

# “Teletrabalho e o Home Office no centro do debate”

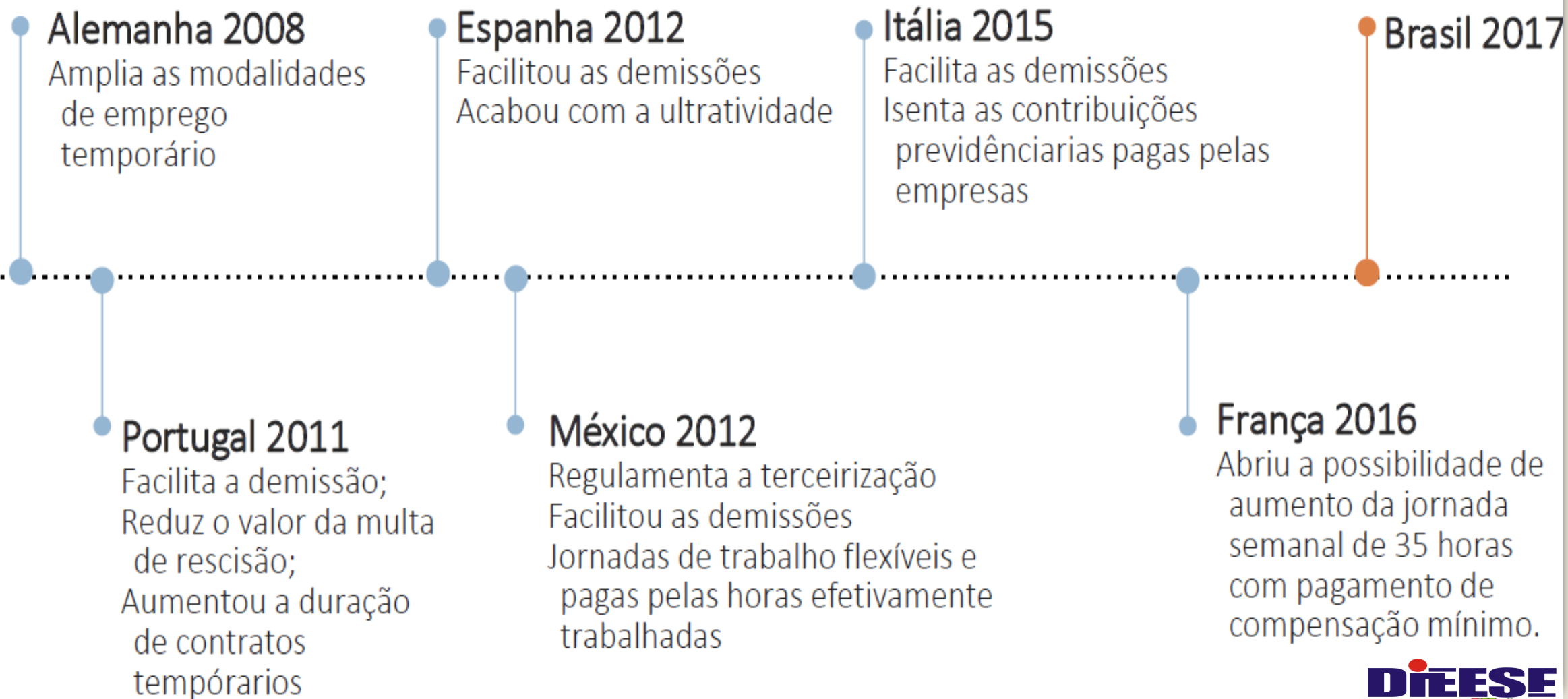
**Brasília, 28 de julho de 2020**

---

**DiEESA**

ASSOCIAÇÃO FEDERAL  
**CONDSEF**   
Confederação dos Trabalhadores no Serviço Público Federal

# Reforma trabalhista no mundo: por que não estamos sós!?



# Dilemas atuais

## **Alguns desafios impostos pelo novo modelo de produção:**

- Integração produtiva global e regional
- Nova Reestruturação Produtiva (Indústria 4.0 - digitalização maciça da produção)
- Organização econômica mundial (globalização e desglobalização)
- Superação da crise
- Maciça redução de empregos (“uberização” do mundo do trabalho)

# Reestruturação Produtiva

- Processo de consolidação do modelo flexível do trabalho industrial. Também chamada de **capitalismo flexível** –se iniciou na segunda metade do século XX;
- Mudanças no modo de produção capitalista: **flexibilização, terceirização e precarização do trabalho** (**pragmática neoliberal**).

A reestruturação desempenha dupla direção:

- incremento das **inovações tecnológicas, automação e informatização** da produção; permitem maior eficiência no processo produtivo, minimizando erros e acelerando a produção.
  - **exploração desmedida do trabalho** (extração exacerbada de mais-valia relativa e absoluta). O processo produtivo torna-se mais dinâmico, de modo que uma mesma pessoa é capaz de realizar a função de dezenas de trabalhadores.
- O capital é direcionado ao setor financeiro, favorecendo a especulação econômica em detrimento do investimento produtivo, **reduzindo os níveis de emprego**.

