

11

NOTA TÉCNICA

ISSN 1807-2240



O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E REINO UNIDO

ANO 5 ▪ JULHO DE 2008 ▪ BRASÍLIA

O SISTEMA DE RELAÇÕES
DE TRABALHO NO
BRASIL E REINO UNIDO

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI

Presidente: Armando de Queiroz Monteiro Neto

Diretoria Executiva - DIREX

Diretor: José Augusto Coelho Fernandes

Diretor de Operações: Rafael Esmeraldo Lucchesi Ramacciotti

Diretor de Relações Institucionais: Marco Antonio Reis Guarita

O SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL E REINO UNIDO¹

ANO 5 ■ N. 11 ■ JULHO DE 2008 ■ BRASÍLIA

Priscilla Matias Flori

¹ Estudo elaborado para o seminário *Melhorando o Ambiente de Negócios no Brasil*, no âmbito do projeto **Criando um ambiente de negócios mais favorável ao Brasil**, realizado em parceria com a Confederação Britânica de Indústria – CBI. O projeto é financiado pelo Fundo de Programa Estratégico (antigo Fundo de Oportunidades Globais) do Governo Britânico.

© 2008. CNI – Confederação Nacional da Indústria.

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

Esta série tem por objetivo divulgar análises sintéticas elaboradas pelo corpo técnico da CNI com o intuito de estimular a discussão sobre temas da atualidade econômica e política do Brasil, sobretudo aqueles que afetam diretamente o desenvolvimento e a competitividade da indústria.

As visões e as conclusões expressas nos trabalhos são as do autor e não indicam, necessariamente, concordância da CNI.

FICHA CATALOGRÁFICA

Flori, Priscilla Matias

O sistema de relações de trabalho no Brasil e Reino Unido / Priscilla Matias Flori. – Brasília: CNI, 2008.

27 p. : il (Nota Técnica, n.11, jul. 2008)

ISSN 1807-2240

1. Relações de Trabalho – Brasil 2. Relações de Trabalho – Reino Unido I. Relações de Trabalho no Brasil e Reino Unido

CNI

Confederação Nacional da Indústria

Setor Bancário Norte

Quadra 1 – Bloco C

Edifício Roberto Simonsen

70040-903 – Brasília – DF

Tel.: (61) 3317- 9001

Fax: (61) 3317- 9994

<http://www.cni.org.br>

Serviço de Atendimento ao Cliente - SAC

Tels.: (61) 3317-9989 / 3317-9992

sac@cni.org.br

Sumário

1 Introdução 7

2 O sistema de relações de trabalho no Brasil 8

2.1 O sistema de dispensa 8

2.2 A solução de conflitos 9

2.3 As formas de contratação 10

3 Considerações finais 12

Apêndices

Apêndice A Quadro comparativo: Relações de trabalho 15

Apêndice B Principais formas de contratação no Brasil 18

1 Introdução

A atual legislação trabalhista brasileira ainda se baseia em grande parte em um conjunto de leis, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), criada na metade do século passado. O processo de modernização dessa legislação, entretanto, está longe de atender às mudanças do mundo do trabalho derivadas das inovações tecnológicas e de gestão.

A modernização das relações de trabalho poderá ter impactos positivos sobre o nível de emprego, formalização e competitividade das empresas, sendo, por isso, item importante da agenda empresarial brasileira.

2 O sistema de relações de trabalho no Brasil

O Brasil desenvolveu ao longo de várias décadas um imenso cipoal de leis e sentenças trabalhistas como tentativa de organizar o mercado de trabalho, evitar e resolver os conflitos entre as partes. Depois de todo esse esforço, verifica-se que o poder desse aparato legal está cada vez menor, pois hoje é de quase 60% a parcela da força de trabalho que está no mercado informal.

No que tange à prevenção e resolução de conflitos, verifica-se um crescimento contínuo das desavenças entre as partes e do número de ações trabalhistas. A capacidade inibidora do conflito nessa área é nula. Ao contrário, o sistema de resolução de impasses por meio da Justiça do Trabalho constitui um eficiente estímulo ao conflito entre as partes. É no campo da legislação e da justiça que estão os maiores entraves.

Se, no passado, era cômodo e justificável empurrar todo conflito para fora da empresa, no futuro eles terão de ser tratados, cada vez mais, na própria empresa. A tendência para a participação deverá aumentar. A busca da negociação forçará uma redução da legislação. As novas formas de resolução de conflito concorrerão com a Justiça do Trabalho.

2.1 O sistema de dispensa

A pesquisa do Doing Business mostra que o índice de dificuldade na dispensa do trabalhador no Brasil é igual a zero. A dispensa no Brasil não requer autorizações e requisitos, pode ser feita sem justa causa, mas, nesse caso, a empresa incorre em uma multa de 40% do saldo do FGTS do trabalhador, além do adicional de 10%. Ou seja, no Brasil, há liberdade de dispensa, mas esta custa caro.

