



## 1 INTRODUÇÃO

Cenários prospectivos são combinações de variáveis políticas, econômicas, sociais, tecnológicas, dentre outras, que descrevem diversos futuros possíveis e suas ligações com o presente. A aplicação dessa técnica no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região objetiva a construção de cenários que auxiliem no processo decisório deste Regional, considerando o horizonte temporal de 2022, ano do bicentenário da Independência do Brasil. Dessa forma, foram identificados quinze eventos com temáticas que abordam não só a área de atuação da Justiça do Trabalho da 8ª Região, mas também temas mais abrangentes como os macroambientes econômico, político, social e demográfico em âmbito regional, nacional e internacional, conforme gráfico a seguir, no qual estão dispostos os eventos pela ordem de probabilidade de ocorrência.

GRÁFICO I  
CENÁRIOS PROSPECTIVOS DO TRT DA 8ª REGIÃO

OCORRE	• AUMENTO DO TELETRABALHO NO BRASIL
OCORRE	• CRESCIMENTO DA QUANTIDADE DE PESSOAS CONECTADOS À INTERNET BANDA LARGA
OCORRE	• AUMENTO DE MOVIMENTOS MIGRATÓRIOS
OCORRE	• CRESCIMENTO DO MERCADO DE TRABALHO FORMAL NO PARÁ E AMAPÁ
OCORRE	• INTEGRAÇÃO DO PODER JUDICIÁRIO
OCORRE	• AUMENTO DA QUANTIDADE DE EMPRESAS DE TERCERIZAÇÃO
OCORRE	• FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COM GARANTIA DO MÍNIMO INEGOCIÁVEL
OCORRE	• AUMENTO DO PIB BRASILEIRO
OCORRE	• ADOÇÃO DO MODELO DE ORÇAMENTO DE GASTOS CONTROLADOS
OCORRE	• AMPLIAÇÃO DA COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PARA TEMAS DE DIREITO PREVIDENCIÁRIO
OCORRE	• ERRADICAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO
OCORRE	• ALTERAÇÕES NAS REGRAS PARA ELEIÇÕES NOS TRIBUNAIS
OCORRE	• LIMITAÇÃO DE REVISÕES DE DECISÕES JUDICIAIS À SEGUNDA INSTÂNCIA
OCORRE	• ADOÇÃO DE ORÇAMENTO PÚBLICO IMPOSITIVO
NÃO OCORRE	• REDUÇÃO DA ESTRUTURA FÍSICA E DE PESSOAL DO PODER JUDICIÁRIO

Fonte: Secretaria de Gestão Estratégica. Sistema Brainstormingweb.



## 1.1 LINHA DE AÇÃO

A análise e interpretação desses cenários devem subsidiar a definição de medidas pré-ativas, que visam preparar a instituição para acontecimentos fora de sua competência, e de medidas pró-ativas, que buscam modificar as probabilidades de ocorrência de eventos que estejam parcialmente na esfera de competência da organização. Partindo da interpretação dos cenários e chegando também à definição das parcerias estratégicas que comporão as medidas pró-ativas, foi definida a seguinte linha de ação para nortear a atuação institucional nos próximos anos: 1) não ocorrência da flexibilização da legislação trabalhista; 2) ampliação da competência da Justiça do Trabalho para matérias previdenciárias; e 3) integração do Poder Judiciário.

Considerando a recente movimentação na tramitação do Projeto de Lei nº 4193/2012, bem como outras notícias importantes colhidas na mídia em geral, submete-se à consideração superior o presente relatório de análise situacional relacionado ao evento *Flexibilização da Legislação Trabalhista com garantia do mínimo inegociável*, que consta como sétimo evento em probabilidade de ocorrência, conforme o Gráfico I (página 1).