# As tecnologias dominando o mundo bancário



Cacáez Correia/UTERRA/AN

# O sistema de relações do trabalho

- O que é?
- Conjunto de instituições e de normas que :
  - regulam as formas de contratação, uso, remuneração e demissão da força de trabalho;
  - regulamentam as relações entre capital e trabalho (tais como as representação de interesses, de definição de atribuições, de apoio à sua atuação e de resolução de conflitos); e
  - compõem a rede de proteção social associada ao trabalho (como a da previdência e do seguro desemprego).
  - ***A Lei 13.467/17 altera todo o sistema brasileiro de relações de trabalho.***

# **Reforma Trabalhista**

**Lei 13.467/2017**

---

# Articulação das propostas

**DESMONTE DO  
PAPEL SOCIAL  
DO ESTADO**



## **Reforma da Previdência**

Altera as regras de acesso e remuneração da previdência pública (PEC 287)

**EC do Teto**  
Novo Regime fiscal que limita os gastos públicos com políticas sociais (Em dezembro de 2016)

**Perdas de  
direitos  
sociais**

**Reforma Trabalhista**  
Altera a CLT precarizando as relações de trabalho (Em julho de 2017)

**Lei da  
Terceirização**  
Retira restrições sobre o trabalho temporário e terceirização (Em março de 2017)



# Reforma Trabalhista

A Reforma se fundamenta em **reduzir a proteção institucional aos trabalhadores**, por parte do Estado e do Sindicato, e **aumentar as garantias e a autonomia das empresas nas relações de trabalho**, diminuindo custos e aumentando a flexibilidade do trabalho

# EIXOS DA REFORMA TRABALHISTA

- É UMA REFORMA **TRABALHISTA E SINDICAL**
- ALTERA ASPECTOS EM TODO O **SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO**

**CONDIÇÕES E  
CONTRATO DE  
TRABALHO**

**NEGOCIAÇÕES  
COLETIVAS**

**ORGANIZAÇÃO  
SINDICAL**

**JUSTIÇA DO  
TRABALHO**

# A Lei 13.467 e o serviço público

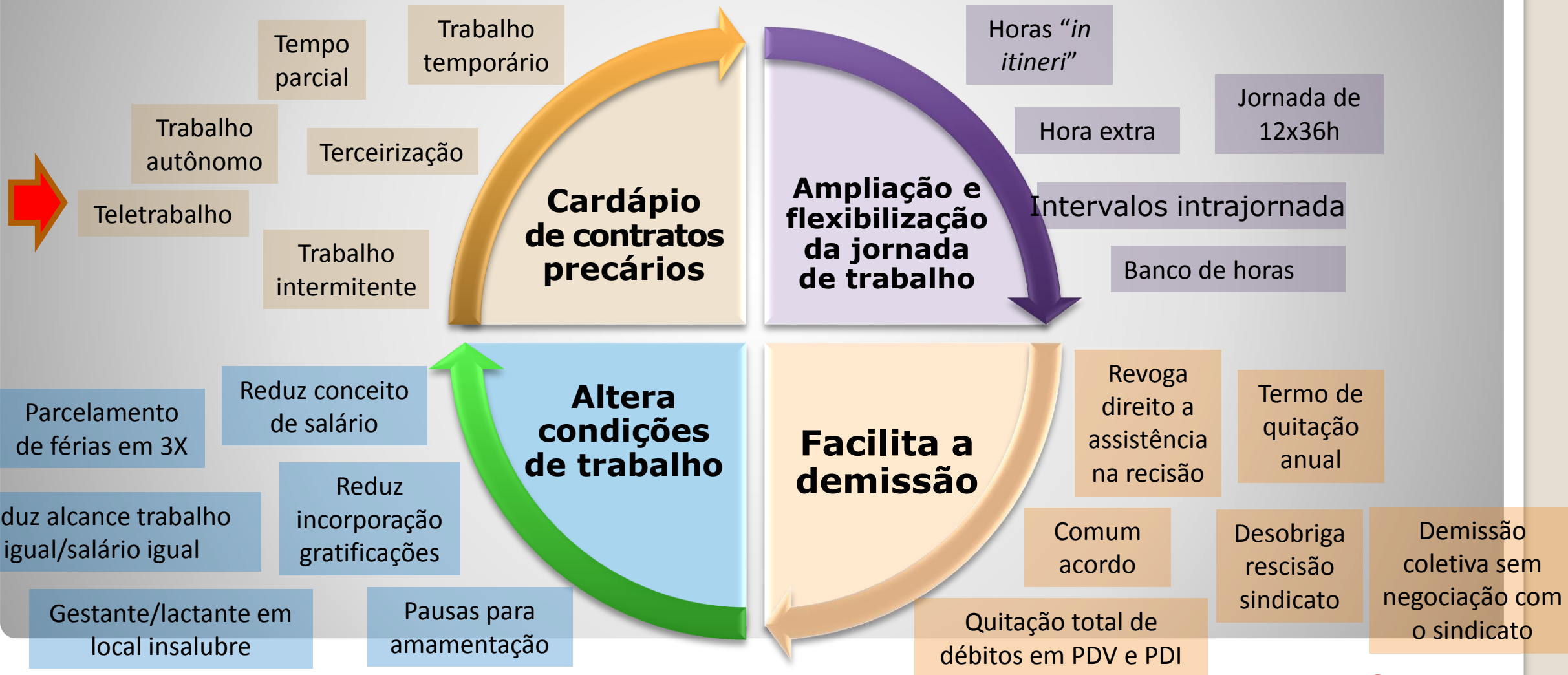
Tanto a Lei 13.467 quanto a Lei 13.429/2017 (do trabalho temporário e da terceirização) atingem mais diretamente os(as) trabalhadores(as) do setor privado.