Não se pode ignorar que 99% das empresas brasileiras são micro e pequenas, as quais já enfrentam enormes dificuldades em formalizar-se e em formalizar seus empregados, dada a burocracia e as elevadas despesas de contratação, respectivamente. Sem dúvida, as despesas de dispensa desse trabalhador também têm um grande peso na decisão do empregador em formalizá-lo.

Comparação com o Reino Unido

No Reino Unido, o índice de dificuldade de dispensa é dez. Essa menor liberdade traz consigo um custo também menor, o que, por sua vez, colabora para que a taxa de informalidade seja baixa – cerca de apenas 2% dos trabalhadores são informais.

O trabalhador inglês pode ser dispensado sem justa causa caso não tenha completado um ano de trabalho contínuo na mesma empresa. Após um ano, possui o direito de ser dispensado apenas por justa causa. Para ser considerada justa causa, a dispensa deve estar relacionada à conduta do empregado, à falta de habilidade ou qualificações para o posto, a alguma

restrição que proíba a continuação do emprego, ou a outra razão substancial que justifique o desligamento, assim como a situação financeira da empresa.

Uma reclamação de dispensa sem justa causa deve ser direcionada ao Tribunal de Emprego. No entanto, se ambos, empregador e empregado, concordarem, o caso pode ser resolvido no Serviço de Conciliação (ACAS). Quando levado ao Tribunal, se este entender que a dispensa ocorreu sem justa causa, ele ordena uma das três possíveis soluções: reintegração, recontração ou compensação. As duas primeiras normalmente incluem um ressarcimento para a perda de rendimentos do período.

O aviso prévio deve ser de pelo menos uma semana após um mês de trabalho, duas semanas após dois anos, três semanas após três anos, e assim por diante até 12 semanas após 12 anos ou mais de trabalho. Ambas as partes podem terminar o contrato de trabalho sem aviso prévio se a conduta da outra parte justificar tal fato.

2.2 A solução de conflitos

No Brasil, a Justiça do Trabalho causa entraves burocráticos, por ser lenta; custosa (cerca de dois milhões de ações por ano, ao custo de R\$ 9 bilhões); conter leis muito detalhistas; e uma jurisprudência ampla e, muitas vezes, ambígua.

A solução de conflitos ocorre após a dispensa, fora do ambiente da empresa, sendo que os sindicatos laborais podem acionar a empresa representando os trabalhadores. A conciliação nas DRT's é precária.

Comparação com o Reino Unido

O Reino Unido não possui a figura do *class action* e a da substituição processual: os sindicatos não têm direito de tomar iniciativa de acionar a empresa judicialmente em nome dos trabalhadores. Apenas estes individualmente podem fazê-lo. Mas os indivíduos podem entrar na Justiça em grupos.

Mesmo assim, as reclamações são mínimas. Anualmente há cerca de 115 mil reclamações, simultaneamente protocoladas no Serviço de Conciliação (ACAS) e no Tribunal do Emprego. O ACAS arbitra, promove boas práticas, oferece treinamento e consulta (incluindo internacional), mas sua principal tarefa é a conciliação. É um órgão independente, tripartite, imparcial e confidencial (o Tribunal do Emprego é um serviço público, suas decisões têm caráter não-confidencial).

Cerca de 75% dos casos levados ao ACAS são resolvidos por conciliação, em um sistema informal, que inclui reclamações dos setores público e privado, individuais e coletivas. No setor privado, a principal reclamação é de problemas na demissão. No setor público, é por igualdade de tratamento.

Os casos mais simples são conciliados em sete semanas, e os mais complexos, em cerca de três meses. Casos de discriminação têm duração ilimitada, apenas o necessário para chegar a uma solução. Suas decisões não têm força de lei, mas são obedecidas “por uma questão de honra”.

Os demais casos recebem sentença do Tribunal do Emprego. O fato de que o número de reclamações na Justiça não é alto e a maioria dos casos é resolvida pelo ACAS faz com que o custo para a Justiça seja muito baixo.

2.3 As formas de contratação

As mudanças em direção à flexibilização respondem a uma sensível queda dos custos de transação decorrente, em grande parte, de novas tecnologias e formas de produzir, à abertura da economia e à pressão da competição internacional. O aumento da concorrência foi, sem dúvida, um dos principais propulsores dos ensaios de flexibilização do mercado de trabalho brasileiro.

A geração de emprego depende da lucratividade das empresas (relação custo-benefício) e da flexibilidade da legislação e da contratação para apoiar novas modalidades de trabalho.

A rigidez da legislação constitui um grande entrave na ampliação do emprego formal e do processo de flexibilização. O Parlamento no Brasil se mantém avesso à desregulamentação do quadro legal atual e as centrais sindicais continuam pleiteando mais regulamentação.

Nesse contexto, destaca-se a terceirização, que não possui uma definição em sua regulamentação e causa uma grande insegurança jurídica para a empresa e, ao mesmo tempo, falta de proteção para o trabalhador. A legislação brasileira vincula as funções exercidas pelos trabalhadores às suas categorias específicas e não às empresas onde trabalham. Deste modo, compete às prestadoras de serviços a total observância da legislação trabalhista e permanente disposição para negociações coletivas.

