa esses preceitos a Súmula nº 350 do Tribunal Superior do Trabalho (TST)² (Revista a Súmula nº 290³/ Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003), que, além de ratificar o conceito de gorjeta como parte da remuneração, acrescenta que ela não serve de base para o cálculo do aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado.

Apenas no início de 2017, com o advento da Lei nº 13.419 (Lei da Gorjeta) foram incluídos os parágrafos 4º ao 11 ao art. 457 da CLT com regras específicas acerca da gorjeta. Dentre esses novos preceitos para tratar do tema, destaca-se o parágrafo 4º, nos seguintes termos:

A gorjeta mencionada no § 3º não constitui receita própria dos empregadores, destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho (CLT, art. 457, §4º, grifo nosso).

PERÍODO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

A Lei nº 13.467, de 13.07.2017 e em vigência desde 11 de novembro 2017, no tocante ao art. 457 da CLT, substituiu o texto do parágrafo 4º, acima referido, e o assunto inserido não se referia à gorjeta, ou seja, suprimiu por completo a redação dada pela Lei nº 13.419/2017.

No mesmo ano, a Medida Provisória (MP) nº 808 foi publicada e teve vigência de 14 de novembro de 2017 a 23 de abril de 2018. Dentre

-
2. As gorjetas, cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Súmula nº 354/TST).
 3. As gorjetas, sejam cobradas pelo empregador na nota de serviço ou oferecidas espontaneamente pelos clientes, integram a remuneração do empregado. Súmula. nº 290/ TST/(cancelada).

as várias matérias jurídicas propostas por essa MP, houve a reprodução dos parágrafos do art. 457 instituídos pela Lei da Gorjeta. Portanto, essa MP, para corrigir a alteração dada pela Lei nº 13.467/2017, reconheceu o equívoco da substituição do parágrafo 4º, pautada no seguinte motivo⁴:

Buscou corrigir alteração inadequada, não intencional, promovida pela Lei nº 13.467, de 2017, no que diz respeito às gorjetas, que não constituem receita própria dos empregadores, destinando-se aos trabalhadores e serão distribuídas segundo critérios de custeio e de rateio definidos em convenção ou acordo coletivo de trabalho (EM nº 00023/2017 MTB).

Outra Medida Provisória, a MP nº 905/2019, dentre as várias alterações à CLT, apresentou dispositivos sobre a gorjeta semelhantes aos previstos na MP nº 808. No entanto, teve seu prazo de vigência também encerrado em 18 de agosto de 2020.

Diante dessa trajetória jurídica, a hipótese da presente pesquisa é de que, a partir da reforma trabalhista, as recorrentes alterações e as supressões de normas relacionadas à gorjeta concorreram para fragilizar o aparato legal laboral necessário à proteção ao trabalhador, o que impactou desfavoravelmente no processo de negociações coletivas, mesmo recorrendo ao novo artigo (611-A), inserido na CLT pela lei reformista (Lei 13.467 de 13 de julho de 2017), que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado.

Após essa breve contextualização a respeito das alterações nos principais institutos jurídicos que tratam da natureza, constituição e das formas de aplicação da gorjeta, buscou-se, para o desenvolvimento desta pesquisa, averiguar os resultados das negociações coletivas de trabalho referentes à remuneração variável sob análise. Nesse sentido, foram analisadas as normas expressas em acordos e convenções coletivas de trabalho⁵ firmados nos anos de 2016 e 2019 (pré e pós-reforma trabalhista, respecti-

4. Exposição de Motivos (EM) nº 00023/2017 MTB Brasília, 9 de novembro de 2017.

5. Extraídas do Painel DIEESE.

vamente), com vistas a identificar as repercussões geradas no processo de inúmeras mudanças ocorridas na legislação no período.

1. MÉTODOS DE PESQUISA

Para esta pesquisa, as informações sobre gorjetas foram extraídas do painel de negociações paradigmáticas do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)⁶. Inicialmente, foram identificadas 106 mesas de negociação, 174 instrumentos coletivos e 501 cláusulas, distribuídos nos períodos de 2016 e 2019. (Tabela 1)

Descrição	2016	2019	2016 e 2019	Não se aplica	Total
Mesa de negociação	7	37	52	10	106
Instrumento Coletivo	7	43	114	10	174
Cláusula	17	108	363	13	501

FONTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Dessa forma, após os ajustes necessários, os dados disponíveis para esta pesquisa totalizaram 96 mesas de negociação, 164 instrumentos coletivos (111 acordos coletivos, 52 convenções coletivas, um termo aditivo à convenção coletiva) e 488 cláusulas.

A seguir, considerando os períodos pré-reforma (2016) e pós-reforma (2019), a Tabela 2 apresenta a evolução dos dados, destacando um aumento percentual de cláusulas, na ordem de 72,6%; dos acordos coletivos, em 70,7%; e, de 40,9% referente aos registros de convenção coletiva de trabalho.

6. Painel de dados sobre os instrumentos coletivos referentes aos anos de 2016 a 2019, com a identificação de 4.363 mesas de negociação, 13.823 instrumentos coletivos (acordos e convenções coletivas), dos quais 7.030 no ano de 2016 e 6.793 no ano de 2019, tendo como fonte o Sistema Mediador do Ministério da Economia.

Tabela 2 - Evolução dos dados gerais sobre a gorjeta (2016 e 2019)

Descrição	2016	2019	Total	Varição relativa (%)
Mesa de negociação	40	56	96	40,0
Acordo coletivo	41	70	111	70,7
Convenção coletiva e Termo aditivo	22	31	53	40,9
Cláusula	179	309	488	72,6

FORNTE : ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

1.1. Análise quantitativa

Após a apresentação dos dados globais consolidados nos períodos, procedeu-se a uma distribuição mais detalhada das informações sobre os instrumentos coletivos, conforme demonstrado a seguir: sete instrumentos coletivos pactuados em 2016 (apenas uma vez), dos quais cinco acordos e duas convenções coletivas de trabalho; em 2019, observou-se um aumento dos instrumentos coletivos, totalizando 43, dos quais 31 acordos e doze convenções coletivas de trabalho. Com relação àqueles instrumentos que estavam presentes em 2016 e 2019, ou seja, cláusulas repetidas, resultantes de 52 mesas de negociação coletiva, foram contabilizados 75 acordos, 38 convenções e um termo aditivo, perfazendo 114 instrumentos coletivos de trabalho.

