

Relatório



ORGANIZAÇÃO:



Maio/2023

Sumário:

● Apresentação.....	03
● Programação.....	04
● Abertura: Claudionor Vieira - Secretário Geral SMABC.....	08
● Primeira fala: Moisés Selerges – Presidente SMABC.....	08
● Ricardo Ballarini - Procurador do Trabalho em SBC.....	11
● Conferência Inaugural	
● Moisés Selerges – Presidente SMABC.....	13
● Dr. José de Lima Ramos Pereira – Procurador- Geral do Trabalho.....	15
● 1º painel: Assédio no Trabalho na perspectiva dos atores sociais	
● Adriane Reis Araújo – Procuradora Regional do Trabalho.....	22
● Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes – Min. do TST.....	29
● Juvandia Moreira – Presidente da CONTRAF.....	36
● Elineide Castro – Coordenadora do Comitê de Diversidade da MBB.....	42
● Lívia dos Santos Ferreira – Coordenadora do Projeto de Combate ao Assédio e à Discriminação da Superintendência Regional do Trabalho de S.P.....	48
● 2º Painel: Negociação Coletiva, Democracia e Efetivação dos Direitos Sociais	
● Noêmia Porto – Juíza do Trabalho em Brasília.....	52
● Ronaldo Lima- Coordenador Nacional da CONALIS/MPT.....	58
● Germano Vilhena – Gerente Executivo e de Relações T. VW Brasil.....	64
● Sérgio Nobre – Presidente da CUT.....	67
● Conferência de Encerramento	
● Lélío Bentes Corrêa – Presidente do TST.....	70
● Luiz Marinho – Ministro do Trabalho e Emprego.....	73
● Perfil do Público.....	80
● Expediente.....	84

Apresentação

Este documento refere-se ao trabalho de relatoria do seminário “Democracia e Diálogo Social nas Relações de Trabalho” realizado no dia 19 de maio na sede do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC das 9h00 às 18h00. O Simpósio foi promovido pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC) e pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Além do relato das exposições também estão incorporados no presente relatório, vários gráficos que descrevem o perfil do público presente no evento.

Como se poderá verificar pelo registro das exposições, o Simpósio trouxe uma diversidade de abordagens a partir do lugar e da atuação dos diferentes atores que lidam com as questões tratadas no evento, propiciando um painel rico e instigante que nos convida a refletir sobre a complexidade dos desafios no mundo do trabalho na atual conjuntura.

O simpósio também aponta os vários campos de intervenção social e política para o enfrentamento das questões elencadas, durante todo o dia de reflexão, que irá exigir uma sinergia e um esforço muito grande do conjunto de atores comprometidos com o bem-estar dos trabalhadores e trabalhadoras num ambiente democrático, com trabalho decente, proteção social e respeito a diversidade.

A aqueles que quiserem assistir o Simpósio parcialmente ou na íntegra podem acessar o Canal TV MPT no Youtube e pelas redes sociais do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (<http://facebook.com/smabc> e <3ffi://youtube.com/smabcoficial>).

**Dia 19/5
às 9 horas**

Simpósio

DEMOCRACIA E DIÁLOGO SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

PROGRAMAÇÃO

09 HORAS - ABERTURA -



Moisés Selerges
presidente do SMABC



Ricardo Ballarini
procurador do Trabalho em SBC

09H20 - CONFERÊNCIA INAUGURAL



José de Lima Ramos Pereira - Procurador Geral do Trabalho. Foi procurador-Chefe das PRTs 7ª/CE, 14ª/RO, 21ª/RN e 24ª/MS, membro da CCR, coordenador Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho - CONAFRET, vice-Presidente do CSMPT. Autor de livros e artigos.

10H - PRIMEIRO PAINEL

"ASSÉDIO NO TRABALHO NA PERSPECTIVA DOS ATORES SOCIAIS"



Adriane Reis Araújo - Procuradora Regional do Trabalho, doutora em Derecho del Trabajo na Universidad Complutense de Madrid, integra o corpo docente da Escola Superior do Ministério Público da União, autora do livro Assédio Moral Organizacional, pela Editora LTr, Brasil.



Delaíde Alves Miranda Arantes - Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, mestra em Direito, Estado e Constituição (UnB), Conselheira no CSJT, Ouvidora-Geral da Justiça do Trabalho TST/CSJT, Conselheira Consultiva da ENAMAT, Secretária JUTRA (Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho) 2023/2024.



Juvandia Moreira - Formada em Direito e pós-graduada em Relações Internacionais, presidenta da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro da CUT, vice-presidenta da CUT, membro do Comando Nacional dos Bancários



Elineide Castro - Gerente de RH e coordenadora do Comitê de Diversidade da Mercedes-Benz do Brasil. Pós Graduada em Gestão Estratégica de RH e MBA em Gestão Empresarial. Membro do Advisory Board de Diversidade, Equidade e Inclusão do Grupo Daimler Truck.



Lívia dos Santos Ferreira - Auditora Fiscal do Trabalho e Coordenadora do Projeto de Combate ao Assédio e à Discriminação da Superintendência Regional do Trabalho de São Paulo

MEDIAÇÃO



Sofia Vilela
Procuradora do Trabalho



Wellington Messias Damasceno
diretor do SMABC

13H ÀS 14H20 - ALMOÇO NO SINDICATO

14H30 -SEGUNDO PAINEL

"NEGOCIAÇÃO COLETIVA, DEMOCRACIA E EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS"



Noêmia Porto - Juíza do Trabalho em Brasília, co-líder do Grupo de Estudos em Direito e Processo do Trabalho do Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP), presidente da ANAMATRA 2019-2021.



Ronaldo Lima - Procurador Regional do Ministério Público do Trabalho. Professor Doutor da Faculdade de Direito da USP. Coordenador Nacional de Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social no MPT. Ex-Procurador do INSS. Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da USP. Psicanalista Clínico pelo Instituto Sedes Sapientiae São Paulo.



Germano Vilhena - Gerente Executivo e de Relações Trabalhistas da VW no Brasil, engenheiro Mecânico e pós-graduado em Gestão Empresarial, Conselheiro do comitê da Volkswagen Previdencia Privada e membro do Comitê de Relações Industriais da ANFAVEA.



Sergio Nobre - Presidente da CUT, presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em 2008 e 2011, coordenou a Regional Diadema e a Secretaria de Organização. Integrou Conselhos e instâncias tripartites como representante da classe trabalhadora. Foi Secretário Geral da CUT.

MEDIAÇÃO



Renan Bernardi Kalil
Procurador do Trabalho



Célia Rocha
Assessora Jurídica do SMABC

16H - CONFERÊNCIA DE ENCERRAMENTO



Lelio Bentes Corrêa - Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, integrou o Conselho Nacional de Justiça de 2015 a 2017, foi membro da Comissão de Peritos em Aplicação de Normas Internacionais da OIT, Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho no biênio 2018-2020.



Luiz Marinho - Ministro do Trabalho e Emprego, foi presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, foi Ministro da Previdência Social, prefeito de São Bernardo do Campo e deputado federal.

MEDIAÇÃO



Jefferson Luiz Maciel Rodrigues
Vice-Coordenador da CONALIS do MPT

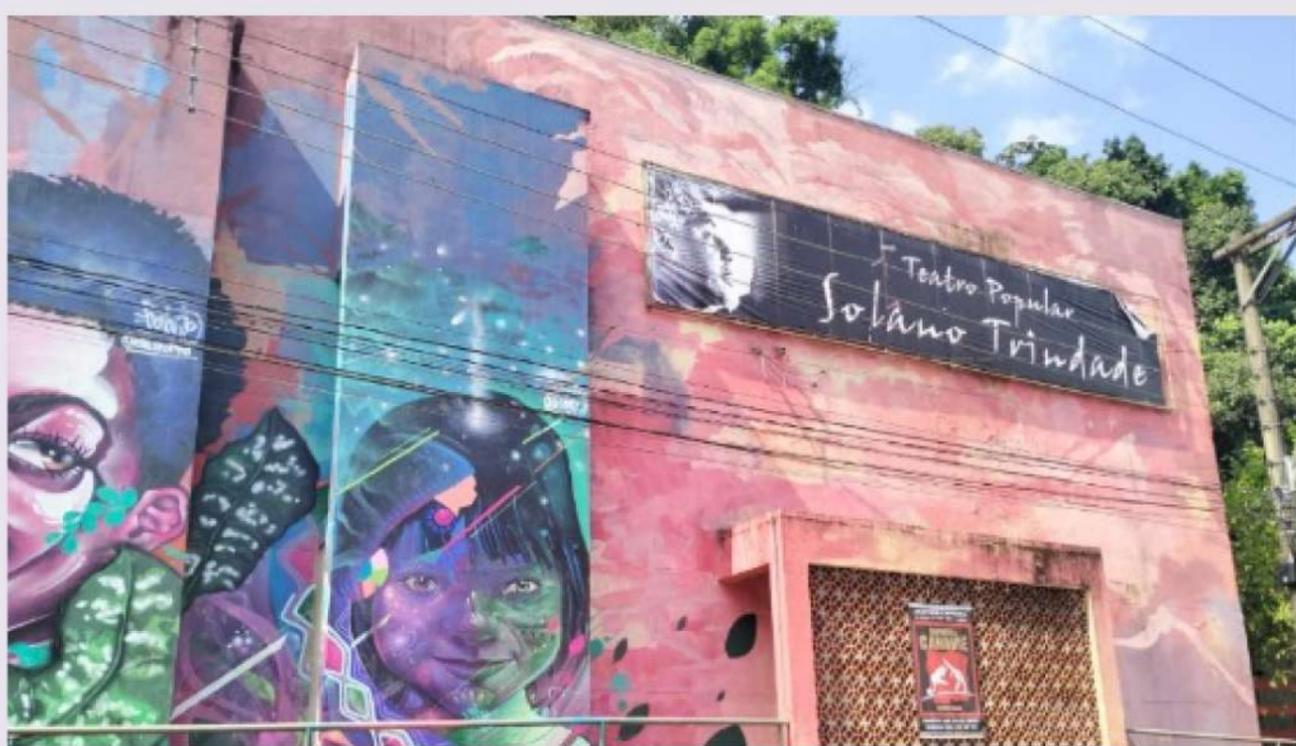


Luiz Carlos da Silva Dias
Diretor Executivo do SMABC

17H30 - APRESENTAÇÃO CULTURAL "PROJETO SOCIAL SOLANO TRINDADE"

O Centro Cultural Afro-Brasileiro Francisco Solano Trindade atua desde 1998 na valorização da cultura afro-brasileira nos territórios periféricos com crianças, adolescentes, jovens e suas famílias para que tenham condições de defender os seus direitos.

No território da Vila Moraes, região do Alvarenga, em São Bernardo do Campo, realiza oficinas culturais, atividades esportivas, festivais, passeios e intercâmbios com 85 crianças, adolescentes e jovens; oferece também apoio socioeducativo às famílias e associação de moradores.



O evento será transmitido ao vivo pelo [Canal TV MPT](#) no [Youtube](#) e pelas [redes sociais](#) do [Sindicato dos Metalúrgicos do ABC](#)

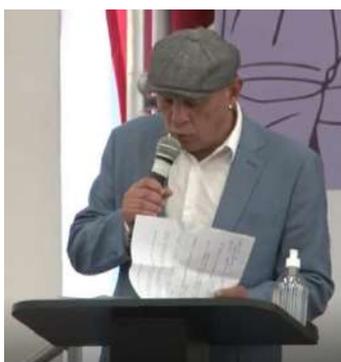


Abertura: Secretário Geral Claudionor Vieira:



Claudionor agradece a presença de todos e convida para compor para a mesa de abertura: Moisés Selerges – presidente SMABC e Dr. Ricardo Balarini – Procurador do Trabalho.

Primeira fala: Moisés Selerges – Presidente SMABC:



Bom dia a todos e todas, sejam todos (as) bem vindos ao solo sagrado da classe trabalhadora desse país. Quero aqui saldar a todos e todas que estão presentes.

Uma atividade tão importante como esta, nós os dirigentes sindicais, costumamos fazer uma fala sem ler, mas por ser o dia de hoje tão especial, farei a leitura de um texto:

Hoje é um dia muito importante não somente para o nosso sindicato, mas para a classe trabalhadora de nosso país. É um dia em que se reúnem neste espaço, entidades, estudantes, membros da academia, trabalhadores, justiça do trabalho, ministério público, movimento sindical e a sociedade como um todo, para que durante o dia, possamos construir juntos o Simpósio Democracia e Diálogo nas Relações de Trabalho.

Infelizmente, o nosso país, há algum tempo, vive uma polarização na qual todos perdem. Lembro-me da luta em que não somente os metalúrgicos do ABC, mas diversas

entidades, inclusive algumas aqui presentes, ajudaram a reconstruir a democratização no nosso país.

Essa redemocratização foi conquistada por diversos atores com o objetivo de construir uma sociedade mais justa e fraterna. Uma sociedade onde os trabalhadores e trabalhadoras tenham acesso a uma vida digna e, no nosso entender, essa vida digna passa fundamentalmente pelo trabalho e pelo direito humano ao trabalho.

Posições políticas são legítimas. Se o modelo político é inclusivo ou liberal, é a sociedade por meio do voto e da democracia, que decide os rumos do país. E os resultados da decisão devem ser necessariamente respeitados por todos dentro de um modelo democrático.