No entanto, o serviço público pode ser afetado, por pelo menos três vias:

- pelos segmentos privatizados (por parceria público-privada, organizações sociais, fundações, contratações etc.);
- pela utilização das normas do setor privado (CLT) como paradigma ou referência para o direito do setor público (ESTATUTÁRIOS).
  - Por ex., em outubro passado, o STF adotou a lei de greve do setor privado como referência para “normatizar” a greve no setor público.

# CONDIÇÃO DE TRABALHO

RETIRA, FLEXIBILIZA OU DESREGULAMENTA DIREITOS



# TELETRABALHO NO BRASIL

- *“Teletrabalho é uma espécie recente da forma de laborar, sendo que no Brasil foi oficialmente introduzido há pouco menos de 20 anos. Desta forma, não há vigente, no país, uma legislação que se aplique especificamente a esta forma de trabalho.”* **NÃO HAVIA ATÉ A REFORMA TRABALHISTA.**

# TELETRABALHO NO BRASIL

- *"No Brasil, teletrabalho foi introduzido oficialmente em 20 de agosto de 1997, quando ocorreu o "Seminário Home Office/Telecommuting- Perspectivas de Negócios e de Trabalho para o 3º Milênio", evento co-organizado pela empresa Brasil Entrepreneur S/C, com finalidade de discutir e divulgar as informações relativas aos estudos e práticas de teletrabalho no âmbito da mobilidade corporativa e da convergência digital; realizados pelos membros do grupo ou por outras entidades parceiras, no Brasil e no exterior."*

# TELETRABALHO NO BRASIL

- *"Os dados disponíveis existentes indicam que em 2008 o Brasil contava com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Sabe-se que muitas empresas praticam o teletrabalho de maneira informal, inclusive empresas públicas."*

# TELETRABALHO NO BRASIL

- *Os órgãos oficiais e governamentais brasileiros não divulgam estatísticas sobre o trabalho no domicílio do empregado, apesar de afirmarem que já é uma realidade no Brasil.*
- *No site da Sociedade Brasileira de Teletrabalho e Teleatividades (SOBRATT, 2014), encontrou-se as seguintes informações:*

*A partir de dados gerais sobre o acesso dos brasileiros a computadores e a Internet levantados por diferentes pesquisas de diferentes instituições (PNAD/IBGE, TIC Domicílios, TIC Empresas, Painel IBOPE/NetRatings), a SOBRATT tem realizado alguns cruzamentos que permitem fazer uma estimativa também genérica de que o Brasil, hoje (2008), conta com aproximadamente 10 milhões e seiscentos mil teletrabalhadores. Essa estimativa não diferencia regiões ou estados do país, e inclui todos os setores e áreas, bem como todos os tipos de teletrabalhadores: formais, informais, empregados ou por conta própria, autônomos, liberais, em tempo integral, parcial, complementar e eventual, numa ampla faixa etária que vai dos 18 aos 60 anos, com utilização de acesso à Internet de 1 vez por semana a 1 vez por dia, considerando-se a utilização de desktops, notebooks, handhelds, smartphones, com acesso discado e/ou banda larga, para trabalhos completos ou atividades parciais. Ou seja, são cerca de 5% da população brasileira, sem considerar regiões específicas.*



# TELETRABALHO NA LEI 13.467

## CAPÍTULO II-A

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

(Vigência 120 dias após publicação)

- DO TELETRABALHO

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo.

Art. 75-B. 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.

Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho.

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Art. 75-D. 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no **caput** deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

# TELETRABALHO NA LEI 13.467

## CAPÍTULO II DA DURAÇÃO DO TRABALHO

### SEÇÃO II

### DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 62 - Não são abrangidos pelo regime previsto neste capítulo:

III - os empregados em regime de teletrabalho.

(Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

# TELETRABALHO NA LEI 13.467

## TÍTULO VI CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

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;

# **Medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública**

**MP 927 (22 de março de 2020)**

---

# Contextualização

- Uma das primeiras medidas que as empresas adotaram diante da pandemia do novo coronavírus foi o teletrabalho ou o home office, para aqueles com possibilidade de trabalhar em casa.
- E, poucos dias depois de ser decretado estado de calamidade pública, a Medida Provisória nº 927 criou normas que simplificaram a mudança do regime presencial para o teletrabalho.
- Diante dessa realidade, os sindicatos têm negociado cláusulas que asseguram várias condições, como:
  - o custeio pelas empresas dos gastos com equipamentos (notebooks, impressoras, celulares e as manutenções dessas ferramentas)
  - e infraestrutura (energia elétrica, acesso à internet, materiais de escritório), necessários para essa modalidade de trabalho.

## Contextualização

- Introduzido com a reforma trabalhista, por meio da Lei 13.647, aprovada em 2017, o contrato de teletrabalho é uma das muitas e profundas mudanças recentes na legislação do trabalho. Permite aos trabalhadores realizarem os serviços preponderantemente fora das dependências da empresa e com o uso de tecnologias de informação e de comunicação.
- O teletrabalho pode ser realizado na casa do trabalhador (neste caso, é o chamado home office) ou em qualquer outro lugar, até do exterior.
- A lei menciona que as atividades devem constar no contrato, assim como a definição sobre quem arca com os custos dos equipamentos e outras despesas.

## Contextualização

- O empregado deve assinar um termo de responsabilidade, comprometendo-se a seguir as instruções dadas pelo empregador para evitar doenças e acidentes de trabalho, **ou seja, é responsável pela gestão da saúde e segurança no trabalho.**
- O home office é o trabalho realizado na casa do trabalhador, com ou sem utilização de tecnologias de informação ou comunicação. Pode ocorrer frequentemente ou de maneira esporádica.

# **Mercado de Trabalho**

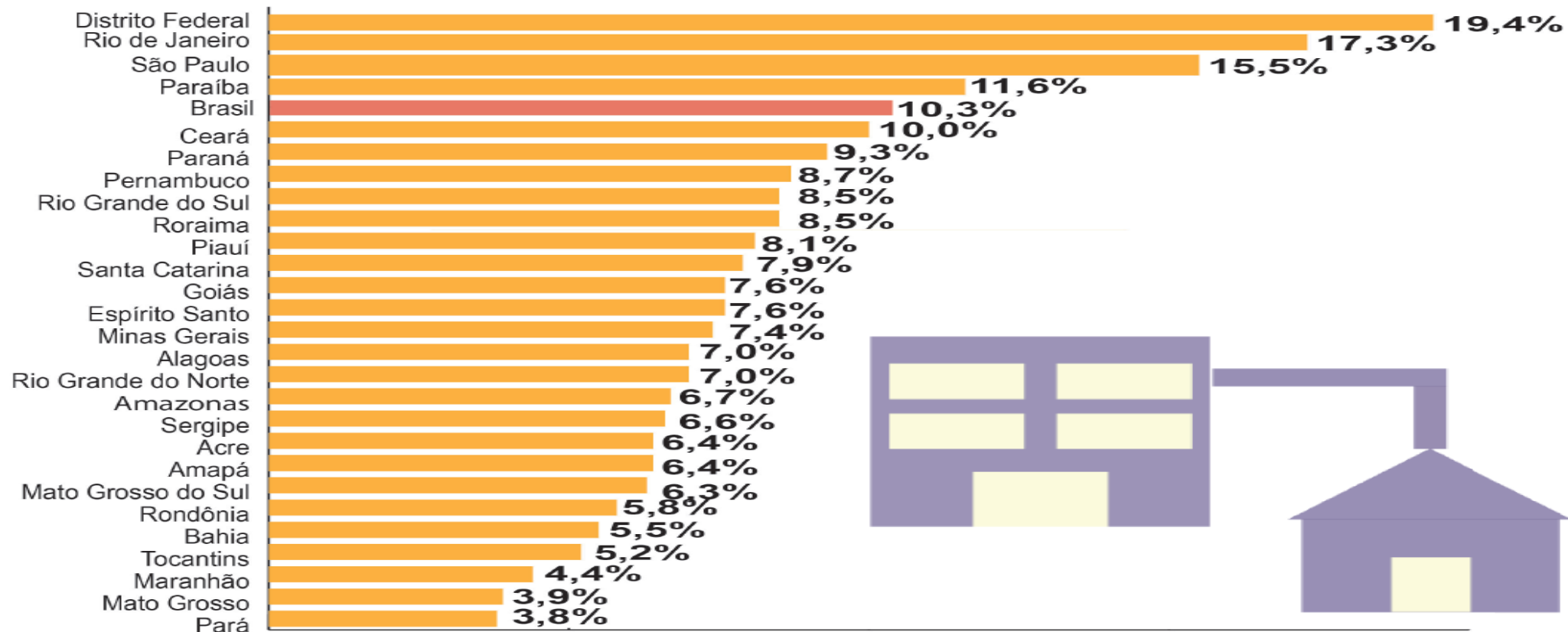
**Maio de 2020)**

---



# Em maio de 2020, 8,7 milhões de trabalhadores estavam em home office em todo o país

**Proporção de ocupados que estavam trabalhando de forma remota  
Maio de 2020**



# **Exemplo de cláusulas relativas ao tema**

**Maio de 2020**

---

## Exemplo de cláusulas

### REEMBOLSO DE DESPESA

A Empresa, durante a vigência do presente acordo ou enquanto durar as condições deste, reembolsará as eventuais despesas que os seus empregados tenham com o regime temporário de home office, mediante a apresentação de relatórios de despesas.

