

As novas tecnologias e o mercado de trabalho 4.0

Por Hélio Zylbertajn, Bruno Oliva e Gabriel Neto

A sociedade brasileira atravessa um momento de grandes desafios e transformações em diferentes esferas. Com o mercado de trabalho não é diferente: a aprovação da reforma trabalhista, em 2017, pode ser entendida como uma resposta a conflitos e demandas que já se avolumavam sob a superfície das instituições e das relações do mercado de trabalho.

Nesse contexto, uma das principais novidades da reforma envolveu o fortalecimento das negociações coletivas como mecanismo para ajustar e refinar os termos e condições de trabalho, garantindo a empregadores e trabalhadores maior autonomia e segurança jurídica para buscar soluções para conflitos e questões específicas de suas rotinas produtivas, sem comprometer direitos fundamentais.

De forma geral, pode-se assumir que reformas institucionais - entendidas também como revisões das "regras do jogo" - podem ser úteis para acomodar e reduzir atritos, custos e incertezas que derivam do embate entre a dinâmica própria do mercado, de um lado, e a rigidez das instituições regulatórias, de outro.

Um dos exemplos de descompasso entre mercado e instituições envolve as dificuldades envolvidas no reconhecimento e enquadramento formal de novas formas e modalidades de trabalho, especialmente aquelas que se popularizam na esteira de inovações e mudanças tecnológicas.

Nos últimos anos, esse diagnóstico pode ser aplicado ao número crescente de indivíduos que tem buscado refúgio do desemprego e da insegurança no trabalho autônomo, firmando parcerias com as chamadas "plataformas digitais" - ferramentas que estão na base de modelos de negócio de empresas e startups nascidas em um ambiente digital, como é o caso da Uber, AirBnB, Loggi, iFood, Rappi entre outras.

INFORME

Em comum, essas empresas são popularmente conhecidas pelo desenvolvimento de aplicativos móveis que facilitam a combinação entre demandantes e ofertantes de determinados serviços - como transporte de passageiros, hospedagem, realização de entregas de pacotes, encomendas e refeições - por meio do compartilhamento e uso eficiente de recursos e ativos ociosos economia.

Graças às vantagens oferecidas em relação a alternativas tradicionais e já estabelecidas no mercado (como maior agilidade, conveniência e transparência), as iniciativas classificadas sob o conceito de "economia do compartilhamento" têm sido responsáveis por transformar a realidade de diferentes setores da economia, oferecendo novas experiências para empresas e consumidores, além de oportunidades de trabalho e experiência profissional para uma parcela relevante da população dos grandes centros urbanos.

A despeito do potencial inovador e do poder disruptivo das plataformas, capazes de desarticular estruturas e práticas tradicionais em diferentes mercados, as novas modalidades de trabalho têm enfrentado resistência para serem reconhecidas e legitimadas, tanto por parte de entidades representativas e sindicatos, quanto por órgãos do poder público e Judiciário.

“Diretriz baseada apenas na proteção do emprego deve dar lugar a uma que vise promoção e proteção do mercado de trabalho”

Em boa medida, essa resistência pode ser atribuída à prevalência de uma concepção idealizada do "vínculo de emprego", a partir da qual se construiu uma fronteira entre o "trabalho bom/desejável" e o que é comumente chamado de "trabalho precário", caracterizado pela ausência de um ou mais dispositivos historicamente atrelados à carteira assinada e ao contrato de trabalho permanente (como seguro-desemprego, proteção contra demissões, limites rígidos às jornadas de trabalho, entre outros).

Pela generalização dessa lógica, qualquer arranjo ou modalidade de trabalho que se afastasse minimamente da "norma padrão do emprego" - como ocorre no caso do trabalho autônomo formal - acarretaria a sujeição automática do trabalhador a condições degradantes de remuneração, segurança e higiene, o que justificaria a recepção desses arranjos no rol de práticas ilícitas pela Justiça do Trabalho.