Muitas vezes, o projeto que entendemos ser o melhor para o país não é o projeto escolhido pela maioria num pleito eleitoral. Mas a democracia pressupõe o respeito ao resultado e que trabalhemos juntos para uma sociedade melhor.

De um tempo pra cá a democracia vem sendo severamente atacada e ameaçada e nós vivemos isso intensamente nas últimas eleições. Aliás, eu quero aproveitar a pauta das últimas eleições para dizer que a ideia para a realização da atividade no dia de hoje, foi gestada a partir da prática do assédio eleitoral que assistimos e vivenciamos nos deixando extremamente preocupados.

Já disse aqui que o trabalho é um direito e que a democracia se constrói através de direitos. E que o trabalho é um direito humano.

Deparamo-nos com o assédio eleitoral, tema que será debatido aqui, mas não podemos discutir somente o assédio eleitoral. Também nos preocupa e precisamos discutir todos os tipos de assédio: moral, eleitoral, sexual e assédio e discriminação religiosa. Então, porque não discutimos o todo, de forma conjunta, para que a gente possa buscar caminhos e assim não aconteça dentro das fábricas e locais de trabalho, esse tipo de comportamento. Todo tipo de assédio no local de trabalho é violento e ataca o trabalhador e sua família. Porque é através do emprego que os trabalhadores têm a chance de realizarem os seus sonhos e de sustentarem as suas famílias.

Também no dia de hoje, vamos discutir outro tema de igual relevância que é a negociação coletiva. No Brasil não existe mecanismos legais, que de fato, levem a negociação coletiva. A negociação coletiva existe somente em sindicatos fortes e organizados que, infelizmente, não é a realidade do movimento sindical no todo em nosso país.

Os sindicatos que têm tradição em negociação coletiva conseguem melhorar os níveis salariais, melhorar as condições de trabalho, avançar nos direitos e construir melhores patamares de diálogo.

Nós entendemos que para não existir qualquer tipo de assédio nas relações de trabalho e também na sociedade como um todo e, para que a gente possa promover uma sociedade mais justa e fraterna, necessariamente passamos pela valorização das negociações coletivas e o fortalecimento dos sindicatos. Não existe democracia sem sindicatos.

Sindicatos e democracia fazem parte do mesmo conjunto de engrenagens.

Boa atividade para todos e todas no dia de hoje!

Próxima fala: Ricardo Ballarini procurador do Trabalho em SBC



Começando a fala com agradecimentos e cumprimentos diversos. O expositor iniciou sua fala lembrando o aniversário e trajetória de lutas do Sindicato dos Metalúrgicos que completou 64 anos de fundação no dia 12 de maio.

Os temas escolhidos neste Simpósio, Democracia e Diálogo Social nas Relações de Trabalho, guardam extrema relevância com a atualidade no mundo do trabalho. É possível perceber um aumento da violência e do assédio praticado contra as pessoas no mundo do trabalho que causam, ou seja, suscetível de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico. Não raras vezes, este dano atinge potencialmente outras pessoas, colegas de trabalho, que presenciam aquela situação com repercussões inclusive na família, e na vida das pessoas fora do ambiente de trabalho.

Também verificamos mais recentemente condutas praticadas no âmbito das relações de trabalho que atentam contra a liberdade política e o livre exercício da cidadania. Direitos reconhecidos em diversos diplomas internacionais de Direitos Humanos e na nossa Constituição Federal. Tais práticas ilícitas corroem o tecido democrático da sociedade e violam o valor social do trabalho, fundamento da nossa República Federativa.

Nos últimos anos presenciamos também uma dura investida contra as entidades sindicais representativas de trabalhadores e trabalhadoras. Ameaçando a própria continuidade das organizações sindicais.

Além disso, as transformações verificadas nas condições e relações de trabalho trazem inúmeros desafios para a organização sindical, inclusive para a negociação coletiva,

que busca melhorias de condição de trabalho e renda para os trabalhadores e trabalhadoras.

Diante deste contexto, este simpósio convida a todas e todos para melhor compreenderem estes fenômenos, buscar caminhos possíveis e apontar perspectivas para o futuro voltadas ao necessário enfrentamento desses graves problemas.

Quero encerrar desejando a todos e todas um ótimo seminário e renovando meus agradecimentos a todos os palestrantes.

1. Conferência Inaugural: Dr. José de Lima Ramos Pereira

Apresentação do expositor: Moisés Selerges



Iniciando os trabalhos! A Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil aconteceu a partir do falso argumento de que mudanças seriam necessárias para conter o desemprego e promover o desenvolvimento econômico. Passados quase seis anos de sua vigência, cinco dos quais em ambientes conturbados e autoritários, a verdade veio à tona. A empregabilidade e a geração de postos de trabalho não dependem da precarização do trabalho, mas da construção de políticas que induzam ao desenvolvimento econômico e sustentável capaz de gerar empregos decentes e de qualidade.

Por outro lado, 2017 não tratou de questões essenciais: a ampliação dos direitos sociais à população vulnerabilizada; da prevenção de prática de assédio nos ambientes de trabalho; melhores remunerações e condições de trabalho aos que se dedicam aos trabalhos de cuidados. Ampliaram-se as possibilidades de negociação coletiva mas sem o fortalecimento dos sindicatos que detém essa prerrogativa constitucional. Este diagnóstico, implica no reconhecimento de que é possível a partir do envolvimento de atores, corrigir rumos.

Neste contexto, quais os principais desafios para agenda do trabalho na visão do Ministério Público do Trabalho tendo em vista a necessidade urgente de consolidar conquistas, impedir retrocessos sociais e promover a inclusão social pelo trabalho? Quais os desafios para o movimento sindical? De que maneira aprofundar o diálogo democrático e republicano entre as instituições para a construção de uma agenda voltada à dignidade humana da classe trabalhadora?

*A reforma trabalhista de 2017 no Brasil aconteceu a partir do falso argumento de que mudanças seriam necessárias para conter o desemprego e promover o desenvolvimento econômico. Passados quase seis anos de sua vigência, cinco dos quais em ambientes conturbados e autoritários, a verdade veio à tona: a empregabilidade e o trabalho não dependem da precarização do trabalho, mas da construção de políticas que induzam ao desenvolvimento econômico e sustentável, capaz de gerar empregos decentes e de qualidade. De outro lado, 2017 não tratou de questões essenciais à ampliação dos direitos sociais à população vulnerabilizada, da prevenção de práticas de assédio em ambientes de trabalho, de garantir remuneração e condições de trabalho aos que se dedicam aos trabalhos de cuidados. Ampliaram-se as possibilidades de negociação coletiva, mas sem o fortalecimento dos sindicatos, que detêm essa prerrogativa constitucional. **Este diagnóstico implica no reconhecimento de que é possível, a partir do envolvimento de atores, corrigir rumos.** Neste contexto:*

- 1. Quais os principais desafios para o mundo do trabalho na visão do Ministério Público do Trabalho, tendo em vista a necessidade urgente de: consolidar conquistas, impedir retrocessos sociais e promover a inclusão social pelo trabalho? Como essa atuação se relaciona com a agenda de 2030 da ONU?*
- 2. Quais os principais desafios para o movimento sindical?*
- 3. De que maneira aprofundar o diálogo democrático e republicano entre as instituições para a construção de uma agenda voltada à dignidade humana da classe trabalhadora.*

Dr. José de Lima Ramos Pereira – Procurador- Geral do Trabalho:



Agradecimentos gerais.

A pergunta que se faz é: Qual é o papel das instituições no diálogo social? O que a Reforma Trabalhista trouxe de importante?

Primeiro que quando surgiu a Reforma Trabalhista em 2017, buscou-se dizer que estava com base no que a Espanha fazia, ou seja, a experiência espanhola. Qual era a ideia? Aumentar os postos de trabalho, melhorar o direito trabalhista, diminuir a informalidade e dignificar o trabalhador. A pergunta que se faz é: Ocorreu isso? Essa é a grande pergunta! Porque o que se falou na época é que era uma coisa boa. Eu aprendi que quando se tem uma reforma trabalhista ou uma reforma tributária nunca vem para o bem dos trabalhadores, geralmente ou se retiram direitos ou se fragilizam direitos, pelo menos na minha percepção.

O mundo do trabalho foi muito impactado em relação à reforma trabalhista, ocorreu um aumento muito maior no que se refere à flexibilização trabalhista. A desregulamentação trouxe prejuízos nocivos, inclusive.

Primeira pergunta a se fazer: A ausência de direitos trabalhistas e a flexibilização da legislação ela gera empregos formais? Não. Não gera empregos formais, se vocês verificarem o fenômeno foi inverso.

Começou-se a se experimentar uma precarização dos direitos trabalhistas na contramão dos princípios que vedam o retrocesso social.

Primeira coisa que se buscou naquela campanha massiva sobre o direito do trabalho era que os empregos formais aumentariam.

Se vocês verificarem a partir de 2017, houve um aumento da informalidade, começou-se a uberização, a plataforma de direitos e a perda de postos de trabalho e a grande responsável por isso foi a reforma trabalhista que trouxe a terceirização como solução de todos os problemas trabalhistas.

Então, não tenhamos dúvidas que a reforma trabalhista não gerou empregos, ao contrario, aumentou em muito a informalidade.

A prevalência do negociado sobre o legislado foi também uma pauta importante na reforma trabalhista. Aquilo que fosse negociado fosse mais importante que o legislado, isso o direito do trabalho sempre teve como princípio. Vale aquilo que for mais favorável. Mas a pergunta é: Era mais favorável? Não. Geralmente esta percepção fosse válida se os sindicatos se mantivessem fortes, mas o que aconteceu foi o contrário, houve um aumento da fragilização dos sindicatos. Os sindicatos perderam forças.

O movimento contraditório foi: vamos favorecer o negociado sobre o legislado e ao mesmo tempo houve o enfraquecimento dos sindicatos.

A pergunta que mais foi feita na época: é mais importante ter direitos ou empregos? É mais importante você ter o direito no trabalho ou o trabalho?

E é tão errado perguntar isso quanto dizer que criança ou rouba ou trabalha! Na realidade o que importa é ter trabalho, e que este trabalho seja um trabalho digno.

Não se pode colocar a culpa de toda problemática social e econômica nos direitos trabalhistas, como este cenário criado propositalmente em prol da reforma trabalhista, que inclusive, trouxe muito prejuízo à sociedade.

Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467/2017

Flexibilização de direitos trabalhistas

Negociado sobre Legislado

Contradição

Primazia da negociação x criação de mecanismos aptos a enfraquecer os sindicatos profissionais

Diminuição

da remuneração média do trabalhador

Aumento

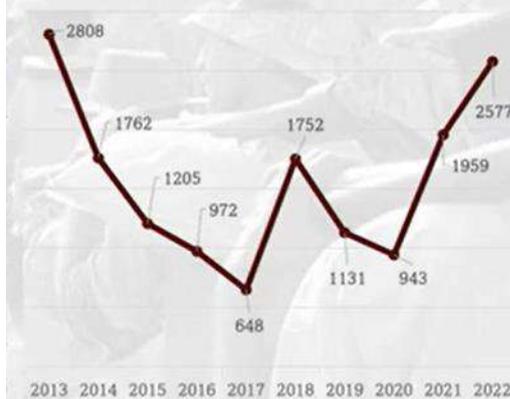
de casos de Trabalho Análogo à Escravidão Pós-Reforma Trabalhista

Diminuição da remuneração média do trabalhador



Rendimento médio do trabalhador. Fonte: Pnad/IBGE. Elaboração: Dieese / Reprodução

Trabalho Análogo à Escravidão – Número de Casos



2013-2017

Média de **redução anual** de aproximadamente **32,03%** no número de casos de trabalho escravo no Brasil

2017: redução de casos em aproximadamente **77%**, em relação a **2013**

2018-2022

Média de **aumento anual** de aproximadamente **23,1%** no número de casos de trabalho escravo no Brasil

2022: aumento de casos em aproximadamente **74,9%**, em relação a **2017**

Fonte: StartLab - Observatório de Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas

O que a gente pode verificar nos quadros: A partir da reforma trabalhista houve diminuição do poder salarial e aumento da precarização do trabalho.

Setores do Carvão e Trabalho Escravo Doméstico

Carvão

3ª atividade com mais resgates no ano de 2021 (175), perdendo para o café e alho

No ano de **2022**, foi também a **3ª atividade com mais resgates** (212), perdendo para a cana-de-açúcar e atividades de apoio à agricultura

Trabalho Escravo Doméstico

2022 e 2021 foram os dois anos com **recorde histórico** de resgate de trabalhadores domésticos nas ações fiscais dos grupos móveis. Foram 31 resgatados em cada ano. A grande maioria, são mulheres negras, em regra exploradas desde a infância

Número de Resgates (2023)

2023

registra-se a **maior quantidade** de trabalhadores resgatados em um **1º trimestre** nos **últimos 15 anos**.

Números

Foram resgatados, até o dia 18 de maio de 2023, **1.201 trabalhadores**, de acordo com o SIT, em condições análogas à de escravo.