## 2 DETALHES DO EVENTO

Para identificar a probabilidade de ocorrência dos eventos, o TRT da 8ª Região realizou, no período de 1º a 30 de março de 2012, uma ampla consulta (pesquisa Delphi<sup>1</sup>) junto a pessoas de notório saber e representatividade nos diversos ramos do conhecimento humano

---

<sup>1</sup> O método de pesquisa Delphi tem como objetivo principal a convergência de opiniões de especialistas com experiências diferenciadas sobre temas específicos, quando não se dispõe de dados previamente estabelecidos, em vista das expectativas de constantes mutações nas variáveis determinantes das tendências futuras.



(peritos) de todo o Brasil. No questionário da pesquisa, constou a seguinte ambientação para o referido evento:

*FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA COM GARANTIA DO MÍNIMO INEGOCIÁVEL*

*Tem-se como mínimo inegociável um conjunto de direitos como salário mínimo reajustado periodicamente, semana de trabalho de 44 horas, respeito às normas de segurança, higiene e saúde do trabalhador; garantia de férias remuneradas, repouso semanal remunerado, aposentadoria e assistência à saúde. Para o jurista Arnaldo Süssekind, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT deve ser um patamar de direitos indisponíveis, irrenunciáveis, mesmo através de convenção ou acordos coletivos que estabeleçam um mínimo de proteção, abaixo do qual não se pode conceber a dignidade do ser humano.*

*Críticos afirmam que as regras vigentes representam um obstáculo ao desenvolvimento econômico, pela elevação dos custos das empresas - o denominado custo Brasil - e redução da sua competitividade internacional, apontando-se a rigidez da legislação trabalhista como uma das causas da crise econômica do país.*

*Em sentido contrário, os defensores do modelo atual ressaltam que a flexibilização resulta em práticas danosas aos trabalhadores, como o uso de pessoas jurídicas em substituição à tradicional relação de emprego (pejotização), além da terceirização e a quarteirização da força de trabalho, sem responsabilização do tomador dos serviços.*

**A questão se refere à probabilidade de que, até 31 de dezembro de 2022, a legislação trabalhista será objeto de maior flexibilização, contudo garantirá o mínimo inegociável.<sup>2</sup>**

<sup>2</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região. Pesquisa Delphi realizada no período de 1º a 30 de março de 2012.

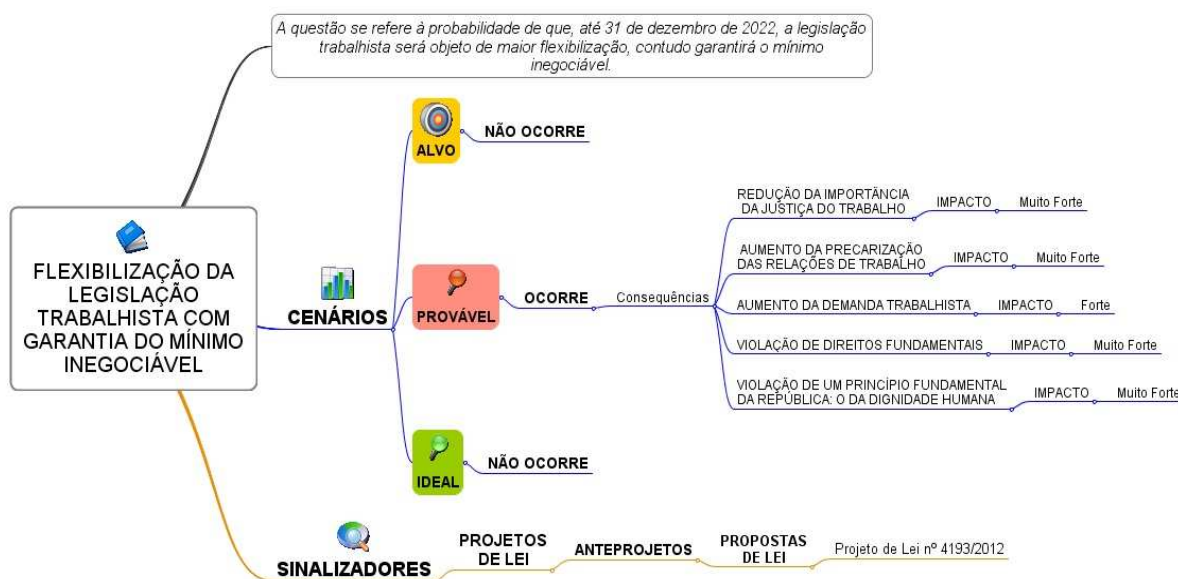


### 3 ANÁLISE DA SITUAÇÃO DO EVENTO

#### 3.1 SINALIZADORES

Dada a relevância do tema, a Secretaria de Gestão Estratégica (SEGES) elaborou uma árvore de sinalizadores para monitorar as informações favoráveis e contrárias à ocorrência do evento.