Comparação com o Reino Unido

A flexibilidade preside as formas de contratação e as relações do trabalho no Reino Unido, o que cria condições para uma economia dinâmica, baixo desemprego e baixa informalidade, garantindo proteção ao conjunto de trabalhadores.

A regulação do trabalho está localizada no Ministério de Negócios e não no Ministério do Trabalho. A fiscalização é exercida pelos dois Ministérios, sendo o primeiro mais pedagógico do que o segundo – práticas educativas e monitoramento (“fiscalização orientadora”) são mais freqüentes do que punições.

Os termos e condições básicos de trabalho são relativamente simples e, na maioria dos casos, as empresas se permitem exceder esses mínimos, concedendo direitos e benefícios que são fixados nos regulamentos das próprias empresas e/ou nos contratos individuais – a maioria dos contratos de trabalho é de natureza individual, são raras as negociações e, conseqüentemente, os acordos coletivos.

Em relação às formas de contratação no Reino Unido, três temas se destacam: o trabalho temporário, a jornada de trabalho e a terceirização.

As empresas inglesas podem contratar temporários em qualquer atividade, e tais trabalhadores têm menos direitos do que os empregados fixos da empresa. Os contratos podem ser renovados e, na prática, prolongados. Na maioria dos casos, ser um trabalhador temporário é uma forma de entrar no mercado de trabalho para adquirir experiência, assim como uma escolha para ter flexibilidade de tempo. Esses trabalhadores recebem cerca de 20% menos, e se apelam ao Tribunal do Emprego perdem, pois não compete a esse órgão a mudança da lei.

Quanto à jornada de trabalho, o número máximo de horas de trabalho é 48 horas por semana, mas permite-se a opção dos indivíduos para trabalhar mais. Essa cláusula não está incluída em contratos coletivos, requer um acordo entre o empregador e o empregado, que pode ser reversível mediante um aviso prévio por escrito. O valor das horas extras é negociado entre as partes. Nos últimos anos, está havendo um movimento para abolir essa opção. No entanto, dos 29 milhões de trabalhadores ingleses, apenas 25% trabalham 48 horas ou mais.

Embora o Reino Unido tenha um sistema de trabalho muito flexível, a lei TUPE – Lei de Transferência de Atividades (Proteção do Emprego) –, de 2006, fez da terceirização uma tarefa difícil. Essa lei foi aprovada por mandamento de uma Diretiva da União Européia e demanda a aplicação das mesmas condições de trabalho para os empregados se a empresa onde trabalham sofre transferência ou fusão de atividades ou propriedade, o que inclui salário e benefícios. O Reino Unido a tornou mais rígida, mantendo os benefícios também para os empregados quando há terceirização. Por exemplo, um mecânico que trabalhe para uma contratada é esperado ter o mesmo salário que os mecânicos que trabalham para a firma contratante, exceto se os empregados concordam sobre (1) uma eventual diferença ou (2) uma indenização apropriada. Uma contratada que serve várias firmas tem várias escalas de pagamento e condições de trabalho para diferentes empregados.

A vantagem em terceirizar está na racionalização do uso do tempo e na especialização dos trabalhadores terceirizados. A CBI - Confederação Britânica de Indústria - acredita que o empregador deva poder equilibrar termos e condições de trabalho, em acordo com o empregado – desde que este não seja prejudicado no geral. É um ponto de preocupação das empresas inglesas.

3 Considerações finais

Brasil e Reino Unido apresentam várias diferenças – históricas, culturais, educacionais, geográficas. Isto certamente tem impacto na formação do modelo de relações do trabalho. Existem, no entanto, lições e experiências que podem ser úteis às discussões sobre a modernização do sistema de relações do trabalho no Brasil. Deve ser dada atenção aos seguintes temas:

- Negociação coletiva e individual;
- Jornada de trabalho;
- Trabalho temporário;
- Solução de conflitos (conciliação);
- Fiscalização baseada mais na pedagogia do que na penalidade;
- Não existência de substituição processual;
- Regulação básica, mas respeitada.

Além desses, há um outro tema: a *flexicurity*, modelo de seguridade social que combina flexibilidade para empregadores no ato de admitir e demitir trabalhadores e segurança para estes últimos após a dispensa. Vários países europeus passaram a adotar esse modelo, com o governo investindo em projetos de treinamento, retreinamento e ajuda na procura por emprego e com a legislação impondo poucas restrições na capacidade de uma empresa quando se trata de contratações e demissões. É um sistema intensivo em mobilização de recursos públicos.

A modernização das relações do trabalho não se faz por cópias. Há necessidade de adaptações institucionais. O Brasil tem, no entanto, problemas a serem enfrentados, que colocam a modernização das relações trabalhistas como uma de suas principais finalidades.

Mudanças na legislação trabalhista, visando à flexibilidade, reduziriam informalidade e insegurança jurídica, facilitariam as negociações atendendo a necessidades setoriais e individuais dos trabalhadores, melhorariam a competitividade, estimulando o investimento e a geração de emprego, e, assim, o desenvolvimento do País.