Até o momento a **CONAETE** registrou o número de **1.237 trabalhadores** resgatados

Aumento de 46% em relação ao total de casos registrados durante **todo o ano** de 2017

Atividade com mais resgates: cana-de-açúcar

Estados com mais resgates (2023):
GO (365) e RS (293)



O que é que precisamos fazer com a Reforma Trabalhista? Acabar com a Reforma Trabalhista? Não! Precisamos reformá-la, mas não de cima pra baixo, mas sim com o diálogo social ouvindo trabalhadores, empregadores e o governo. O Ministério Público do Trabalho se dispõe a participar dos debates.



Existe um risco de enfraquecimento do movimento sindical?

Existe não! Há um enfraquecimento do movimento sindical, quando temos o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical, houve um impacto disso. Em 2020 as receitas do movimento sindical caíram 99%. Os sindicatos de trabalhadores receberam menos de 1% da receita obtida em 2017 as entidades patronais conseguiram manter as suas receitas recebendo cerca de 11% no mesmo ano.



O que a gente pode verificar com a Reforma Trabalhista? O surgimento da uberização e a plataformização do direito do trabalho. Hoje em dia além de uber motorista, temos também médicos, manicure entre outros.

Por isso que é importante o envolvimento dos sindicatos nessas novas formas de plataformização do trabalho.

Construamos ponte e derrubemos muros.

O ministério público está aberto a qualquer discussão e possibilidade de diálogo.

O movimento sindical se fortalece muito, tem um campo de possibilidades para se fortalecer ainda mais, e é preciso também que todo mundo faça a sua parte.

Ver vocês aqui presentes para discutir a democracia é muito importante, porque se não temos democracia não temos como resistir e a gente precisa resistir.

Como dizia a Cora Coralina, não importa a partida nem a chegada, mas sim a caminhada. Então temos muito a caminhar.

STF e Contribuição Assistencial

Novo Posicionamento

Foi **superado**, então, o entendimento da Corte que considerava inconstitucional a imposição das chamadas contribuições assistenciais aos empregados não sindicalizados em face da previsão, então existente, da contribuição sindical obrigatória, de caráter tributário, exigível de toda a categoria, independentemente de filiação: o assim-chamado "**imposto sindical**".



De que maneira aprofundar o **diálogo democrático** e republicano **entre as instituições** para a construção de uma agenda voltada à **dignidade humana** da classe trabalhadora?

Assédio Eleitoral

Agenda 2030

fortalecer os meios de implementação e revitalizar a parceria global para o desenvolvimento sustentável

MPT

inúmeras iniciativas em várias frentes de atuação, com destaque a temas de atuação prioritária e estratégica, como o trabalho em condições análogas a de escravo, o tráfico de pessoas e o **assédio eleitoral**

Nesta semana, foi assinado **acordo de cooperação** com o **Tribunal Superior Eleitoral** para prevenir e reprimir a condutas aptas a configurar o assédio eleitoral

Assédio Eleitoral (2022) – Número de Casos



3.477

Número total de denúncias

806

Investigações Ativas

2.472

Procedimentos Administrativos (MPT)

425

Termos de Ajuste de Conduta firmados

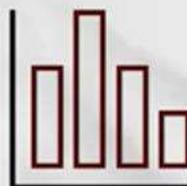
2.500

Empresas e Instituições Públicas denunciadas

84

Demandas Judiciais

Assédio Eleitoral (2022) – Número de Casos



643

Denúncias em Minas Gerais

305

Denúncias em Santa Catarina

395

Denúncias em São Paulo

172

Denúncias no Rio de Janeiro

320

Denúncias no Rio Grande do Sul

158

Denúncias em Tocantins

Ministério Público do Trabalho

Liberdade no Ar

criado no contexto da **prevenção do tráfico de pessoas**, é um exemplo de sucesso em implementar o diálogo e a parceria, que já conta com a adesão do Tribunal Superior do Trabalho, da ANAC e da Clínica de Trabalho da UFMG

Rio Grande do Sul

foram resgatados **mais de 200 trabalhadores** em condições análogas à escravidão, o MPT mobilizou-se junto a Governadores de inúmeros Estados para estreitar a comunicação e a cooperação para adoção de medidas efetivas e resolutivas com o fito de erradicar essa forma de exploração humana

Primeiro painel: Assédio no Trabalho na perspectiva dos atores sociais

Mediação: Sofia Vilela: Procuradora do Trabalho

Wellington Damasceno – SMABC

1º palestrante: Adriane Reis Araújo – Procuradora Regional do Trabalho:

Em março de 2023 o presidente Lula enviou mensagens ao Congresso Nacional com vistas à ratificação da Convenção 190 da Organização Internacional do Trabalho pelo Brasil. Ela apresenta uma série de inovações importantes. Pela primeira vez um instrumento esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho' e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem.

1. Poderia falar sobre a Convenção 190 da OIT e de que maneira poderá contribuir para aprofundar o debate sobre esse tema no Brasil? De que maneira a Convenção 190 da OIT se relaciona com a agenda de 2030 da ONU e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável nela estabelecidos?

2. O assédio eleitoral está entre as formas de violência tratadas na convenção 190? Panorama de como foi tratado pelo MPT nas últimas eleições (e pelas instituições, como sindicatos, judiciário). Houve avanço?

3. Expectativa e ações para um ambiente seguro e democrático de trabalho na visão do MPT.



Agradecimento em geral.

Eu vou trazer aqui algumas provocações para gente refletir sobre este problema tão grave que nós temos visto dentro das organizações do trabalho e dentro da sociedade brasileira, que é a violência e o assédio no ambiente de trabalho.

Eu começo falando sobre o que está na base dessa violência. O que faz com que o assédio e a violência estejam tão disseminados dentro das organizações é o medo. O que violência e assédio produzem? Produzem o medo.

O medo é utilizado como instrumento de engajamento da mão de obra, ou seja, o medo de perder o emprego, o medo de não atingir a meta, o medo de estar numa situação de constrangimento e humilhação.

E um dos maiores estudiosos sobre meio ambiente de trabalho é o filósofo e psiquiatra francês Christophe Dejours.

Dejours estuda as doenças psicológicas decorrentes da organização do trabalho. Fala que o medo proveniente de trabalho e de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões dos mineiros com silicose.

O medo, seja proveniente de ritmos de trabalho ou de riscos originários das más condições de trabalho, destrói a saúde mental dos trabalhadores de modo progressivo e inelutável, como o carvão que asfixia os pulmões do mineiro com silicose.
(A Loucura do Trabalho, Dejours, p. 74).



Então, a gente não pode desprezar este problema tão sério que deixa marcas indelévels. E é um problema que pode gerar até mesmo o término da vida das pessoas. Essa situação de violência e assédio no mundo, contabiliza inúmeros suicídios e inúmeras mortes decorrentes desse tipo de prática.

Quando a gente pensa em violência e assédio, muitas vezes pensamos que é uma violência entre duas pessoas. Porém, dentro das empresas a gente sabe que não é bem assim que funciona.

A violência e o assédio acontecem de maneira plural. Você pode ter um grupo de pessoas contra outro grupo de pessoas, equipes contra equipes. Mas o que devemos pensar é que esta violência e este assédio não estão isolados dentro da organização. Ela acontece justamente em cadeia como podemos ver na imagem a seguir:



O que podemos concluir dessa cadeia? Vou ter o chefe que é assediador que normalmente também é assediado pelos seus superiores hierárquicos e assim sucessivamente.

Só há possibilidade de combater o assédio quando há o compromisso da administração em combatê-lo. Uma empresa que tenha a medida de combate à violência e se restringe a essa medida na base da organização, não vai resolver o problema.

Tanto é, que de modo geral, a gente vê na experiência de diversos países do mundo que a primeira atitude que se toma na corporação, é a troca do presidente da empresa ou da pessoa responsável. O combate deve ser um compromisso de toda a organização começando pela cúpula.

C. 190/OIT -
conceito de
violência e assédio
no mundo do
trabalho

- Violência e assédio no mundo do trabalho designa um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio baseados no gênero.

Recentemente, em 2019 nós tivemos a aprovação da Convenção 190 da OIT, que é um instrumento internacional que trata de violência e assédio nas relações de trabalho. Essa convenção entrou em vigência internacional em 2021 e nós sabemos que recentemente foi encaminhada para ratificação pelo Brasil. Essa Convenção é muito importante para nós.

Por que ela é importante?

Principalmente porque ela traz novos conceitos do que é assédio e violência no ambiente de trabalho. Ela diz que violência e assédio é um conjunto de comportamentos e práticas que são inaceitáveis.

Mas ela não exige que estas práticas e comportamentos se concretizem. Porque também reconhece neste assédio a ameaça desse comportamento ou dessa prática inaceitável.

A convenção também diz que há violência e assédio quando há uma intenção do agressor na prática dessa violência ou assédio. Mas isso também não é essencial.

O que é essencial?

Que essa violência e esse assédio tenham como resultado um dano psicológico, físico, sexual ou dano patrimonial. Ou que tenha o potencial de causar esse resultado.

O que é importante a gente ressaltar: é possível reconhecer violência e assédio. Eu não preciso ter sistematização e nem repetição de uma violência, por exemplo. Para configurar assédio moral, um único ato basta. Como se vai saber se ele se configura como assédio? Porque ele tem um resultado que se configura como dano físico, sexual, patrimonial ou psicológico.

Esta convenção se aplica de maneira ampla em entes públicos e privados. Ela não se restringe para quem tem um contrato de trabalho formal. Ela pretende proteger todas as pessoas do mundo do trabalho que vai desde estagiários, aprendizes, fornecedores, trabalhadores informais e trabalhadores formais.

Mas quem é que pode praticar a violência e o assédio? O empregador, o colega de trabalho, o cliente ou até mesmo uma pessoa externa.

O medo, assim, não é só o resultado da ameaça ou da vulnerabilidade, mas o ponto de partida da banalização do mal. (...) Enquanto se trabalha, além da ameaça de precarização, há o medo diante dos riscos de acidente ou doença do trabalho; o medo de não corresponder às expectativas dos superiores e consumidores; de ser descartado como inapto.

(Wandelli, 2004, p. 99)

O papel das CIPAs nos locais de trabalho são fundamentais no que se refere às medidas de segurança e ambiente de trabalho, incluindo violência e assédio.

Níveis de violência e assédio(C.190/OIT): interpessoal, organizacional, institucional e estrutural

Artigo 9.b levar em consideração a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da segurança e saúde ocupacional;

- Os **riscos psicossociais decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático**, podendo ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social tais como estresse relacionado com o **trabalho**, esgotamento ou depressão.

Sobre os 04 tipos de violência e assédio: interpessoal, organizacional, institucional e estrutural:

Níveis de violência e assédio

Violência e assédio interpessoal é a conduta ou prática inaceitável, ou ameaças de tais comportamentos ou práticas, seja quando se manifestam uma só vez ou de maneira repetida, que tenham por objeto, que causem ou sejam suscetíveis de causar, um dano físico, psicológico, sexual ou econômico.

Violência e assédio organizacional são as violências toleradas e legitimadas nas regras, condições de trabalho, cultura ou discurso corporativos, que atuam nos diversos níveis da organização como instrumento de engajamento subjetivo, reprodução de hierarquias sociais (gênero, raça, entre outros), exclusão das pessoas indesejadas na empresa. Configura-se como uma prática ilícita de controle e disciplina na organização.

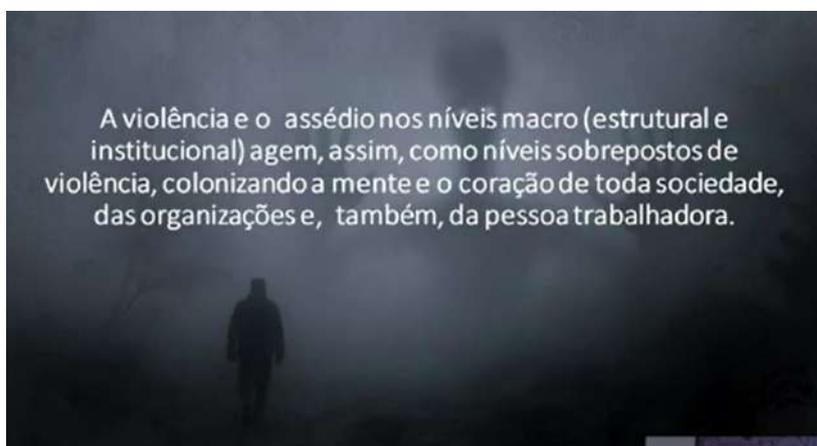
Violência e assédio institucional são as violências toleradas e inscritas nas ações das instituições públicas (políticas públicas, leis, decisões judiciais e administrativas), que visam resguardar a ordem social dominante (e em disputa). Elas são o resultado do funcionamento das instituições que, em sua dinâmica, conferem e reproduzem desvantagens e privilégios ao grupo dominante na sociedade. O centro de disputa é o poder.

Violência e assédio estrutural são condutas ou práticas inaceitáveis construídas historicamente e socialmente pela educação, comunicação social e regras sociais, que legitimam e perpetuam a violência e o assédio, bem como a restrição do acesso da parcela mais vulnerável da população a recursos públicos, direitos e políticas públicas. "As instituições tem sua atuação condicionada a uma estrutura social previamente existente" (Sílvia Almeida – Racismo estrutural).

