

CONB CON 2020

Congresso Online Brasileiro de Contabilidade





FLEXIBILIZAÇÃO X PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO



Alessandra Mercante

- ✓ Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho/Damásio;
- ✓ MBA em Liderança e Gestão de Pessoas/ UFRJ;
- ✓ Docência pela fundação Getúlio Vargas – FGV;
- ✓ Graduação em Recursos Humanos/ UNISA.
- ✓ Mais de 25 anos na área de Administração de Pessoal e Gestão de Pessoas, ocupando posição de gerência em empresas nacionais e multinacionais de diferentes segmentos.
- ✓ Palestrante e Facilitadora de treinamento profissional, atualmente Coordenadora Técnica educacional para os cursos da área de gestão e negócios no Senac.

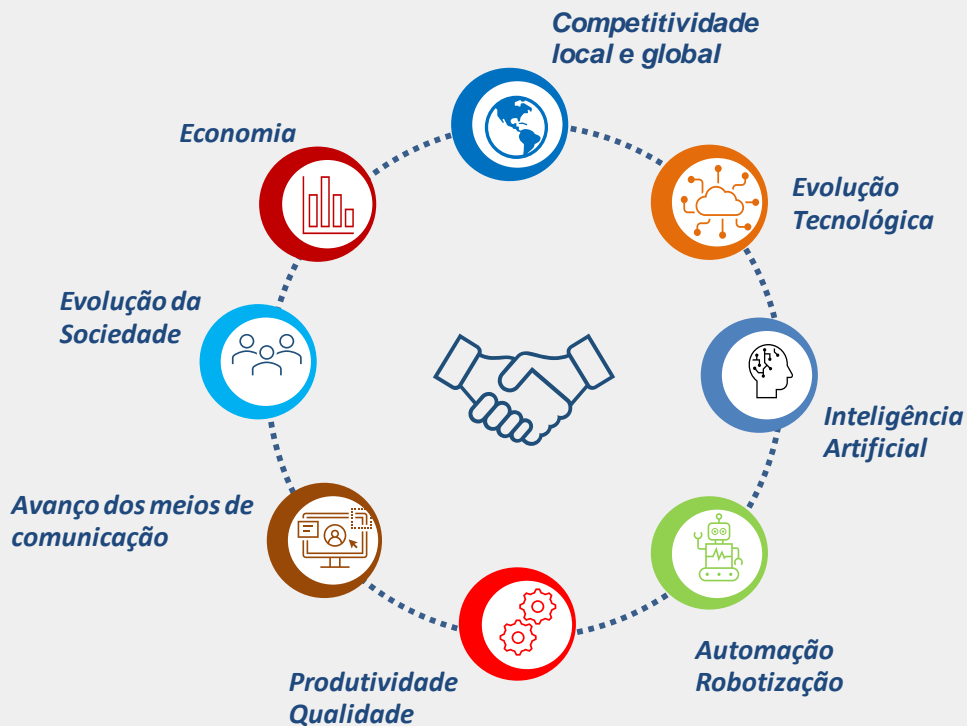


FLEXIBILIZAÇÃO X PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

- 🎯 O direito do trabalho no cenário organizacional de alta competitividade e mudanças constantes
- 🎯 O fator humano para a competitividade das organizações e a relação das pessoas com o trabalho
- 🎯 Flexibilização / Desregulamentação / Precarização
- 🎯 A reforma trabalhista e a flexibilização do direito do trabalho
- 🎯 A responsabilidade social como um dos pilares da Sustentabilidade dos negócios.
- 🎯 A atuação consultiva dos profissionais que atuam com a prática do direito do trabalho



O direito do trabalho no cenário organizacional de alta competitividade e mudanças constantes



- ✓ Mudanças nas relações laborais
- ✓ Fonte Material do direito do trabalho
- ✓ Atualização e aperfeiçoamento da lei
- ✓ Adequação a nova dinâmica organizacional



O fator humano para a competitividade organizacional

“Ao colocarmos organização e pessoas lado a lado, podemos verificar um processo contínuo de troca de competências. A organização transfere seu patrimônio para as pessoas, enriquecendo-as e preparando-as para enfrentar novas situações profissionais e pessoais, na organização ou fora dela. As pessoas, ao desenvolverem sua capacidade individual transferem para a organização seu aprendizado, capacitando-a a enfrentar novos desafios”

“ ... A agregação de valor das pessoas é, portanto, sua contribuição efetiva ao patrimônio de conhecimentos da organização, permitindo-lhe manter suas vantagens competitivas no tempo”

Dutra 2016, p.51





O sentido do trabalho para as pessoas

- ✓ **Fonte de renda e de subsistência** – proporciona acesso a todas as formas de satisfação de necessidades
- ✓ **Define parte da identidade** - não se identificar com trabalho ou estar sem trabalho gera situações de desconforto e dificuldade.
- ✓ **Fornecer bases para as relações sociais** – possibilita fazer colegas e amigos, trocar informações, criar equipes esportivas...
- ✓ **Define significativamente a posição social** – importância relativa das pessoas na sociedade.
- ✓ **Regula o uso do tempo e ritmo da vida**- A divisão das horas do dia é influenciada pelo tempo que o trabalho ocupa.

