

EAE543 – ECONOMIA DO TRABALHO II

Instituições do mercado de trabalho

AULA 20 – TENTATIVAS DE INOVAÇÃO

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS
CONDOMÍNIO (CONSÓRCIO) DE EMPREGADORES
CONCILIAÇÃO PRÉVIA
COMPROMISSO NACIONAL DO ETANOL
ACORDO COLETIVO ESPECIAL – ACE

TEXTOS

Zylberstajn – Vários artigos

Participação nos Lucros ou Resultados

Participação nos lucros ou resultados

Origens: Utopia socialista. Na Constituição do Brasil desde 1946.

Nos anos 1980, surgiu o argumento de Weizman (Share Economy).

No Brasil, só estatais tinham (PL): habitualidade e incorporação.

Constituição 1988:

Art. 7º.: *São direitos dos trabalhadores... (34 incisos)*

Inciso XI: *Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei.*

Inovações:

Participação no lucro ou no resultado

Desvinculada da remuneração

Mas, deveria ser regulamentada por lei ordinária (para variar...)

Assunto ficou parado até 31/12/2004 (MP foi o último ato de Itamar)

Participação nos lucros (continuação)

Collor: promoção da qualidade e da produtividade

Tentou negociar projeto de PLR na Comissão de Trabalho da Câmara. Estava empacado.

Conseguiu mudar o texto: saiu 10% de lucro, entrou solução do impasse por mediação ou arbitragem de ofertas finais

Itamar: regulamentou por Medida Provisória

MP 974, em 31/12/1994 (validade: 30 dias)

Não incidem encargos trabalhistas (p. ex. 13^o.) ou previdenciários

Pagamento trimestral

Inovação: PLR deveria ser negociada

FHC: reeditou a MP de Itamar

Alteração importante: pagamento semestral (Serra)

MP renovada sucessivamente todos os meses até 2000

(Aproveitaram para incluir regulamentação do comércio aos domingos...)

Controvérsia: negociação com ou sem sindicato?

Participação nos lucros (continuação)

Convertida parcialmente em Lei (Lei 9711, 20/11/98; minirreforma da Previdência)

Regulamentação total e definitiva: Lei 10.011, de 19/12/2000

Consequências:

Item obrigatório de negociação

Pouco vinculada a lucros ou resultados, em geral. Há exceções importantes (bancos, por exemplo)

É um tema que facilita acordos (mas também causa impasses)

Modificações recentes

Proibição de usar o critério de saúde e segurança no trabalho

Isenção de IR até R\$6.000

Resultados da negociação da PLR

Um dos assuntos acompanhados no Projeto Salariômetro da Fipe

Os objetivos pretendidos com a PLR foram alcançados?

A PLR é um incentivo mesmo para o desempenho e a produtividade?

Condomínio (ou consórcio) de empregadores

Condomínio (ou Consórcio) de Empregadores

Rotatividade de mão-de-obra no Brasil é muito grande (1/3 tem menos que 1 ano de casa)

Há setores com rotatividade grande e inevitável:

Construção Civil

Agricultura

Mas, a CLT é a mesma, para todas as situações.

Onde a rotatividade é grande, as verbas indenizatórias deprimem o salário contratual (fazem parte da renda esperada).

A CLASSE CONCORDA?

Combinando rotatividade e investimento em capital humano

Quatro cenários

1. Investimento em capital humano pequeno e rotatividade pequena:
ESTAGNAÇÃO
(adivinhem?)

2. Investimento em capital humano pequeno e rotatividade grande:
DESCOMPROMISSO.

3. Investimento em capital humano grande e rotatividade pequena:
VÍNCULOS DE LONGO PRAZO, COMPROMISSO.

4. Investimento em capital humano grande e rotatividade grande:
RISCOS E CUSTOS DEVEM SER COMPARTILHADOS.

Combinando rotatividade e investimento em capital humano

Quatro cenários

1. Investimento em capital humano pequeno e rotatividade pequena: ESTAGNAÇÃO (adivinhem?)	2. Investimento em capital humano pequeno e rotatividade grande: DESCOMPROMISSO.
3. Investimento em capital humano grande e rotatividade pequena: VÍNCULOS DE LONGO PRAZO, COMPROMISSO.	4. Investimento em capital humano grande e rotatividade grande: RISCOS E CUSTOS DEVEM SER COMPARTILHADOS.

Precisamos caminhar:

- (a) do Cenário 1 para o Cenário 3
- (b) Do Cenário 2 para o Cenário 4

Uma ideia criativa para reduzir a rotatividade e fazer a transição Cenário 3-
Cenário 4: Condomínio de empregadores

O que é?

Novo conceito de vínculo: empregado é registrado pelo condomínio.