### TRABALHO REMOTO

[...] Parágrafo primeiro: A empresa fica inteiramente responsável pela aquisição, manutenção e pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância, bem como pelo reembolso de despesas arcadas pelo empregado, quando necessário. [...]

### TRABALHO EM HOME OFFICE E COWORKING [...]

Para o cumprimento da jornada de trabalho exercida em “casa”, o empregador e o empregado pactuarão, através do seu contrato individual de trabalho, o valor pertinente ao reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, em relação às despesas com telefonia, provedor de Internet, energia elétrica, locação ou utilização de equipamentos, todo e qualquer insumo necessário à consecução da atividade.

# **Teletrabalho no serviço público**

**Exemplos anteriores às legislações atuais**

---

# TELETRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO

- O primeiro projeto piloto para adotar esta sistemática no Serviço Federal de Processamento de Dados (SERPRO) em 2005.
- Em 2009, foi a vez de o Tribunal de Contas da União (TCU) implantar o trabalho à distância, com adesão de cerca de 10% a 12% dos servidores.
- Outro órgão que também estabeleceu a possibilidade do teletrabalho foi o próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST) em 2012.
- A Controladoria-Geral da União (CGU) foi outro ente público que adotou o teletrabalho – Portaria nº1.242/2015.
  - Já um tempo depois de implantado por alguns tribunais e outros entes públicos, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ), na Resolução n. 227/2016, regulamentou o teletrabalho no âmbito do Poder Judiciário, servindo como parâmetro geral para estas atividades.
- Também adotaram Receita Federal, Advocacia Geral da União, Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e órgãos regionais como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunais de Justiça (São Paulo, Pernambuco, Minas Gerais, por exemplo).

# **Teletrabalho**

## **Vantagens e desvantagens**

---

# VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

## **VANTAGENS PARA O EMPREGADO**

- diminuição do estresse (trânsito, despreocupação com a procura por lugar nos estacionamentos, risco de assalto, dentre outros);
- aumento do bem-estar;
- maior disponibilidade para a família;
- diminuição de despesas;
- possibilidade de ser o seu próprio patrão;
- trabalhar sem interrupções;
- possibilidade de controle do seu próprio ritmo de trabalho;
- aumento do tempo livre;
- possibilidade de liberdade na produção do trabalho;
- possibilidade de redução de jornada.

## **DESVANTAGENS PARA O EMPREGADO**

- distanciamento dos colegas de trabalho, solidão;
- dificuldade em separar a vida profissional da vida pessoal;
- falta de aferição sobre a condução do trabalho — falta de metodologia;
- dificuldade na adaptação de um novo emprego se deixar de trabalhar em casa;
- trabalhar mais horas do que antes e não receber por isso;
- utilização de familiares nas atividades profissionais;
- ônus de ter que solucionar problemas cotidianos de comunicação envolvendo informática, telefone e estrutura no geral;
- isolamento das instituições coletivas de representação que discutem condições de trabalho, melhorias, avanços, tais como associações, comissões de fábrica, sindicatos;
- possibilidade de adquirir doenças como estresse;
- impossibilidade de fiscalização por parte das instituições responsáveis (Ministério do Trabalho, Saúde e até mesmo os órgãos de segurança), que não têm a autoridade de inspeção no ambiente residencial sem autorização judicial;
- riscos elevados de desenvolver patologias relacionadas a saúde mental, como também os já relacionados transtornos músculo esqueléticos (LER/Dort). (ERGONOMIA DO TRABALHO)

Fonte: REFLEXÕES SOBRE O TRABALHO NO DOMICÍLIO DO EMPREGADO NO BRASIL São Paulo - 2015 - ANO 51 - LTr Sup. Trab. 016/15 - p 71

# VANTAGENS E DESVANTAGENS DO TELETRABALHO

## **VANTAGENS PARA AS EMPRESAS**

- redução de custos;
- eliminação dos conflitos interpessoais nos locais de trabalho;
- aumento da produtividade;
- solução para o problema da falta de espaços físicos;
- eliminação do Sindicato da relação, no caso das empresas que não conseguem conviver democraticamente com as representações sindicais.