Tabela 3 - Tipos de instrumentos coletivos por período

Período	ACT	CCT	Termo Aditivo CCT	Total
2016	5	2	0	7
2019	31	12	0	43
2016 e 2019	75	38	1	114
Total	111	52	1	164

FORNTE : ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

No tocante às cláusulas acordadas nos períodos de 2016 e 2019, houve um aumento de 17 para 108. Foram, também, identificadas 363 cláusulas pactuadas em 2016 e que permaneceram nos instrumentos coletivos em 2019, de acordo com os dados da Tabela 4.

Tabela 4 - Número de instrumentos coletivos e cláusulas por período

Período	Instrumentos coletivos de trabalho	Quant. cláusulas
2016	7	17
2019	43	108
2016 e 2019	114	363
Total	164	488

FONTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

Em seguida, procedeu-se à distribuição dos dados por setor e subsetor econômico, conforme demonstrado na Tabela 5. As cláusulas foram concentradas, em todo o período analisado, no setor dos serviços, preponderantemente no subsetor do turismo e hospitalidade, com 17 cláusulas em 2016; 97 cláusulas em 2019; e 358 cláusulas que foram negociadas em 2016 e repetidas em 2019. Nesse mesmo período, foram acordadas quatro cláusulas no subsetor do transporte e uma na difusão cultural.

Observou-se, ainda que de forma insignificante, a presença de normas acordadas em 2019 nos setores do comércio, com apenas uma cláusula, e da indústria, com dez cláusulas.

Tabela 5 - Distribuição dos instrumentos coletivos por setor e subsetor de atividade econômica

Setor/subsetor	2016	2019	2016 e 2019
Comércio	0	1	0
Atacadista e varejista	0	1	0
Indústria	0	10	0
Construção e mobiliário	0	10	0
Serviços	17	97	363
Difusão cultural	0	1	1
Turismo e hospitalidade	17	96	358
Transportes	0	0	4
Total Geral	17	108	363

FONTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE.
EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

A Tabela 6 identifica os grupos e subgrupos de cláusulas que correspondem à classificação atribuída aos assuntos⁷ acordados pelas partes envolvidas nas negociações coletivas de trabalho. Com base nessas informações, observou-se uma maior frequência das cláusulas acordadas no grupo “gratificações, adicionais, auxílios e outros”, com destaque para os subgrupos “comissões” e “outros adicionais”. Em seguida, o grupo “disposições gerais”, que concentra a matéria sobre “outras disposições”; e, depois, o grupo “salários, reajustes e pagamentos”, que manteve algum destaque com evidência do subgrupo “piso salarial”.

Tabela 6 - Distribuição das cláusulas por grupo e subgrupos			
Grupo /subgrupos de cláusulas	2016	2019	2016 e 2019
Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades	3	15	4
Desligamento/Demissão	2	7	3
Normas para Admissão/Contratação	0	7	1
Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação	1	1	0
Disposições Gerais	1	32	124
Aplicação do Instrumento Coletivo	0	8	9
Descumprimento do Instrumento Coletivo	0	6	8
Outras Disposições	1	18	94
Regras para a Negociação	0	0	11
Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo	0	0	2
Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros	1	51	198
Comissões	2	24	35
Adicional de Hora-Extra	2	1	0
Gratificação de Função	0	0	5
Outras Gratificações	3	2	64
Outros Adicionais	1	20	91
Outros Auxílios	0	1	3
Prêmio	0	2	0

7. Informados pelo solicitante (sindicato ou empresa).

(CONTINUAÇÃO)

Tabela 6 - Distribuição das cláusulas por grupo e subgrupos			
Grupo /subgrupos de cláusulas	2016	2019	2016 e 2019
Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas	0	1	0
Outras disposições sobre jornada	0	1	0
Relações de Trabalho – Condições, Normas de Pessoal	0	0	5
Normas Disciplinares	1	0	2
Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho	0	0	3
Relações Sindicais	0	0	13
Contribuições Sindicais	0	0	5
Direito de Oposição ao Desconto de Contribuições Sindicais	0	0	1
Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa	0	0	6
Representante Sindical	0	0	1
Salários, Reajustes e Pagamento	4	9	19
Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo	2	1	7
Piso Salarial	2	8	3
Reajustes/Correções Salariais	0	0	9
Total Geral	17	108	363

FONTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016-2019).

1.2 Análise qualitativa

Na análise qualitativa, não foram contempladas as cláusulas acordadas em 2016 e que permaneceram em 2019, considerando que, nesses casos, apenas houve a repetição de normas negociadas no período anterior à reforma trabalhista.

Isto posto, para a avaliação do conteúdo das cláusulas que tratam da gorjeta, foram destacados, no período pré-reforma trabalhista (apenas em 2016) e pós (cláusulas novas acordadas em 2019), os assuntos mais recorrentes e suas respectivas frequências⁸ em cada cláusula analisada, a partir das informações pertinentes à composição, à forma de rateio e à distribuição dessa remuneração variável.

8. Indica o número de ocorrências de um assunto em um determinado intervalo de tempo.

No ano de 2016, conforme demonstrado no Quadro 1⁹, do total de 17 cláusulas, o conteúdo com maior frequência se relacionava com a composição da gorjeta (70,6%) e com o conceito dela (58,8%). Outro assunto também recorrente, embora apresentando menor frequência (47,0%), foi a distribuição das gorjetas. No entanto, 29,4% das cláusulas tratavam apenas dos aspectos gerais, sem definir os critérios de rateio; e 17,6% determinavam distintos critérios de rateio:

I. 25% (vinte e cinco por cento) do montante será destinado ao empregador para fins de subsidiar, mesmo que parcialmente, os reflexos da taxa de serviço na folha de pagamento, conforme legislação trabalhista. 75% (setenta e cinco por cento) será distribuído aos empregados que exercem atividades relacionadas ao atendimento de clientes.

II. Retenção de 30% (trinta por cento) do valor arrecadado de gorjetas para pagamentos de encargos fiscais, tributários e fundiários; e os 70% (setenta por cento) restantes, distribuídos entre os empregados.

III. 55% (cinquenta e cinco por cento) para distribuição aos empregados e 45% (quarenta e cinco por cento) para cobertura e atendimento das obrigações legais e contratuais.

Quadro 1 - Demonstrativo do conteúdo das cláusulas sobre gorjeta (2016)		
Item/ Descrição	Frequência	%
1. As gorjetas integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Súmula nº 354/TST).	12	70,6
2. Gorjeta: "importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados" (§3, Art.457 CLT).	10	58,8
3. Distribuição das gorjetas e critérios de rateio.	08	47,0

FONTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2016).

9. Os quadros apenas sistematizam as frequências dos assuntos abordados nas cláusulas. Portanto, uma cláusula pode conter vários assuntos.

