
PROFESSORA JÚLIA LENZI

SEMINÁRIO - DIREITO DO TRABALHO I

Grupo 6

GRAÇA DRUCK

**TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E
RESISTÊNCIAS: NOVOS E VELHOS
DESAFIOS?**

INTRODUÇÃO E ÍNDICE

- Metodologia;
- Considerações teóricas;
- Contextualização quanto ao quadro latino americano e brasileiro;
- Reflexões quanto aos desafios impostos pela precarização;



METODOLOGIA

USO DE INDICADORES SOCIAIS



CONCEITO DE INDICADOR

"Um indicador social é uma medida em geral quantitativa dotada de significado social substantivo, usado para substituir, quantificar ou operacionalizar um conceito social abstrato, de interesse teórico (para pesquisa acadêmica) ou programático (para formulação de políticas)." (JANUZZI, 2003).

INDICADORES QUANTITATIVOS

- Base estatística e de fontes secundárias;
- Informações quantitativas de estudos de caso e *surveys*;
- Problema: fetichização de números, que passam a ser vistos como única forma de analisar a realidade

INDICADORES QUALITATIVOS

- Estudos de caso;
- Fontes primárias;
- Problema: subjetivismo excessivo, que rejeita completamente o uso de estatística

NO TEXTO:

Uso complementar de indicadores **quantitativos (estatísticas oficiais) e **qualitativos** (bases de dados de pesquisas anteriores), **evitando excessos** de ambos**

ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

Precarização como elemento central



CARÁTER MÚTAVEL E PERENE DA ACUMULAÇÃO

Intensidade variável historicamente ante as lutas da classe trabalhadora (Estado de Bem Estar Social), mas perene ao modo de produção capitalista

ECONOMIA FINANCEIRIZADA

Superveniência do capital financeiro impõe *modus operandi* de volatilidade, descartabilidade e "curto-prazismo" na organização do trabalho

ESTRATÉGIA DE DOMINAÇÃO

- Força: imposição de condições de trabalho degradantes ante a ameaça de desemprego;
- Consenso: trabalhadores, perplexos, passam a aceitar a inexorabilidade da nova fase do capitalismo

QUADRO LATINO AMERICANO

ANÁLISE DA OIT

DÉCADA DE 1990

"Trabalho decente" teve notável queda, com baixa produtividade e aumento de desemprego e informalidade, o oposto do prometido com a flexibilização legal.

DÉCADA DE 2000

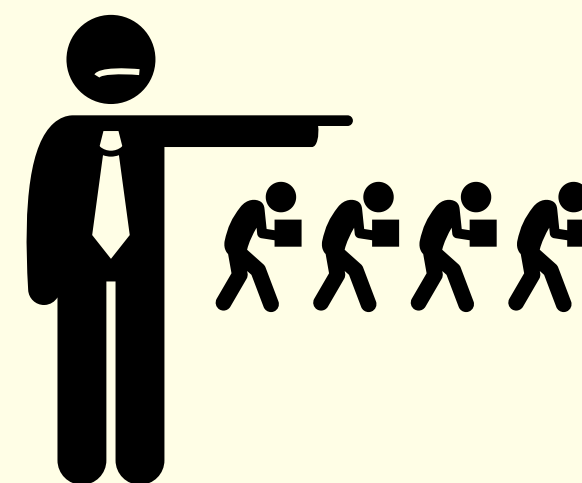
Manutenção da tendência de precarização, apesar da diminuição do desemprego e do crescimento econômico

CRISE DE 2008

OIT superestimou previsões de desemprego com a crise: sintoma de dificuldades em compreender a origem estrutural da precarização.

QUADRO BRASILEIRO

OS SEIS TIPOS DE PRECARIZAÇÃO



1) VULNERABILIDADE DAS FORMAS DE INSERÇÃO E DESIGUALDADE SOCIAL

- Mercado de trabalho sem proteção social, precarização revelada no desemprego;
- PNAD 2009: 101,1 milhões de PEA - 8,4 milhões de desempregados e 8,2 milhões de pessoas em ocupações sem remuneração.

Tem-se a seguinte situação:

- Elevadas taxas de desemprego e de informalidade;
- Expressiva parcela da mão de obra sujeita a baixos níveis de rendimento e produtividade;
- Alta rotatividade no emprego;
- Alto grau de desigualdade entre diferentes grupos, refletindo um nível significativo de discriminação, sobretudo em relação às mulheres e à população negra.