GRÁFICO II  
SINALIZADORES. FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA



Fonte: Secretaria de Gestão Estratégica. Mapa mental.

#### 3.2 Breve histórico e atualização do evento

No Brasil, a tendência de flexibilização das leis trabalhistas teve início na década de 1990, com a abertura da economia brasileira num contexto de globalização, que incentivou alterações legislativas nesse sentido. Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, ganhou força "no âmbito oficial e nos meios privados de formação da opinião pública, um pensamento estratégico direcionado à total desarticulação das normais estatais trabalhistas, com a direta e

**RELATÓRIO DE ANÁLISE SITUACIONAL**

Página 5 de 5

**Área de intervenção:** GESTÃO ESTRATÉGICA**Vigência:** 2014**Atividade específica:** INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA**Número:** RAS-007**EVENTO:** FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**Nível:** ● (Moderado)

indireta redução dos direitos e garantias laborais”, destaca o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Mauricio Godinho Delgado, em seu livro Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 2011. O discurso utilizado, nos moldes neoliberais, sustenta a redução da intervenção do Estado na regulação dos conflitos entre capital e trabalho e uma maior autonomia dos trabalhadores e das entidades sindicais.<sup>3</sup>

Um marco importante foi o protocolo, em setembro de 2011, junto à Secretaria-Geral da Presidência da República e à Câmara dos Deputados da proposta do *Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico*, conhecido como *Acordo Coletivo Especial (ACE)*, proveniente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, com o intuito de possibilitar a negociação coletiva diretamente entre sindicatos e empresas para atender a situações não previstas na legislação vigente. Já em 2012, foi apresentado o Projeto de Lei nº 4193/2012, para viabilizar a alteração do art. 611 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que dispõe sobre a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho.<sup>4</sup> A última movimentação deste Projeto de Lei na Câmara dos Deputados aconteceu no dia 14 de maio de 2014, com o parecer do relator, Deputado Sílvio Costa (PSC-PE), favorável à sua aprovação. Atualmente, o Projeto está pronto para ser posto em pauta pela Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP).

No seu entendimento, o Deputado Sílvio Costa demonstra opinião completamente favorável à flexibilização. Transcrevemos a seguir trechos do parecer divulgado no Portal da Câmara no último dia 14 de maio:

“Vem em boa hora o presente projeto de lei que, conforme justificativa, concede validade aos acordos e convenções coletivas, sendo medida necessária eis que a rigidez da

<sup>3</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/Jjf2Hy>>.

<sup>4</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/QdStJ5>>.

**RELATÓRIO DE ANÁLISE SITUACIONAL**

Página 6 de 6

**Área de intervenção:** GESTÃO ESTRATÉGICA**Vigência:** 2014**Atividade específica:** INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA**Número:** RAS-007**EVENTO:** FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**Nível:** ● (Moderado)

legislação trabalhista somados ao custo excessivo dos encargos tornou-se um fardo para o País. (...) Cumpre observar ainda que ninguém melhor que a empresa e o empregado para negociar a melhor forma de ajuste quanto a eventual conflito ou situação existente entre as partes, sendo considerado o interesse de ambos, devendo a lei privilegiar o acordo firmado.

(...) Além disso, a posição do Judiciário é incentivar a auto-composição desafogando os Tribunais, considerando ainda que há matérias que devem, por suas características e por seus efeitos, envolver profundo conhecimento dos métodos de produção e da saúde financeira da empresa, devendo ser discutidas e decididas pelas partes diretamente envolvidas.