Em relação ao ano de 2019, foi investigado o conteúdo de 108 cláusulas, obtendo-se os seguintes resultados (também dispostos no Quadro 2):

I. Prevaleram nas normas acordadas os assuntos conceito de gorjeta (54,6%) e composição dela (44%), representados nos itens 1 e 2 do Quadro 2.

II. No tocante à destinação da gorjeta aos empregados e à sua distribuição, segundo critérios de custeio e de rateio definidos em instrumentos coletivos de trabalho, verificou-se a frequência de 25,9% (item 3 do Quadro 2).

iii. Em relação aos dispositivos que definem a distribuição das gorjetas seguindo as orientações da Lei nº 13.417/2017, constatou-se a frequência desse conteúdo em 27,8% das cláusulas acordadas, conforme somatória dos itens 8 e 11 do Quadro 2.

IV. Outras regras abordaram diferentes formas de rateio, tratando da retenção de parte do valor arrecadado para o empregador e, em alguns casos, para outras atividades sociais, antes de realizar a distribuição entre os empregados (item 9 do Quadro 2), com 15,7% de frequência do total de cláusulas.

V. Foram encontradas também, apesar da ínfima frequência (1,9%), normas sobre o intervalo dilatado para as refeições, no sentido de reforçar “os vencimentos através das gorjetas espontâneas oferecidas pelos clientes”.

VI. Constatou-se ainda a reprodução da maior parte dos dispositivos da Lei 13.419/2017 (itens 3, 5, 8, 10 e 11 do Quadro 2), inclusive quanto à assertiva de que a gorjeta não constitui receita própria dos empregadores (21,3%), apesar de permitir a retenção por eles de parte dos valores arrecadados.

Quadro 2 - Demonstrativo do conteúdo das cláusulas sobre gorjeta (2019)

Item/Descrição	Frequência	%
1. Gorjeta: “importância espontaneamente dada pelo cliente ao empregado, como também o valor cobrado pela empresa, como serviço ou adicional, a qualquer título, e destinado à distribuição aos empregados” (§3, Art.457 CLT).	59	54,6
2. As gorjetas integram a remuneração do empregado, não servindo de base de cálculo para as parcelas de aviso-prévio, adicional noturno, horas extras e repouso semanal remunerado (Súmula nº 354/TST).	48	44,4

(CONTINUAÇÃO)

Quadro 2 - Demonstrativo do conteúdo das cláusulas sobre gorjeta (2019)		
Item/Descrição	Frequência	%
3. A gorjeta destina-se aos trabalhadores e será distribuída segundo critérios de custeio e de rateio definidos em instrumentos coletivos de trabalho.	28	25,9
4. A gorjeta não constitui receita própria dos empregadores.	23	21,3
5. Gorjetas espontâneas integram a remuneração do empregado.	22	20,4
6. Assegurada aos empregados a percepção de remuneração mínima garantida mais gorjeta/ponto (valor determinado).	21	19,4
7. Negociado sobre o legislado (para fundamentar as normas acordadas) (art. 611-A).	20	18,5
8. Critérios de rateio – retenção de até 33% (trinta e três por cento) da arrecadação para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas derivados da sua integração à remuneração dos empregados, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.	18	16,7
9. Retenção para outros fins antes do rateio; destinação para taxa sindical; rateio após a dedução das mensalidades sindicais de todos os empregados; destinada para outros fins, além da destinação aos empregados e a empresa para custear encargos sociais.	17	15,7
10. Constituição de uma comissão de funcionários para acompanhamento e fiscalização da regularidade da cobrança e distribuição da gorjeta.	17	15,7
11. Critérios de rateio – retenção de até 20% (vinte por cento) da arrecadação para custear os encargos sociais, previdenciários e trabalhistas, devendo o valor remanescente ser revertido integralmente em favor do trabalhador.	14	13,0
12. Gorjeta espontânea (caráter pessoal) não integra remuneração do empregado e não é fiscalizada.	10	9,3
13. Prorrogação do intervalo dilatado destinado à refeição e descanso, nos períodos de almoço e jantar, reforçando os vencimentos através das gorjetas espontâneas oferecidas pelos clientes.	02	1,9

FORNTE: ELABORAÇÃO DA AUTORA A PARTIR DO PAINEL DIEESE. EXTRAÇÃO DE DADOS AMOSTRAIS (BRASIL, 2019).

Como visto, conforme informações consolidadas nos Quadros 1 e 2, prevaleceu entre as partes envolvidas (sindicato laboral/sindicato patronal/empresa) o caráter generalista das normas negociadas acerca da gorjeta, demonstrado pelo teor das cláusulas que priorizam os assuntos gerais já previstos na legislação sobre o tema, ou seja, o conceito e a composição das gorjetas. Por outro lado, houve mínima presença da matéria relacionada à destinação e distribuição da gorjeta.

| CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa sobre o tema da gorjeta buscou averiguar os resultados das negociações coletivas de trabalho referentes ao assunto e suas repercussões geradas no período pós-reforma trabalhista, tendo como base os dados referentes aos instrumentos coletivos de trabalho firmados em 2016 e em 2019.

Do ponto de vista da legislação referente à gorjeta, a reforma trabalhista – que se concretizou por meio de diversas alterações e supressões de dispositivos sobre a constituição, destinação e distribuição dessa remuneração variável – produziu um ambiente instável para o processo de negociações coletivas de trabalho.

Nesse cenário adverso, este estudo identificou alguns aspectos sobre o tema que merecem destaque:

I. O tema da gorjeta representa uma matéria pouco discutida nas negociações coletivas, apesar do aumento do número de instrumentos coletivos e cláusulas negociadas de 2016 para 2019, períodos pré e pós-reforma trabalhista.

II. A gorjeta definida como uma remuneração variável prepondera no setor de serviços, ou seja, na atividade econômica caracterizada por manter relações de trabalho desfavoráveis ao trabalhador, quando comparado com os demais setores, principalmente quanto a jornada, remuneração e condições de trabalho.

Nesta pesquisa discorreu-se, a princípio, sobre a introdução e as mudanças de normas relativas às gorjetas, principalmente aquelas que ocorreram em 2017, mediante a instituição da Lei 13.419 de 13 de março (Lei da Gorjeta) e, na sequência, a Lei 13.467 de 13 de julho de 2017 (reforma trabalhista) e as Medidas Provisórias – a MP nº 808, publicada em 14 de novembro de 2017, com vigência até 22 de abril de 2018; e a MP nº 905, publicada em 11 de novembro de 2019, com validade até 18 de agosto de 2020, ambas não convertidas em lei. Esses instrumentos jurídicos apresentaram em seu teor, normas contraditórias que acarretaram a fragilização do aparato legal laboral necessário à proteção do trabalhador, com

nítidas repercussões limitantes nas negociações coletivas de trabalho diante da imprecisão jurídica.