QUADRO BRASILEIRO

OS SEIS TIPOS DE PRECARIZAÇÃO

2) INTENSIFICAÇÃO DO TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO

- Tem levado a condições extremamente precárias, através da intensificação do trabalho sustentada na gestão pelo medo e discriminação criada pela terceirização;
- Essa “epidemia” da terceirização, explica-se pelo ambiente comandado pela lógica da acumulação financeira que, no âmbito do processo de trabalho exige total flexibilidade em todos os níveis,



3) INSEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

- Busca de maior produtividade a qualquer custo, inclusive de vidas humanas -> evolução do número de acidentes de trabalho no país;
- Psicopatologia da precarização -> padrões modernos de organização empresarial geram um cenário de adoecimento mental.

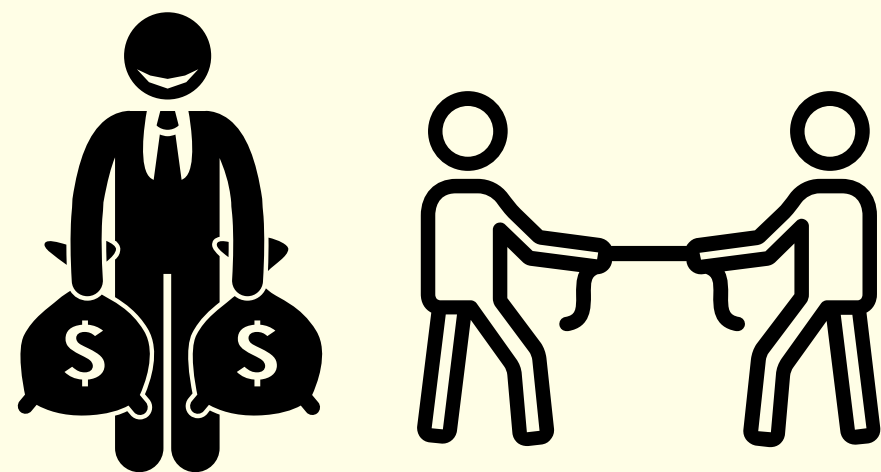
QUADRO BRASILEIRO

OS SEIS TIPOS DE PRECARIZAÇÃO



4) PERDA DAS IDENTIDADES INDIVIDUAL E COLETIVA

- Estratégia de dominação que gera brutal concorrência entre os próprios trabalhadores e condena-os a serem os únicos responsáveis por sua empregabilidade.



5) FRAGILIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

- A justificativa de que os sindicatos foram responsáveis por crises foi conquistando governos e entidades;
- Os sindicatos passam a agir somente para limitar os efeitos da exploração, num explícito comportamento de adaptação aos "novos tempos globais".

↳ Projeto de Lei N° 1621 de 2007

QUADRO BRASILEIRO

OS SEIS TIPOS DE PRECARIZAÇÃO

6) CONDENAÇÃO E O DESCARTE DO DIREITO DO TRABALHO

- O Direito do Trabalho é questionado. Uns o defendem, mas há quem diga que ele apenas impede o trabalhador de se desenvolver livremente;
 - ↳ Alterações na CLT e reforma trabalhista seguem essa segunda ideia
- Questiona-se também o papel de instituições e órgãos públicos fundamentais, como o MTe e o MPT.

Conclusão

- O trabalho não é uma mercadoria!

Seria possível fazer reformas que implementem o "trabalho decente" sem rupturas com o atual padrão de capitalismo?

