



4º ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA

***Prioridades e
Recomendações
(2011-2014)***

***RELAÇÕES DO
TRABALHO***

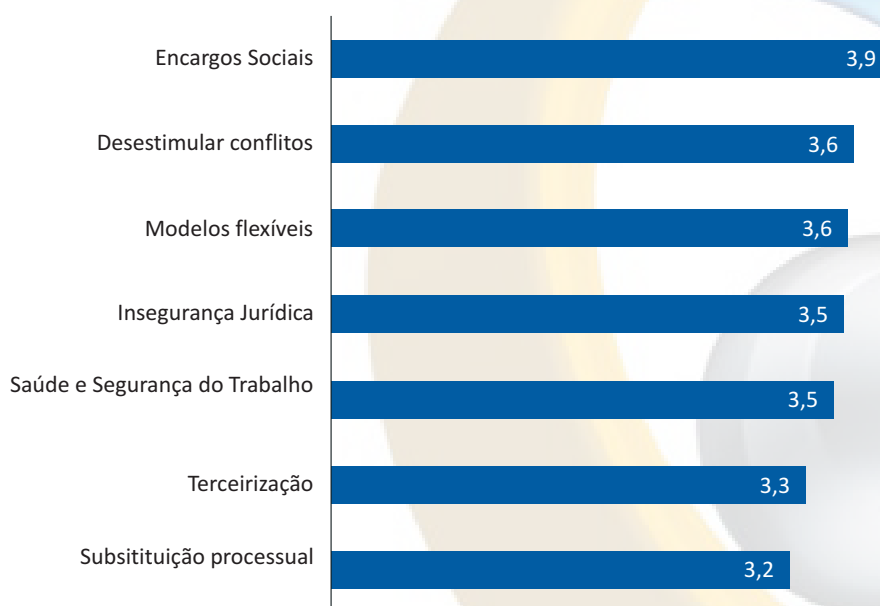
DOCUMENTO DE TRABALHO

SESSÃO TEMÁTICA

RELAÇÕES DO TRABALHO

Indicador de importância das prioridades

(Resultado da pesquisa de opinião realizada com sindicatos, federações e associações setoriais da indústria)



O indicador varia de 1 a 4, sendo 4 o mais importante e 1 o menos importante.

Terceirização	1. Regularizar a terceirização
Encargos Sociais	2. Reduzir encargos sociais da folha de pagamento
Modelos flexíveis	3. Incorporar na legislação modelos flexíveis de trabalho
Insegurança Jurídica	4. Melhorar legislação e regulamentações para reduzir a insegurança jurídica
Saúde e Segurança do Trabalho	5. Aperfeiçoar e simplificar a legislação de Saúde e Segurança do Trabalho
Desestimular conflitos	6. Desestimular o conflito trabalhista e fortalecer soluções negociadas
Substituição processual	7. Regularizar a substituição processual



4º ENCONTRO NACIONAL DA INDÚSTRIA

O marco regulatório das relações do trabalho gera insegurança jurídica, estimula o conflito, aumenta os custos de operação das empresas e impacta negativamente na sociedade ao desestimular a realização de investimentos e a geração de empregos.

A legislação, ancorada na CLT, não acompanhou o avanço dos processos produtivos e a dinâmica tecnológica, fazendo com que os novos modelos de organização da produção não sejam adequadamente reconhecidos, sujeitando as empresas à insegurança jurídica e os trabalhadores à falta de proteção.

1) Terceirização

O ambiente de competição acirrada entre as empresas tornou essencial a capacidade de oferecer produtos e serviços com maior qualidade e menor preço. As empresas passaram a formar cadeias produtivas, com a contratação de produtos e serviços terceirizados, com melhor técnica e tecnologia, concentrando seus esforços na estratégia central do seu negócio, para obter melhoria do desempenho operacional.

Falta, contudo, uma legislação adequada para reger as relações de trabalho terceirizadas. Um dispositivo legal que, simultaneamente, traga segurança jurídica às empresas, possibilite a competitividade e proteja o trabalhador.

Recomendação:

- Regular as relações de trabalho terceirizado de forma a atingir os seguintes objetivos:
 - a. Propiciar segurança jurídica às empresas e aos trabalhadores,
 - b. Estabelecer tratamento adequado ao processo de contratação de terceiros, com estabelecimento de responsabilidade subsidiária,
 - c. Possibilitar a efetiva competitividade das indústrias nacionais.

2) Insegurança Jurídica

As empresas têm convivido com um ambiente de produção e de negócios marcado por insegurança jurídica, que repercute negativamente na economia, ao inibir a sua capacidade de empreender.

Essa insegurança jurídica, em grande parte, tem origem nas decisões dos tribunais que, além de antagônicas, têm estabelecido obrigações sem previsão legal.

Outra fonte de insegurança decorre da ausência ou insuficiência de regulação de temas que estão presentes nas relações de trabalho, como a terceirização, que é regida apenas por uma súmula de Tribunal Superior do Trabalho.

Recomendações:

- Regularizar temas ainda não legislados ou cujo marco regulatório esteja em desacordo com a atual realidade social;
- Buscar que o Poder Judiciário capacite seus membros de modo a evitar sentenças que serão provavelmente revistas em instâncias superiores.