Apêndices

Apêndice A

Quadro comparativo: Relações de trabalho

	Brasil	Reino Unido
Fiscalização	O Ministério do Trabalho atua tanto no estímulo à criação de empregos como na fiscalização e punição ao desrespeito à legislação trabalhista; tem baixo caráter pedagógico	A regulação do trabalho está localizada no Ministério de Negócios e não no Ministério do Trabalho. A fiscalização é exercida pelos dois Ministérios, sendo o primeiro mais pedagógico do que o segundo; práticas educativas e monitoramento são mais frequentes do que punições. Os fiscais do trabalho não podem impedir o trabalho dos autônomos, pois não há lei que proíba esse tipo de arranjo. A flexibilidade e a competitividade são garantidas desde que com justiça para os empregados, seguindo a legislação
Dispensa	Não requer autorizações e requisitos, pode ser feita sem justa causa, mas, nesse caso, a empresa incorre em multa de 40% do saldo do FGTS do trabalhador, além do adicional de 10%. Ou seja, há liberdade de dispensa, mas esta custa caro. Sem dúvida, as despesas de dispensa do trabalhador também têm um grande peso na decisão do empregador em formalizá-lo	Há uma menor liberdade de dispensa. O custo de dispensa, no entanto, é mais baixo, o que colabora para que a informalidade seja reduzida. Após um ano de trabalho na mesma empresa, o trabalhador possui o direito de ser dispensado apenas por justa causa – inclui a situação financeira da empresa. Reclamações de dispensa sem justa causa vão ao Tribunal de Emprego, mas também podem ser resolvidas no ACAS. Quando a dispensa é sem justa causa, o Tribunal ordena: reintegração, recontração ou compensação. A dispensa com justa causa deve estar relacionada a alguma razão substancial que justifique o desligamento. O tempo de aviso prévio depende da duração do emprego. Ambas as partes podem terminar o contrato sem aviso prévio se a conduta da outra parte justificar

CONTINUA

	Brasil	Reino Unido
Solução de conflitos	Os sindicatos podem acionar a empresa em nome dos trabalhadores, mesmo sem a autorização destes. Conciliação nas DRT's é precária. Há cerca de dois milhões de casos por ano na Justiça, o que torna o sistema lento e caro (R\$ 9 bilhões)	Os sindicatos não podem entrar na Justiça contra as empresas em nome dos trabalhadores; não há <i>class action</i> e nem substituição processual. Cerca de 115 mil reclamações por ano, simultaneamente protocoladas no Serviço de Conciliação (ACAS) e no Tribunal do Emprego. Cerca de 75% dos casos são resolvidos por conciliação; os casos mais simples são conciliados em sete semanas; os mais complexos, três meses; casos de discriminação têm duração ilimitada. A principal tarefa do ACAS é a conciliação; é um órgão independente, imparcial, informal e confidencial; os acordos não têm força de lei, mas são obedecidos "por uma questão de honra": não cabe recurso à Justiça. Os demais casos recebem sentença do Tribunal do Emprego; o custo para a Justiça é muito baixo (cerca de R\$ 400 milhões)
Jornada de trabalho	A legislação trabalhista estabelece um teto de 44 horas semanais de trabalho. Além disso, há várias formas de "jornada de trabalho" especiais (por profissão)	Na União Européia, o número máximo de horas que uma pessoa pode trabalhar é 48 horas por semana. No Reino Unido, porém, admite-se a opção dos indivíduos para trabalhar mais. Essa cláusula não está incluída em contratos coletivos (que são raros), requer um acordo entre o empregador e o empregado. Isto pode ser reversível mediante um aviso prévio por escrito; o valor das horas extras é negociado entre as partes. Esse acordo permite uma maior flexibilidade e competitividade frente a países com melhor base de qualificação ou infra-estrutura. No entanto, dos 29 milhões de trabalhadores ingleses, apenas 25% trabalham 48 horas ou mais

CONTINUA

	Brasil	Reino Unido
Trabalho temporário	A questão dos temporários tem semelhança com a do Reino Unido, mas o salário do temporário deve ser igual ao recebido pelo trabalhador similar da categoria de trabalhadores permanentes da empresa	As agências de emprego ajudam as empresas a adequar sua produção em períodos de pico de demanda, sem amarrá-los a engessamentos de contratos perenes. As empresas podem contratar trabalho temporário em qualquer atividade, e tais trabalhadores têm menos direitos do que os empregados do quadro fixo da empresa; os contratos podem ser renovados e, na prática, prolongados. Na maioria dos casos, ser um trabalhador temporário é uma forma de entrar no mercado de trabalho para adquirir experiência, assim como uma escolha para ter flexibilidade de tempo. Esses trabalhadores recebem cerca de 20% menos na média; se o trabalhador apela ao Tribunal do Emprego perde, pois não compete a esse órgão a mudança da lei
Regulação do trabalho	As leis são detalhistas, a jurisprudência ampla e ambígua. Há muita informalidade e conflito	Os termos e condições básicos de trabalho são relativamente simples e, na maioria dos casos, as empresas se permitem exceder esses mínimos, concedendo direitos e benefícios que são fixados nos regulamentos das próprias empresas e/ou nos contratos individuais. A maioria dos contratos de trabalho é de natureza individual, são raras as negociações e, conseqüentemente, os acordos coletivos. Nos últimos dez anos tem havido um aumento nos direitos do trabalhador
Terceirização	A legislação vincula as funções exercidas pelos trabalhadores às suas categorias específicas e não às empresas onde trabalham; compete às prestadoras a observância da lei e a disposição para negociações coletivas	A legislação demanda a aplicação dos mesmos termos e condições de trabalho para os empregados das empresas contratantes e das contratadas por um serviço terceirizado em particular, o que inclui salários e benefícios