Começa na empresa E1. Quando termina o serviço, passa para a empresa E2, e assim por diante.

Empresas compartilham a força de trabalho

Surge o incentivo ao treinamento geral e específico (classe: porque?)

Aos poucos os custos de rescisão desaparecem, a produtividade cresce e os salários aumentam

Centro de Colocação e de Certificação de mão-de-obra

O Condomínio ou Consórcio de Empregadores é voluntário e negociado

Onde poderia ser utilizado? Nas atividades com grande rotatividade

Agricultura (existem vários, amparados por Portarias do MPS e do MTE)

Construção Civil (ainda não foi usado)

Portos (já é usado, com outro nome)

Jovens (“Primeiro Emprego” de Lula fracassou)

Conciliação Prévia

Conciliação Prévia

Enunciado 330/TST (alteração de Almir Pazzianoto, anos 1990): encerramento definitivo do contrato de trabalho na homologação. Resistência dos sindicatos, muito lobby. TST recuou.

Banco Itaú inovou: procedimento negociado para encerrar reclamações. Motivação: passivo trabalhista.

Lei 9988/98 – Iniciativa do TST: eliminou o monopólio da Justiça do Trabalho. Criou o procedimento da “Conciliação Prévia”.

Um acordo feito neste procedimento tem o mesmo valor legal de uma sentença transitada em julgado.

Paradoxalmente, a lei “não pegou”. Porque? Antes de responder, vamos examinar resultados de pesquisa feita por HZ (1999)

Conciliação prévia

Pesquisa nas salas de espera das Varas de Conciliação e Julgamento (antigas Juntas). 110 reclamantes, 1999.

86% demitidos (iniciativa da empresa)

72% aviso prévio nem cumprido nem indenizado (ignorância ou má fé dos entrevistados?)

86% cálculos não foram explicados

57% satisfeitos com o antigo emprego (incluídos 7% muito satisfeitos)

37% recomendariam a empresa a amigos

Pautas triviais: Aviso prévio, horas extras, 13^o. Em média, 3 pautas por reclamação

Conciliação prévia

Mais resultados da pesquisa HZ

79% com advogado particular

18% com advogado do sindicato

90% honorários do advogado = 30%

80% esperam acordo menor que os direitos

Valor médio dos direitos reclamados (percepção): R\$7.000 (9,1 salários)

Valor médio esperado no acordo: R\$3.500 (4,7 salários)

Honorários do advogado (30%): R\$1.050 (1,4 salários)

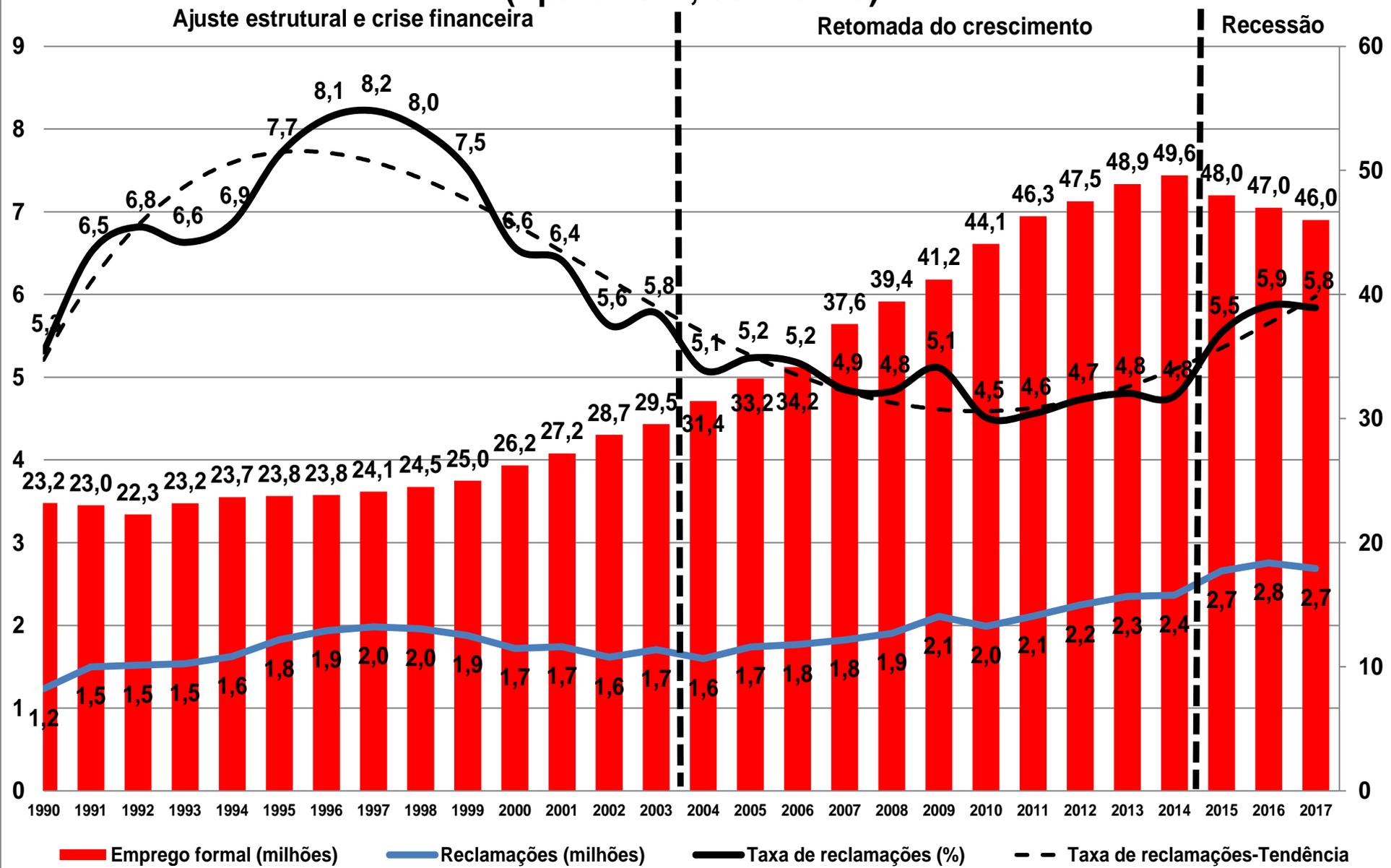
Valor líquido esperado: R\$2.450 (3,3 salários)