3) Substituição Processual

A inexistência de regulamentação clara sobre a substituição processual permitiu que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho ampliasse o entendimento manifestado pelo Supremo Tribunal Federal sobre esse instituto, de modo a permitir a representação dos sindicatos para pleitear não somente os direitos coletivos típicos como também os individuais homogêneos, sem a necessidade de apresentação do rol de substituídos.

Assim, os Sindicatos têm autonomia para propor ações judiciais para reclamar qualquer espécie de direito que atinja uma coletividade, sem precisar de autorização da categoria e de apresentação da relação de trabalhadores representados na ação.

O tema tem grande relevância, pois além da insegurança quanto aos limites da atuação do sindicato e da repercussão judicial que essa espécie de representação pode gerar, a substituição processual ampla pode ocasionar o acirramento dos conflitos nas relações do trabalho.

Recomendações:

- Regularizar a matéria, nos aspectos de direito material e processual;
- Limitar o seu uso de forma indiscriminada;
- Regularizar os efeitos da coisa julgada nas ações em que ocorre a substituição processual.

4) Encargos sociais

O custo mensal das empresas com cada empregado é de aproximadamente um salário extra do trabalhador. Parte considerável desse gasto decorre dos encargos sociais incidentes sobre a folha de salários.

Esses encargos sociais, por impactarem no valor gasto por trabalhador e em decorrência do valor de sua remuneração, desestimulam a geração de empregos e mesmo o aumento dos salários.

A análise, discussão e readequação dos custos dos encargos sociais tendo em vista seu impacto no nível de empregos e de salários é medida de grande importância.

Recomendações:

- Buscar alternativas para redução dos encargos sociais de modo a estimular novas contratações e a criação de empregos;

- Regulamentar novas formas de relações do trabalho com menores encargos sociais.

5) Segurança e Saúde no Trabalho

As questões relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho - SST têm tido cada vez mais relevância nos custos que têm impactado as atividades empresariais.

A caracterização pelo INSS dos Nexos Técnicos (do Trabalho, por Doença Equiparada e Epidemiológico Previdenciário) e a entrada em vigor do Fator Acidentário de Prevenção (FAP) em janeiro de 2010, que poderá dobrar ou reduzir à metade o valor do Seguro Acidente do Trabalho (SAT) das empresas, têm gerado grande apreensão em razão das distorções e obscuridades dos critérios adotados pela Previdência Social para a sua operacionalização. Em adição, vê-se um aumento no gasto com indenizações morais e materiais diretas aos trabalhadores, bem como com ações regressivas propostas pelo INSS em virtude dos gastos com os afastamentos acidentários.

Dessa forma, os temas de Segurança e Saúde no Trabalho devem pautar a preocupação e a estratégia de atuação das empresas em seu ambiente interno de trabalho, no ambiente de negócios e perante os poderes Executivos, Judiciário e Legislativo.

Recomendações:

- Corrigir as distorções da Previdência Social referentes ao NTEP e FAP;
- Incentivar a adoção de medidas de proteção à Saúde e Segurança do Trabalho pelas empresas, com incentivos fiscais.

6) Modelos flexíveis

A atual legislação trabalhista, ancorada na CLT (1943), foi o marco regulatório destinado a reger as relações de trabalho pautadas em modelo produtivo da sociedade da primeira metade do século passado.

Foram inúmeras as mudanças que atingiram os processos produtivos, decorrentes de novas tecnologias, inovações e, até mesmo, novos costumes. Portanto, não se pode pressupor que a mesma legislação seja adequada para regular as atuais relações de trabalho.

O típico contrato de emprego previsto na CLT não é mais adequado para a regência de novas relações de trabalho, que requerem maior flexibilidade, tanto por parte do empregado quanto do empregador, sem que isso implique em prejuízo para qualquer das partes.

Recomendações:

- Possibilitar novas formas de contratações adequadas ao atual momento produtivo e social;
- Dar legitimidade a formas de contratações atípicas, previstas em normas coletivas, que reflitam a efetiva vontade e necessidade da partes.

7) Desestimular conflitos

O sistema de instituições e legislação das relações do trabalho no Brasil incentiva o conflito entre as empresas e os trabalhadores.

O conflito traz como resultados insatisfação, baixa produtividade, menos investimentos e menos postos de trabalho. Portanto, é necessário buscar a composição de interesses para se atingir um objetivo comum.

Uma das formas mais adequada para a composição de interesses é a negociação coletiva, em que as partes (capital e trabalho) fazem concessões recíprocas para estabelecer a forma que entendem ser mais adequada para reger as relações de trabalho.

A negociação coletiva deve ser incentivada e valorizada. E, prioritariamente, deve ser respeitada pelo Poder Judiciário.

Recomendações:

- Estimular a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho;
- Legitimar a regulamentação das relações de trabalho através de negociações coletivas que, por refletir a vontade das partes, minimizam a possibilidade de conflitos;
- Legitimar forma de composições de conflitos trabalhistas através de institutos como a mediação e a arbitragem.