Apêndice B

Principais formas de contratação no Brasil

1 Contrato por prazo indeterminado

O contrato por prazo indeterminado é aquele em que as partes não estipulam prazo para seu fim. A CLT considera como contrato indeterminado aquele que suceder, dentro de seis meses, a outro contrato por prazo determinado, salvo se a expiração deste dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos.

Como as partes não sabem a data final deste contrato, a parte que der motivo para sua rescisão terá que avisar à outra parte, com a antecedência mínima de 30 dias. Este contrato é regido em todos os seus termos pela CLT.

2 Contrato por prazo determinado

Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; de atividades empresariais de caráter transitório; de contrato de experiência. Não poderá ser estipulado por mais de dois anos, podendo ser prorrogado por mais dois anos alcançando quatro anos. Mas se o contrato de trabalho por prazo determinado for prorrogado mais de uma vez, passará a vigorar sem determinação de prazo.

Abaixo, uma comparação das despesas de contratação entre contrato por tempo indeterminado (CLT) e contrato por tempo determinado (Lei nº 9.601/1998).

Despesas de Contratação segundo Contrato por Prazo Indeterminado e Contrato por Prazo Determinado (Horistas)

Tipos de Despesas	Percentual sobre o Salário		
	CLT	Lei nº 9.601	Redução
A – Obrigações Sociais			
Previdência Social	20,00	20,00	0,00
FGTS	8,00	2,00	6,00
Salário-Educação	2,50	1,25	1,25
Acidentes do Trabalho	2,00	1,00	1,00
SESI/SESC/SEST	1,50	0,75	0,75
SENAI/SENAC/SENAT	1,00	0,50	0,50
SEBRAE	0,60	0,30	0,30
INCRA	0,20	0,10	0,10
Subtotal A	35,80	25,90	9,90
B – Tempo não trabalhado I			
Repouso Semanal	18,91	18,91	0,00
Férias	9,45	9,45	0,00
Abono de Férias	3,64	3,64	0,00
Feriados	4,36	4,36	0,00
Auxílio Enfermidade	0,55	0,55	0,00
Aviso Prévio	1,32	0,00	1,32
Subtotal B	38,23	36,91	1,32
C – Tempo não trabalhado II			
13º. Salário	10,91	10,91	0,00
Rescisão Contratual	3,21	0,00	2,57
Subtotal C	14,12	10,91	2,57
D – Incidências cumulativas			
Incidência de A sobre B	13,68	9,56	4,12
Incidência FGTS/13º.	0,93	0,22	0,65
Subtotal D	14,61	9,78	4,83
TOTAL GERAL	102,76	83,50	19,26

Fonte: Itens da Constituição, CLT e Lei nº 9.601/1998.

3 Contrato temporário

Esta modalidade permite oferecer trabalhadores temporários exclusivamente por meio de empresas autorizadas pelo Ministério do Trabalho, de acordo com as exigências contidas em lei. As empresas interessadas em fornecer trabalhadores temporários devem manifestar este interesse como objetivo em seu contrato social, segundo a Lei nº 6.019/1974. Em seguida, devem solicitar uma autorização para o Ministério do Trabalho que, por intermédio da Secretaria de Emprego e Salário, emite um Certificado de Empresa de Trabalho Temporário. Nenhuma tomadora deve contratar trabalhadores temporários de empresa que não possua este certificado.

A necessidade de contratação de temporários surge durante períodos de pico de trabalho, ou para substituição de trabalhadores ausentes por motivos diversos, como férias, licença-maternidade, afastamento para tratamento médico, entre outros.

A duração de um contrato temporário, segundo a Lei nº 6.019/1974, é de 90 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, desde que notificada ao Ministério do Trabalho. Essa Lei está sendo modernizada por meio do Projeto de Lei nº 4.302/1998, que em breve deve ampliar o prazo para nove meses ou vincular o tempo em função do motivo a ser atendido.

Os encargos sociais são menores do que aqueles sob o regime da CLT, contudo é condição que o salário do empregado temporário deve ser igual ao recebido pelo trabalhador similar da categoria de trabalhadores permanentes da tomadora.

Vale ressaltar que, no Brasil, as empresas de Trabalho Temporário estão no mesmo nível de qualidade das empresas européias e americana que já possuem filiais ou franquias por aqui.