## **DESVANTAGENS PARA AS EMPRESAS**

- dificuldade para fiscalizar o tempo de trabalho; **(Controle remoto)**
- riscos de ações trabalhistas **(Com a Reforma Trabalhista essa desvantagem é praticamente anulada)**



# **Teletrabalho e home office (pontos polêmicos)**

teletrabalho e o home office não são a mesma coisa

---

- A Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) trouxe normatização própria acerca do teletrabalho pela primeira vez, por meio dos artigos 75-A ao 75-E da CLT.
- Com o teletrabalho não haverá o controle de jornada do empregado, não sendo possível nesta modalidade de trabalho o direito ao adicional de horas extras, intervalo intrajornada, interjornada, dentre outros, já que o empregado, em regra, controla sua jornada.
- O teletrabalho deverá constar expressamente em contrato individual de trabalho ou em aditivo, devendo existir mútuo acordo entre as partes. Essencial que empregador e empregado formalizem como se dará o custeio e o fornecimento de materiais e equipamentos necessários para prestação da atividade, como por exemplo, de computador, tablet, energia elétricas, internet, impressora e softwares.
- Já o home office se caracteriza quando o trabalho é realizado remotamente de maneira eventual na residência do empregado, podendo ou não configurar teletrabalho.

- Não precisa constar em contrato individual de trabalho ou aditivo contratual, devendo ser regulado por política interna da empresa.
- Quando o regime de home office não se enquadrar como teletrabalho, o empregado continuará recebendo, em regra, os mesmos direitos trabalhistas dos funcionários na modalidade em que existe a prestação do serviço presencial.
- A MP927 define que durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá, a seu critério, sem necessidade de mútuo acordo, alterar o regime do trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais e coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho."

# **Teletrabalho e Home office**

**Estudos e pesquisas recentes**

---

# TELETRABALHO

Avaliação dos impactos para  
os trabalhadores do IBGE

## EM TEMPOS DE PANDEMIA

JULHO DE 2020



**ASSIBGE**

Sindicato Nacional



**FEAUSP**



**FUNDAÇÃO  
INSTITUTO DE  
ADMINISTRAÇÃO**

## **SATISFAÇÃO E DESEMPENHO NA MIGRAÇÃO PARA O HOME OFFICE**

Um estudo sobre a percepção de gestores, técnicos de nível superior e professores

**RELATÓRIO TÉCNICO**

Junho/2020



Foto de Avel Chukanov

# SATISFAÇÃO E DESEMPENHO NA MIGRAÇÃO PARA O HOME OFFICE

*Um estudo sobre a percepção de gestores,  
técnicos de nível superior e professores*



FEAUSP



FUNDAÇÃO  
INSTITUTO DE  
ADMINISTRAÇÃO

# CARTA DE CONJUNTURA

NÚMERO 48 — 3 ° TRIMESTRE DE 2020



NOTA TÉCNICA

## Teletrabalho na pandemia: efetivo *versus* potencial<sup>1</sup>

### Sumário

Esta *Nota Técnica* tem por objetivo apresentar a mensuração do trabalho remoto efetivo para maio no Brasil, com base na Pesquisa Nacional por Amostra de

**Geraldo Góes**

Especialista em políticas públicas e gestão governamental na Dimac/Ipea

[geraldo.goes@ipea.gov.br](mailto:geraldo.goes@ipea.gov.br)

**Felipe Martins**

Pesquisador do programa de pesquisa para o desenvolvimento nacional (PNPD) na Dimac/Ipea

[felipe.martins@ipea.gov.br](mailto:felipe.martins@ipea.gov.br)

**José Antonio Sena**

Pesquisador do centro de tecnologia em





## Os Bancários e o Home Office (Teletrabalho)

O **home office** ou teletrabalho será um tema central para a Campanha Nacional dos Bancários em 2020.

Por essa razão, a Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF-CUT), Federações e Sindicatos Filiados, querem **dialogar com a categoria** a fim de garantir as melhores condições de trabalho possíveis para todos os bancários e bancárias.

\*1) Banco:

📘 Escolha uma das seguintes respostas:

Por favor, selecione...

\*2) Sexo:





# *Cadernos de Negociação*



*Número 31 - Julho de 2020*

**DIREITOS DO TRABALHO**

***Pandemia coloca o teletrabalho e o home office no centro do debate***

# Regulação do Teletrabalho

## Projetos de Lei em tramitação (à época)

*Obs: verificar se ainda estão em tramitação e a existência de outros Projetos.*

---

# REGULAÇÃO DO TELETRABALHO

## PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO

- PL 2723/2015 autoria [Daniel Vilela - PMDB/GO](#) **Apresentação em 20/08/2015**
  - Acrescenta o § 3º ao art. 19 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais, para autorizar a implantação do sistema de escritório remoto ("home-office") no serviço público.
  - **Situação:** Pronta para Pauta na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC). Tramita em caráter conclusivo, ou seja, é votado apenas pelas comissões designadas para analisá-lo, dispensada a deliberação do Plenário.
    - A Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) da Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei.


# REGULAÇÃO DO TELETRABALHO

## PROJETOS DE LEI EM TRAMITAÇÃO

- PL 4793/2012 autoria [Carlos Bezerra - PMDB/MT](#)

### **Apresentação em 04/12/2012**

- Acrescenta art. 457-B à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT dispondo sobre a remuneração do trabalho exercido à distância ou no domicílio do empregado.
- **Situação:** Aguardando Designação de Relator na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC).