O direito trabalhista tem a missão de evoluir com as mudanças atuais, ocasionadas pelas crises econômicas e pelos vultosos encargos trabalhistas, para que através de uma forma consensual de acordo coletivo valorizado possamos beneficiar as relações de trabalho.

(...) Cumpre observar que uma legislação complexa desmotiva potenciais investidores e onera os empresários, especialmente aqueles que mantêm negócios de micro e de pequeno porte e que respondem por quase 70% dos empregos gerados anualmente."<sup>5</sup>

Além do andamento do PL 4193/2012, notícias recentes sinalizam outras iniciativas que podem suscitar possíveis formas de flexibilização das normas trabalhistas.

Em recente encontro da Presidente da República Dilma Rouseff com o Instituto para Desenvolvimento do Varejo (IDV), foi discutido o chamado trabalho "*part time*": realizado em apenas alguns dias na semana, ou nos sábados, domingos e feriados.

A presidente se mostrou aberta a novas propostas de "modernização" da legislação e já sinalizou positivamente para que o comércio varejista efetue com os sindicatos de trabalhadores uma proposta de regulamentação.

<sup>5</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/y3pK6j>>.



Dessa maneira, entende-se que essa proposta negociada entre o IDV e sindicatos tem o apoio do Executivo, o que pode facilitar sua aprovação no Congresso. Durante reunião no IDV, a presidente afirmou que acionaria o ministro Gilberto Carvalho (Secretaria-Geral da Presidência) para agendar reunião entre varejo, sindicalistas e governo, para definir um consenso entre as partes.

Os representantes do IDV, sócios de grandes grupos, como o Magazine Luiza, por exemplo, reclamam que a legislação trabalhista atual dificulta a contratação de funcionários para períodos curtos de trabalho.<sup>6</sup>

Em sentido contrário às iniciativas para flexibilização das normas trabalhistas, houve um recente movimento na tramitação da Mensagem Nº 59, de 2008, que submete o texto da Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, de 1982, à apreciação do Congresso Nacional. A Convenção nº 158 da OIT dispõe sobre o término da relação de emprego por iniciativa do empregador, impondo regras mais rígidas sobre "despedida arbitrária" ou "sem justa causa".

No dia 04 de junho de 2014, foi aprovado na Câmara dos Deputados requerimento para a realização de uma Audiência Pública na Comissão de Justiça e de Cidadania para discutir a Mensagem Nº 59. A polêmica sobre a ratificação da referida Convenção da OIT pelo Brasil não é recente. As opiniões divergem sobre a sua utilidade para o desenvolvimento do país e até mesmo sobre a sua constitucionalidade.

### 3.3 A "PEJOTIZAÇÃO" E TERCEIRIZAÇÃO

Uma outra vertente dentro do contexto da flexibilização das normas trabalhistas é o fenômeno conhecido no Direito do Trabalho como "pejotização", que se trata de uma forma de descaracterizar o vínculo empregatício, afastando o elemento "pessoa física", quando a

<sup>6</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/23hYjE>>.



empresa contrata outra empresa, na modalidade individual, ao invés de contratatar o trabalhador. Esta forma de contratação, sob o aspecto de parceria entre pessoas jurídicas, tem crescido no país, apesar das inúmeras decisões judiciais que reconhecem o vínculo empregatício e aplicam penalidades às empresas infratoras.

Tendo em vista a importância do tema, algumas discussões estão sendo iniciadas em diversos âmbitos da sociedade. No dia 06/06/2014, o Comitê de Gestão Jurídica da Assespro-MG realizou o seminário "Pejotização e a atuação do Ministério Público do Trabalho" para discutir o assunto. O evento contou com a participação de um membro do Ministério Público do Trabalho de Minas Gerais, para deliberar acerca do posicionamento do órgão sobre o tema.

