

Senado Federal
Comissão de Direitos Humanos e Legislação Participativa
Subcomissão Temporária do Estatuto do Trabalho - CDHET

Audiência Pública – 27 de novembro de 2017

Reformas Trabalhistas no Mundo e novas formas de trabalho

Luiz Alberto dos Santos

Advogado, Mestre em Administração, Doutor em Ciências Sociais, Professor da EBAPE/FGV e ENAP

Consultor Legislativo do Senado Federal

Vice-Presidente da Sociedade Brasileira de Previdência Social

Reformas trabalhistas no mundo

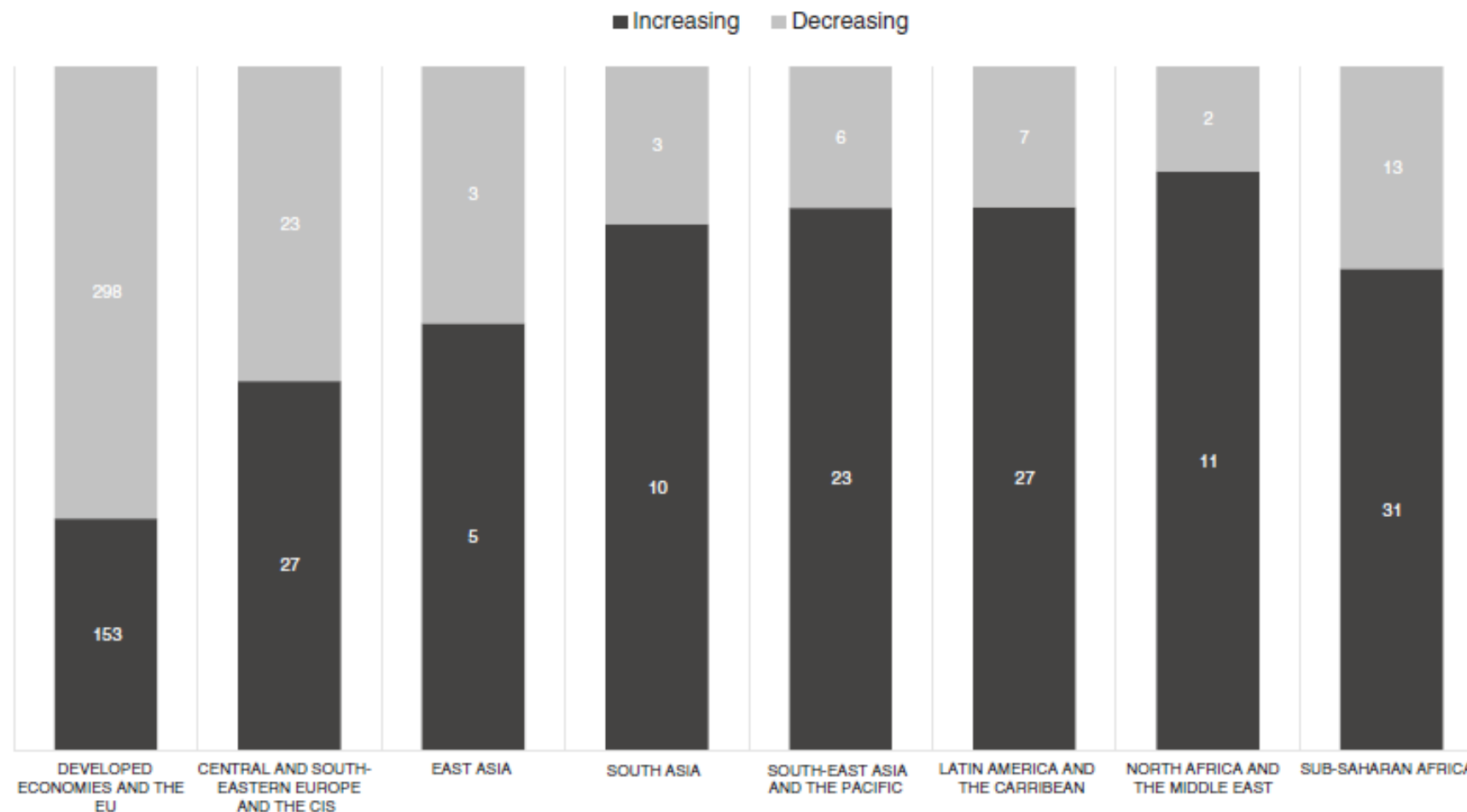
- Reformas trabalhistas estão entre as intervenções políticas mais disseminadas pelos Governos para enfrentar os efeitos negativos da crise econômica e financeira global.
- Inabilidade dos governos de gerir adequadamente a política monetária é geralmente associada a uma maior necessidade de implementar reformas estruturais para absorver choques macroeconômicos
- Nos países em desenvolvimento, reformas têm sido vistas como instrumentos úteis para manter níveis de emprego em épocas de aumento do desemprego e recursos públicos escassos.
- Segundo a OIT, nesses países, atenção na legislação trabalhista está frequentemente relacionada à necessidade de proteger trabalhadores contra choques na demanda por trabalho resultante das flutuações no comércio internacional
- Flexibilização imposta pelo interesses do mercado, do capital financeiro e pela globalização econômica, que gera maior concorrência e demanda por “competitividade”
- Novas tecnologias: abertura de espaços à substituição da mão-de-obra e mudança do perfil do trabalhador
- Redução do custo do trabalho como objetivo final
- Reforma da legislação como meio
- Contratos mais flexíveis ou ausência de contratos. Facilidades para admitir e demitir
- Ajustes de jornada
- Redução do acesso ao Judiciário – inibição do direito de ação – redução do passivo trabalhista
- Negociado x legislado e Acordos por empresa, com maior facilidade de exercício da supremacia do capital sobre o trabalho
- Aumento da dependência econômica sindical sobre “resultados” de sua atuação: asfixia financeira

Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano (OIT):

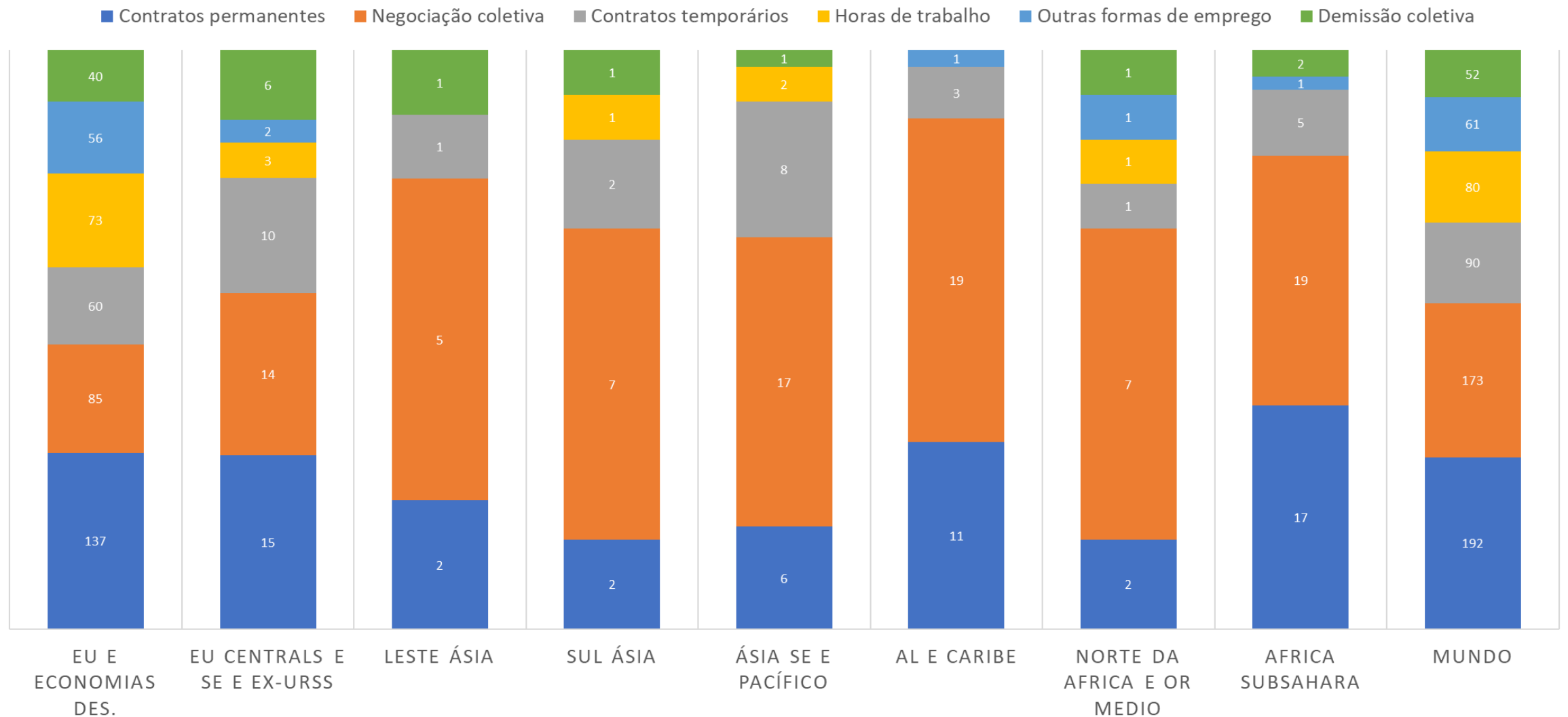
- Exame de 642 mudanças realizadas nos sistemas laborais de 110 países desenvolvidos ou em desenvolvimento no período de 2008 a 2014 .
- Países em busca de medidas de ajuste fiscal são mais focados em implementar reformas trabalhistas
- Níveis de desemprego têm um efeito estatístico significativo na probabilidade de aprovação de reformas trabalhistas
- Na maior parte dos casos, o nível de regulamentação existente foi reduzido.
- *Países que experimentam queda no PIB são mais propensos a reformas dessa desregulamentadoras: **reformas oportunistas***
- Reformas nos **contratos permanentes** foram o centro das atenções nos países desenvolvidos; nos países em desenvolvimento, reformas foram centradas nos mecanismos de negociação coletiva.
- Em 55% dos casos, o objetivo foi diminuir a proteção ao emprego, com mudança de longo prazo na regulamentação do mercado de trabalho.

Número de Reformas x Direção das Reformas (2008 a 2014)