4 Terceirização

Como em todo o mundo, a terceirização tem se consolidado como uma tendência firme nas empresas brasileiras. Devido ao processo de globalização, da complexa legislação trabalhista no Brasil e da necessidade estratégica de se concentrar em sua atividade-fim, as empresas também tiveram que buscar alternativas para o gerenciamento da sua mão-de-obra ou transferir parte de sua produção para terceiros a fim de reduzirem custos, administrarem melhor a produção e continuarem competitivas. No Brasil, a terceirização não possui uma definição em sua regulamentação e causa uma grande insegurança jurídica para a empresa e, ao mesmo tempo, falta de proteção para o trabalhador.

5 Contrato por obra certa

É uma espécie de contrato por prazo determinado, cuja duração depende da execução de um serviço específico (por exemplo, construção de uma casa).

É regido pela Lei nº 2.959/1956. Existem diferenças entre o contrato por prazo determinado e por obra certa: o contrato por obra certa não é fixado por tempo de serviço, e, sim pela execução de determinados serviços, sendo que o empregado somente trabalhará até a realização da obra contratada; deverá ser anotada na CTPS do autor que está sendo contratado por obra certa, como também deverá ser anotado qual o tipo de serviço que o empregado está desempenhando e a descrição da obra, pois, se houver dúvida, aplicam-se as regras do contrato por prazo indeterminado; findo o contrato, fará juz o trabalhador ao levantamento do FGTS, sem qualquer multa.

6 Trabalho autônomo (Pessoas Jurídicas – “PJ’s”)

Para contratação de profissionais independentes, não é necessária a intermediação de uma empresa de trabalho temporário, seja qual for o período ou o prazo do contrato. O trabalhador autônomo administra seu próprio serviço pela efetiva realização de tarefas, sendo responsável pelos encargos sociais, impostos municipais sobre seus serviços e Imposto de Renda. É regido pelo Código Civil.

Não há pagamento de salário e sim honorários ou recibo de pagamento por serviço prestado, ou ainda notas fiscais de serviços de pessoas físicas conforme a Lei. É necessário alvará individual da Prefeitura e recolhimento de taxas por meio do Cadastro de Contribuinte Municipal (CCM).

7 Trabalho cooperativado

Agrega grande número de indivíduos legalmente constituídos, como autônomos em cada atividade exercida, não fazendo jus aos direitos contemplados pela CLT.

As cooperativas de trabalho no meio rural ou de pessoas de baixa qualificação têm sido objeto de ação intensa do Ministério Público do Trabalho que, além de denunciar ao órgão de fiscalização, do tipo Trabalho, Previdenciário e Justiça, promove ações públicas contra os tomadores.

A legislação é falha e permite acumular grandes passivos trabalhistas e previdenciários, com várias empresas sendo punidas enquanto não se cria uma jurisprudência mais definida.

8 Contrato rural por safra

Considera-se contrato de safra o que tenha sua duração dependente de variações estacionais e sazonais da atividade agrária. É regido pela Lei nº 5.889/1973. Para contratar safristas, o empregador precisará fazer um contrato para cada safra, pois o mesmo terá duração até o término da safra do referido ano. O contrato de safra não é restrito à atividade agrícola, existindo também na indústria rural. Mas, para que o mesmo seja válido, há a exigência de

variações sazonais do produto, que exige trabalho intenso imediatamente após a colheita, para evitar perecimento ou deterioração.

9 Consórcio de empregadores

O consórcio de empregadores pode ser definido como um ajuste de vontades de empregadores, pessoas físicas ou jurídicas, objetivando a admissão e utilização em comum de empregados para execução de serviços no interesse e sob subordinação individualizados das respectivas empresas individuais ou coletivas. Essa espécie de contratação coletiva não consta da CLT, mas tem natureza contratual e não há interligações entre as empresas, apenas um pacto para utilização de empregados comuns. Atualmente, no meio rural, o consórcio de empregadores encontra-se regulamentado pela Lei nº 10.256/2001.

10 Tempo parcial

Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a 25 horas semanais. A adoção do regime de tempo parcial será feita mediante opção dos atuais empregados, manifestada perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva ou contratação de novos empregados sob este regime. O salário a ser pago aos empregados submetidos ao regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada semanal, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, jornada de tempo integral.

11 Teletrabalho

O teletrabalho, também dito trabalho remoto, significa trabalho a distância. Trata-se de trabalho que é realizado quando se utiliza equipamentos que permitem que o trabalho efetivo tenha efeito em um lugar diferente do que é ocupado pela pessoa que o realiza.

O que faz esta relação ser teletrabalho é a exclusividade do serviço, do comprometimento com a empresa e/ou o contrato de trabalho estabelecido, isto é, há uma relação de trabalho entre a empresa e o trabalhador, que faz existir este compromisso de ambas as partes. O diferencial da forma tradicional é que o trabalhador não fica restrito ao espaço da empresa, ele possui um acordo com a empresa prevendo outras possibilidades para este relacionamento fora do ambiente de trabalho.