Em suma, a reduzida incidência do tema da gorjeta nos instrumentos coletivos de trabalho mostra que, diante da imprecisão ou mesmo do vazio jurídico que se estabeleceu após as mudanças em torno da matéria, a negociação coletiva não tem conseguido estabelecer normas significativas acerca das gorjetas em favor dos trabalhadores. Dessa forma, presume-se um ambiente propício aos acordos realizados diretamente entre empregadores e empregados, sem passar pela mediação sindical, o que sugere o baixo efeito da prevalência do negociado sobre o legislado no caso em questão.

| REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 de ago. 1943. 2015. Disponível em: <https://bit.ly/3lCvYRf>. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.419, de 13 de março de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares. *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 mar. de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13419.htm#art3. Acesso em: set. de 2020.

BRASIL. Lei nº 13.467, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). *Diário Oficial da União*, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. de 2017. Disponível em: <https://bit.ly/3jOZFou>. Acesso em: set. de 2020.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho* – Obra revista e atualizada. 19ª edição. São Paulo: LTr, 2020.

KREIN, D. et al. (Org). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2018.

SOUZA JÚNIOR, A. U.; SOUZA, F. C.; MARANHÃO, N.; AZEVEDO NETO, P. T. *Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Medida Provisória nº 808/2017*. 2. ed., rev. e ampl. São Paulo: Editora Rideel, 2018.

CAPÍTULO 17

**PARTICIPAÇÃO
NOS LUCROS OU
RESULTADOS**

FLÁVIA FERREIRA RIBEIRO

| 1. INTRODUÇÃO

A PLR (participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas) foi introduzida de forma mais generalizada no Brasil a partir da sua regulamentação em 1994¹, no contexto de desmonte da política salarial e implementação de medidas de flexibilização das relações de trabalho. O intuito foi de instituir a remuneração variável na perspectiva de reduzir custos e de elevar a produtividade e/ou outras metas de interesse das empresas por meio do envolvimento dos trabalhadores. A PLR tornou-se uma realidade nas relações de trabalho, a partir de então, especialmente nos setores mais organizados do sindicalismo e estruturados do ponto de vista econômico². A regulamentação que versa sobre o tema foi sendo ajustada por meio de diversas Medidas Provisórias e é um dos aspectos estimulados pela reforma trabalhista de 2017.

No ano 2000, foi publicada a Lei nº 10.101 normatizando a efetivação dos programas de PLR. A lei reforça o entendimento da natureza não salarial dos valores pagos e, portanto, a não constituição destes como base para

-
1. A PLR está prevista na Constituição Federal (CF) de 1988, no inciso XI do art. 7º, garantindo o direito a trabalhadores urbanos e rurais, mas dependia de regulamentação específica para ser implementada, o que ocorreu por meio da Medida Provisória nº 794, editada em 1994.
 2. Ver artigo de Antônio Ibarra, no volume I do presente livro.

qualquer encargo trabalhista ou previdenciário. Mas estabelece que os valores pagos podem ser deduzidos como despesa operacional na apuração do lucro real, servindo como redutor de imposto de renda para as empresas. Quanto à negociação, estabelece a possibilidade de dois procedimentos que devem ser acordados entre as partes: a) comissão representativa dos trabalhadores e da empresa, integrada, também, por um representante do sindicato; b) convenção ou acordo coletivo (Lei nº 10.101; caput e incisos I e II do art. 2º). A participação dos sindicatos nas negociações de PLR não foi garantida nos primeiros instrumentos legislativos que normatizaram o tema. Apenas em 1997, esta foi assegurada por medidas provisórias estabelecidas em decorrência das reivindicações dos sindicatos e do entendimento do judiciário de que a exclusão das entidades representativas dos trabalhadores era inconstitucional e violava o artigo 8º, inciso VI, que garante a participação dos sindicatos em negociações coletivas.

Em 2013, a Lei nº 12.832 alterou a Lei nº 10.101, instituindo novas regras para o estabelecimento da PLR. As de maior relevância foram a proibição de adoção de metas relacionadas à saúde e segurança do trabalho e a determinação da necessidade de paridade na constituição das comissões, quando estabelecida essa forma de negociação. Outra alteração introduzida foi a obrigatoriedade por parte da empresa de “prestar aos representantes dos trabalhadores na comissão paritária informações que colaborem para a negociação” (Lei nº 10.101; §4 do art. 1º).

Em 2013, foi publicada a Súmula 451 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que consolidou o entendimento da obrigatoriedade do pagamento de PLR aos trabalhadores com contrato de trabalho rescindido antes do fim do período de aferição das metas. Segundo o TST, esta prática fere o princípio da isonomia, já que o trabalhador teria concorrido para os resultados da empresa e, desta forma, faria jus ao pagamento de forma proporcional.

As regulamentações que normatizam a Participação nos Lucros ou Resultados das empresas não foram diretamente alteradas pela Lei nº 13.467 de 2017. Os programas de PLR foram impactados, no entanto, quanto às formas de negociação em virtude das alterações implementadas pela reforma trabalhista. Com a nova legislação, trabalhadores com

curso superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social poderão negociar acordos diretamente com as empresas, incluindo os acordos de PLR. Dessa forma, uma parte dos trabalhadores poderá negociar de forma individual o pagamento da PLR sem necessidade do estabelecimento de comissão paritária e presença de dirigentes sindicais, o que permite uma ampla diferenciação nos valores e metas entre os trabalhadores. Além disso, a sobreposição do negociado pelo legislado, introduzida pela reforma trabalhista, também se aplica ao estabelecimento dos Programas de Participação nos Lucros e Resultados (PLR), permitindo, portanto, o descumprimento do estabelecido da Lei nº 10.101.

Além do apontado, a reforma trabalhista aprofunda a flexibilização salarial e incentiva a remuneração variável e via bens e serviços, com vistas à redução dos custos do trabalho. A lógica das alterações objetiva a redução dos salários fixos e, conseqüentemente, a incidência sobre os encargos trabalhistas e os direitos vinculados aos salários, dificultando também o financiamento dos benefícios da seguridade social. Resulta no incentivo à remuneração de acordo com o desempenho individual, do grupo e/ou da empresa e permite que esta compartilhe os riscos do negócio com os trabalhadores.