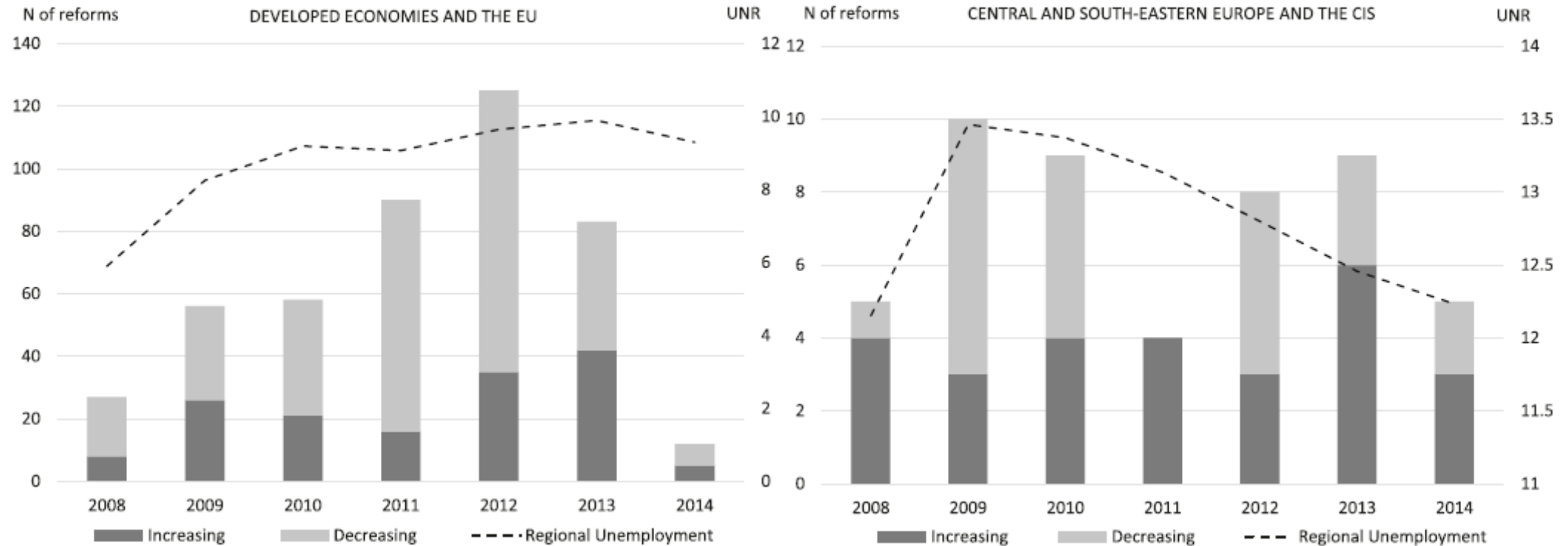
- Reformas para reduzir proteção ao emprego: 66% no total dos países desenvolvidos e 46% na Europa central e Sudeste e ex-URSS
- Em todas as outras regiões, menores níveis de reformas para reduzir proteção ao emprego (38 % no Leste da Ásia e 15 % na África do Norte e Oriente Médio)



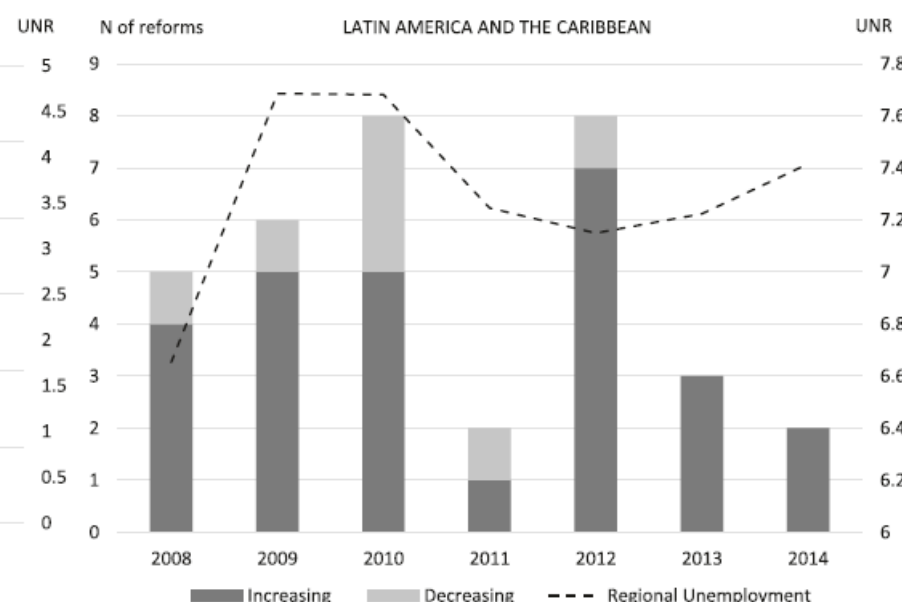
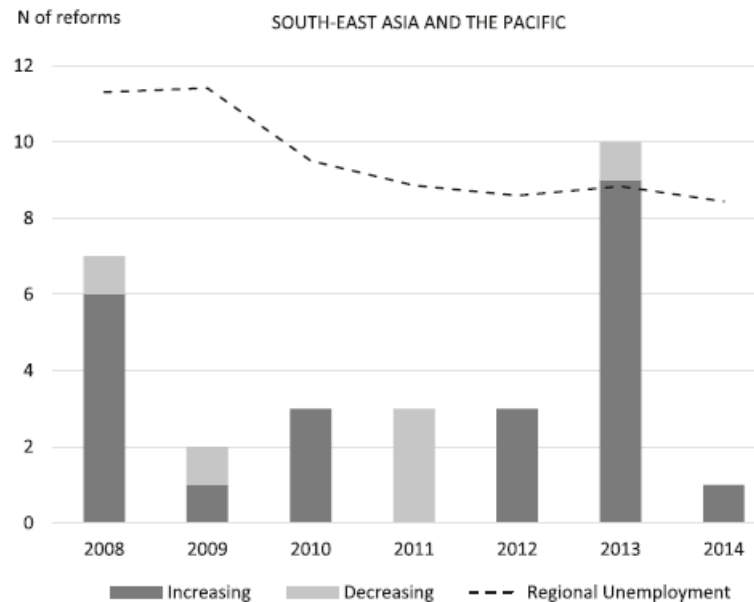
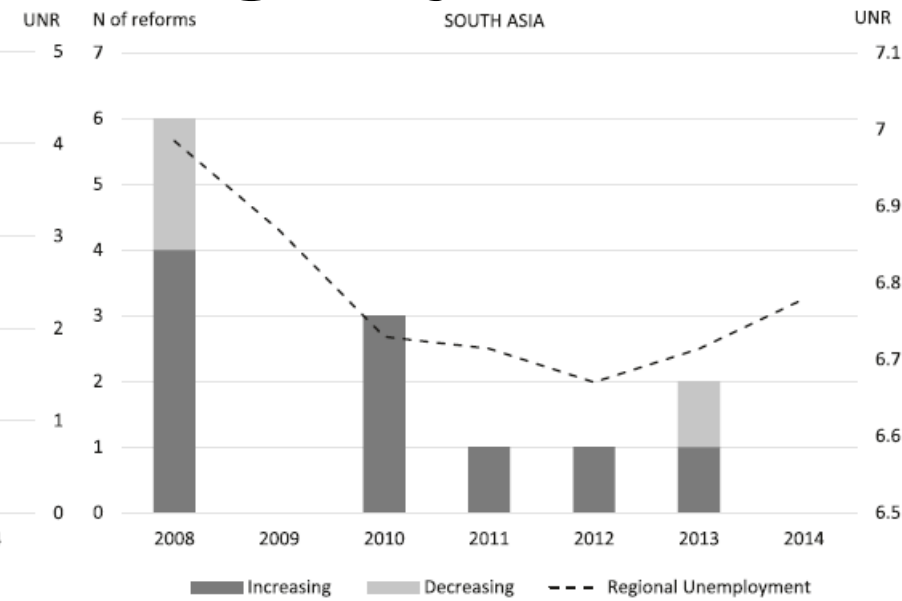
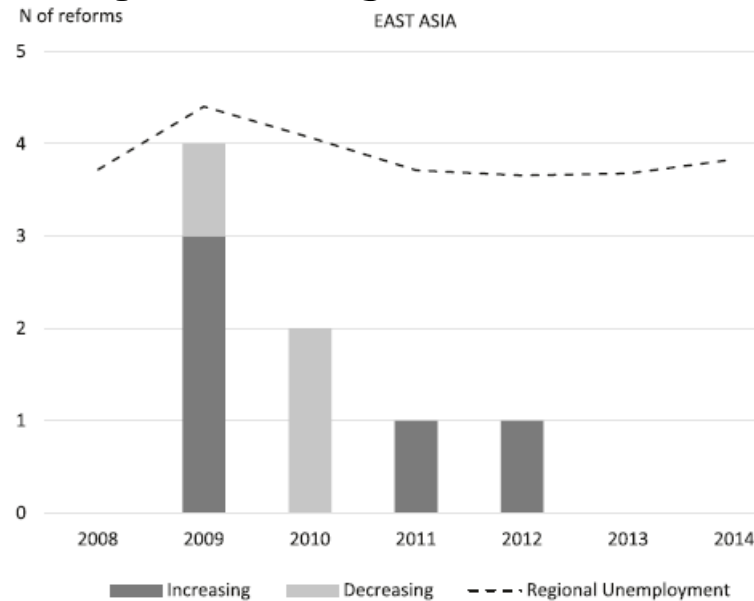
NÚMERO DE REFORMAS POR TEMA