INFORME

Hoje, entretanto, essas concepções merecem ser debatidas com base em dados e análises rigorosas, levando-se em conta não só a necessária adequação institucional às transformações tecnológicas e tendências de mercado, mas também o impacto esperado de políticas e posicionamentos orientados pela busca do bem-estar.

Se, por um lado, é evidente que ainda existem práticas e problemas que merecem ser devidamente combatidos e solucionados no mercado de trabalho (entre os quais se destaca o próprio quadro de elevado desemprego e informalidade), por outro, é fundamental que se considere criticamente o papel e o potencial das novas tecnologias em termos de geração de oportunidades de trabalho, crescimento profissional e exercício da autonomia para uma parcela importante da população.

Com base no reconhecimento crítico das transformações em curso no mercado de trabalho, abre-se espaço para que o debate se desenvolva sobre outras questões importantes, como formas de representação das novas categorias, negociações em termos de remuneração, treinamento e capacitação etc.

Pelo exposto, entende-se como necessária a revisão da forma como são recepcionadas as novas modalidades e expressões do mercado de trabalho, substituindo-se uma diretriz pautada apenas pela proteção do emprego por iniciativas que tenham como objetivo a promoção e a proteção do mercado de trabalho. Na nova ótica, o conjunto de dispositivos instituídos historicamente para proteger o trabalhador contra a demissão são substituídos ou suplementados, progressivamente, por meios e garantias de qualificação e aprendizado contínuos da força de trabalho, proporcionando aos indivíduos maior mobilidade entre postos de trabalho e ocupações, bem como novos caminhos para realização profissional e ascensão na carreira.

No limiar da era do "Trabalho 4.0", o arcabouço institucional e regulatório construído sobre a égide do contrato de trabalho e do emprego permanente se vê diante do desafio de se reinventar para contemplar e reconhecer o trabalho sem contrato e sem vínculo empregatício, oferecendo a esses indivíduos o acesso à formalização, ao pleno reconhecimento econômico e social.

Hélio Zylbertajn é professor sênior da FEA-USP e coordenador do Projeto Salariômetro da Fipe.

Bruno Oliva e Gabriel Neto são pesquisadores da FIPE

INFORME

Empresas cortam 60 mil pessoas e preparam mais PDVs

Por Fábio Pupo

As empresas estatais vão executar novos programas de demissão voluntária (PDV) a partir deste ano. Segundo o secretário de Coordenação e Governança das Empresas Estatais do Ministério da Economia, Fernando Soares, pelo menos cinco já estão autorizados.

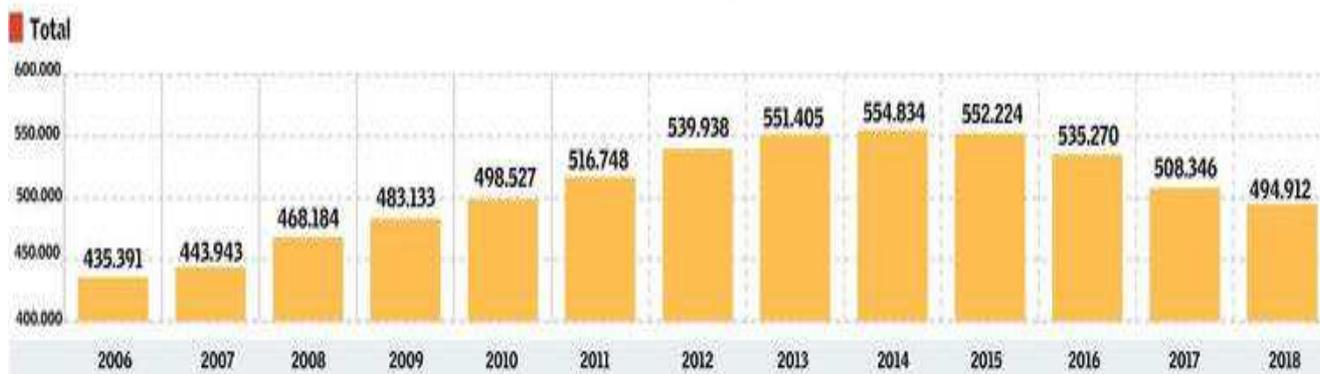
Os novos programas serão executados em meio a um movimento de enxugamento já observado nas empresas federais ao longo dos últimos anos. Ao todo, o número de funcionários foi reduzido em 60 mil desde o ápice observado ao fim de 2014. De lá pra cá, o número total caiu de 555 mil para 495 mil.