Sobre o assédio eleitoral:



Aqui ficou claro o quanto o contexto social afeta a violência e o assédio interpessoal.



Cada nível de assédio tem uma forma específica de combate e atuação:

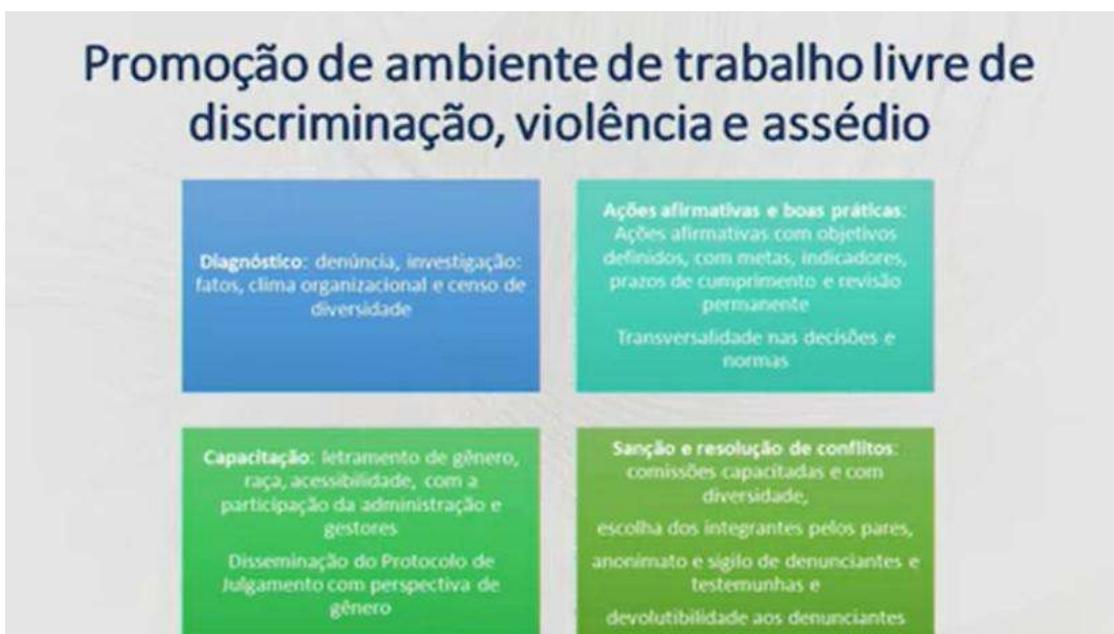


Na violência interpessoal a gente tem canais de denúncia e mediação, na violência organizacional ou estrutural teremos análise do risco psicossocial, teremos espaços de discussão dentro das empresas e organizações e na violência estrutural teremos

audiências públicas, leis e políticas públicas. Para cada nível tem um tipo de atuação mais adequado.

E os sindicatos são importantes em cada nível de resposta dentro da negociação coletiva e dentro da sua atuação em geral.

No Ministério Público do Trabalho a gente sabe que só reprimir não adianta, então nós estimulamos as empresas a adotarem 04 medidas contra a prática de violência e assédio: Diagnóstico ;Ações Afirmativas e boas práticas;Capacitação; Fortalecimento de canais de denúncia, sanção e resolução de conflitos.



Por fim, a gente percebe de maneira bem clara a relação entre democracia e trabalho. O grau de democracia de uma sociedade influencia o entorno empresarial. Um estado democrático tende a ter relações democráticas de trabalho e relações democráticas de trabalho também influencia o estado democrático. É uma via de mão dupla.

2º palestrante: Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes – Mi. Do Tribunal Superior do Trabalho:

Em que pese o surgimento de novos conflitos e formas de exploração da força de trabalho - o que muitos chamam de novas relações de trabalho surgidas na contemporaneidade - antigos problemas persistem na realidade social brasileira, como o trabalho em condições análogas às de escravos, as diversas formas de discriminação de trabalhadores no mercado, o trabalho de crianças e adolescentes, o assédio (moral, sexual, religioso, político-eleitoral) e os altos índices de acidentes de trabalho e adoecimento dos trabalhadores.

*Em relação **ao assédio**, o Tribunal Superior do Trabalho e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho, desenvolveram um programa voltado à conscientização sobre o assédio moral e formas de preveni-lo. Mas ainda assim, a **Justiça do Trabalho** enfrenta enormes desafios em relação ao tema, agravados pelo tratamento dado (ou não dado) ao mesmo pela reforma trabalhista de 2017. Neste contexto:*

- 1. De que maneira a JT trata o tema assedio, inclusive o eleitoral. Houve avanço na jurisprudência com capacidade de prevenir a sua prática? Exemplos positivos.*
- 2. Quais os desafios para a preservação da dignidade humana e para punir abusos de poder econômico, político e tecnológico no âmbito do Judiciário? Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos na agenda 2030 da ONU estão no radar ou compreendidos nas ações da Justiça do Trabalho como forma de prevenir ou combater o adoecimento psíquico decorrentes do assédio?*
- 3. Expectativa e ações para um ambiente seguro e democrático de trabalho na visão da Justiça do Trabalho.*



Eu gosto de iniciar as minhas falas sempre pontuando sobre o cenário brasileiro, nós estamos aqui, no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, com este público tão qualificado e atento, interessados em conseguirmos juntos construir uma sociedade melhor, mais justa e igualitária.

Nós estamos em qual cenário?



Cenário brasileiro (I)

- APROFUNDAMENTO DO NEOLIBERALISMO NOS ÚLTIMOS ANOS
- ATAQUES AO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, SUAS INSTITUIÇÕES, À JUSTIÇA DO TRABALHO E AO DIREITO DO TRABALHO
- AUMENTO DA VIOLÊNCIA DOMÉSTICA: 18,6 MILHÕES DE MULHERES SOFRERAM VIOLÊNCIA FÍSICA, PSICOLÓGICA E/OU SEXUAL (2022)
- EXPLORAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL: CRESCIMENTO DE 16% EM 2022
- PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: ALTO DÉFICIT DE TRABALHO DECENTE:
 - CONTRATOS PRECÁRIOS DA LEI 13.467/17 (REGIME PARCIAL)
 - TERCEIRIZAÇÃO AMPLA
 - TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO
 - TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS (UBER, IFOOD E ETC.)
- TRABALHO INFORMAL DESPROTEGIDO, SEM PROTEÇÃO SOCIAL

Nós estamos, já há algum tempo, vivendo o aprofundamento do neoliberalismo de uma forma bastante acirrada nos últimos anos, ataques ao Estado Democrático de Direito e suas instituições, ataques à Justiça do Trabalho e ao Direito do Trabalho, as entidades sindicais, aumento da violência doméstica sendo 18 milhões e 600 mil mulheres que sofreram violência física, psicológica e ou sexual. São dados de 2022.

A exploração do trabalho infantil que com a pandemia cresceu 16%, precarização do trabalho com alto déficit de Trabalho Decente, contratos precários que foram introduzidos com a reforma trabalhista de 2017, terceirização ampla, trabalho análogo

a escravidão, trabalho em plataformas digitais como Uber, Ifood entre outros e trabalho informal sem qualquer proteção social ou previdenciária.

No quadro abaixo eu falo do retorno do Brasil ao mapa da fome da ONU:

Cenário brasileiro (2)

- RETORNO DO BRASIL AO MAPA DA FOME DA ONU: 33 MILHÕES DE PESSOAS
- 125 MILHÕES DE BRASILEIRAS E BRASILEIROS: INSEGURANÇA ALIMENTAR
- ATAQUES AO STF, TSE, JUSTIÇA DO TRABALHO, AO DIREITO SOCIAL E ÀS INSTITUIÇÕES DEMOCRÁTICAS
- 8 DE JANEIRO DE 2023: ATOS ANTIDEMOCRÁTICOS

São 33 milhões de pessoas nessa situação, 125 milhões de brasileiros e brasileiras em estado de insegurança alimentar. Ataques ao STF, TSE, à Justiça do Trabalho, ao Direito Social e às Instituições Democráticas.

Nós tivemos o CONAMAT (Congresso Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho) no ano passado em Porto de Galinhas e o Ministro Alexandre de Moraes foi convidado para fazer a abertura, chegamos ao ponto que ele não pode ir presencialmente, acabou fazendo sua palestra por vídeo.

E a culminância com o 08 de janeiro de 2023 com os atos criminosos e antidemocráticos que estão sendo apurados inclusive no STF. E nós cidadãos e cidadãs brasileiros precisamos dirigir as nossas ações e afirmar que ditadura nunca mais e 08 de janeiro nunca mais.

Falo rapidamente sobre Trabalho Digno (Decente) e a Agenda 2030 da ONU:



O trabalho digno e a Agenda 2030 da ONU

- 2015: ONU ESTABELECE 17 OBJETIVOS E 169 METAS PARA ESTADOS-MEMBROS ATÉ O ANO DE 2030 PARA ERRADICAÇÃO DA POBREZA E PROMOÇÃO DEVIDA DIGNA
- ODS N° 8 "TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÓMICO": "PROMOVER O CRESCIMENTO ECONÓMICO SUSTENTADO, INCLUSIVO E SUSTENTÁVEL, EMPREGO PLENO E PRODUTIVO, E TRABALHO DECENTE PARA TODOS"
- 105ª CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO: APROVAÇÃO DO INFORME EMPREGO E TRABALHO DECENTE PARA A PAZ E A RESILIÊNCIA, ENTRE OS 4 OBJETIVOS DO TRABALHO DECENTE: GERAÇÃO DE EMPREGOS COMO FATOR DE SUPERAÇÃO DE CRISES ECONÓMICAS E AS PROVIDÊNCIAS INDISPENSÁVEIS PARA A CRIAÇÃO DE EMPREGOS DE QUALIDADE
- A PROTEÇÃO NACIONAL E INTERNACIONAL ÀS RELAÇÕES DE TRABALHO (NÃO SOMENTE ÀS RELAÇÕES DE EMPREGO)

São 17 objetivos que foram estabelecidos em 2015. A Justiça do Trabalho, o Ministério Público, as entidades sindicais estão todos envolvidos para que estes objetivos sejam cumpridos.

O aumento da empregabilidade é importante para a reafirmação da cidadania, mas que sejam empregos que respeitem a dignidade da pessoa humana.



Agenda 2030 da ONU

"O TRABALHO DECENTE COMO CONCEPÇÃO ESSENCIAL DOS ODS É ALVO DE ESTUDO [...]. EM 2015, CHEFES DE ESTADO E DE GOVERNO E ALTOS REPRESENTANTES SE REUNIRAM E COMPROMETERAM-SE A 'NÃO MEDIR ESFORÇOS PARA ALCANÇAR O DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL'. A CHAMADA AGENDA 2030 É NORTEADA PELOS PRINCÍPIOS E PROPÓSITOS DA CARTA DAS NAÇÕES UNIDAS, INCLUSIVE QUANTO AO DIREITO INTERNACIONAL, COMO O RECONHECIMENTO DA RESPONSABILIDADE PELO DESENVOLVIMENTO SOCIAL E ECONÓMICO DE CADA UM DOS PAÍSES ENVOLVIDOS". [SEM GRIFOS NO ORIGINAL]

A proteção na Agenda de Trabalho Decente da OIT se resume nas aspirações do ser humano no trabalho:



A proteção na Agenda de Trabalho Decente da OIT

- RESUME ASPIRAÇÕES DO SER HUMANO NO TRABALHO
- REMUNERAÇÃO EQUITATIVA
- SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO
- PROTEÇÃO SOCIAL
- INTEGRAÇÃO SOCIAL
- PARTICIPAÇÃO NAS DECISÕES
- IGUALDADE DE OPORTUNIDADES
- TRATAMENTO IGUALITÁRIO



A Constituição de 1988 traz a pessoa Humana para a centralidade do trabalho, a proteção e a dignidade da pessoa humana.



Direitos Humanos e Sociais no Estado Democrático de Direito

O RECONHECIMENTO DA DIGNIDADE HUMANA COMO PRINCÍPIO NORTEADOR DO TRABALHO E DAS RELAÇÕES SOCIAIS DECORRENTES DOS DIREITOS HUMANOS SOMENTE É POSSÍVEL NO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO



Fonte: Reprodução.

Direitos Humanos e Sociais só existem no Estado Democrático de Direito. E por isso, precisamos defender “com unhas e dentes” a nossa democracia.