Menor proteção e menor regulação



Maior proteção e maior regulação



Foco das reformas trabalhistas

- Medidas de desregulamentação:
- 74% relativas à jornada de trabalho;
- 65%, a contratos de trabalho temporário;
- 62%, a demissões coletivas;
- 59%, a contratos permanentes;
- 46%, a negociações coletivas; e
- 28%, a outras formas de emprego.

Espanha - mais de 50 alterações na legislação trabalhista desde 1980



- Reforma de 2012: visava ajustar o custo do trabalho, de modo a recuperar a competitividade em uma economia de câmbio fixo.
 - Medidas reduziram o custo das demissões, permitiram flexibilizar jornada e salário e limitaram o poder das negociações gerais ou setoriais.
- Com a retomada econômica, tais mecanismos aceleraram a criação de ocupações precárias e provocaram queda dos rendimentos do trabalho, decorrentes da contratação por jornada reduzida ou em tempo parcial e rotatividade da mão de obra, com a contratação de trabalhadores com salários menores

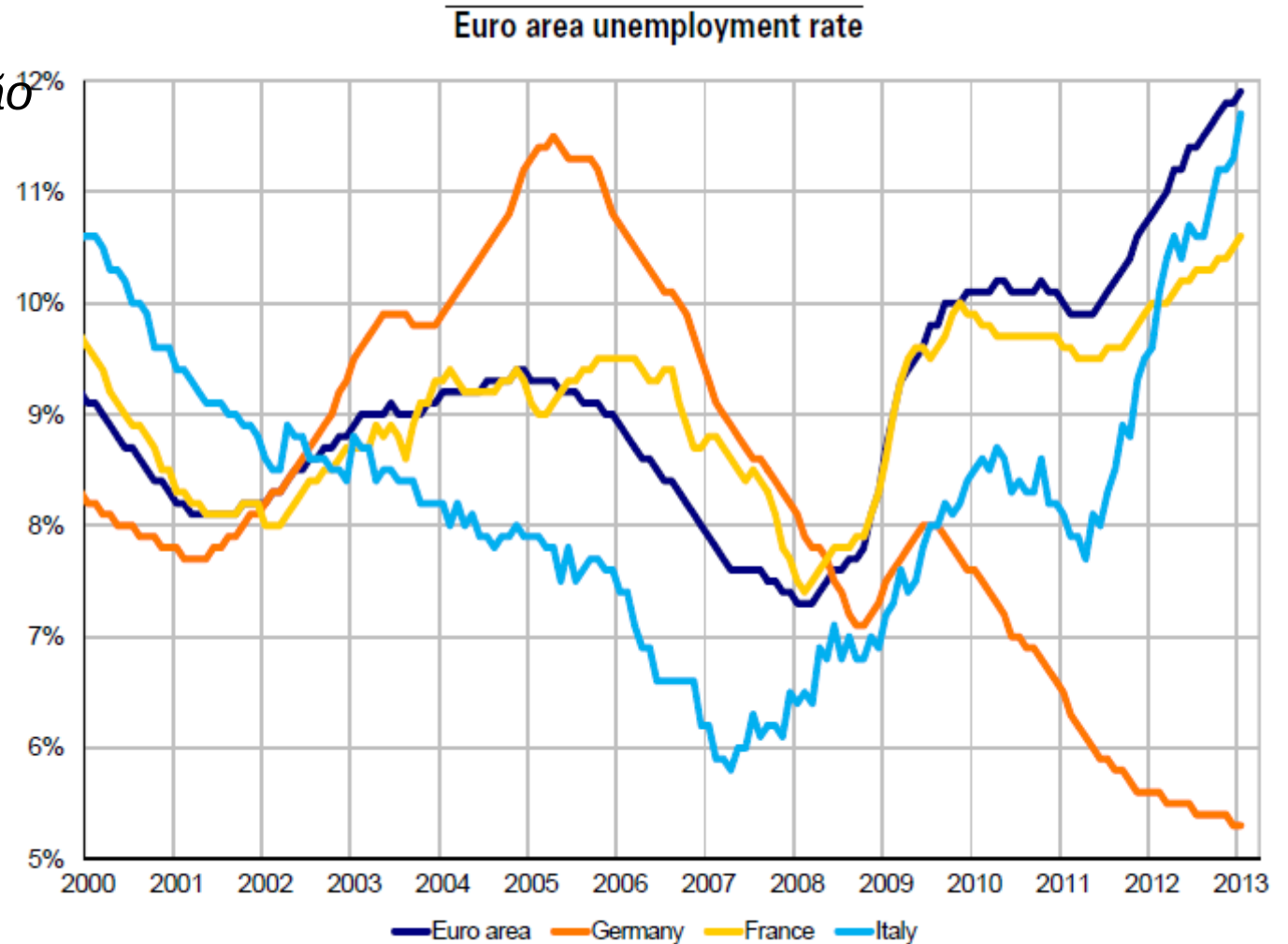
México

- Reforma de 2012:
 - quase 60% dos trabalhadores estão na informalidade.
 - A rotatividade com flexibilidade reduziu os salários, levando mais de 80% da população ocupada a receber menos de US\$ 5 por dia
- Fevereiro de 2017:
 - retirada do direito de indenização para trabalhadores com menos de seis meses de contrato laboral;
 - liberação da terceirização;