12 Trabalho casual

É uma modalidade muito usada pelos empregadores, principalmente nos períodos de férias e fim de ano. Muito procurada por estudantes e desempregados sem perspectivas de trabalho efetivo. Dificilmente um trabalhador nesse tipo de contratação é efetivado, pois, com o passar do período de pico de trabalho na empresa, o empregador tende a voltar a ter apenas os trabalhadores que já eram efetivados.

Com isso, o trabalhador casual fica à mercê do momento da economia e da necessidade do empregador, e não tem nenhuma garantia do número de horas que irá trabalhar por semana, além das férias não serem pagas. Tanto o trabalhador quanto o empregador podem interromper o trabalho a qualquer momento.

13 Trabalho doméstico

Os empregados domésticos são regidos por suas próprias leis que nada têm a ver com as dos outros empregados (regidos pela CLT). Isso porque os funcionários de uma empresa, sejam faxineiros ou diretores, estão todos envolvidos em uma equipe que visa a gerar lucro. Como as casas de família não geram lucro, aqueles que trabalham nela acabam sendo protegidos por leis exclusivas e diferentes.

O serviço contínuo de que trata a Lei do empregador doméstico é o trabalho efetuado sem intermitência, não eventual, não esporádico e que visa a atender às necessidades diárias da residência da pessoa, ou seja, o trabalho de todos os dias do mês. Não podem ser considerados empregados domésticos aqueles que, uma ou duas vezes por semana, vão à residência de uma família prestar algum tipo de serviço.

O empregado doméstico é regido pela Lei nº 5.859/1972, regulamentada pelo Decreto 71.885/1973, tendo seus direitos previstos na Constituição Federal de 1988 no parágrafo único do artigo 7º, bem como sua integração à Previdência Social. No entanto, tem menos direitos que um trabalhador comum. A lei não garante a metade dos benefícios que constam na CLT. O empregador pode contratar sem conceder FGTS, seguro-desemprego, PIS, salário família, hora extra e jornada de trabalho fixa.

Nenhum dos direitos do empregado doméstico é assegurado a uma diarista, já que a diarista (trabalhadora autônoma) é aquela que exerce por conta própria atividade profissional remunerada, sem relação de emprego, eventualmente, para uma ou mais empresas/pessoas.

14 Sistemistas

Os sistemistas desempenham uma função estratégica para as montadoras pois, além de fornecerem materiais, investem em pesquisa e desenvolvimento de produtos, e representam uma parcela significativa nas compras das montadoras. Ademais, não estão restritos a realizar apenas serviços ligados à atividade-meio da montadora.

Para os fornecedores sistemistas, a questão espacial influi muito nos custos, pois os materiais produzidos são sistemas completos onde o transporte torna-se oneroso pelo fato de apresentarem grandes volumes e, com longas distâncias, a probabilidade de ocorrerem problemas no transporte aumenta consideravelmente. Como resultado destes argumentos, as montadoras estão incentivando ao máximo a instalação dos fornecedores próximos da montagem final do produto.

15 Trabalho para vários empregadores

Os trabalhadores que prestam serviços a várias pessoas (empregadores) e que recebem por dia ou por semana não são protegidos pela legislação. No entanto, caso entrem na Justiça do Trabalho pedindo seus direitos trabalhistas, podem vir a conseguir ganho de causa contra todos esses empregadores.

Quadro síntese

Formas de contratação	Legislação	Características	Implicações de dispensa
Contrato por prazo indeterminado	CLT	As partes não estipulam prazo para seu fim; a parte que der motivo para sua rescisão terá que avisar à outra parte, com a antecedência mínima de 30 dias	Levantamento do FGTS, 13º e férias proporcionais, saldo de salários, salário família, aviso prévio, indenização de 40% do FGTS
Contrato por prazo determinado	Lei nº 9.601/1998	A vigência depende de termo prefixado ou da execução de serviço especificado; trata-se de serviço cuja natureza justifique a predeterminação do prazo, de atividades de caráter transitório, de contrato de experiência; deve ser estipulado por no máximo dois anos, podendo prorrogar por mais dois	Ver "Contrato por prazo indeterminado"
Contrato temporário	Lei nº 6.019/1974	Nenhuma tomadora deve contratar temporários de empresa que não possua certificado; a necessidade de contratação de temporários surge durante períodos de pico de trabalho, ou para substituição de trabalhador ausente; a duração do contrato é de 90 dias, podendo ser prorrogado por mais 90; os encargos sociais são menores	A indenização pela rescisão antecipada do contrato será definida em convenção ou acordo coletivo, o contrato pode ser prorrogado para até dois anos, e inexistente a multa de 40% do FGTS quando da rescisão do contrato, a menos que isso seja estabelecido na convenção coletiva
Terceirização	Enunciado 331	A empresa busca alternativas para o gerenciamento da sua mão-de-obra ou transfere parte de sua produção para terceiros a fim de reduzir custos, administrar melhor a produção e continuar competitivas; somente terceirizadas estão autorizadas por lei a contratar e fornecer mão-de-obra, no limite máximo de seis meses; os sindicatos definem com as grandes empresas os pisos salariais de cada categoria; a lei não proíbe a terceirização na atividade-fim, mas também não a permite	Os prestadores podem exigir da tomadora seus direitos trabalhistas, ficando nas mãos da Justiça do Trabalho definir quem tem razão, o que cria insegurança jurídica para a empresa; deixa margens para interpretações e pode prejudicar a tomadora pelo não pagamento de direitos do trabalhador de responsabilidade da terceirizada; os empregados têm seus direitos garantidos duplamente, já que a tomadora responde subsidiariamente, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da terceirizada