E eu trago aqui os princípios protetivos da Constituição de 1988:

O princípio protetivo na Constituição Federal de 1988 (I)

- INCORPOROU PRINCÍPIOS DA PROGRESSIVIDADE DOS DIREITOS HUMANOS E VEDAÇÃO DO RETROCESSO SOCIAL

- ART. 5º, § 2º:

"OS DIREITOS E GARANTIAS EXPRESSOS NESTA CONSTITUIÇÃO NÃO EXCLUEM OUTROS DECORRENTES DO REGIME E DOS PRINCÍPIOS POR ELA ADOTADOS, OU DOS TRATADOS INTERNACIONAIS EM QUE A REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL SEJA PARTE"



Sobre a Convenção 190 da OIT:

Convenção 190 da OIT

Eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho

- ADOTADA EM JUNHO DE 2019, PELA CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO (CIT)
- PROTEGER TRABALHADORES/AS E OUTRAS PESSOAS NO MUNDO DO TRABALHO, INDEPENDENTEMENTE DO ESTATUTO CONTRATUAL
- APLICA-SE A TODOS OS SETORES DA ECONOMIA
- CONQUISTA DO DIREITO AO TRABALHO DECENTE
- CONDENAÇÃO DE PRÁTICAS DE VIOLÊNCIA NO ÂMBITO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
- ADOÇÃO DE MEDIDAS PROTETIVAS
- REPARAÇÃO DE DANOS CAUSADOS ÀS VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL E OUTRAS FORMAS DE ABUSO

Princípios Fundamentais da Convenção 190 da OIT

proibir por lei a violência e o assédio

garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio

adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio

estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento

garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas

prever sanções

desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados

garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes

Reflexões finais (1)

- EM MOMENTOS DE RECONSTRUÇÃO DO BRASIL, NA POLÍTICA E NO CAMPO SOCIAL, É PRECISO LEMBRAR QUE DIREITOS HUMANOS E PROTEÇÃO DA PESSOA HUMANA TRABALHADORA SÓ É POSSÍVEL COM DEMOCRACIA
- A EFICÁCIA DOS DIREITOS SOCIAIS E TRABALHISTAS DE NATUREZA PROTETIVA TEM COMO PRESSUPOSTO: O COMBATE AO RACISMO, AO MACHISMO, À HOMOFOBIA, À DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES, AOS POVOS INDÍGENAS, ASSÉDIOS, AO TRABALHO ESCRAVO E AO TRABALHO INFANTIL.
- O EXERCÍCIO DA CIDADANIA IMPORTA CONTRIBUIR PELA IMPLEMENTAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS E PELO TRABALHO DECENTE.
- AO PODER JUDICIÁRIO CABE ZELAR PELA EFICÁCIA DESSES DIREITOS NOS CASOS CONCRETOS

Reflexões finais (2)

- O DIÁLOGO SOCIAL É ESSENCIAL PARA CONSOLIDAÇÃO DA DEMOCRACIA E PARA O APRIMORAMENTO DAS INSTITUIÇÕES DEMOCRÁTICAS
- É IMPERATIVO A DEFESA DA CONSTITUIÇÃO, DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO, DA DEMOCRACIA E DE SUAS INSTITUIÇÕES
- ASSEGURAR O ACESSO À JUSTIÇA COMO DIREITO FUNDAMENTAL
- CONTRIBUIR PARA DAR CUMPRIMENTO AO OBJETIVO DE JUSTIÇA SOCIAL DA OIT
- FORTALECER O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO, A MAIS SOCIAL DAS JUSTIÇAS

"[...] SABEMOS QUE A EVOLUÇÃO DA HUMANIDADE SE DÁ EM DEVIR PERMANENTE, EM PROCESSO DIALÉTICO, EM ATUALIZAÇÃO NECESSÁRIA FRENTE AO QUE A HISTÓRIA APRESENTA. A INDEPENDÊNCIA REAL PRESSUPÕE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO, TRABALHO DIGNO, FORTALECIMENTO DAS INSTITUIÇÕES, INCLUSÃO SOCIAL, VALORIZAÇÃO DA CIÊNCIA, EDUCAÇÃO E TAMBÉM CULTURA. NÃO ESQUEÇAMOS A ARTE QUE, SEMPRE NECESSÁRIA, É LUZ QUE DISSIPA AS TREVAS, É PAIXÃO, EMOÇÃO, BELEZA E, SOBRETUDO, É LIBERDADE." **ROSA WEBER**, Pronunciamento de posse,

em 12/9/2023

3º palestrante: Juvandia Moreira – Presidente da CONTRAF:

*É sabido que os trabalhadores e as trabalhadoras do ramo financeiro/bancário estão entre os que mais sofrem assédio no Brasil. Mas a prática do assédio no ambiente de trabalho é comum, inclusive nas denominadas novas formas de trabalho (por aplicativos, MEIS, PJs), e o aumento de casos é assustador. **A diminuição da pessoa, o abuso psicológico, desvalorização, humilhação, intimidação, isolamento, exposição ou constrangimento, imposição e cobrança por metas (fixas e/ou por produção), que fere a integridade ou a dignidade do trabalhador estão entre as práticas. Neste contexto:***

1. O avanço do assédio, em todas as suas formas (moral, sexual, eleitoral), está relacionado a contextos históricos, políticos e tecnológicos? Qual a relação? Consequências da prática aos trabalhadores e às trabalhadoras.

2. Quais os principais desafios do movimento sindical em relação ao tema. Experiências exitosas.

3. Expectativa e ações para um ambiente seguro e democrático de trabalho na visão da CONTRAF e da CUT.



Agradecimentos Gerais

Iremos trazer um pouco sobre a nossa experiência, sobre a categoria dos bancários e bancárias. Nós temos uma Convenção Coletiva Nacional que já se somam 31

Convenções assinadas. O processo de negociação é coordenado pelos trabalhadores e trabalhadoras através do Comando Nacional dos Bancários.

Sobre o assédio a nossa visão é:

CONTEXTO HISTÓRICO

- O assédio no ambiente de trabalho se manifesta em diversas dimensões. Assédio moral e sexual, mas também assédio eleitoral como vimos recentemente na eleição de 2022.
- O assédio moral está bastante relacionado às práticas do capitalismo contemporâneo que valoriza apenas a chamada “lógica do acionista” (maior rentabilidade possível, no menor prazo de tempo possível).
- Isso ficou muito exacerbado em termos globais a partir dos anos 1980 e no Brasil mais fortemente nos anos 1990 quando o neoliberalismo ganha força.

Nós já vimos nas apresentações anteriores as diversas dimensões do assédio em sua amplitude. Mas eu gostaria de fazer aqui uma ponte do assédio com o próprio CAPITALISMO, ou seja, com a sua lógica de lucro eminente, de lucro a todo custo, a curto prazo.

E observando a nossa categoria, constata-se que o assédio moral, as doenças mentais e comportamentais são a maioria das doenças entre os trabalhadores e trabalhadoras do setor bancário. Elas superaram as lesões por esforços repetitivos e são a metade dos afastamentos médicos dos bancários e bancárias.

Observando, a composição dos lucros dos bancos hoje, em média 30%, vem das metas e das prestações de serviços, venda de seguros, operações de tesouraria, intermediação financeira, tornando o bancário um vendedor.

Mas o interessante é que o CAPITALISMO dá um nome bonito a uma narrativa antiga: analisando o caso da Americanas que nos trouxe à tona atos de corrupção, irresponsabilidade e desvio financeiro, eles, inconsequentemente, deram um outro nome: balanço criativo.

Já nos bancos eles dão o nome de *índice de eficiência*. O que seria este *índice de eficiência*?

Eu tenho que gastar menos e ganhar mais. Como é que os banqueiros fazem isso? Reduzindo quadros de funcionários, reduzindo as despesas administrativas, reduzindo custos sob a égide da Reforma Trabalhista de 2017.

Como é que eu reduzo custos? Precarizando as relações de trabalho, jogando a conta para cima dos trabalhadores e trabalhadoras. Sendo assim, isso acaba definindo o meu índice de eficiência. Na verdade, irá definir o quanto eu estou explorando.

CONTEXTO HISTÓRICO

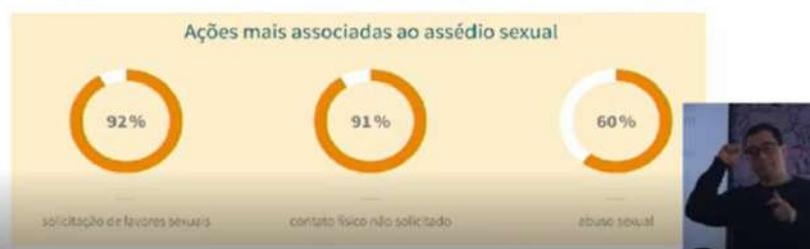
- No mundo do Trabalho, uma série de práticas passaram a ser adotadas:
- Flexibilização das relações de trabalho, reestruturação produtiva, enfraquecimento dos sindicatos, terceirização, subcontratação, Remuneração do trabalho mais individualizada, variável e incerta; intensificação do ritmo de trabalho; sentimento de insegurança e ansiedade no trabalho.
- Todos esses fatores são amplificados por uma prática recorrente de assédio moral, principalmente assédio na cobrança de metas empresariais muitas vezes impossíveis de serem atingidas.
- O momento de grande inovação tecnológica que passamos ajuda a intensificar esse cenário na medida em que o trabalho passou a ser muito mais controlado em tempo real, com métricas de produtividade sendo constantemente observadas e cobradas pela empresa com ajuda dos aparatos tecnológicos seja para medir o cumprimento das metas seja pelas novas maneiras pelas quais essas metas são cobradas por exemplo por meio de redes sociais, inclusive em momentos de descanso do trabalhador.

Sobre o advento da tecnologia, eu não sou contra, desde que todos e todas se apropriem dos ganhos tecnológicos.

Em relação a questão do assédio sexual, nós bancários (as) já discutimos há algum tempo. Depois dos escândalos envolvendo a Caixa Econômica, a gente passou a intensificar as pesquisas:

ASSÉDIO SEXUAL – PESQUISA THINK EVA EM PARCERIA COM O LINKEDIN EM 2020

- 47,12% das participantes da pesquisa afirmam ter sido vítimas de assédio sexual em algum momento. Neste universo, a maioria são mulheres negras (52%) e mulheres que recebem entre dois e seis salários mínimos (49%).
- 92% relatam solicitação de favores sexuais, 91% contato físico não solicitado e 60% abuso sexual



IMPACTOS DO ASSÉDIO SEXUAL NA SAÚDE

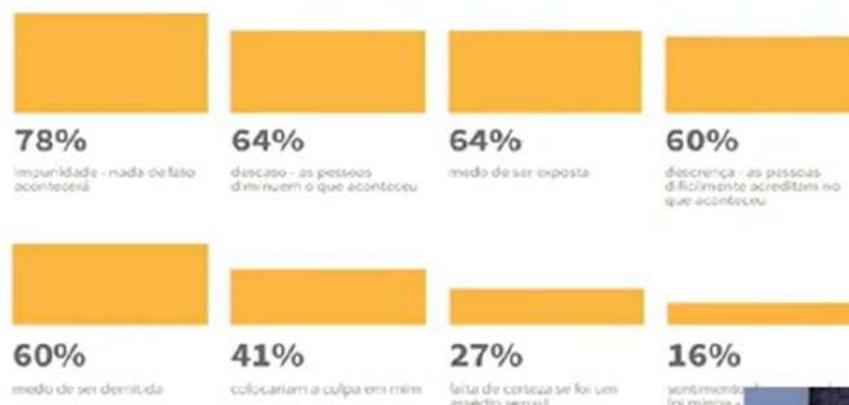


Fonte: pesquisa Think Eva em parceria com o LinkedIn

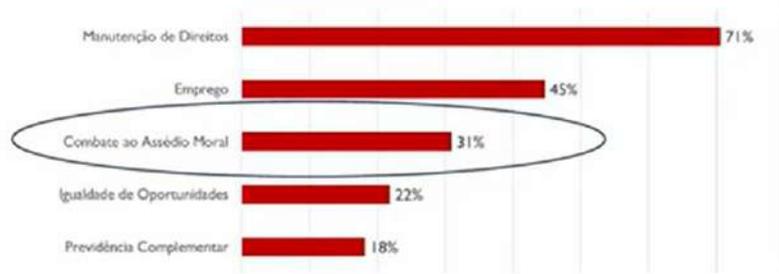
COMO REAGIU AO ASSÉDIO? PESQUISA THINK EVA EM PARCERIA COM O LINKEDIN EM 2020



MAIORES BARREIRAS PARA A DENÚNCIA: PESQUISA THINK EVA EM PARCERIA COM O LINKEDIN EM 2020



NO SETOR BANCÁRIO 31% DA CATEGORIA CONSIDERA O TEMA DO ASSÉDIO MORAL PRIORITÁRIO PARA AS CAMPANHAS NACIONAIS

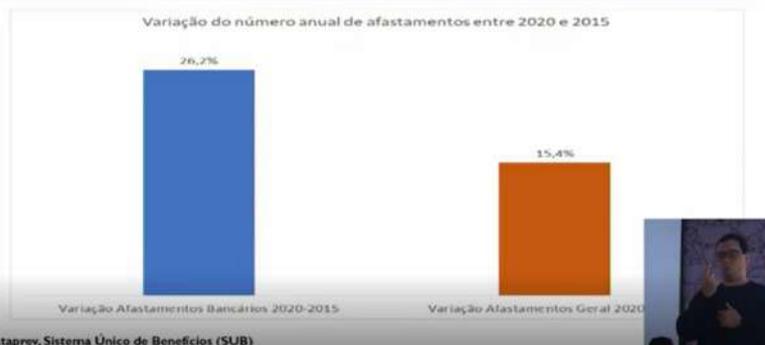


Fonte: Consulta Nacional Bancários 2022 - Base de Respostas: 35.058

AINDA NA CATEGORIA BANCÁRIA A COBRANÇA DE METAS É VISTA COMO CAUSADORA DE UMA SÉRIE DE IMPACTOS NA SAÚDE



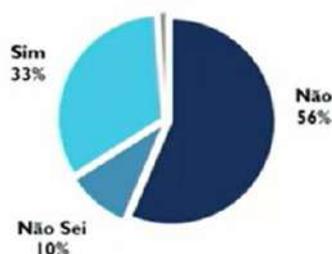
NOS ÚLTIMOS 5 ANOS O NÚMERO DE AFASTAMENTOS NOS BANCOS AUMENTOU 26,2%, ENQUANTO NO GERAL A VARIÇÃO FOI DE 15,4%, OU SEJA, ENTRE OS BANCÁRIOS A VARIÇÃO FOI 1,7 VEZES MAIOR.