 - regras mais rígidas para servidores públicos, além de corte de salários dos grevistas;
 - jornadas de trabalho flexíveis e pagas pelas horas efetivamente trabalhadas (“contrato intermitente”);
 - reforma na Justiça do Trabalho;
 - reforma sindical.

Fonte: LUCIO, Clemente. Reforma trabalhista no mundo: por que não estamos sós! <http://sitramicomg.org.br/?p=1966>)

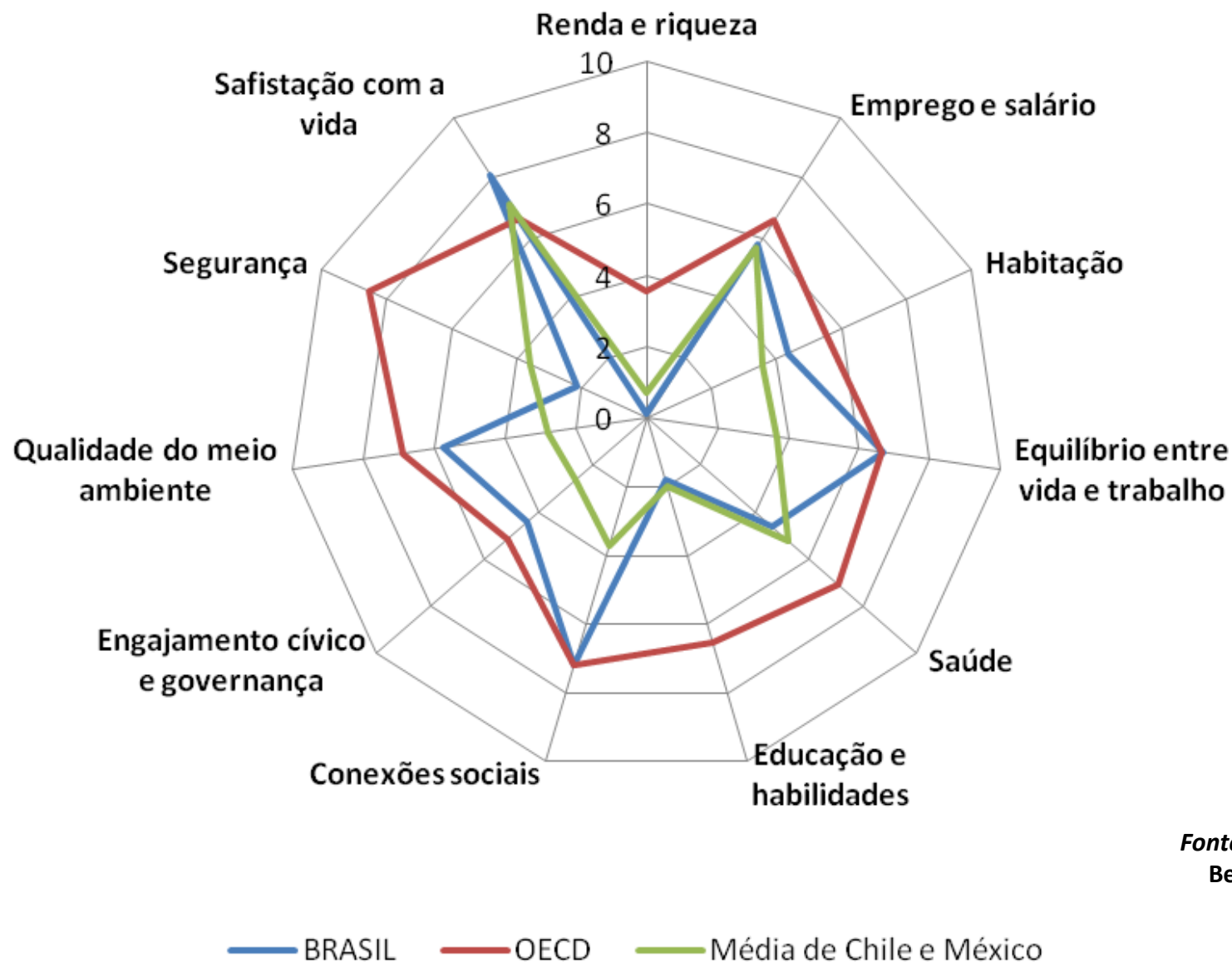
- Alemanha:
 - Crise de 2008: medidas que ampliaram as modalidades de emprego temporário ou com jornada reduzida (intermitente) ajudaram a atenuar impactos
 - Queda de desemprego expressiva (5 pontos desde 2005), mas com dramática queda de renda, aumento da insegurança no emprego e risco de pobreza
 - Aumento da idade para aposentadoria, reformas no seguro-desemprego e redução da força dos acordos coletivos e da representação por local de trabalho contribuíram para os resultados
- Itália (2014):
 - “Lei do Emprego” e reformas anteriores facilitaram demissões e contratações temporárias.
 - Ampliação da proteção aos desempregados
- União Europeia: aumento do emprego temporário entre os jovens
- França:
 - reforma trabalhista com flexibilização:
 - Negociação de salários e jornada de trabalho por empresa e diretamente com os trabalhadores, sem participação do sindicato;
 - limite para a indenização por demissão sem justa causa;
 - Redução de possibilidades de processos trabalhistas;
 - programas de demissões voluntárias sem assistência sindical.