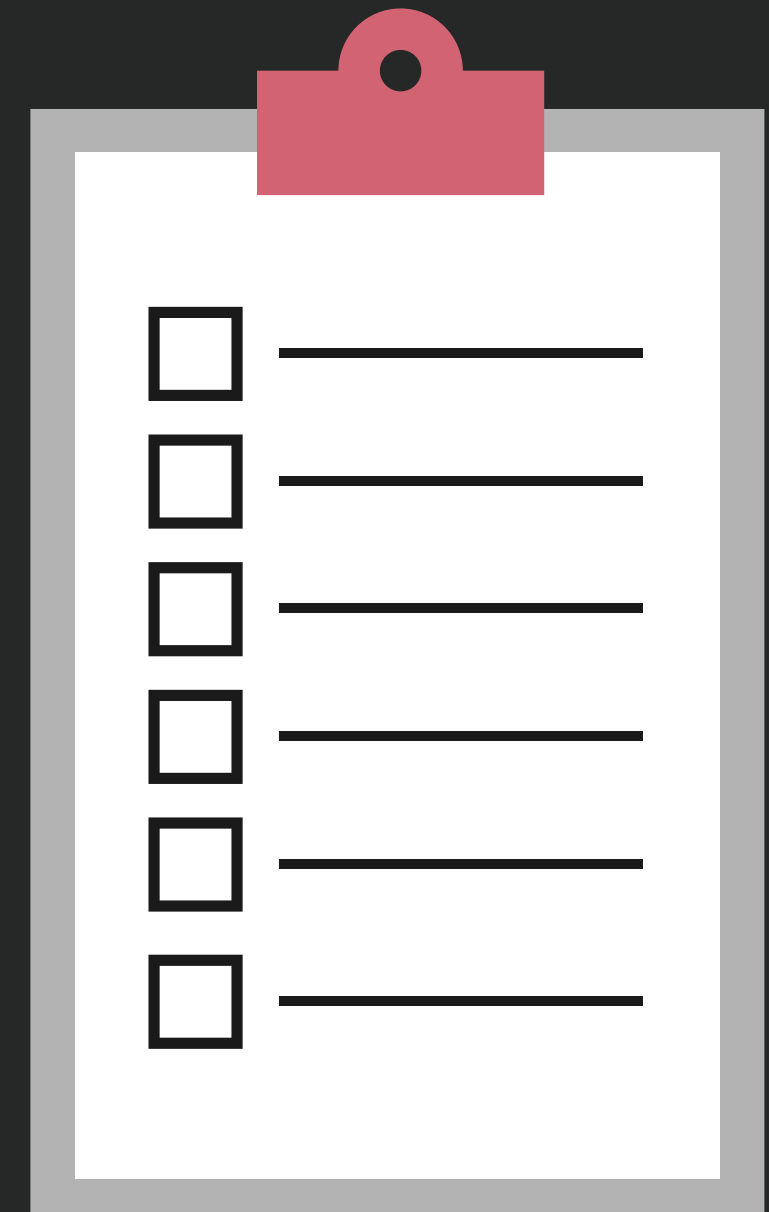


**JOSÉ ANTÔNIO PERES GEDIEL E LAWRENCE
ESTIVALET DE MELLO**

**AUTONOMIA CONTRATUAL E RAZÃO
SACRIFICIAL: NEOLIBERALISMO E
APAGAMENTO DAS FRONTEIRAS DO
JURÍDICO**

ÍNDICE

- Metodologia;
- Introdução;
- Neoliberalismo, Apagamento das Fronteiras Jurídicas entre as Áreas do Direito;
- Limites da autonomia contratual;
- Contrarreforma trabalhista



METODOLOGIA

PESQUISA QUALITATIVA



OBJETO DE ANÁLISE

- Fontes documentais diversas, como processos judiciais, atos normativos e dados estatísticos;
- Em especial, dois acórdãos do STF anteriores à contrarreforma trabalhista;
- Em conjunto com a contrarreforma, demonstram a vitória do negociado sobre o legislado

MÉTODO QUANTITATIVO

- Não se trata de uma análise ampla e massificada;
- Análise profunda de casos pontuais

PARALELO COM WENDY BROWN

- Utilizou decisões da suprema corte dos EUA e Wisconsin para demonstrar os efeitos do neoliberalismo sobre o direito;
- "Economization of law" - perda dos direitos dos trabalhadores, "sacrifício", em nome de uma maior eficiência econômica

INTRODUÇÃO

A CONTRARREFORMA TRABALHISTA



- A lei 13.467/2017 teve um papel de extrema relevância na história do direito do trabalho recente;
- Denominada "**contrarreforma trabalhista**";
- Aldacy Coutinho: "desmantelamento de seus marcos regulatórios construídos em torno do mundo do trabalho assalariado e a deintegração do sistema jurídico de proteção";
- Típico de políticas neoliberais;
- Surgimento de novas formas típicas contratuais - cláusulas híbridas - favoráveis ao empregador, desfavoráveis ao trabalhador

INTRODUÇÃO

PANORAMA GERAL



- Medida Provisória 905/2019 - discurso pró-cidadão x ampliação das modalidades contratuais admitidas na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Argumento principal: diminuir a onerosidade da proteção dos direitos previstos no art. 7º da CF;
- Observação contextual: transformação no direito do trabalho não é repentina - ultrapassa e ultrapassará o período de um único governo;
- Novo direito do trabalho - não apenas uma redução dos direitos, mas também uma requalificação do sentido das relações sociais, com maior disponibilização do trabalho ao capital