Fonte: Dataprev, Sistema Único de Benefícios (SUB)

O Teletrabalho acelerou estas tendências em muitos casos. 33% dos bancários se sentem mais cobrados/monitorados/assediados do que no trabalho presencial

COM RELAÇÃO AO CUMPRIMENTO DAS TAREFAS E METAS, VOCÊ SE SENTE MAIS MONITORADO/COBRADO/ASSEDIAO DO QUE QUANDO TRABALHAVA PRESENCIALMENTE?



Base de Respostas: 11.151

Sobre a nossa experiência com a negociação coletiva:

NEGOCIAÇÃO NACIONAL DA CATEGORIA BANCÁRIA COMBATENDO O ASSÉDIO MORAL E SEXUAL POR MEIO DA CCT

- 2010: Prevenção de conflitos no ambiente de trabalho: declaração explícita de condenação a qualquer ato de assédio; disponibilização de canal específico para encaminhamento de denúncias, reclamações, sugestões e pedidos de esclarecimento, pelos seus empregados; avaliação semestral do programa, através de reuniões entre a representação sindical dos bancários e a representação dos bancos;
- 2011: Proibição de divulgação de rankings individuais de atingimento de metas
- 2013: Proibição de cobrança de metas por mensagem em telefone particular do trabalhador ou trabalhadora
- 2013: criado grupo de trabalho bipartite para análise das causas dos afastamentos no trabalho dos empregados do setor, demanda importante da categoria bancária em função do crescimento dos afastamentos por transtornos mentais e comportamentais superando inclusive os afastamentos por LER/DORT. Essa mudança de comportamento tem sido debatida pelo movimento sindical bancário em conjunto ao debate das metas abusivas e modelos de gestão dos bancos
- 2014: tema das metas abusivas ganhou novo complemento na CCT com texto prevendo o "comprometimento dos bancos para que o monitoramento de resultados ocorra com equilíbrio, respeito e de forma positiva para prevenir conflitos nas relações de trabalho".
- 2018: Criação de "programa de desenvolvimento organizacional para melhoria contínua das relações de trabalho". A adesão ao programa é voluntária por parte dos bancos, e os bancos aderentes devem aperfeiçoar as práticas de gestão de pessoas de modo que os treinamentos de gestores incorporem conteúdos relacionados a comunicação, saúde, ambiente de trabalho, com acompanhamento das Comissões de Empregados de cada banco formadas por dirigentes sindicais.

4º palestrante: Elineide Castro – Coordenadora do Comitê de Diversidade da Mercedes Benz do Brasil.

O combate às diversas formas de assédio no ambiente de trabalho também desafia os ambientes corporativos, para os quais a realização de mudanças culturais e adoção de políticas de inclusão passam, necessariamente, pela revisão de posturas hierárquicas da organização e inovação na gestão. Neste contexto:

*1. De que maneira o **Comitê de Diversidade da MBB** contribui para a prevenção e combate a práticas discriminatórias, de assédios no local de trabalho.*

*2. A **CIPA** passou a ter como atribuições, não só a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, mas também, a prevenção e o combate de qualquer forma de violência praticada no trabalho, especialmente o assédio sexual. É possível criar uma conexão entre estes dois mecanismos: **CIPA e COMITÊ DE DIVERSIDADE**? Poderia passar por essa alteração?*

3. Expectativa e ações para um ambiente seguro e democrático de trabalho na visão da empresa.



Agradecimentos Gerais.

Sou gerente de Recursos Humanos na MBB, tenho 24 anos de empresa, sou economista, com MBA em gestão empresarial e pós-graduação na área de gestão estratégica em recursos humanos.

Para mim é um presente poder tocar a pasta de gestão de pessoas e também de diversidade.

E hoje a ideia é falarmos um pouco do que estamos fazendo na empresa. A gente sabe que tem muita coisa para ser feita ainda, que a gente precisa melhorar, mas já temos colocado em prática o tema de diversidade e inclusão no nosso comitê de diversidade para que não tenhamos o assédio e práticas discriminatórias dentro da nossa empresa.

Na imagem abaixo podemos observar as nossas 3 plantas: São Bernardo, Campinas e Juiz de Fora:



Temos cerca de oito mil trabalhadores em SBC que somam horistas, mensalistas, o pessoal do chão de fábrica e os executivos.

Quando a gente fala diversidade, equidade e inclusão, compreendemos que diversidade é você convidar para festa, a inclusão é você chamar pra dançar e a equidade é você poder dançar da melhor maneira possível. Igualdade é você dar o mesmo modelo de bicicleta para 43 offices diferentes, mas quando se fala em equidade é adaptarmos a bicicleta para diferentes tipos de perfis, para que todos possam usá-la.

Onde é que está a diversidade dentro da nossa empresa?



Nós trabalhamos cada vez mais a sustentabilidade dentro da nossa empresa. Para gerar economia, valor ambiental e social para todos os nossos colaboradores.

Temos um papel muito importante com a sociedade, com os nossos colaboradores, fornecedores, clientes e investidores. Mas acima de tudo, reduzir emissões, economia circular, mobilidade e qualidade de vida na cidade, segurança nas estradas e no trânsito, gestão responsável de dados, conectividade e especialmente: respeito aos direitos humanos.

Algumas ações que nós fizemos:



Foram diversas ações, tanto voltadas para o período da pandemia, como também, nas diretrizes de responsabilidade social.

- Diversos ônibus que nós adaptamos para levar vacinação para todo Brasil;
- Unidades móveis de saúde durante a pandemia para que as pessoas pudessem fazer exames específicos;
- Programa de doações de alimentos na pandemia;
- Projeto Estrelas do Amanhã: trazer para os aprendizes possibilidades de formação;

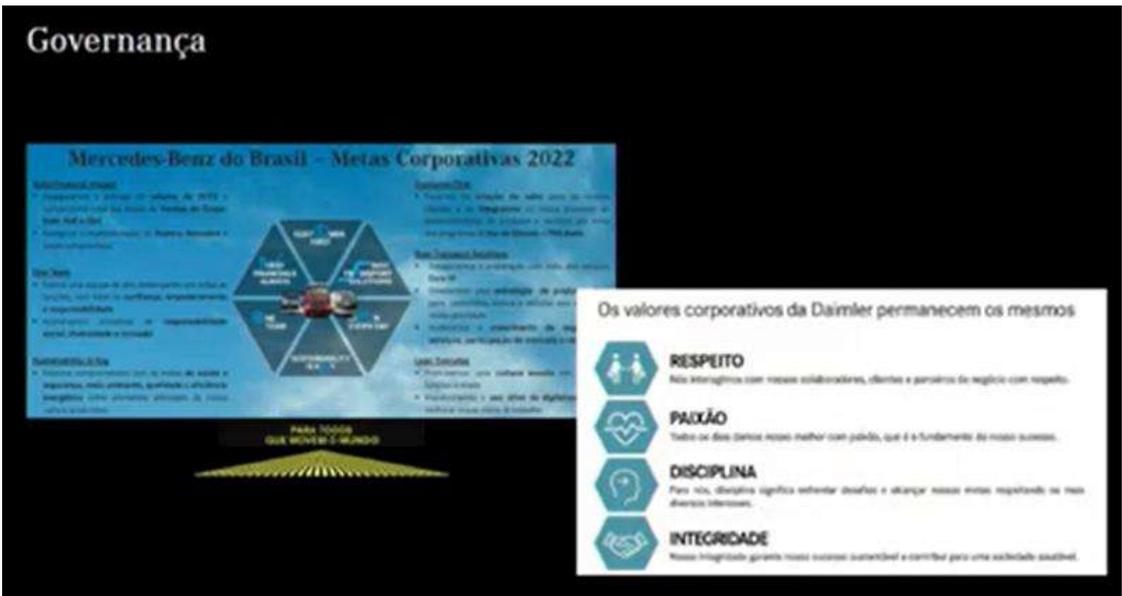


A gente não só tem a responsabilidade com os nossos colaboradores, como também externamente com a sociedade. Reforçando cada vez mais o papel social da empresa.

No último mês de abril, tivemos o lançamento da campanha “Coletivo de Respeito”: Em parceria com Gabriela Mansur, criamos um Qrcode de denúncias sobre situações de assédio sexual dentro dos transportes públicos.

Outro programa criado foi o “A Voz Delas”. Temos muitas caminhoneiras que dirigem nossos caminhões, portanto, desenvolvemos um produto genuinamente pensado em tantas mulheres que dirigem os nossos caminhões.

O tema da diversidade e inclusão tem que estar na pauta da autogestão (governança). Sendo assim, nós colocamos no nosso código de conduta: respeito, paixão, disciplina e integridade.



Um trabalho que foi desenvolvido dentro da empresa com a CIPA está relacionado a questão da prevenção no que se refere ao assédio e a discriminação do no local de trabalho.

Quando a gente está na empresa, esquecemos o CPF e pensamos no CNPJ. Quando a gente fala isso, o que significa? Significa valor corporativo?

A gente tem nossos valores individuais e as nossas crenças, mas no momento em que a gente está na empresa precisamos pensar quais são os valores corporativos e dentro deles temos: a não discriminação e a tolerância zero para este tipo de situação.

Aqui é o nosso comitê de diversidade:



Quando a gente fala diversidade não é só do RH, é da empresa inteira. A governança é feita pelo RH e pela comunicação corporativa, tendo representação de todas as áreas: compras, vendas, financeiro, produção e engenharia. Para que todos possam ser os

multiplicadores da estratégia de diversidade e inclusão junto às suas áreas e também para promover iniciativas e mudanças dentro da empresa para melhorar o ambiente corporativo e estimular iniciativas de respeito à diversidade.

Trabalhando em 04 pilares: Pessoas com Deficiência; Gênero, Orientação Sexual, Racial. Cada estrela tem o seu brilho!



A próxima etapa é criar e trabalhar o pilar de Gerações, com o intuito de envolver trabalhadores de todas as idades!

O passado a gente não consegue mudar, mas com as atitudes que temos hoje, conseguimos construir um presente e um futuro melhor.

5º palestrante: Lívia dos Santos Ferreira – Coordenadora do Projeto de Combate ao Assédio e à Discriminação da Superintendência Regional do Trabalho de S.P.

A igualdade é direito fundamental previsto na Constituição Federal, de 1988 (artigo 5º, caput, e inciso I) e este princípio constitucional pressupõe o tratamento isonômico, sem distinções de qualquer natureza. Por outro lado, a prática de assédio, sob qualquer forma, atenta, não apenas contra este direito fundamental, mas a própria dignidade humana. Neste contexto:

1. Panorama do assédio (moral, sexual, eleitoral, religioso, de gênero) em São Paulo. As denúncias chegam à Superintendência Regional do Trabalho? Ilustrações.

2. Projeto de Combate ao Assédio e à Discriminação na Superintendência Regional do Trabalho do Estado de São Paulo. Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável estabelecidos na agenda de 2030 da ONU estão no radar ou compreendidos nas ações do MTE como forma de prevenir ou combater o adoecimento psíquico decorrente do assédio?

3. Expectativa e ações para um ambiente seguro e democrático de trabalho na visão da SRT/SP.



Antes de fazer a minha exposição, eu gostaria de realizar uma denúncia sobre a grave situação que a auditoria fiscal do trabalho vive hoje no Brasil. A gente tem menos de 50% dos auditores fiscais do trabalho nos cargos ocupados, um grave cenário em relação aos servidores administrativos que fazem toda a atividade administrativa no Ministério do Trabalho. O grave cenário das duas carreiras dificulta muito a atividade da

fiscalização. Sobre concurso: estamos há 10 anos sem concurso público. Resumindo: o quadro é caótico!

Sobre a apresentação:



Convenções OIT Ratificadas e em Vigor no Brasil

- 19 - Igualdade de Tratamento (Indenização por Acidente de Trabalho)
- 97 - Trabalhadores Migrantes
- 100 - Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor
- 103 - Amparo à Maternidade
- 159 - Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes
- 169 - Sobre Povos Indígenas e Tribais
- 189 - Sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos



PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS E DIREITOS NO TRABALHO (1998 – emendado em 2022)

Organização Internacional do Trabalho

- Liberdade de associação e o direito à **NEGOCIAÇÃO COLETIVA**
- Eliminação de todas as formas de **TRABALHO FORÇADO** ou obrigatório
- Abolição efetiva do **TRABALHO INFANTIL**
- Eliminação da **DISCRIMINAÇÃO** em relação ao emprego e ocupação
- **SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

Algo importante aconteceu no ano passado, que foi a inserção da Saúde e Segurança no Trabalho como um princípio fundamental de direito no trabalho na Declaração da OIT. Que desde 1998, só consideravam 4 dos princípios fundamentais do direito no trabalho.