É como se as estatais tivessem cortado juntas todo o quadro da Petrobras, já que a redução representa mais do que a quantia de empregados da petroleira (47 mil).

Enxugamento

Evolução do quadro de pessoal efetivo em estatais

Empresa	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Correios	107.496	108.824	112.331	108.615	107.992	114.976	117.204	125.420	120.461	118.220	115.469	107.981	105.333
Banco do Brasil	86.548	86.039	92.472	107.907	113.101	117.871	118.450	116.761	116.178	113.819	104.672	103.303	101.108
Caixa	72.252	74.949	78.176	81.306	83.185	85.633	92.926	98.198	100.677	97.458	94.978	87.654	84.926
Petrobras	47.955	50.207	55.199	55.802	57.498	58.950	59.460	60.691	56.945	55.363	50.531	46.471	47.072
Demais empresas	121.140	123.924	130.006	129.503	136.751	139.318	151.898	150.335	160.573	167.364	169.620	162.937	156.473



Fonte: SEST / Ministério da Economia.

INFORME

O número atual já é menor do que o registrado em todos os anos do governo de Dilma Rousseff. Também já está abaixo do observado ao fim do segundo mandato de Luiz Inácio Lula da Silva (em 2010, as estatais empregavam 499 mil pessoas).

Entre as grandes empresas, a maior redução percentual entre 2014 e 2018 foi a da Petrobras, que registrou um corte de 17% de empregados. Já a Caixa diminuiu sua força de trabalho em 16%, para 85 mil funcionários.

Em seguida, estão Banco do Brasil (corte de 13% no período, para 101 mil pessoas) e Correios (corte de 12%, para 105 mil).

Segundo Soares, as vagas deixarão de ser preenchidas na maioria dos casos. "A estratégia de uso dos PDVs para adequação de mão de obra das estatais continua.

Na grande maioria, estamos fazendo sem reposição de pessoal, de forma que eu tenha uma redução de quadro", disse. Questionado, afirmou que não pode dizer quais são elas para não prejudicar a estratégia das empresas.

Um deles, no entanto, já foi oficializado. Na semana passada, a Petrobras anunciou seu PDV em linha com o plano de redução de despesas da companhia - que tem como meta cortar US\$ 8,1 bilhões em gastos operacionais gerenciáveis entre 2019 e 2023.

A Caixa pode seguir o mesmo caminho.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito (Contec) afirma que a direção do banco já teria afirmado em reunião a intenção do PDV.

Recentemente, a própria Caixa lançou um programa (no fim de 2018) e mais de 1,6 mil funcionários aderiram.

Segundo Soares, a redução de quadro é uma "estratégia" que contribui para o corte de despesas.

"É uma forte atitude de reestruturação de quadro de pessoal. Essa estratégia está sendo razoavelmente atingida", disse.

(Fonte: Valor Econômico – 29/04/2019)

DECISÕES

ECONÔMICO
Valor

TST não inclui terceirização em lista de súmulas contrárias à reforma

Por Joice Bacelo BRASÍLIA - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) elaborou uma lista com 20 súmulas e orientações que estão em desacordo com a reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017). A relação dos textos que poderão ser cancelados ou adaptados à nova legislação, porém, não está completa, segundo especialistas. Ficaram de fora questões importantes, como a terceirização e a ultratividade.