Maximiano 2014, p.91





A relação das pessoas com o trabalho



“O trabalho é fator de confirmação da identidade individual e coletiva, indispensável ao sentido que a vida adquire em sociedade.”

“O trabalho é um mediador fundamental do processo de saúde-adoecimento. Pode ser vivenciado como leveza, quando permite prazer, saúde, emancipação, aprendizagem, solidariedade. Ou se transformar em peso, exacerbar o sofrimento, a pressão psicológica e as doenças.”

Ferreira 2009, p.37

“... O trabalho transpõe qualquer limite atribuído ao tempo de trabalho, ele mobiliza a personalidade por inteiro”

Dejours 2012, p.31



Direito do trabalho

No direito do trabalho o empregador detém o poder de comando e empregado trabalha sob subordinação. Uma relação dinâmica e conflituosa que demanda regras, intervenções do estado para equilibrar.

Com a evolução da sociedade surgem novas formas de trabalho e de prestação de serviços que conflitam com o direito do trabalho concebido para uma realidade típica para um trabalho com subordinação.

Os novos cenários alimentam as fontes materiais do direito do trabalho e embasam flexibilizações, atualizações e elaboração de normas para dialogar com a nova realidade.





FLEXIBILIZAÇÃO

- ✓ Intervenção do Estado e garantia das condições mínimas de trabalho.
- ✓ Amenização do rigor das normas trabalhistas.
- ✓ Adaptação da legislação a sociedade moderna.
- ✓ Continuidade da empresa e manutenção de empregos.

DESREGULAMENTAÇÃO

- ✓ Retirada da proteção do Estado/revogação de direitos imposto pela lei
- ✓ Livre manifestação das vontades.
- ✓ Direitos e obrigações da relação de trabalho passam a ser objeto de negociação privada individual ou coletiva, entre empregado e empregador.

PRECARIZAÇÃO

- ✓ Trabalhadores privados de direitos e garantias fundamentais.
- ✓ Contratos de trabalho flexíveis
- ✓ Condições de trabalho inadequadas, instáveis, insatisfatória e com potencial altamente adoecedor.



A reforma trabalhista e a flexibilização do direito do trabalho

Principal objetivo

- Adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Base Legal e Vigência

- Lei 13.467 de 13/07/2017 - Vigência: 11/11/2017

Abrangência

- Altera diversos artigos da CLT - Decreto-Lei 5.452/43, e das Leis 6.019/74 (Trabalho temporário), 8.036/90 (FGTS), e 8.212/91 (Legislação previdenciária).

“... São diversas suas contradições internas e são numerosos os contrassensos. Há grande ênfase na negociação coletiva, mas ao mesmo tempo os sindicatos foram acuados...” (Silva 2017, p.12)



Contrato de trabalho intermitente

Art.443/452-A

Contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com **subordinação, não é contínua**, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de **inatividade**, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação específica.

- ✓ Novo conceito de habitualidade, subordinação e requisitos da relação de emprego.
- ✓ Não há o compromisso de ser chamado nem de aceitar o chamado. O período inativo não é caracterizado como tempo a disposição do empregador.
- ✓ Não há garantias de salário nem de trabalho, também conhecido como “*contrato-zero*”.

“O contrato de trabalho intermitente tem potenciais inesgotáveis de precarização do trabalho...Vários estudiosos enxergaram cenários terríveis, em que a taxa de desemprego pode cair drasticamente, mas de maneira artificial, com várias pessoas tendo vários contratos zerados.” (Silvia,2017p.77)



Autônomo - Art.442B

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

- ✓ O trabalho autônomo, é o trabalho prestado por profissional independente, **sem qualquer subordinação ou hierarquia** de um empregador, assumindo o risco do seu próprio negócio.
- ✓ “...o direito do trabalho enaltece o princípio da primazia da realidade e, como tal, essas formalidades serão analisadas em conjunto com os elementos de fato que permearam a relação...” (Silvia,2017p.68)

CLT Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual, sob a dependência deste e mediante salário



Teletrabalho - Art.75B Capítulo IIA

Considera-se teletrabalho 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.

Art.6 da Clt - 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.

“O enquadramento do contrato de trabalho no espectro do art.62 da CLT assume numerosas consequências: retira o direito a horas extras, adicional noturno, hora noturna, intervalo intrajornada e suas integrações.” (Silvia,2017p.53)

Art. 62 III - Não são abrangidos pelo regime (jornada de trabalho) os empregados em regime de teletrabalho



Terceirização - Lei 6.019/1974 Art. 4ºA

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.

- Permite a terceirização das atividades-fim, um desafio para enquadramentos sindicais e negociações coletivas. Flexibiliza para que empregados efetivos passem a ser prestadores de serviços cumprida a quarentena de 18 meses.
- “O crescimento alarmante da pejetização, como uma técnica habitual de planejamento tributário e trabalhista, banalizou a terceirização a níveis irreversíveis, varrendo do mapa do emprego categorias inteiras na área da saúde, da informática ou da consultoria.” (Silvia, 2017 p.191)

Sumula 331 - Não pode haver subordinação ou personalidade direta. (não pode dar ordens e nem escolher quem prestará o serviço). Terceirizar a atividade-fim sem interferência direta do tomador.