Por que eu considero isso importante?

O tema da discriminação e do assédio vem trazer uma articulação muito grande entre cumprimento da legislação e saúde e segurança no trabalho (SST) Que no Brasil, parece ser tratado ainda de forma compartimentada, ou seja, o que é SST e o que é legislação.

A atuação da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio, prevista na NR 05, considera que a (CIPA) pode ser importante para fortalecer os instrumentos contra assédio e discriminação promovidos pela a empresa.

1º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2017 Adoecimento Mental e Trabalho

Tabela 2. Distribuição da Concessão de Auxílio-Doença e de Aposentadoria por Invalidez de Naturezas Previdenciária e Acidentária (B31, B32, B91, B92) ao Segurado Empregado por Capítulo da CID entre 2012 e 2016

Capítulo da CID	2012	2013	2014	2015	2016	Total	Representatividade Percentual da Concessão Total no Período
Capítulo XIX - Lesões, embotamento e algumas outras consequências de causas externas	494.570	498.124	496.718	574.148	450.026	2.513.586	51,044%
Capítulo XIII - Doenças do sistema osteomuscular e do tecido conjuntivo	304.027	310.436	311.796	236.937	266.505	1.429.691	28,184%
Capítulo V - Transtornos mentais e comportamentais	140.208	147.145	144.061	109.951	127.562	668.927	13,579%
Capítulo II - Doenças do aparelho digestivo	127.255	133.637	136.348	101.168	125.994	624.402	12,579%
Capítulo IX - Doenças do aparelho circulatório	91.452	91.796	90.786	67.123	81.647	422.804	8,577%
Capítulo I - Neoplasias (tumores)	70.921	74.268	77.901	63.997	81.636	368.743	7,408%
Capítulo XVII - Gravidez, parto e puerpério	54.202	63.278	69.562	50.912	62.741	302.695	6,062%
Capítulo XIV - Doenças do aparelho geniturinário	45.373	46.508	48.239	34.487	45.072	219.689	4,399%
Capítulo VI - Doenças do sistema nervoso	30.319	31.383	30.492	23.897	27.925	143.716	2,891%
Capítulo I - Algumas doenças infecciosas e parasitárias	23.908	23.556	23.250	16.839	21.232	108.785	2,191%
Capítulo VIII - Doenças do olho e anexos	22.277	22.899	22.833	15.361	20.509	103.879	2,094%

Há a existência de uma série de marcadores de assédio e discriminação que materializam estas práticas:



Articulação/Intersecção

Legislação - SST

Ambiente com assédio moral e discriminação produzem efeitos práticos como:

- Diferença salarial
- Irregularidades de jornada de trabalho
- Verbas extrassalariais não isonômicas
- Formas de contratações diferentes na mesma empresa
- Metas inalcançáveis ou quase nunca alcançáveis

PERIGOS OU RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

ASPECTOS ESTRUTURAIS

- Sociais
- Medo do desemprego
- Empresariais
- Políticas internas



Conduas assediadoras e discriminatórias

"Assédio moral pode ser caracterizado como uma **seqüência de ações**, palavras, gestos, notoriamente depreciativos que, conjunta e repetitivamente, provoca consequências nocivas aos sujeitos objetos das práticas que o colocam em funcionamento." (SOARES, A. apud LEYMANN, 1996)

ASSÉDIO E DISCRIMINAÇÃO

"Um ato discriminatório não apenas nega a igualdade de tratamento, mas também limita a possibilidade de ação autônoma dos indivíduos, o que são claras violações de direitos" (RODRIGUEZ, 2016, apud MOREIRA, 2020).

- Assédio pode ser uma manifestação da discriminação (materialização)

- Gênero
- Raça
- Origem
- Religioso
- Etc.

Segundo painel: Negociação Coletiva, Democracia e Efetivação dos Direitos Sociais.

Mediação: Renan Bernardi Kalil – Procurador do Trabalho

1º palestrante: Noêmia Porto – Juíza do Trabalho em Brasília

A aprovação da reforma trabalhista de 2017, com mudanças significativas no campo das relações individuais e coletivas do trabalho, desafiou trabalhadores, empregadores e o Judiciário. Ao mesmo tempo em que assegurou que a negociação prevalecesse sobre a lei em determinadas matérias, novas legislações vêm segregando os sindicatos das negociações coletivas. De outro lado, a validação judicial de aspectos contraditórios presentes nestas legislações por meio do controle constitucional contribui para o enfraquecimento desse instrumento assegurado pela Constituição Federal como mecanismo de resistência e de conquistas para os trabalhadores. Neste contexto:

- 1. Avanços e retrocessos da jurisprudência, inclusive do STF, no que diz respeito à negociação coletiva como direito dos trabalhadores.*
- 2. Elementos de vulnerabilização na visão do Judiciário trabalhista.*
- 3. Lacunas na legislação. Há necessidade de regulação. Se sim, de que forma?*



Agradecimentos gerais.

Começo dizendo sobre a importância do tema porque um dos maiores debates da atualidade hoje, é pensar este enigma que não tem uma resposta fácil, de um lado, a autonomia negocial coletiva como uma fonte de direitos humanos trabalhistas e de outro

um princípio que tem orientado a identidade do direito do trabalho nas últimas décadas, o princípio da indisponibilidade dos direitos. Que é um princípio que atua normativamente tanto no campo do direito individual quanto no direito coletivo.

Como aliar liberdade de negociação versus indisponibilidade dos direitos?

É claro que a Reforma Trabalhista e o advento da lei 13.467 de 2017 aprofundou a crise sindical. Podemos dizer que a Reforma Trabalhista foi na realidade uma reforma entre aspas, pois a reforma pressupõe um diálogo tripartite e isso não se observou, por isso é que a reforma é entre aspas. Esta reforma aprofundou a crise sindical, considerando muito especialmente, a fragilização da autonomia financeira das entidades sindicais.

O tema do financiamento sindical pode ter um novo capítulo, muito brevemente, a partir da mudança de entendimento do STF no sentido de reconhecer a constitucionalidade da cobrança assistencial, por Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, a todos os empregados da categoria. O STF sinaliza para o reconhecimento da importância das Negociações Coletivas como mecanismos para recompor o sistema de financiamento sindical.

Tenho consciência na minha fala, ao dizer que a Reforma Trabalhista aprofundou a crise da representação sindical, Na verdade, o que se percebe é que a crise do movimento sindical, também é resultado do cenário das novas morfologias do trabalho. Mas, afinal de contas, o que há com a classe trabalhadora?

Vejo aqui no SMABC uma alta sindicalização e isso é uma excelente notícia, pela presença de representantes sindicais, pela união dos trabalhadores e pelo diálogo permanente. Mas isso não é uma realidade, pensando na totalidade dos trabalhadores e trabalhadoras no Brasil e na realidade de muitos segmentos econômicos. A gente ainda tem o sentimento de classe em todos os segmentos econômicos? A representação sindical ainda consegue manter a mesma lógica de antes diante da multiplicidade dos trabalhadores brasileiros?

O que temos hoje é uma competição entre os trabalhadores, muitos deles convencidos pelos ideários de individualismo, empreendedorismo e competitividade. Há uma dificuldade verdadeira de muitos sindicatos, de recompor a unidade desfeita, o esvaziamento de assembleias, o desinteresse pelos fóruns de discussão e a ausência das pessoas nos eventos dos sindicatos. Um exemplo disso, é que nós naturalizamos, a olhos vistos, o processo de terceirização e o STF acabou confirmando a fragmentação da representação sindical considerando a categoria efetiva versus a categoria de terceirizados.

A fábrica concentrada ainda presente por aqui, mas ausente no resto do país, tem desafiado bastante a representação sindical. Então, os sindicatos encapsulados numa noção de classe e de categoria precisam urgentemente repensar o seu modelo de representação do mundo do trabalho altamente precarizado no presente.

Mas porque eu estou falando de representação sindical e da reinvenção dos sindicatos?

Porque não se fala de Negociação Coletiva sem olhar para quem negocia. Não se fala do valor da negociação coletiva sem lançar um olhar crítico e uma reflexão profunda sobre a situação das entidades sindicais.

O STF tem tido um posicionamento totalmente contraditório quanto a importância das entidades sindicais.

Desde 2015, e mais especificamente depois do advento da Reforma Trabalhista de 2017, o STF vem atuando no sentido da validade do reconhecimento dos Acordos e das Convenções Coletivas, ainda que disponha sobre a redução dos direitos trabalhistas. Essa redução ou eliminação por Convenção, segundo o Supremo, deveria respeitar os direitos absolutamente indisponíveis constitucionalmente assegurados.

Não há dúvidas, no cenário em que estamos vivendo hoje, a importância de voltarmos a discutir o papel dos sindicatos e o valor das negociações coletivas se nós ainda quisermos ter negociação coletiva, como valor que faça sentido para os trabalhadores, e não apenas para quem negocia.

Sindicatos e empregadores precisam ter a consciência de que são responsáveis pela realização de direitos fundamentais. Acordos e Convenções não são apenas resultados de negociação, eles deveriam ser fonte de direitos humanos, trabalhistas, de dignidade, de liberdade e de trabalho decente.

Para decidir sobre a constitucionalidade da Contribuição Assistencial que é o tema 935 do Supremo, o próprio Supremo falou do tema 1046. Segundo a tese do Supremo, são constitucionais Acordos e Convenções que considerem a adequação setorial, pactuem como quiserem, mesmo que não deixem explícitas vantagens que tenham sido compensadas com a retirada de direitos desde que sejam respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.

No Supremo, três argumentos aparecem evidentes quando se fala do tal tema 1046: Primeiro, uma premissa: a que do direito coletivo com a presença de sindicatos não haveria mais nenhuma assimetria na relação de trabalho, como se a presença sindical, tornasse absolutamente igual a paridade de armas no âmbito da negociação coletiva.

Talvez os senhores, muito mais do que eu, saibam que isso não é verdadeiro. O reconhecimento da Negociação Coletiva segundo o STF, está acontecendo como forma de validar e prestigiar as convenções 98 e 154 da OIT, e claro, para o Supremo se aplica-se a Teoria do Conglobamento: se houve perdas de direitos que no geral foram negociados, presume-se que o negociado é o melhor para trabalhadores e trabalhadoras.

Quais são os problemas?

São vários problemas para nós do direito em especial. Afinal de contas, o que são direitos absolutamente indisponíveis? Quem define o caráter de absoluta indisponibilidade dos direitos dos trabalhadores para fins de negociação? O que significa a necessidade de estarem constitucionalmente assegurados? O Supremo está tratando a Constituição na temática trabalhista como uma ordem de princípios ou como uma ordem de regras? A quem compete zelar pela ordem pública? O próprio STF, tanto no tema da 1046, como no tema da 935, reconhece que esse critério, é sim, um critério vago.

É claro que nós temos, senhores advogados e senhoras advogadas que estão aqui, algumas indicações doutrinárias, algumas indicações jurisprudenciais daquilo que compõe um mínimo existencial, e, portanto, não pode ser negociado como uma forma de diminuição do *standard* de bem-estar social dos trabalhadores. A gente poderia citar, como exemplo: a anotação na carteira de trabalho, normas de medicina e segurança do trabalho, repouso semanal remunerado, dispositivos antidiscriminatórios, liberdade de trabalho. Dizendo esta lista, bastaria utilizá-la como uma receita para dizer o que pode e o que não pode a Negociação Coletiva. Mas, eu vou dar um exemplo de quando ela não funciona.

Até tempos atrás, havia uma certa convicção nessa mesma doutrina e nessa mesma jurisprudência de que os intervalos para descanso são normas de medicina e segurança do trabalho e não poderiam ser reduzidos por negociação. Hoje nós já temos jurisprudência que autoriza a redução também de intervalos. Pois muito bem, agora, o que e quais são, afinal de contas, as normas de ordem pública, muito provavelmente, elas não cabem em definitivo num rol específico.

O tema 1046, na verdade, responsabiliza os sindicatos no Brasil na temática da Negociação Coletiva diminuindo o alcance da interferência judicial e dos tribunais. Se algo pode ser dito sobre a expectativa nesse novo cenário, é de que progresso, e, não

o retrocesso das condições sociais, é que deve atuar como imperativo ético e jurídico em todas as negociações. Mas nada disso é fácil.

E aí, eu vou dar dois exemplos concretos da minha fala de que nada disso é fácil. Há dez anos, atrás eu poderia talvez estar aqui no Sindicato e trazer um exemplo e dizer: olha o princípio da igualdade é um princípio de ordem pública que não poder ser rebaixado por Negociação Coletiva. Eu citaria um exemplo: a Negociação Coletiva não pode distinguir trabalhadores de jornada de 36, 40 e 44 horas semanais para deferir ou não sobre auxílio alimentação. Mas eu estou em 2023, e, eu já não posso dizer isso e não poderia citar a jurisprudência que eu citaria há 11 anos atrás. Agora eu tenho que dizer para os senhores e senhoras que na verdade o auxílio alimentação não tem previsão legal, não está constitucionalmente estabelecido e haverá sempre dúvida se eu poderei ter uma intervenção judicial em eventual Negociação Coletiva que trate os trabalhadores de forma diferente em relação ao tema do auxílio alimentação em razão da jornada de trabalho.