A lista só não foi julgada ainda por uma questão processual. A análise está atrelada a um outro julgamento, em que o Pleno do TST se posicionará sobre o artigo 702, incluído pela reforma na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e que estabeleceu um rito próprio para a edição e alteração de súmulas e enunciados do tribunal.

No rol consta, por exemplo, a súmula que proíbe a retirada de gratificação paga por mais de dez anos ao funcionário. Esse item, por si só, já tem peso considerável — tanto na visão das empresas como na de trabalhadores. Há ainda a súmula que inclui o tempo de deslocamento do empregado como parte da jornada e a que desobriga o trabalhador de pagar honorários advocatícios quando perde a ação.

Se levar em conta a reforma propriamente dita, no entanto, a lista está incompleta. Tanto a ultratividade, prevista pela Súmula 277, como a terceirização, que consta na 331, são consideradas de “extrema importância” para o mercado. Para advogados, como agora há previsão expressa em lei contrariando os dois textos, ambas deveriam ser canceladas.

A chamada ultratividade envolve benefícios que são acordados em convenções coletivas. Pela Súmula 277 só poderia haver a revogação pela empresa se assim ficasse decidido em outra convenção. Porém, o artigo 614 da CLT, incluído pela reforma, fixa prazo máximo de dois anos para a duração dos acordos, com expressa vedação à ultratividade.

INFORME

Mas a “cereja do bolo”, segundo advogados, é a terceirização. “A grande reforma trabalhista que nós tivemos foi acabar com o veto à terceirização da atividade-fim”, diz Nelson Mannrich, do Mannrich e Vasconcelos Advogados. “Essa deveria ser a primeira súmula da pauta a ser enfrentada e não está na lista.”

Há, de acordo com Mannrich, centenas de processos sobre terceirização e a maioria das decisões do TST ainda é contrária às empresas. São, principalmente, ações civis públicas ajuizadas antes da reforma. “Isso pode quebrar uma empresa. Porque a companhia que terceirizou antes da reforma não pode contratar, mas o seu concorrente que terceirizou depois pode”, explica.

A lista a qual o Valor teve acesso possui 20 itens: 14 súmulas, quatro orientações jurisprudenciais e um parecer normativo. “São praticamente todas relacionadas ao direito dos trabalhadores”, diz Thereza Cristina Carneiro, sócia do CSMV Advogados. Questões, acrescenta, “efetivamente alteradas pela reforma”.

Ela cita como exemplo as súmulas 219 e 239, sobre honorários de sucumbência — pagos por quem perde a ação aos advogados da parte vencedora. “Não existia a condenação dos empregados ao pagamento. Hoje o artigo 701 A prevê pagamento de 5% a 15%”, enfatiza.

Outras súmulas, a 90 e a 320, incluem como jornada de trabalho ou tempo à disposição do empregador as horas que o empregado gasta para se deslocar até a empresa (em locais de difícil acesso ou sem transporte público) — as chamadas horas “in itinere”. O artigo 58 da CLT, inserido pela reforma, destaca a advogada, é expresso em sentido contrário.

Também fazem parte da lista a Súmula 114, que proíbe a extinção de ações trabalhistas, na fase de pagamento, por falta de movimentação (prescrição intercorrente). O texto é diferente do que consta na CLT, a partir da inclusão do artigo 11-A. Outra que está no foco é a 377, segundo a qual o preposto (representante da empresa) em audiências deve ser um empregado. O artigo 843, após a reforma, passou a permitir a indicação de qualquer pessoa, sem a necessidade de vínculo. “Será uma discussão muito grande em relação a qualquer dessas súmulas”, afirma Cristóvão Tavares de Macedo, sócio do Bosisio Advogados. Três pontos, acrescenta, terão que ser definidos: se a súmula de alguma

INFORME

forma se justifica ainda, mesmo para situações passadas; se ainda é aplicável em relação a determinadas situações de processos que já vigoravam; e se são súmulas que só vão poder ser excluídas em relação a contratos de trabalhos novos.