- *Tendência de desregulamentação voltada a intervenções no mercado de trabalho como resposta à crise*
- *Legislação relativa a demissão coletiva e jornada flexibilizada quando a regulação existente era considerada insuficientemente flexível para responder a necessidades dos empregadores de ajustar o nível de emprego à crise*
- *Em geral, efeitos macroeconômicos nos países são variados e extremamente **modestos, em especial quanto ao nível de emprego, no curto prazo***



Fonte: EUROSTAT

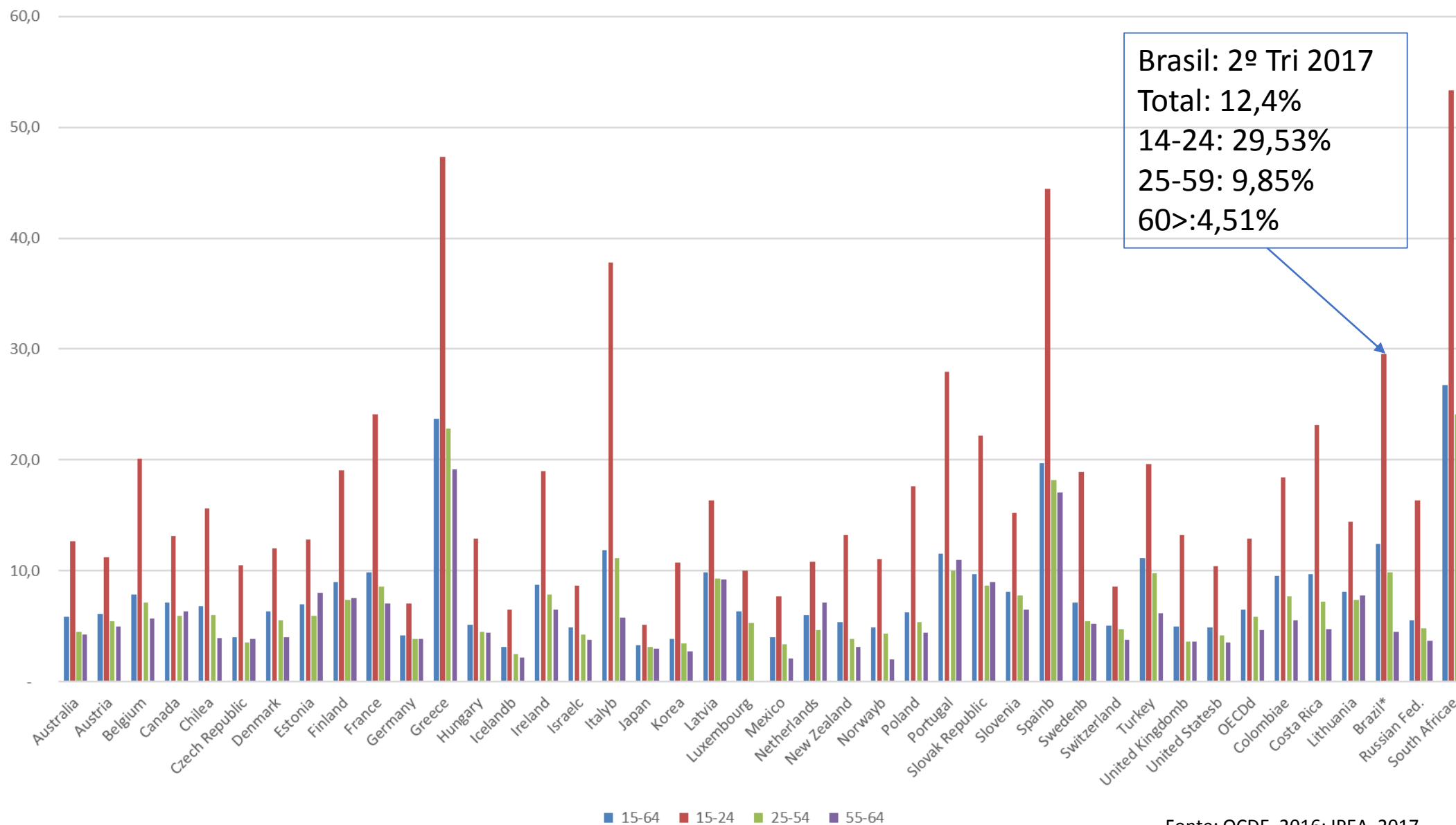
Índice OCDE de Qualidade de Vida - 2015



Fonte: OECD (2015), "Better Life Index: Better Life Index 2015", OECD Social and Welfare Statistics (database)