Mais de 2,0 milhões de reclamações por ano para receber 3,3 salários!

Sistema pouco eficiente (para dizer o mínimo)

Emprego formal e reclamações trabalhistas - Brasil - 1990/2017*

(* para 2017, estimativa)



Emprego formal (milhões)

Reclamações (milhões)

Taxa de reclamações (%)

Taxa de reclamações-Tendência

Conciliação prévia

Porque a Lei da Conciliação Prévia não “pegou”?

Dois formatos: CCP da empresa com o sindicato e Núcleo Intersindical (profissional e patronal)

CCP com o sindicato: empresas não confiam (ou têm receio de abrir os detalhes)

Núcleo Intersindical: longe da empresa. Replica o modelo da Justiça do Trabalho. Formato preferido. Trabalhadores enganados pelos sindicalistas e pelas empresas. Cobravam taxas por procedimento e induziam ou enganavam.

Juízes passaram a aceitar reclamações mesmo depois de submetidas à Conciliação Prévia. Fracasso da lei por abuso e oportunismo.

Mas, ainda está em vigor. É possível usar, mas com seriedade. Reforma trabalhista pode ressuscitar (comissão de representantes).

Compromisso Nacional na Agroindústria da Cana (Etanol)

Compromisso Nacional na Agroindústria da Cana (Etanol)

Cana-de-açúcar desde o início do Brasil colônia, com uso de trabalho escravo

Anos 1970: PROALCOOL - etanol substituiria a gasolina. Motores a etanol ou a gasolina. Em seguida, adicionado à gasolina (20%-25%). Hoje: motores flex (usam etanol em qualquer proporção – 0% a 100%).

Programa bem sucedido. Tornou o Brasil um *player* muito competitivo. No início dos anos 2000, perspectiva de se tornar o maior produtor e exportador.

Desafio na época: superar as acusações “desinteressadas” de desmatamento e exploração de trabalhadores.

O governo Lula decidiu estabelecer um diálogo tripartite.

Foco: desafio da sustentabilidade social. Diálogo tripartite formal. Iniciou-se em 2007, 17 encontros formais (quantos informais?).

Contexto

Terceirização e aliciamento (recrutamento longínquo - o “gato”; trabalho forçado).

Más condições de trabalho.

Pagamento por produção (pouco transparente). Supervisor ganha por produção.

Queima da cana.

Mecanização e desemprego de trabalhadores.

Partes

- Empresários: UNICA e Fórum Nacional.
- Trabalhadores: FERAESP e CONTAG/CUT.
- Governo: Secretaria da Presidência da República, Casa Civil, Ministérios do Trabalho, da Previdência Social, da Saúde, da Educação, do Desenvolvimento Social e do Desenvolvimento Agrário.

Diferenças internas. Negociações intra e inter. Processo difícil.

Resultados: Assinatura formal em 2009, duração de 2 anos. Renovado em 2011 por mais 2 anos. Não foi renovado em 2013.