Eduardo Henrique Marques Soares, sócio do LBS Advogados, que atua para trabalhadores, entende, porém, que os ministros deveriam ir além. “Há questão constitucional envolvida”, enfatiza. “O cancelamento de qualquer uma das súmulas depende de discussão prévia e observância a direito adquirido e ato jurídico perfeito.”

A análise das súmulas está atrelada ao julgamento sobre a aplicação do artigo 702 da CLT, que dificulta a edição e a alteração desses textos. A alínea f do inciso I, por exemplo, estabelece quórum mínimo. Já o parágrafo 3º prevê que os julgamentos sejam públicos, divulgados com 30 dias de antecedência e que permitam defesa oral à OAB, procurador-geral do trabalho, advogado-geral da União e a confederações sindicais e entidades de classe.

A constitucionalidade desse artigo seria analisada em março e, em seguida, os ministros fariam o exame das súmulas. Às vésperas do julgamento, porém, entidades empresariais ingressaram com uma ação direta de constitucionalidade (ADC) no Supremo Tribunal Federal para que o 702 seja declarado válido. Como havia pedido do relator, ministro Ricardo Lewandowski, para que o TST se manifestasse, os ministros trabalhistas adiaram a discussão.

A inserção do artigo 702 na CLT, afirmam advogados, teria sido uma reação das empresas ao exagero de súmulas criadas pelo TST. “Estava atuando como legislador”, diz Cristóvão Tavares de Macedo.

Há entendimento quase pacífico no TST, porém, pondera, de que esse artigo, da maneira como proposto, invade a atribuição do tribunal de estabelecer a sua forma de atuação. “Seria uma invasão na autonomia de um poder específico.” Ainda não há previsão, segundo o TST, para a retomada do julgamento.

(Fonte: Valor Econômico – 29/04/2019)

FOLHA DE S.PAULO

TST se ajusta à reforma e libera empregados de bater ponto

Pela decisão, trabalhadores têm de registrar apenas atraso, hora extra e falta

William Castanho - SÃO PAULO

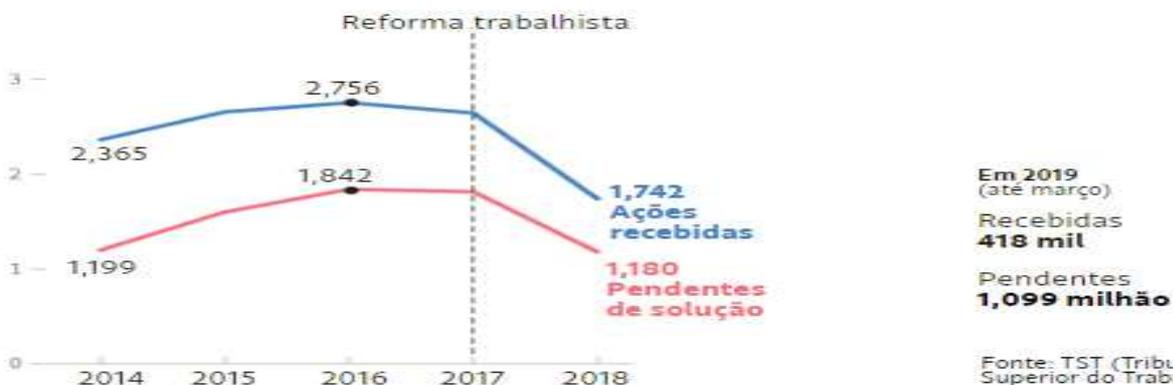
O TST (Tribunal Superior do Trabalho) liberou empregados de bater o ponto todos os dias. Os trabalhadores só são obrigados a registrar saídas antecipadas, horas extras, atrasos, faltas ou licenças. Uma decisão da SDC (Seção de Dissídios Coletivos) da mais alta instância da Justiça do Trabalho inverteu a lógica da jurisprudência da corte. O tribunal sempre exigiu que a empresa controlasse a entrada e a saída dos empregados.