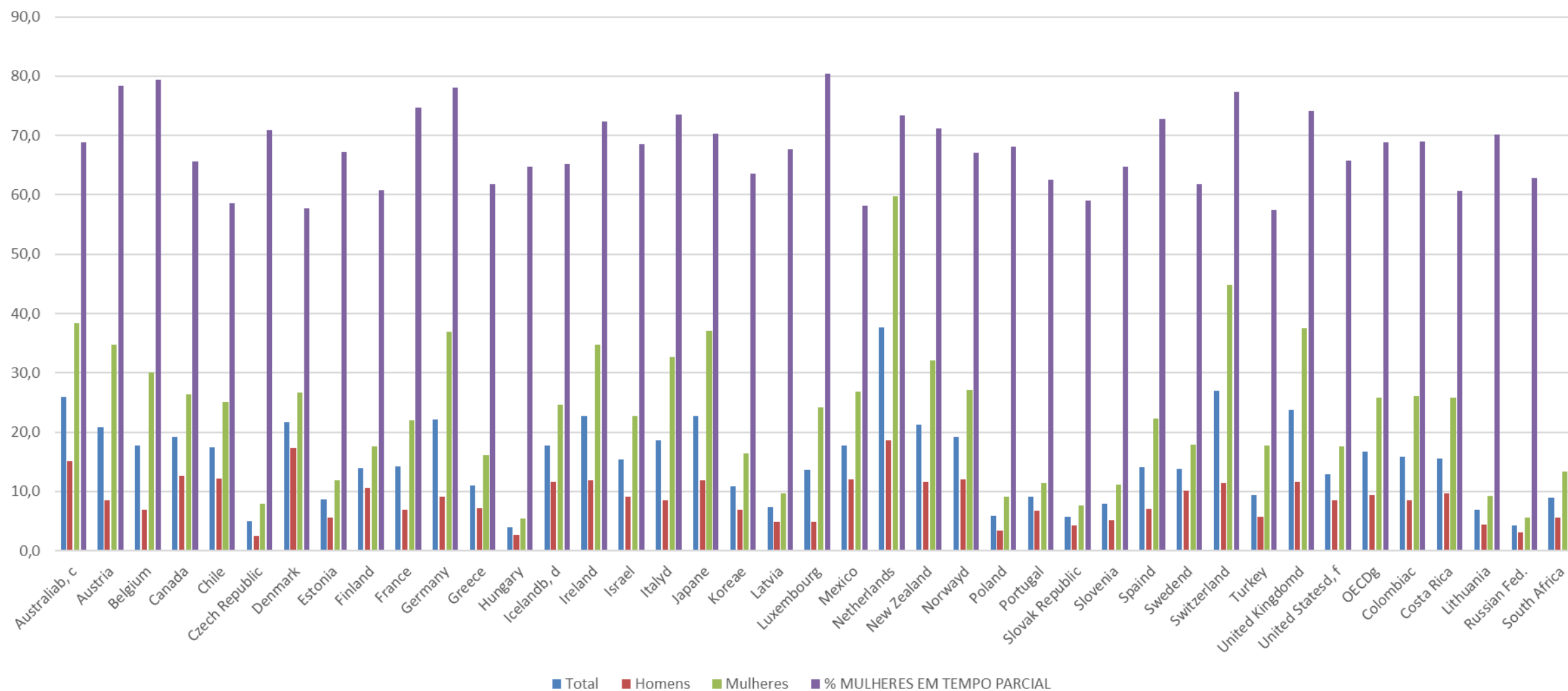
Taxas de Desemprego (2016/2017), por faixa de idade

Brasil: 2º Tri 2017
Total: 12,4%
14-24: 29,53%
25-59: 9,85%
60+: 4,51%



Fonte: OCDE, 2016; IPEA, 2017.

% DE PESSOAS OCUPADAS EM TRABALHO PARCIAL / INTERMITENTE (2016)



Fonte: OCDE, 2016; IPEA, 2017.

Ajustes no Serviço Público - Medidas em curso em vários países

- Muitos países estão promovendo cortes de salários e de pessoal com parte de suas recentes reformas para ajustar os recursos humanos no setor público em resposta à crise financeira global.
- Mais de $\frac{3}{4}$ dos países da OCDE indicaram que planejam cortar salários ou reduzir o número de servidores como parte de suas agendas de reforma
- **Nesses países, 59% estão promovendo cortes ou congelando salários, e 28% estão promovendo redução de quadros.**
- Embora demonstrem a determinação dos governos de solucionar desequilíbrios fiscais, essas medidas podem ter **consequências de longo prazo na capacidade da força de trabalho do setor público de alcançar as expectativas dos cidadãos**, se não forem gerenciadas com cuidado.
- Cortes de salários e de pessoal **reduzem a atratividade do setor público como empregador afetando a sua moral, prejudicando a imagem da carreira pública e limitando a capacidade dos governos de atrair e reter pessoal altamente qualificado.**
- Congelamento de vagas não apenas tem impacto imediato na capacidade do serviço público prover serviços, mas também **impactam a capacidade e agilidade das organizações no longo prazo** a medida em que limitam sua habilidade de reestruturação e reabilitação.
- Algumas medidas de *downsizing* podem ainda ter impacto negativo direto nas finanças públicas. Segundo avaliação da *National Treasury Employees Union*, **6% de redução no pessoal do U.S. Internal Revenue Service pode reduzir em US\$4 bilhões a arrecadação anual de impostos.**