Conteúdo

- Fim da terceirização e do trabalho forçado
- Transparência na medição da produção
- Fim da remuneração variável para supervisores e administração
- Limites para a jornada e adoção de intervalos
- Melhorias nas condições de trabalho e no transporte
- Desenvolvimento de equipamento de proteção individual específico para a atividade (responsabilidade ficou com o Governo)
- Programas de treinamento com envolvimento das empresas e das comunidades. Público alvo: trabalhadores desempregados com a mecanização (1/80). Qualificação para a mecanização (Governo também deveria participar)
- Planos de mobilização para situações de emergência: empresas. Trabalhadores e comunidades

Formato do Compromisso Nacional

Adesão voluntaria

Com a adesão, a empresa concorda e autoriza a auditoria externa

Certificação depois da visita dos auditores

Visitas acompanhadas de representantes do sindicato de trabalhadores

Certificação condicionada à notificação do sindicato para a visita dos auditores

Processo de seleção das empresas de auditoria (globais)

Elaboração da documentação da certificação

Procedimento de certificação baseado em manuais

Em 2011, mais de 300 empresas assinaram o Compromisso Em 2012, 155 empresas certificadas

Porque fracassou?

1. Forte oposição desde o início (reação ao discurso das empresas)

Interesses ameaçados: Inspetores do Trabalho, Advogados trabalhistas, juízes da Justiça do Trabalho, Procuradores do MPT

Exemplo de atrito:

Intervalos e jornada: Cultura de “Usos e Costumes”, difícil de mudar.

Sindicato de cidade do interior de Pernambuco recebeu aproximadamente R\$1 milhão em 2013 por defender trabalhadores em reclamações trabalhistas. Principal reclamação: jornada de trabalho.

Outro exemplo:

O MPT de Araraquara (SP) iniciou Ação Civil Pública contra o Compromisso Nacional (ignorando os mecanismos de auto composição e cumprimento existentes no texto do acordo)

Porque fracassou?

2. Controle de preço da gasolina (para reduzir a inflação)

O preço da gasolina foi “administrado” no governo Dilma. Desequilibrou a Petrobras e inviabilizou o etanol. Dezenas de usinas quebraram e/ou abandonaram o setor.

Restrição técnica: o preço do etanol não pode ser maior que 70% do preço da gasolina. Se exceder, deixa de ser competitivo. Com o preço da gasolina congelado, o custo do etanol não era mais compatível com a restrição técnica.

Perspectivas

A dependência da trajetória (*path dependency*) é inexorável?

Talvez não.

A cultura da castanha do Pará na Bolívia é um caso de sucesso no aperfeiçoamento institucional. Parceria tripartite para superar restrições externas, semelhante ao caso do etanol brasileiro. (Koslowsky, 2014).

Os parceiros brasileiros do Compromisso Nacional terão sucesso na transformação de sua trajetória?

Acordo Coletivo Especial (Metalúrgicos do ABC)

Acordo Coletivo Especial (Metalúrgicos do ABC)

A proposta dos metalúrgicos do ABC: caminho das pedras para a reforma trabalhista?

Três exemplos de dificuldades com a CLT

- PLR mensal para evitar demissões (1998)
- Intervalo de almoço de 45 minutos
- Licença gestante flexível

Impossível resolver sem infringir a CLT: multa pelo MTE ou pelo MPS

Como resolver?

Proposta do SMABC e das montadoras:

Criar um terceiro tipo de instrumento: acordo coletivo especial
Objetivo: negociar na aplicação da CLT

Restrições para a empresa (grandes desafios):

- Reconhecer a representação sindical (Comitê Sindical de Empresa)
- “Ficha limpa trabalhista” (não ter processos por conduta antissindical)

Restrições para o sindicato (igualmente grandes desafios)

- Taxa de sindicalização mínima de 50% + 1
- Estatuto prevendo o CSE (grande desafio)

Democracia no local de trabalho e fim da indústria da reclamação
É assim no mundo inteiro (vocalizar x sair)

Como evoluiu a proposta?

Projeto de lei elaborado, parou na Casa Civil (Dilma Rousseff)

Centrais sindicais são contra (inclusive a CUT)

Justiça do Trabalho e MPT: contra

Inspetores do Trabalho: contra

Advogados trabalhistas: contra

Argumento: sindicatos são fracos, seria um massacre

Entidades patronais: contra

Argumento: não querem o CSE

Como avançar?

A representação precisa ser sindical?

Empresas deveriam dar mais atenção. Pode ser o caminho.

Conclusões sobre as tentativas de inovação

Compromisso Nacional da Cana

Acordo Coletivo Especial

PLR

Condomínio de Empregadores

Conciliação Prévia

Minirreformas de FHC (apenas o banco de horas vingou)

Reforma Sindical de Lula (abortada)

Diante de tantos fracassos, qual será o destino da Reforma Trabalhista?