Segundo opinião do advogado e escritor Leone Pereira, as empresas tentam flexibilizar a relação trabalhista, mas a Justiça considera tais contratações como precarização do trabalho. Para Pereira, o crescimento dos casos de pejotização levados à Justiça indica uma nova realidade do mercado, que exige mudanças das leis trabalhistas. Argumenta ainda que, na Europa, existem debates que garantem novas formas de contratação em um meio termo.<sup>7</sup>

A flexibilização da legislação trabalhista engloba, também, as questões relativas aos serviços de terceirização. Atualmente, tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei 4330/2004, que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.

Conforme o Projeto, a contratação de serviços terceirizados seria para qualquer atividade de uma empresa, sem fixar limites em relação ao tipo de serviço que poderá ser terceirizado. Propõe também que a responsabilidade da empresa contratante seja, em regra, subsidiária em relação ao empregado terceirizado. Ou seja, a empresa que contrata o serviço seria acionada na Justiça do Trabalho somente

<sup>7</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/vSS8q7>>.





quando a contratada já tiver respondido, na Justiça, pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas. O texto do projeto se refere à terceirização de serviços tanto para empresas públicas como privadas.<sup>8</sup>

O referido projeto já suscitou diversas manifestações contrárias, dentre elas a do Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (COLEPRECOR/TRTs), da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho (ANAMATRA), da maioria dos ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e de outras centrais sindicais. As manifestações versaram especialmente sobre a precarização decorrente de uma possível aprovação da proposta atual da PEC, que acarretaria lesão social de direitos sociais, trabalhistas e previdenciários.<sup>9</sup>

#### 4 CONCLUSÃO

Diante do atual contexto, no qual o grande empresariado se fortalece na tentativa de estabelecer modificações nas leis trabalhistas, com o argumento de que essa legislação traz atraso ao país, faz-se necessária uma atuação célere e pró-ativa de todas as entidades, sejam públicas ou privadas, que enxergam nessas propostas de modernização, possíveis ataques aos direitos dos trabalhadores, já consolidados há décadas. O Poder Judiciário, em especial a Justiça do Trabalho, pode atuar de forma a minimizar tais efeitos e assim proteger os direitos já garantidos aos trabalhadores na legislação.

No primeiro relatório de análise situacional de cenários produzido por esta Secretaria (RAS nº 001/2012), que também abordou o tema da flexibilização das normas trabalhistas, foram apresentadas algumas propostas de atuação pró-ativa do Judiciário diante dos

<sup>8</sup> Disponível em: <[www.ebc.com.br](http://www.ebc.com.br)>, <[www.prt5.mpt.gov.br](http://www.prt5.mpt.gov.br)>.

<sup>9</sup> Disponível em: <<http://goo.gl/2fL8sp>>, <<http://pt.jusbrasil.com.br>>.



**RELATÓRIO DE ANÁLISE SITUACIONAL**

Página 10 de 10

**Área de intervenção:** GESTÃO ESTRATÉGICA

**Vigência:** 2014

**Atividade específica:** INTELIGÊNCIA ESTRATÉGICA

**Número:** RAS-007

**EVENTO:** FLEXIBILIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA

**Nível:** ● (Moderado)

desafios trazidos pelas propostas de flexibilização. Reapresentamos, a seguir, algumas das propostas constantes do RAS 001/2012, em razão de sua grande relevância para o tema:

1. Estudar formas de atuação junto ao TST, STF, CNJ, MPT e ANAMATRA com a finalidade de combater a flexibilização de direitos;
2. Realizar parcerias com a Superintendência Regional do Trabalho, entidades sindicais profissionais, universidades, secretarias de educação, OAB, no sentido de criar ações conjuntas de mobilização e esclarecimento aos trabalhadores sobre seus direitos e sobre as consequências que a flexibilização pode acarretar;
3. Intensificar a divulgação dos direitos sociais garantidos pelo ordenamento jurídico brasileiro através dos meios de comunicação.

Diante de todo o exposto, submeto os presentes autos para ciência e apreciação de Vossa Excelência.

Belém, 10 de junho de 2014.

**Paulo Fernando Rodrigues**

Diretor da Secretaria de Gestão Estratégica, em substituição