**SALA DE SITUAÇÃO  
CRISE DO CORONAVÍRUS**

Espaço reúne materiais  
relacionados à **pandemia**

**DiEese**

**MERCADO DE TRABALHO,  
DESIGUALDADE E O  
DESENVOLVIMENTO  
BRASILEIRO**

CONFERÊNCIA  
ONLINE

DATA: 13/05/2020 | HORÁRIO: 19H

**DEBATEDORES**

**MAGDA BARROS BIAVASCHI**  
Pesquisadora no Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (Cesit), da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), e professora do Programa de Pós-graduação da Unicamp. Tem pós-doutorado e doutorado em Economia Social pela Unicamp. Foi desembargadora do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4)

**LUIZ GONZAGA BELLUZZO**  
Professor do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (IE-Unicamp). Tem doutorado em Economia pela Unicamp, pós-graduação em Desenvolvimento Econômico pela Cepal e graduado em Direito e Ciências Sociais pela USP. Foi secretário de Política Econômica do Ministério da Fazenda (1985-1987) e de Ciência e Tecnologia de São Paulo (1988-1990)

INSCREVA-SE PARA ASSISTIR!

**ESCOLA DiEese**  
DE CIÊNCIAS DO TRABALHO



CURSO  
ONLINE

**REFORMA  
TRABALHISTA**

**GRATUITO**

**ESCOLA DiEese**  
DE CIÊNCIAS DO TRABALHO



**Calculadora  
da MP 936**

Quer saber como  
ficará sua situação  
se algumas das  
regras previstas  
forem aplicadas no  
seu local de  
trabalho? Confira  
no site do

**DiEese**

**O DIEESE PRECISA DO SEU APOIO PARA  
CONTINUAR PRODUZINDO CONHECIMENTO  
A FAVOR DOS TRABALHADORES**



OBRIGADO PELA ATENÇÃO!

Max Leno de Almeida

([max@dieese.org.br](mailto:max@dieese.org.br))

**DiEese**  
DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE  
ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS





# Altera a Hierarquia Normativa

## Hierarquia anterior a reforma

Constituição  $\geq$  Acordos Internacionais  $\geq$  Leis  $\geq$  Convenções Coletivas  $\geq$   
Acordos Coletivos  $\geq$  Acordos Individuais

- Ou seja, a Constituição e as leis estabelecem pisos mínimos de direitos, que as negociações coletivas ou individuais só podem aumentar.

## Hierarquia pós reforma

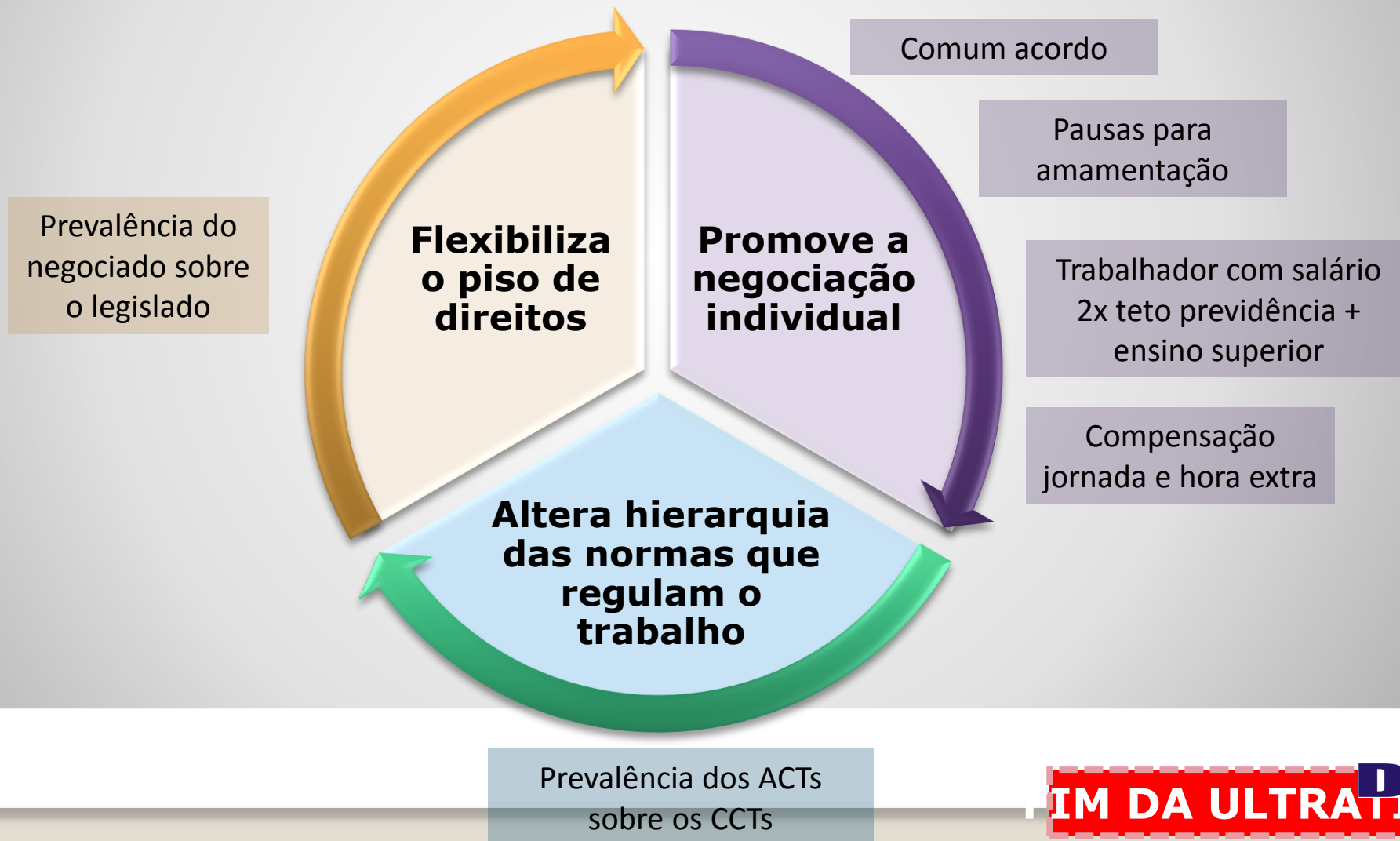
Acordo Coletivo valerá mais que a Convenção Coletiva.  
Em alguns casos, o Negociado valerá mais do que o Legislado