O Pacote Temer

MEDIDAS	PROPOSTAS	IMPACTO ANUALIZADO	
Reajustes 2018 – Poder Executivo Federal	Postergar em 1 ano os reajustes concedidos aos servidores civis	R\$ 5,1 BI (2018)	MPV 805
Incremento na contribuição para o RPPS – União	Alterar as alíquotas de contribuição previdenciária de forma progressiva até 14%	R\$ 1,9 BI (2018)	MPV 805
Implantação efetiva do teto remuneratório – todos os poderes e todos os entes da federação	Imposição do teto remuneratório a todas as verbas recebidas pelos servidores/membros de todos os poderes	R\$ 725 MI (União)	
Reajustes cargos comissionados e gratificações – Poder Executivo	Cancelar reajustes previstos	R\$ 175 MI	MPV 805
Redução de gastos com ajuda de custo – Poder Executivo	Limitar pagamento a uma única remuneração	R\$ 49 MI	MPV 805
Redução de gastos com auxílio-moradia – Poder Executivo	Tempo definido Valor decrescente	R\$ 35,6 MI	MPV 805
Extinção de 60 mil cargos vagos – Poder Executivo	Falta de correspondência com a realidade do trabalho contemporâneo (ex: datilógrafo).	Evita aumento de despesa futura	
MEDIDA ESTRUTURANTE			
Reestruturação das carreiras – Poder Executivo	Redução do salário inicial e aumento da quantidade dos níveis de progressão/promoção nas carreiras	R\$ 18,6 bilhões em 5 anos	

E além disso...

- O PLS 280/2107 e a delegação do Poder de Polícia a particulares
- O PLS 116/2017 – demissão por insuficiência de desempenho
- ~~MPV 792/2017 – PDV e redução de jornada~~
- Ampliação da Terceirização (reforma trabalhista)



Reforma Trabalhista e a ampliação da Terceirização – A Lei 6.019/1974 e as Leis 13.429 e 13.367

- “Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução **de quaisquer de suas atividades**, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (Redação dada pela [LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.](#))
- Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. [\(Redação dada pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- ~~Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos.~~ [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- “Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados **a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.** (Redação dada pela [LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.](#))
- § 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- § 2º Os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- § 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- § 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)
- § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no [art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.](#) [\(Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017\)](#)

Decreto 2.271/1997 – TERCEIRIZAÇÃO EM ATIVIDADES MEIO E ATIVIDADES FINALÍSTICAS

- Art . 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais **acessórias, instrumentais ou complementares** aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.
- § 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.
- § 2º **Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.**

Ampliação irregular e fraudulenta da terceirização para burla ao concurso público e sistemas de carreira

DIEESE

- “O problema torna-se crônico quando as terceirizações e outros tipos de contratos precarizados crescem em quantidade significativa nos serviços públicos. Quando se constata, por exemplo, que aproximadamente 35% dos que trabalham no serviço público federal são contratos distintos da Lei 8.112/90 (Regime Jurídico Único), mesmo após a adoção de diversos Termos de Ajustes de Conduta (TACs) feitos em meados dos anos 2000 para substituir trabalhadores terceirizados por servidores concursados. Nos anos 90, o percentual de terceirizados em alguns Ministérios, como, por exemplo, Meio Ambiente e Ciência e Tecnologia, chegou, em alguns momentos, a aproximadamente 70%, e, no geral, em torno de 50%.”

LRF: terceirizados como despesa com pessoal

Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2º A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência.

MPV 808/17 – a “reforma da reforma”

- Editada para cumprir “acordos” durante a votação da Lei 13.467/17
- Manteve a essência da Reforma
- 967 Emendas – 227 de parlamentares da Base do Governo (23,7%)
- Agravamento de problemas: trabalho intermitente; insalubridade; gestantes/lactantes
- [“Art. 911-A.](#) O empregador efetuará o recolhimento das contribuições previdenciárias próprias e do trabalhador e o depósito do FGTS com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações.
- § 1º Os segurados enquadrados como empregados que, no somatório de remunerações auferidas de um ou mais empregadores no período de um mês, independentemente do tipo de contrato de trabalho, receberem remuneração inferior ao salário mínimo mensal, poderão recolher ao Regime Geral de Previdência Social a diferença entre a remuneração recebida e o valor do salário mínimo mensal, em que incidirá a mesma alíquota aplicada à contribuição do trabalhador retida pelo empregador.
- § 2º Na hipótese de não ser feito o recolhimento complementar previsto no § 1º, o mês em que a remuneração total recebida pelo segurado de um ou mais empregadores for menor que o salário mínimo mensal não será considerado para fins de aquisição e manutenção de qualidade de segurado do Regime Geral de Previdência Social nem para cumprimento dos períodos de carência para concessão dos benefícios previdenciários.” (NR)

Resultados concretos na esfera social e previdenciária

- Aumento ou fixação de idade mínima para aposentadoria (PEC 287), combinado com aumento da precarização e individualização da relação trabalhista terá forte impacto sobre direitos previdenciários
- Economia “compartilhada” (*uberização* das relações de trabalho), terceirização e “autonomização” levarão ao sucateamento do direito do trabalho e do emprego, com efeitos previdenciários dramáticos
- Legalização e incentivo à *flexibilização da jornada de trabalho (trabalho intermitente)* produzirá exclusão previdenciária em massa
- Trabalhador: peça descartável no complexo industrial com impactos na sua dignidade, inserção social, padrão de consumo, saúde física e mental
- Maioria esmagadora dos “trabalhadores” (mais do que hoje) somente terá direito ao **benefício mínimo**, ou mesmo a **nenhum benefício**, e com idades elevadas



SBPS
SOCIEDADE BRASILEIRA
DE PREVIDÊNCIA SOCIAL

Obrigado!

luiz.alb.santos@gmail.com
www.politicapublica.wordpress.com

www.sbps.org.br