Segundo especialistas, o TST começa a se ajustar ao princípio do negociado sobre o legislado da reforma trabalhista de Michel Temer (MDB) e à jurisprudência do STF (Supremo Tribunal Federal). A decisão é do dia 8 de abril. Ela servirá de referência para primeira e segunda instâncias. O julgamento tratou de uma ação apresentada pelo MPT (Ministério Público do Trabalho) contra um acordo coletivo firmado entre um sindicato de metalúrgicos e uma empresa no Espírito Santo. Os ministros autorizaram o chamado sistema de registro de ponto por exceção. Pelo acordo, o trabalhador não bate cartão, anota apenas as situações excepcionais. Pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), empresas com mais de dez funcionários devem supervisionar a jornada. O registro é manual, mecânico ou eletrônico.

O impacto da reforma de Temer na Justiça do Trabalho

Número de novas ações e a quantidade de processos pendentes de julgamento caíram após a reforma de 2017

Novas ações em primeira instância, em milhões



INFORME

A reforma, porém, acrescentou um dispositivo na CLT segundo o qual convenção e acordo coletivos se sobrepõem à lei em determinadas situações. Entre elas está bater ponto. A Constituição diz ainda que é direito do trabalhador o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos”.

O relator Aloysio Corrêa da Veiga e o ministro Mauricio Godinho Delgado foram votos vencidos. O colegiado é composto por nove ministros. Participaram do julgamento sete deles, e o placar foi 5 a 2 contra o pedido de anular a cláusula que estabelecia a autogestão da jornada. Cabe recurso. A redação do acórdão, que ainda não foi publicado, ficou com o ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho. Segundo ele, a jornada pode ser negociada e flexibilizada. “Qual a forma mais eficaz de mensurar o trabalho humano? A produtividade”, disse Gandra Filho à **Folha**. “A jurisprudência era refratária à negociação coletiva.”

Professor de direito do trabalho da FMU (Faculdades Metropolitanas Unidas), Ricardo Calcini vê a decisão como um marco histórico. “Não existia a opção de não ter controle.” Calcini explicou que o caso decidido pela SDC é anterior à reforma trabalhista, de 2017. Segundo ele, a decisão leva em conta decisões que já reconheciam o princípio do negociado sobre o legislado.

O professor cita dois julgamentos do Supremo: um sobre o não pagamento referente ao tempo de deslocamento de empregados até o local de trabalho e outro sobre a proibição de entrar na Justiça em caso de adesão a PDV (plano de demissão voluntária). “A decisão também reforça o negociado sobre o legislado com base na reforma trabalhista”, destacou Calcini. A adoção da autogestão do controle de jornada não pode ser decidida entre empregador e empregado. O modelo deve estar em acordo coletivo e presume o cumprimento da jornada diária formal.

Segundo Cleber Venditti, sócio do Mattos Filho, essa marcação traz flexibilidade. “O modelo elimina que todo dia o empregado tenha de marcar a entrada e a saída. A área de TI [tecnologia da informação], por exemplo, gosta de um ambiente mais flexível, a proposta me parecer conversar mais com o setor de serviços”, disse. Há ainda conflitos no TST. As 4ª e 6ª Turmas do tribunal, colegiados formados por três ministros, têm tomado decisões divergentes. “A SDC, porém, abre um precedente importantíssimo”, afirmou Venditti.

A SDI-I (Seção Especializada em Dissídios Individuais I), composta por 13 ministros, deve uniformizar a jurisprudência do TST, o que ainda não há prazo para ocorrer.

(Fonte: Folha de SP – 29/04/2019)