Na perspectiva de ampliar essa forma de remuneração, o governo Bolsonaro editou, em 2019, a Medida Provisória 905, intitulada de Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, que alterava diversos instrumentos normativos que regem as relações de trabalho no país, entre eles a Lei nº 10.101. A MP retirava, entre outras medidas, a obrigatoriedade da presença dos sindicatos na composição das comissões paritárias e reforçava a possibilidade já instituída pela reforma trabalhista de negociação individual para alguns trabalhadores. A MP 905 foi revogada pela Medida Provisória 955 e perdeu validade em agosto de 2020.

Como um instrumento de remuneração variável, a PLR remete a discussões de fôlego quanto à flexibilização das regras que regem as relações de trabalho no país. Os pagamentos a título de PLR, além de não incidirem em encargos trabalhistas e previdenciários, como apontado, e de

não serem incorporados na composição da elevação do patamar salarial, são mais susceptíveis de alteração segundo os interesses das empresas e as flutuações econômicas. Dessa forma, a PLR favorece a redução dos custos do trabalho por parte das empresas, aumentando a incerteza e a insegurança para os trabalhadores.

As discussões apresentadas acerca dos principais elementos que envolvem os programas de PLR no Brasil balizaram os pontos elencados na análise dos instrumentos coletivos que segue abaixo.

| 2. ANÁLISE QUANTITATIVA

No painel elaborado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)³, por meio da análise dos instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador nos anos de 2016 e 2019, constam 4.363 mesas de negociação⁴, as quais foram responsáveis pelo registro de 13.823 instrumentos coletivos de trabalho nos dois anos. Deste universo total, identificou-se o tema da Participação nos Lucros ou Resultados das empresas em 3.294 instrumentos coletivos assinados por 1.697 mesas de negociação, 38,8% do total. Identificou-se ainda um total de 10.807 cláusulas que versam sobre o tema.

Tabela 1 – Painel da Participação nos Lucros ou Resultados	
Painel PLR	
Mesas	1.697
Instrumentos coletivos	3.294
Cláusulas	10.807

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

3. Agradecimento à equipe do DIEESE que contribuiu para a análise dos instrumentos: Camila Yuri Santana Ikuta, Ilmar Ferreira Silva e Regina Camargos.
4. Mesa de Negociação é o nome que se dá ao conjunto formado pelas partes que assinam um instrumento coletivo. Uma mesa de negociação pode assinar um ou mais instrumentos coletivos – seja ao longo dos anos ou em um mesmo ano – os quais compõem a história da negociação das partes envolvidas.

Do total de Instrumentos Coletivos que abordam o tema da PLR, 1.661 correspondem ao ano de 2016 e 1.633 ao ano de 2019. Ainda com base no valor total de instrumentos, foram identificados 2.662 instrumentos coletivos realizados diretamente com as empresas (acordos coletivos e aditivos), 80,8%, e 632 realizados por categoria (convenções coletivas e aditivos), 19,1%.

Tabela 2 – Evolução do painel de PLR entre 2016 e 2019

Evolução Painel PLR				
	2016	2019	Total	Varição
Acordos Coletivos	1.357	1.305	2.662	-3,8%
Convenções Coletivas	304	328	632	7,89%
Total de Instrumentos Coletivos	1.661	1.663	3.294	-1,68%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Em uma primeira análise do painel, podemos apontar, portanto, uma redução de 1,6% no total de instrumentos que abordam o tema da PLR na comparação entre os anos de 2016 e 2019 e que a maior parte se refere a Acordos Coletivos.

2.1. ANÁLISE QUANTITATIVA POR SETOR

A análise por setores econômicos revela que os instrumentos coletivos que versam sobre o tema da PLR são majoritariamente referentes ao setor industrial, 62,2%, seguido pelo setor de serviços, 29,9%, comércio, 7,6%, e por fim rural, 0,1%.

Tabela 3 – Distribuição do painel de PLR por setor econômico

Painel PLR por setor			
Setores	Cláusulas	Mesas	Instrumentos
Indústria	6.964	1.050	2.051
Comércio	574	151	252
Rural	14	4	6
Serviços	3.255	492	985
Total	10.807	1.697	3.294

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Entre os Instrumentos Coletivos no setor industrial, destaca-se, por representar quase a metade de todo o setor, o segmento *metalúrgico*, que representa 43,9%.

Apenas no setor rural o número de Convenções Coletivas supera o de Acordos Coletivos. Nos demais predominam os acordos diretos, com destaque para o setor industrial, no qual, do total de 2.051 instrumentos coletivos, 89,6% tratam-se de Acordos Coletivos.

Tabela 4 – Instrumentos coletivos de PLR por setor			
Tipos de instrumentos coletivos por setor			
Setores	Acordos Coletivos	Convenções coletiva	Instrumentos
Indústria	1.838	213	2.051
Comércio	136	116	252
Rural	2	4	6
Serviços	686	299	985
Total	2.662	632	3.294

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Na comparação entre os anos de 2016 e 2019, apenas no setor industrial houve redução no número total de instrumento coletivos que abordam o tema da PLR. Nos demais setores houve crescimento dos programas de PLR.

Tabela 5 – Instrumentos coletivos de PLR por setor e ano			
Instrumentos coletivos por setor			
Setor	Instrumentos coletivos		
	2016	2019	Varição
Indústria	1.077	974	-9,5%
Comércio	107	145	35,5%
Rural	3	3	0
Serviços	474	511	7,8%
Total	1.661	1.633	-1,6%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

| 3. ANÁLISE DO CONTEÚDO NEGOCIADO

Com o intuito de realizar também uma análise qualitativa do conteúdo inscrito nas cláusulas que versam sobre o tema da PLR, selecionou-se, do total de cláusulas, uma amostra de 5%, segundo a proporcionalidade original dos setores econômicos, segmentos, região do país, Acordos Coletivos e Convenções Coletivas. Com esse recorte, o total de cláusulas analisadas foi 720 divididas da seguinte forma:

Setores	Mesas	Instrumentos	Cláusulas
Indústria	67	144	424
Comércio	9	14	17
Rural	1	1	1
Serviços	32	64	278
Total	109	223	720

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Deste universo de cláusulas selecionadas, analisou-se os seguintes pontos em cada setor econômico:

- *Período de vigência* do programa de PLR;
- *Forma de negociação*;
- *Forma de pagamento*. A análise foi realizada com base na metodologia desenvolvida por Fabia Tuma (1999) que classifica as formas de pagamento em igual, desigual e mista. Os casos classificados como iguais são aqueles em que os valores pagos são independentes do nível salarial e igual para todos os trabalhadores na porcentagem das metas atingidas. A classificação desigual inclui vários tipos de pagamento, como uma porcentagem do salário e valores diferenciados por faixa salarial. E a última classificação, mista, se refere a pagamentos compostos por parcela igual para todos os trabalhadores e uma variação atrelada ao nível salarial.
- *Tipos de participação*. A legislação que regulamenta a PLR versa sobre a participação nos lucros ou resultados, mas não estabelece de forma clara quais os parâmetros serão considerados, deixando a sua norma-

tização para as negociações. Em decorrência, estes devem ser negociados entre as empresas e os trabalhadores e constantes em acordo. Nesse sentido, Tuma (1999) classifica os acordos em quatro tipos: 1) Participação nos Lucros (PL), que se refere a acordos nos quais o pagamento está atrelado direta ou indiretamente à alguma forma de lucro (lucro operacional, bruto, líquido etc.) ou à uma meta de rentabilidade da empresa; 2) Participação nos Resultados (PR), que se refere a acordos em que o pagamento está condicionado à uma ou mais metas de desempenho, como melhora na qualidade do produto, redução de custos, produtividade, entre outras; 3) Participação nos Lucros e Resultados (PL&R), que se refere a acordos atrelados ao lucro ou rentabilidade da empresa e outros indicadores de desempenho; e 4) Participação Independente (PI), que se refere a acordos que não possuem nenhum condicionamento para o pagamento de PLR⁵.

- *Trabalhadores elegíveis* para o recebimento (Existem diferenças entre os cargos de gestão e os demais trabalhadores?);
- *Instituição de taxa negocial* ou alguma forma de contribuição sindical.

3.1 INDÚSTRIA

A partir da amostragem, foram analisados 144 instrumentos coletivos no setor industrial. Deste total, constatou-se que 26,9% trata-se de cláusulas que apenas normatizam a possibilidade de instauração de programas de PLR futuros e/ou a instauração de comissões paritárias para negociação, não se referem de fato a programas de PLR e ao estabelecimento das regras e valores.

Na análise qualitativa dos instrumentos coletivos que de fato regulam programas de PLR⁶, realizada por meio da observação dos pontos elencados e da amostra apontada, identificou-se que:

-
5. Nesses casos, a PLR assume a forma de um abono, estipulada por um valor fixo independente de metas, o que rompe com o princípio básico de criação da PLR, presente no caput da sua legislação específica, como já apontado, de incentivar o aumento da produtividade nas empresas.
 6. Excetuando os 26,9% apontados acima que apenas estabelecem a possibilidade de implementação de programas de PLR.

Vigência

Não houve alteração quanto ao período de vigência na comparação entre os anos de 2016 e 2019. Esta é predominantemente de um ano, sendo irrisória a porcentagem dos instrumentos coletivos em que esse período se altera.

Forma de negociação

No que se refere à forma de negociação, observa-se que, nos dois anos analisados, os acordos foram firmados com a participação dos sindicatos, incluso quando estabelecidas comissões paritárias para negociação conjunta. O resultado era esperado, uma vez que a análise se refere aos instrumentos normativos coletivos, registrados no Mediador.

Formas de pagamento

A análise realizada com base no método exposto revelou a preponderância no setor industrial dos programas de PLR que estipulam valores iguais para todos os trabalhadores, tanto em 2016, quanto em 2019⁷. No entanto, observou-se um aumento nos programas de PLR com pagamento desigual na comparação entre os dois anos, passando de 15,4%, em 2016, para 18,7%, 2019. O número de pagamentos mistos foi insignificante nos dois anos e se manteve estável.

7. Em relação a predominância de valores iguais para a indústria cabe uma ressalva. Em vários segmentos, a PLR se transformou em um abono previsto em convenção coletiva, o que reduziu o número de acordos coletivos específicos nestes (presentes, na maioria, apenas nas grandes empresas), ainda que englobem uma quantidade grande de empresas e de trabalhadores. Contudo, em alguns outros segmentos, a exemplo dos metalúrgicos, predominam os acordos por empresa que estipulam valores iguais para todos e estabelecem metas, muitas vezes associadas à assiduidade. Nesse sentido, o peso dos acordos dos metalúrgicos no quadro geral é maior, mas a predominância de valores iguais observadas nesse segmento não reflete necessariamente a realidade para todos os segmentos industriais.

Tabela 7 – Formas de pagamento na amostra do setor de indústria		
Formas de pagamentos	2016	2019
Igual	83,3%	80%
Desigual	15,4%	18,7%
Mista	1,3%	1,3%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

A porcentagem de instrumentos que excluem expressamente do programa de PLR cargos de gerência e altos níveis hierárquicos também aumentou na comparação entre os dois anos, passando de 11%, em 2016, para 15%, 2019.

Tipos de participação

Segundo essa classificação, constatou-se a preponderância de programas de PLR com Participação nos Resultados (PR), ou seja, não atrelados aos lucros das empresas, e um crescimento destes no ano de 2019. Verificou-se, também, que programas de PLR atrelados aos Lucros (PL) ou aos Lucros e Resultados (PL&R) foram muito pouco utilizados pelas empresas nos dois anos.

Tabela 8 – Formas de participação na amostra do setor da Indústria		
Formas de participação	2016	2019
Participação nos Lucros (PL)	0	0
Participação nos Resultados (PR)	52,6%	71,4%
Participação nos Lucros e Resultados (PL&R)	5,2%	4,7%
Participação Independente	42,1%	23,8%

FONTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Contribuição sindical

Observou-se também um aumento no número de instrumentos coletivos de PLR que instituem alguma forma de contribuição sindical, com um crescimento de 15,3% para 42% na comparação entre 2016 e 2019. Além do crescimento na instituição de cláusulas de financiamento sindical, identificou-se também um aumento no valor das taxas. O resultado indica que está se constituindo uma alternativa às restrições de financiamento sindi-

cal, com o fim da contribuição sindical obrigatória e da proibição de os sindicatos recolherem taxa negocial de trabalhadores não filiados.

Elegibilidade

A análise do conteúdo das cláusulas revelou, nos acordos de 2019, uma maior restrição dos trabalhadores elegíveis ao recebimento da PLR. Além da restrição de trabalhadores aposentados, terceirizados, estagiários e menores aprendizes, que aparece de maneira geral em todos os instrumentos – nos dois anos –, nos acordos de 2019, institui-se também, com maior frequência e de forma mais explícita, que apenas os trabalhadores diretos e por tempo indeterminado fazem jus ao recebimento da PLR.