**ANÁLISE DE JULGADOS DA SUPREMA CORTE
DOS EUA E DO STF**

**Neoliberalismo e o Apagamento
das Fronteiras Jurídicas entre as
Áreas do Direito**

SPONSORED BY THE FEDERALIST SOCIETY AND FEMINIST LEGAL FORUM

WAL★MART V. DUKES


*Carbing Class Action Abuse
or Slashing Workers' Rights?*

WITH
JOSEPH SELLERS
PLAINTIFFS' ATTORNEY
Partner, Cohen Milstein Sellers & Toll

MARK PERRY
ATTORNEY FOR WAL-MART
Partner, Gibson, Dunn & Crutcher

AND
PROFESSOR JOHN MONAHAN
PROFESSOR GEORGE RUTHERGLEN MODERATOR

TUESDAY, SEPT. 27
5 p.m., Caplin Pavilion

 **CHIPOTLE DINNERS AVAILABLE**

SUPREMA CORTE DOS EUA

SEÇÃO 1 - WENDY BROWN

- Economização do Direito - racionalidade que, em busca da maior eficiência econômica do mercado, sacrifica direitos dos trabalhadores. Raciocínio utilizado para a implementação de políticas neoliberais nos EUA e no Brasil;
- Casos Citizens United versus Federal Election Commission e At&T Mobility versus Concepcion - Livre Mercado como promotor da igualdade trabalhador-empresa e responsabilização individual do trabalhador, em razão das relações contratuais laborais;
- Caso State ex rel. Ozanne Versus Fitzgerald (Wisconsin) - Validade da lei estadual que esvazia o poder de barganha dos sindicatos;
- Caso Wal-Mart Stores, Inc. versus Dukes, et al - rejeição do processo coletivo em que 1,5 milhões de mulheres buscavam reparação por danos de discriminação de gênero

STF

SEÇÃO 2 - BRASIL

- Data dos casos: 2016;
- Antecipam e abrem espaço para a formulação de uma jurisprudência neoliberal baseada na economização do direito;
- Cláusulas de Contratos coletivos trabalhistas > normas de ordem pública (que antes intervinham nos contratos) - "**negociado sobre o legislado**";
- "Prólogo" da Lei 13.467/2017 (Contrarreforma Trabalhista) - artigos que diminuem ou retiram o poder de proteção das leis em nome de uma maior autonomia contratual individual ou coletiva, sob o fundamento da necessidade de equilibrar a economia e criar novos postos de trabalho, bem como de um raciocínio neoliberal e alinhado aos interesses dos empregadores



STF - RE 590.415/SC

SEÇÃO 2 - BRASIL

- Plano de Demissão Incentivada ("PDI"): O PDI é um plano implementado pela empresa, preferencialmente com assistência sindical, que visa estimular a demissão voluntária de empregados, mediante oferecimento de vantagens financeiras e/ou outros benefícios;
- Primeiro caso em que vislumbramos a aproximação entre o STF e a racionalidade do "*economization of the law*" das supremas cortes dos EUA;
- Quitação ampla e irrestrita de qualquer parcela oriunda de contrato de trabalho, por meio de adesão a PDI - transação de direitos, fundamentada no princípio da autonomia coletiva do direito do trabalho

Orientação Jurisprudencial n. 270 do TST: "transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano dedemissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo".

NO RELATÓRIO DO RE 590.415/SC:

"Trata-se de recurso extraordinário pelo qual o Banco do Brasil S/A, sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A (BESC) se insurge contra acórdão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que desconsiderou a quitação ampla, de toda e qualquer parcela oriunda do contrato de trabalho, outorgada pela recorrida em favor do recorrente, assentando que tal quitação se limita às parcelas e valores especificados no recibo. O recorrente afirma que a rescisão do contrato de trabalho decorreu da adesão da recorrida ao Plano de Demissão Incentivada de 2001 (PDI/2001) e que as cláusulas do pertinente termo de rescisão foram aprovadas mediante acordo coletivo, de forma que a decisão viola o ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) e o direito ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF), tal como previstos pela Constituição de 1988".

STF - RE 590.415/SC

SEÇÃO 2 - BRASIL

- STF afirma que a validade da quitação ampla do contrato de trabalho em consequência de adesão a PDI não estava pacificada na jurisprudência do TST - necessidade de pronúncia do Supremo para fins de assegurar a "segurança jurídica na Justiça do Trabalho";
- Valorização da vontade coletiva dos sindicatos, em razão da celebração do PDI;
- Vontade coletiva dos sindicatos não sujeita aos mesmos limites da autonomia individual, em razão da ausência de assimetria;
- **"Negociado sobre o legislado"** - autonomia da vontade coletiva permite afastar direitos assegurados pela CLT;
- Discurso de valorização da autonomia coletiva orientado pela racionalidade econômica e pelo "*ethos* empresarial"

CLT, Art. 477-B: "Plano de Demissão Voluntária ou Incentivada, para dispensa individual, plúrima ou coletiva, previsto em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, enseja quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação empregatícia, salvo disposição em contrário estipulada entre as partes". (obs: art. Incluso pela Contrarreforma Trabalhista)

EMENTA DO RE 590.415/SC:

"DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.
2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.
3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.
4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.
5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.
6. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado."