- Ou seja, em vários direitos a Lei 13.467 reverte a atual

# NEGOCIAÇÃO COLETIVA

REFORÇA AMBIENTE DESFAVORAVEL AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

FRAGMENTA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA



# Conclusões: flexibilidade na contratação

"**Cardápio**" de formas de contratação de trabalho:

- prazo indeterminado (com carteira ou **sem carteira**)
- prazo determinado
- temporário
  - **Lei 13.429 ampliou**
- tempo parcial
  - **Lei 13.467 ampliou**
- intermitente
  - **Lei 13.467 criou**
- teletrabalho
  - **Lei 13.467 criou**
- autônomo (pessoa física, pessoa jurídica, MEI)- **Lei 13.467 ampliou**
- terceirizado
  - **Lei 13.467 ampliou**

# **ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

**PROCURA DESARTICULAR A ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

**Fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (imposto sindical)**

**Representação no local de trabalho sem vínculo com sindicato**

# IMPACTOS DA REFORMA

## MERCADO DE TRABALHO

- Formalização de vínculos precários, maquiando as estatísticas de geração de emprego;
- Troca de vínculos com contratos típicos por contratos precários;
- Reforça a segmentação/heterogeneidade das condições de trabalho e direitos;
- Amplia a insegurança dos segmentos que já são mais vulneráveis no mercado de trabalho – mulheres, negros, jovens, idosos, trabalhadores com deficiência, migrantes;
- Reduz os rendimentos com impactos negativos no poder de compra e em benefícios atrelados aos salários (FGTS e previdência);
- Dificulta a conciliação do tempo de trabalho com o tempo livre; e
- Impactos negativos na saúde e segurança do trabalhador, maior abertura para executar atividades em situações degradantes.

# IMPACTOS DA REFORMA

## ORGANIZAÇÃO SINDICAL

- Pode fragmentar a representação por empresa, com atribuições que podem ser concorrentes
- Cria dificuldades para o financiamento das ações sindicais e mesmo para a existência de parte dos Sindicatos
- Por outro lado, mantém financiamento das entidades patronais através do Sistema S
- Enfraquecimento do processo negocial brasileiro
- Procura dificultar a mobilização dos trabalhadores e a conquista de novos direitos.

# Exemplos práticos de alterações

- **Prevalência do acordado sobre o legislado** para “entre outros”, 15 temas:
  - Pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
  - Banco de horas anual;
  - Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
  - Adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;
  - Plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
  - Regulamento empresarial;
  - Representante dos trabalhadores no local de trabalho;
  - Teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
  - Remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
  - Modalidade de registro de jornada de trabalho;
  - Troca do dia de feriado;
  - Enquadramento do grau de Insalubridade;
  - Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
  - Prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
  - Participação nos lucros ou resultados da empresa.

## Exemplos de questões que podem ser estabelecidas em acordo individual

- **Duração do trabalho:** horas extras e compensação, jornada 12 por 36, férias em três períodos.
- **Formas de contratação:** trabalho intermitente, teletrabalho, contratação de autônomos.
- **Formas de demissão:** demissão em comum acordo.
- **Efetivação de direitos:** termo de quitação anual de obrigações.

*A remuneração individual pode ser alterada por meio de **prêmios** concedidos pela empresa, ainda que não exatamente por acordo individual.*