CONTINUA

Formas de contratação	Legislação	Características	Implicações de dispensa
Contrato por obra certa	Lei nº 2.959/1956	Duração depende da execução de um determinado serviço; não é fixado por tempo de serviço, e, sim, pela execução de determinado serviço	Deve ser anotado na carteira de trabalho o contrato por obra certa, o tipo de serviço e a descrição da obra, pois se houver dúvida aplicam-se as regras do contrato por prazo indeterminado; findo o contrato, o trabalhador recebe o FGTS, sem multa
Trabalho autônomo (PJ)	Código Civil	Não é necessária a intermediação de empresa de trabalho temporário; o autônomo administra seu próprio serviço; não há pagamento de salário e sim honorários ou recibo de pagamento por serviço prestado	O autônomo é responsável pelos encargos sociais, impostos municipais sobre seus serviços e Imposto de Renda; mas pode processar as empresas pedindo todos os benefícios que a CLT oferece (13º, férias, INSS, FGTS acrescido da multa de 40%)
Trabalho cooperativado	Lei nº 5.764/1971	Agrega grande número de indivíduos legalmente constituídos, como autônomos em cada atividade exercida	Legislação falha que permite acumular grandes passivos trabalhistas e previdenciários, com várias empresas punidas
Contrato rural por safra	Lei nº 5.889/1973	Duração dependente de variações estacionais e sazonais da atividade agrária; o empregador precisa fazer um contrato para cada safra	Se o contrato for rescindido antes do prazo pelo empregador, este responderá com indenização equivalente a 50% do salário até o fim do contrato; saldo de salário; 13º proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3; salário família; saque do FGTS mais indenização de 40% e contribuição social de 10%
Consórcio de empregadores	Lei nº 10.256/2001	Empregadores pessoas físicas ou jurídicas, objetivando admissão e utilização em comum de empregados para execução de serviços individualizados das empresas; tem natureza contratual e não há interligações entre as empresas, apenas um pacto para utilização de empregados comuns	Ver “Contrato por prazo indeterminado”

CONTINUA

Formas de contratação	Legislação	Características	Implicações de dispensa
Tempo parcial	CLT	A duração não excede 25 horas semanais; feita mediante negociação coletiva; o salário é proporcional à jornada semanal	Ver “Contrato por prazo indeterminado”
Teletrabalho	Ausência de legislação	Trabalho a distância; exclusividade do serviço, comprometimento com a empresa e/ou o contrato de trabalho estabelecido; relação de trabalho entre empresa e trabalhador	Nenhuma, mas podem conseguir ganho de causa contra o empregador caso entrem na Justiça do Trabalho
Trabalho casual	Ausência de legislação	Modalidade muito usada principalmente nos períodos de férias e fim de ano; procurada por estudantes e desempregados sem perspectivas de trabalho efetivo; difícil efetivação	Tanto o trabalhador quanto o empregador pode interromper o trabalho a qualquer momento; o empregador não incorre em pagamento de direitos trabalhistas
Trabalho doméstico	Lei nº 5.859/1972	Serviço contínuo não eventual e que visa a atender ao trabalho de todos os dias do mês; como casa de família não gera lucro, quem trabalha nela é protegido por leis exclusivas; a faxineira exerce por conta própria atividade remunerada eventual, sem relação de emprego	Ver “Trabalho autônomo”
Sistemistas	Código Civil	Função estratégica às montadoras: fornecem materiais, investem em P&D de produtos e representam parcela significativa nas compras; não se restringem à atividade-meio da montadora	Ver “Trabalho autônomo”
Trabalho para vários empregadores	Ausência de legislação	Recebem por dia ou por semana	Ver “Trabalho autônomo”, sendo que podem conseguir ganho de causa contra todos os empregadores

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI

Unidade de Relações do Trabalho e Desenvolvimento Associativo – RT

Emerson Casali Almeida

Gerente-Executivo

Unidade de Pesquisa, Avaliação e Desenvolvimento – PAD

Renato da Fonseca

Gerente-Executivo

Núcleo de Editoração CNI

Produção Editorial

Projeto Gráfico

Adriana Ribeiro

Editoração Gráfica

Alisson Augusto Costa dos Santos

Julio Weber Machado dos Santos

SUPERINTENDÊNCIA DE SERVIÇOS COMPARTILHADOS – SSC

Área Compartilhada de Informação e Documentação – ACIND

Renata Lima

Normalização



Confederação Nacional da Indústria
Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto Simonsen
CEP: 70040-903 - Brasília-DF Fone: (61) 3317-9000
www.cni.org.br