STF - RE 895.759/PE

SEÇÃO 2 - BRASIL

- Parte do raciocínio do RE 590.415/SC
- Invoca o art. 7º, XXVI, da CF/88 para inserir a autonomia da vontade coletiva acima normas de ordem pública que deveriam incidir sobre o contrato de trabalho, referentes ao pagamento de horas *in itinere*;
- Visão da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas previstos na lei como "concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar suas próprias decisões";
- Em conjunto com o RE 590.415/SC, inaugura uma nova racionalidade no direito do trabalho: a de valorização do "negociado sobre o legislado", mesmo que isso implique perdas econômicas aos trabalhadores

**Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;**

Relatório do RE 895.759/PE: Trata-se de agravos regimentais contra decisão que deu provimento a recurso extraordinário ao fundamento de que é legítima a supressão, por meio de acordo coletivo de trabalho, do pagamento de horas in itinere em substituição a outras vantagens concedidas ao trabalhador

EMENTA DO RE 895.759/PE:

TRABALHISTA. AGRAVOS REGIMENTAIS NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. TRANSAÇÃO DO CÔMPUTO DAS HORAS IN ITINERE NA JORNADA DIÁRIA DE TRABALHO . CONCESSÃO DE VANTAGENS DE NATUREZA PECUNIÁRIA E DE OUTRAS UTILIDADES. VALIDADE.

1. Conforme assentado pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal no julgamento do RE 590.415 (Rel. Min. ROBERTO BARROSO, DJe de 29/5/2015, Tema 152), a Constituição Federal “reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas”, tornando explícita inclusive “a possibilidade desses instrumentos para a redução de direitos trabalhistas”. Ainda segundo esse precedente, as normas coletivas de trabalho podem prevalecer sobre “o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justralhistas de indisponibilidade absoluta”.

2. É válida norma coletiva por meio da qual categoria de trabalhadores transaciona o direito ao cômputo das horas in itinere na jornada diária de trabalho em troca da concessão de vantagens de natureza pecuniária e de outras utilidades.

3. Agravos regimentais desprovidos. Inaplicável o art. 85, § 11, do CPC/2015, pois não houve prévia fixação de honorários advocatícios na causa.

LIMITES DA AUTONOMIA CONTRATUAL

- Pacta sunt servanda
- Rebus sic instantibus
- Hipossuficiência

NO DIREITO DO TRABALHO

- Economization of law
- Limites nos interesses personalíssimos

Essa cláusula, resultante do labor jurisprudencial não afronta nenhuma lei. Ao contrário, ajusta as normas jurídicas ao sentido social dos fatos. Sabe-se, os acontecimentos recebem o impacto das mudanças da sociedade. Seja no plano moral, como no âmbito econômico. A inflação brasileira afeta diariamente as expressões econômicas das cláusulas contratuais. Urge analisá-las de modo a não gerar enriquecimento sem justa causa e que a expressão substancial seja superada por dados formais. (STJ, 1990)

CONTRARREFORMA TRABALHISTA

- Lei 13.467/2017:
 - Artigos 444, 1º e 611-A, CLT
- Hipersuficiência

VÍNCULO FORMAL COMO PRIVILÉGIO

- 13 milhões desempregados
- 23 milhões em trabalho informal
- Prestação de serviço
- Vínculo Mercantil

[...] É que o texto constitucional vem sendo, por sucessivos processos hermenêuticos destruidores perpetrados inclusive e sobretudo pela pena do Supremo Tribunal Federal, sendo reescrita com a tinta da racionalidade econômica da eficiência. (Aldacy Coutinho 2018, p 50)

NULIDADE DE CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA

PROCESSO N° TST-RR-1948-28.2010.5.02.0007

- Diretor Técnico quebra cláusula de não concorrência
- Tribunal Regional nega nulidade da cláusula
- Tribunal Superior do Trabalho julga nula a cláusula

REQUISITOS DA CLÁUSULA DE NÃO CONCORRÊNCIA PARA CARGOS DE LIDERANÇA

- Temporalidade
- Espacialidade
- Contraprestação (controvérsia)

Obrigado!

Olavo Hummel

Guilherme S. Martins

Lucca Torrezan Piccin

Marco Antônio Garrido Sanchez