Banco de horas - Art. 59 Clt

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

§ 5º. O banco de horas poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

“... A limitação da jornada de trabalho decorre do direito à vida, na medida em que o excesso de horas de trabalho poderá acarretar a perda da própria vida ou causar restrições à sua qualidade.”
(Pretti e Montanhani, 2018 p.33)

O objetivo original do banco de horas: Atender aos picos de produção ou atividades impactadas pela sazonalidade.”



Parcelas de natureza salarial - Art. 457. CLT

§ 2º As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

- Retira a natureza salarial de algumas parcelas que seriam consideradas salários, mesmo quando pagas habitualmente. Apresenta definição do que é considerado prêmio.
- “...Sente-se falta da definição do abono: da forma como está, o abono pode ser a grande porte para a fraude, como uma parcela salarial livre de incidências trabalhistas e tributárias. Pensamos que será ônus do empregador, assim como nos prêmios, justificar a criação do abono e seus contornos, sob pena de deturpação completa do dispositivo legat.” (Silvia,2017p.81)

§ 4o Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.



Livre estipulação de cláusulas e condições de trabalho - Art. 444. CLT

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, **no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.**

Trabalhador **hipersuficiente** - Autonomia para negociar diretamente com o empregador as condições contratuais de trabalho.

“...Redução salarial, apesar de ser contemplada no art 611-A, é matéria de uso restrito das negociações coletivas, segundo o art.7º VI da CF, de modo que mesmo com a ênfase do legislador ordinário isso não será possível no âmbito do contrato individual.” (Silvia,2017p.70)



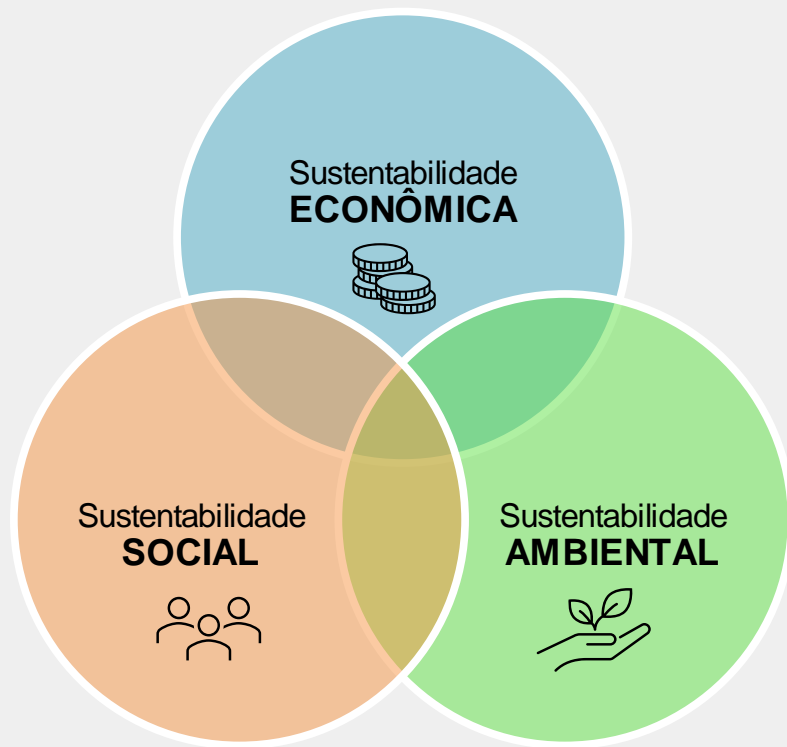
UBERIZAÇÃO

- ❑ Trabalhador e Tomador de serviços possui uma relação de trabalho por meio de plataformas digitais;
- ❑ Relação de trabalho informal, sem garantias e direitos trabalhistas e previdenciários;
- ❑ Atuação flexível e por demanda;
- ❑ Controle e subordinação por algoritmos;
- ❑ Esforço excessivo em prol da sobrevivência.





A responsabilidade social como um dos pilares da Sustentabilidade dos negócios.



Tripé da Sustentabilidade
Triple Bottom Line



A atuação consultiva dos profissionais que atuam com a prática do direito do trabalho

“A evolução contemporânea da organização do trabalho não é uma fatalidade. Ela revela da vontade – e do zelo – dos homens e das mulheres que o fazem funcionar. Se o trabalho pode gerar o pior, como hoje, no mundo humano, ele pode também gerar o melhor. Isso depende de nós e de nossa capacidade de pensar, graças a uma renovação conceitual, as relações entre subjetividade, trabalho e ação.”

Dejours 2012, p.43



OBRIGADA!



[linkedin.com/in/alessandra-mercante-b6a8041a](https://www.linkedin.com/in/alessandra-mercante-b6a8041a)

CONB  CON 2020