3.2 COMÉRCIO

Por meio do critério de seleção da amostra, acima explicitado, no setor de comércio foram analisadas nove mesas, que correspondem a quatorze instrumentos e dezessete cláusulas. Dos quatorze instrumentos coletivos, 35,7% apenas normatizam a possibilidade de instauração de programas de PLR e não se referem de fato à programas de PLR e ao estabelecimento das regras e valores. Um acordo coletivo de 2019, por exemplo, tratou exclusivamente da forma de aprovação de futuros acordos de PLR, que passaria a ser realizada via assembleia geral dos trabalhadores da empresa, e não em assembleia específica para avaliação do programa. Na análise qualitativa dos demais, identificou-se que:

Vigência

Com a exceção de um instrumento coletivo de trabalho de 2019 que não trazia disposições inerentes à PLR, visto anteriormente, os demais apresentaram programas com vigência de um ano.

Forma de negociação

Na análise dos acordos que de fato estabelecem regras de programa de PLR, 100% são negociados entre sindicato dos trabalhadores e empresa/sindicato patronal. Apenas um dos acordos que estabelece a possibili-

dade futura de instauração do programa determina que o mesmo deverá ser realizado via comissão paritária.

Formas de pagamento

Não se observam mudanças substantivas quanto à forma de pagamento de PLR nos instrumentos coletivos do setor de comércio, quando analisados os acordos existentes tanto no ano de 2016 quanto 2019. Onde se verificava o pagamento uniforme, manteve-se; assim como onde se verificava o pagamento desigual, também. No entanto, nos novos acordos firmados em 2019, observa-se o crescimento dos pagamentos diferenciados entre os trabalhadores.

Tabela 9 – Formas de pagamento na amostra do setor de Comércio		
Formas de pagamentos	2016	2019
Igual	50%	40%
Desigual	50%	60%
Mista	0	0

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tipos de participação

Constatou-se, em 2016, a preponderância no setor comerciário de programas de PLR com Participação Independente (PI). Em 2019, no entanto, houve a diminuição destes em favor de programas com metas relacionadas aos lucros e resultados (PL&R) igualando as duas formas.

Tabela 10 – Formas de participação na amostra do setor de Comércio		
Formas de participação	2016	2019
Participação nos Lucros (PL)	0	0
Participação nos Resultados (PR)	25%	20%
Participação nos Lucros e Resultados (PL&R)	25%	40%
Participação Independente	50%	40%

FORNTE: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Contribuição sindical

Não se observou disposições relativas à contribuição sindical atreladas a programas de PLR nos instrumentos coletivos analisados em ambos os anos.

Elegibilidade

As cláusulas analisadas são pouco complexas, vagas em muitos casos. Observou-se duas formulações mais complexas no material analisado. Em uma delas, observada tanto em 2016 como em 2019, o programa de PLR da empresa excluía os cargos de gerência do recebimento do prêmio. Em outra mesa de negociação, observou-se, em 2019, a exclusão do programa de PLR de trabalhadores com contrato suspenso, o que não ocorreu em 2016.

3.3 SERVIÇOS

No setor de serviços foram analisadas 33 mesas de negociação, que correspondem à 64 instrumentos coletivos e 278 cláusulas de PLR. Deste total de instrumentos, 39% apenas normatizam a possibilidade de instauração de programas de PLR. Dos instrumentos que estabelecem de fato programas de PLR identificou-se:

Vigência

No setor de serviços, ainda que se mantenha a predominância dos instrumentos com vigência de um ano, identificou-se também acordos de dois anos e de seis meses, que totalizaram juntos 15,3%.

Forma de negociação

Dos instrumentos que de fato estabelecem programas de PLR, apenas um estabelece negociação via comissão paritária. A mesma quantidade é observada nos instrumentos que estabelecem a possibilidade de instauração futura do programa de PLR.

Formas de pagamento

Quanto às formas de pagamento no setor de serviços, observou-se, principalmente, na comparação entre 2016 e 2019, o crescimento dos ins-

trumentos coletivos que estabelecem pagamentos desiguais e, de forma menos acentuada, os de pagamentos mistos, em sobreposição aos que estabelecem pagamentos iguais para todos os trabalhadores.

Formas de pagamentos	2016	2019
Igual	35%	26,3%
Desigual	50%	57,8%
Mista	15%	15,7%

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Tipos de participação

Identificou-se também, na comparação entre 2016 e 2019, no setor de serviços, uma diminuição dos instrumentos coletivos que estabelecem o pagamento dos valores de PLR independente de metas (PI), em favor dos que estabelecem Participação nos Lucros (PL) e Participação nos Resultados (PR).

Formas de participação	2016	2019
Participação nos Lucros (PL)	5%	10,5%
Participação nos Resultados (PR)	25%	31,5%
Participação nos Lucros e Resultados (PL&R)	30%	26,3%
Participação Independente	40%	31,5%

FONTES: PAINEL EXTRAÍDO DO MEDIADOR – ELABORAÇÃO PRÓPRIA.

Contribuição sindical

O desconto de contribuição sindical foi observado em 5% dos instrumentos analisados e não se identificou variação na comparação entre 2016 e 2019, apenas o aumento dos valores descontados.

Elegibilidade

Assim como no setor industrial, observou-se uma maior restrição dos trabalhadores elegíveis ao recebimento de PLR em 2019, na comparação com 2016. Além dos trabalhadores já habitualmente excluídos do rece-

bimento, apontados anteriormente, os acordos de PLR em 2019 apresentam de forma mais enfática que apenas os trabalhadores diretos e por tempo indeterminado têm direito ao recebimento.

3.4 RURAL

No setor rural, tendo em vista a manutenção do critério de seleção de 5% das mesas de negociação para a montagem da amostra da análise, optou-se por selecionar ao menos uma para estudo. Trata-se de um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), logo, uma negociação por empresa. A negociação registrou cláusula de PLR somente em 2016 e apenas a previsão de instauração de programa futuro por meio de comissão paritária para a negociação:

Fica autorizada a implantação de um Programa de Participação nos Resultados - PPR, nos termos da Lei 10.101/2000, visando criar estímulo à produtividade e qualidade no trabalho, cujos participantes, critérios e metas devem ser estabelecidos e acordados entre empresa e uma Comissão de Empregados, eleita especificamente para este fim, com um representante indicado pela entidade sindical (ACT SINDICATO DOS TRABALHADORES RURAIS DE MARINGÁ, 2016).

Como não há o estabelecimento do programa de fato, os demais pontos não puderam ser analisados no setor.

| 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As mudanças observadas, entre os anos de 2016 e 2019, variam relativamente de setor para setor. Começando pela análise quantitativa, podemos observar que, enquanto nos setores de serviço e comércio houve um crescimento do número de instrumentos coletivos que abordam o tema no ano de 2019, no setor *industrial*, responsável por mais da metade do total de instrumentos (62,2%), houve uma redução. No setor *rural*, não houve variação. Essa diferença de setor para setor aponta para a confirmação da PLR enquanto remuneração susceptível aos movimentos mais gerais da economia e suas oscilações.

Na análise do conteúdo das cláusulas, também podemos observar diferenças entre os setores. O setor industrial foi o único no qual se identificou aumento, em 2019, de instrumentos coletivos de PLR que instituem alguma forma de contribuição sindical. É importante observar, nesse sentido, que o setor também foi o único a apresentar, na amostra, instrumentos de negociação com desconto sindical no ano de 2016. O aumento indica a utilização destes instrumentos como uma alternativa implementada pelos sindicatos em resposta ao fim da obrigatoriedade do imposto sindical e a proibição do desconto da taxa negocial ou assistencial dos não associados. Este impacto pode ter sido sentido de forma mais aguda nos sindicatos dos trabalhadores do setor industrial, e especialmente o segmento metalúrgico, por se tratar de entidades com histórico de negociações organizadas e estruturadas.

Quanto às formas de pagamento, identificou-se um movimento comum nos três setores, ainda que em proporções diferentes. Houve crescimento dos instrumentos que estabelecem o pagamento de valores desiguais aos trabalhadores, como uma porcentagem do salário e/ou por faixa salarial. A maior variação foi no setor de comércio, no qual o pagamento desigual aumentou 10% em sobreposição ao pagamento igual. Essa variação pode expressar as mudanças implementadas pela reforma na forma de negociação, especialmente no que se refere a implementação da negociação individual para trabalhadores com curso superior e remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, conforme apontado no primeiro tópico deste capítulo.

Nos três setores, os programas de PLR baseados em participação dos lucros (PL) são menos expressivos, sendo de fato inexistentes nos setores industrial e de comércio. Esse resultado vai ao encontro do apontado por Tuma (1999) na década de 1990. Segundo a autora, a baixa utilização dos acordos de tipo PL pode ser explicada pela resistência das empresas em expor e apresentar para os trabalhadores seus lucros. Outro elemento que podemos apontar é a maior eficiência para a empresa em associar o pagamento aos resultados, uma vez que impõe metas, enquanto a associação aos lucros pode variar segundo o ambiente econômico.

Também nos três setores é expressiva a quantidade de acordos com participação independente (PI), ou seja, que não são atrelados a nenhum tipo de metas. Esse aspecto, analisado por Tuma (1999), sugere a utilização de programas de PLR não como forma de incentivo à produtividade, mas como forma de substituição de salários e reajustes por verbas variáveis. Nesse sentido, “no jargão sindical, este pagamento seria um tipo de ‘cala-boca’, isto é, um abono sem nenhuma obrigatoriedade, apenas para arrefecer o descontentamento dos trabalhadores com as demais condições de trabalho” (TUMA, 1999, p. 175). Em todos os setores, no entanto, identificou-se a diminuição, no ano de 2019, da participação independente (PI), quando comparado com 2016, e aumento da participação por resultado (PLR), o que pode estar associado à utilização de outras formas de remuneração variável possibilitadas e/ou incentivadas pela reforma trabalhista.

No que se refere à forma de negociação, que como descrito, pode ser realizada por meio de comissão paritária integrada por um membro do sindicato ou diretamente entre empresa e sindicato, observa-se a preponderância nos três setores dos instrumentos assinados diretamente com os sindicatos, nos dois anos observados.

Nos três setores prevalecem quase que exclusivamente instrumentos coletivos com vigência de um ano, tanto em 2016, quanto em 2019. Os programas de PLR se apoiam na apuração dos resultados das empresas e têm como fundamento o incentivo a produtividade do trabalho e a remuneração variável, mais susceptível de alteração segundo os interesses destas e as flutuações econômicas, como apontado. Nesse sentido, não há nenhum interesse das empresas em estender os programas por mais de um ano. Além disso, quando os programas de PLR são vinculados a metas financeiras, estas se associam ao exercício financeiro destas, que é anual.

E por fim, quanto à elegibilidade, a pesquisa aponta que a instituição mais explícita no sentido de restrição dos trabalhadores que têm direito ao pagamento ocorre em decorrência das novas formas de contratação possibilitadas pela reforma. Como forma de garantir maior segurança jurídica para o não pagamento da PLR para os demais trabalhadores,

as empresas explicitam que o pagamento é devido apenas para os trabalhadores diretos com contrato por tempo indeterminado, garantindo que caso utilizem as novas formas de contratação, como o contrato intermitente, estas não farão jus ao recebimento.

| REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

TUMA, F. M. *Participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas no cenário de flexibilização das relações de trabalho*. Tese (Doutorado em Economia) - Instituto de Economia - Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1999.

SOBRE OS AUTORES

Ana Cristina Alves

Advogada e consultora jurídica, com atuação no âmbito Sindical, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e cursando especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo - Cesit/Unicamp.

Ana Paula Fregnani Colombi

Economista, doutora em Desenvolvimento Econômico e professora do Departamento de Economia da Universidade Federal do Espírito Santo.

Anderson Campos

Sociólogo, pesquisador do Cesit/IE/Unicamp e assessor sindical.

Flávia Ferreira Ribeiro

Doutoranda do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas IFCH/Unicamp e pesquisadora da REMIR – Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista.

Guirlanda Maria Maia de Castro Benevides

Economista e doutoranda em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE/Unicamp).

Giovana Uehara Bezerra

Advogada, mestranda em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (Unicamp)

José Dari Krein

Professor Livre Docente do Instituto de Economia da Unicamp, pesquisador do Cesit/IE/Unicamp, membro da coordenação nacional da REMIR.

José Renato Pereira

Economista, graduando em Matemática IMECC/Unicamp, especialista em economia do trabalho e sindicalismo e mestrando em desenvolvimento econômico IE/Unicamp.

Jucyara de Carvalho Maia

Advogada, especialista em economia do trabalho e sindicalismo e mestranda em Desenvolvimento Econômico pela Unicamp.

Luís Augusto Ribeiro da Costa

Técnico do DIEESE, bacharel em Ciências Sociais e mestrando em Sociologia pela USP.

Maria de Lourdes Alencar

Psicóloga e Mestranda em Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE/Unicamp).

Marilane Oliveira Teixeira

Economista, pesquisadora do Cesit/IE/Unicamp, professora colaboradora dos programas de pós-graduação do Instituto de Economia e do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp e assessora sindical.

Patrícia Rocha Lemos

Socióloga, doutora em Ciências Sociais, pós-doutoranda no Cesit/IE/Unicamp, pesquisadora da REMIR.

Patrícia Pelatieri

Economista, diretora técnica adjunta do DIEESE.