Segundo exemplo, talvez há 11 anos atrás eu pudesse trazer uma lista de precedentes dos Tribunais Regionais, como o de Brasília, no qual eu estou vinculada, ou do TST e dizer: se um magistrado ou um tribunal visualizar que na negociação não houve contrapartida para os trabalhadores, mas renúncia, e, renúncia, não é negociação. Hoje, em 2023, eu já não consigo citar esses mesmos precedentes porque eu encontro uma barreira que está no Tema 1046 do Supremo.

Bem, o que está em jogo é a possibilidade de transformar a negociação coletiva em instrumento de flexibilização de direitos assegurados pela legislação trabalhista. Isso faz retomar um debate antigo: o da intervenção judicial versus monopólio da negociação.

Pois bem, intervenção judicial versus monopólio da negociação, de verdade, não é um tema novo. O Supremo traz como tema novo, mas ele não é novo. Há mais de 10 anos o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, onde estou agora, onde estamos todos nós, apresentou ao governo, logo após o término do Mandato do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, uma minuta de anteprojeto de lei, pelo qual seria criado no ordenamento jurídico brasileiro a figura do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o título era Acordo Coletivo Especial. Essa proposta parecia indicar uma posição sindical absolutamente refratária a intervenção judicial. É compreensível se fizéssemos o histórico de decisões judiciais intervenientes, num tema delicado da greve para incompreendê-la e não compreendê-la. A posição refratária é justificável. De certa

maneira, por diversas razões e por outros mecanismos, é esse o tema que voltou para o Supremo, agora na versão 1046.

Pois bem, sem absolutismos. Os sindicatos são importantes enquanto entes de organização coletiva dos trabalhadores, mas nem por isso, aquilo que negociam pode ser considerado, de maneira absoluta, como a melhor e mais adequada solução para os conflitos coletivos. A autonomia coletiva precisa ser encarada como uma expressão do poder social dos trabalhadores e das trabalhadoras, e, não como uma prerrogativa privada de qualquer entidade.

O cenário atual aponta no sentido de ser a Negociação Coletiva uma fonte normativa central, é disso que nós estamos falando, porém é necessário lançar um alerta. Há um sentido que se confere ao constitucionalismo democrático pelo qual muito de nós tem batalhado, que é a proteção devida às pessoas que precisam do trabalho para viver. Eu posso mudar a centralidade normativa. E posso mudar de lei para negociação, de negociação para decisões judiciais. Posso voltar para a centralidade da lei. Não interessa esse movimento da centralidade normativa, o que há de nos interessar é que qualquer fonte normativa tem que estar compromissada com o primado da proteção.

Esse painel no fundo é sobre a democracia e a democracia existe a partir de uma união indissociável entre ela e o exercício pleno de direitos sociais. Num país extremamente desigual, as carências de toda ordem impedem, e, são sim, obstáculos ao exercício de uma consciência cívica. Refletir sobre o alcance do constitucionalismo democrático deve expressar o compromisso de todos os atores sociais com os ideais da igualdade, pluralidade, justiça e desenvolvimento. O cerne da luta sindical sempre foi a de opor-se. O diálogo social não surge, senão um a partir da oposição e resistência. E o cerne da Negociação Coletiva é traduzir o êxito da melhoria das condições de vida de quem precisa do trabalho para viver. Precisamos de mais legislações para este cenário? Eu responderia negativamente a esta questão. Não será um, dois ou três marcos legislativos que vão nos tirar do momento que estamos agora, somos nós mesmos.

Obrigada.

2º palestrante: Ronaldo Lima – Coordenador da CONALIS/MPT

É preciso promover mudanças no atual marco regulatório sobre a estrutura sindical que assegure autonomia efetiva de organização e liberdade de atuação a partir de indicadores de representatividade; que tenha regras definidas sobre condutas antissindicais; mecanismos que assegurem a negociação coletiva e que reconheça a contribuição negocial pelos que se beneficiam da negociação coletiva como uma das formas legítimas de sustentação financeira da entidade. Mas estas mudanças não podem ser impostas pelo Estado. Cabe aos trabalhadores discutir sua forma de organização e construir consensos em torno do que efetivamente é melhor para a classe. É a tendência no mundo democrático. Neste contexto:

- 1. A negociação coletiva é um direito dos trabalhadores e prerrogativa dos sindicatos. A recusa à negociação é uma prática antissindical?*
- 2. Mudanças em marcos regulatórios implicam em construção de consensos. Qual a visão do MPT, ou da CONALIS quanto à afirmação acima. A posição do STF que se consolidando quanto a contribuição negocial pode ser entendida como um avanço neste debate? Outros avanços possíveis (ou retrocessos, numa visão crítica).*
- 3. Desafios para um modelo de reaglutinação de forças, e não de fragmentação.*



Agradecimentos gerais.

É muito bom estar aqui com vocês depois de dois anos de pandemia e seis anos de terrorismo. Gostaria de lembrar o caso da Dataprev que teve a intervenção do Ministério Público conseguindo preservar 400 empregos. Lembro também da importância do DIEESE na assessoria e pesquisa para o movimento sindical. O estudo feito pelo DIEESE em relação aos efeitos do trabalho em home office no setor bancário, resultou numa negociação exitosa. Gostaria de fazer uma homenagem ao Claudio

Batista da Silva Junior (Claudião) presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de Taubaté pelo seu esforço e dedicação para evitar o fechamento da Ford naquela cidade.

Eu sou coordenador da CONALIS do MPT, eu vou explicar o que é a CONALIS. É a Coordenaria Nacional da Promoção da Liberdade Sindical e do Diálogo Social do MPT. O que é uma coordenadoria no Ministério Público do Trabalho? É uma instância que tem um coordenador e vice coordenador ou coordenadora e vice coordenadora nacional. Nós temos oito coordenadorias temáticas, cada coordenadoria do MPT trata de um tema específico do mundo do trabalho. É uma forma do MPT uniformizar o entendimento e otimizar o seu trabalho, nós temos ao CODEMAT – Coordenadoria Nacional do Meio Ambiente do Trabalho, a CONAETE- Coordenadoria de Combate ao Trabalho Escravo, a COORDIGUALDADE – Coordenadoria de Promoção de Igualdades de Oportunidades e Eliminação da Desigualdade no Trabalho. Temos a COORDINFÂNCIA, Coordenadoria Nacional de Combate à Exploração do Trabalho da Criança e do Adolescente, que protege a criança e a adolescência. Temos várias coordenadorias que vão otimizar o trabalho do MPT. Nesse continente que é o Brasil, cada Coordenadoria tem um colegiado com um (a) coordenador (a) regional. Nós temos reuniões periódicas onde nós debatemos os diversos temas. Por sorte, nesse período que tivemos muitas dificuldades, muita luta, a CONALIS através do seu colegiado conseguiu aprovar várias orientações e várias notas técnicas, todas a proteção da liberdade sindical. A gente sempre diz: o objeto da CONALIS não são as entidades sindicais, mas a liberdade sindical. O reverso da liberdade sindical são os atos antissindicais. Onde tiver uma liberdade sindical, seja individual ou coletiva, que está sendo ferida, lá estará a CONALIS. Eu e meu companheiro de luta, o Dr Jeferson, nós tivemos a notícia da prisão de sindicalistas em São Luis, no Maranhão, na sexta-feira e na segunda-feira nós estávamos às 10 horas no Sindicato dos Trabalhadores em Transportes Rodoviários no Estado do Maranhão. Encontramos todos assustados porque uma juíza tinha determinado a prisão de sindicalistas em função da greve dos trabalhadores dos transportes rodoviários metropolitanos na Grande São Luís. A categoria não obedeceu a ordem judicial e a juíza, então, determinou a prisão de todos. Além disso, eles seriam levados para o presídio de Pedrinhas. Alguém se lembra? Foi nesse presídio onde foram decapitadas 16 pessoas. Houve vários equívocos nessas prisões. Então, nós soltamos uma nota técnica de número 8 que questionava a prisão em flagrante por mandado e várias outras irregularidades. Procuramos mostrar que foram cometidos todos os erros que se poderiam cometer no âmbito penal.

Hoje eu quero falar de um tema que é muito importante. Eu vejo esse auditório plural, com negros, mulheres, LGBTQ+, mas será que as nossas instituições representam essa

população. Será que nós, no sindicalismo, no ministério público, na magistratura representamos essa pluralidade? Será que nós lutamos por essa pluralidade? Quando nós falamos de Acordo Coletivo e Convenção Coletiva, temos muito do que falar. Sérgio Nobre, que é torneiro mecânico como eu, como o presidente Lula. Eu quando fiz o SENAI, Roberto Simonsen, foi época em que entrou a primeira mulher no SENAI, era uma “alienígena” naquele universo. Vocês imaginam a primeira mulher metalúrgica na década de 1980, quanto tempo nos iríamos demorar para ter mulheres metalúrgicas nas estruturas, se é que temos.

Isso me remete a história do sindicalismo, que nasce como um movimento social. Nasce junto com o movimento abolicionista. Agradecemos muito aos imigrantes italianos que vieram no começo do século passado com o anarcossindicalismo e nos ensinaram muito, mas o nosso movimento sindical tem berço no movimento abolicionista, no movimento negro e é matriarcal. Aliás, na história do Direito do Trabalho, as grandes manifestações foram capitaneadas por mulheres, inclusive a Revolução Russa, que nasceu com o Movimento dos Cem Mil contra o Czar Nicolau II na Rússia Antiga. Os homens estavam na Primeira Guerra Mundial e as mulheres foram fazer a manifestação.

O próprio 8 de março, Dia Internacional da Mulher, remete ao episódio das trabalhadoras que foram vítimas de um incêndio numa fábrica. Então nós temos vários movimentos, inclusive, a constituição da OIT. O nosso sindicalismo tem um pé no movimento negro e um pé na luta das mulheres. Nós temos aqui no MPT, como exemplo, o “Maio Lilás”, que o mês do sindicalismo no Ministério Público e nós aproveitamos e nos reunimos e trazemos um tema para ser debatido. No ano passado foi sindicalismo e diversidade. E nós trouxemos várias hipóteses dessa história invisível das mulheres no sindicalismo. Ainda invisível, mas deixando de ser. Nós trouxemos Elvira Boni de Lacerda, que foi uma das primeiras mulheres a fundar um sindicato, que foi a União das Costureiras, Chapeleiras e Classes Anexas no Rio de Janeiro. Nós temos outros nomes, como a nossa Margarida Alves, Almerinda Farias Gama, entre outras. Esse movimento de mulheres, que inclusive conquistou o direito ao voto. Quando Getúlio Vargas sancionou o direito de voto para a mulher, já havia vários mandados de segurança de mulheres no Brasil todo, a jurisprudência já estava consolidando o entendimento de que a mulher deveria ter direito ao voto. Então, essa conquista foi graças às lutas das mulheres.

Quando a gente fala de pluralidade, o que é o racismo estrutural? Não é aquele que ofende e humilha diretamente, mas o que está permeado nas nossas instituições, ele não precisa mais de ideologia, não precisa mais de construção pseudocientífico. Ele se

naturalizou tanto que nem a gente vê, e, aí, nós nos tornamos racista pela inconsciência. Eu acho que o racismo estrutural está no DNA da nossa sociedade. A nossa sociedade, e isso é doloroso, trouxe o negro e a negra para serem objetos de direito. Não estava no pacto narcísico de branquitude, que o negro e a negra seriam sujeitos de direito. As primeiras legislações voltadas para os negros foram as de caráter penal: crime de vadiagem. Quem é da periferia antiga sabe, os pais recomendavam para a gente andar com a carteira de trabalho no bolso. Quem não estava com a carteira de trabalho ia para a Delegacia. Olha que interessante, não foram trazidos para serem sujeitos de direito, não foram trazidos para ocupar os espaços sociais. E aí, a gente estranha. Um colega Juiz falou para mim, eu estava saindo do Tribunal, e um rapaz negro chegou perto de mim estava dirigindo meu carro, e ele me perguntou como ele conseguiria um emprego de motorista. Por isso tem um estranhamento, a segregação é a regra, continua sendo e a gente não vê. Isso está tão naturalizado, que muitas vezes, até nós, que somos mais progressistas também não conseguimos olhar. Eu olho aquelas concessionárias de carro e não encontro negro trabalhando. É o estereótipo que reproduz: essa população não tem dinheiro, não é minha cliente e não se contrata. Porque que eu estou falando nisso?

Hoje nós já tivemos várias falas sobre o patriarcado, nós ouvimos a excelente exposição da colega Eli da Mercedes Benz, e é muito louvável o que estão fazendo, mas com todo respeito, quando os negros foram consultados para opinar? E não é só os negros, também o Sindicato. Aqui tem comissões sobre os direitos das mulheres. Então, nossas empresas são patriarcais, nossa sociedade é patriarcal. Eu costumo dizer, o que é estrutural não é nem o machismo. O machismo é um sintoma do patriarcado. O que é estrutural é esse patriarcado que é próprio do capitalismo.

Nós temos um projeto no Ministério Público chamado “Sindicalismo e Diversidade”. O que é esse projeto? É um projeto que visa trabalhar junto com as entidades sindicais trabalhar essa diversidade. O antropólogo de origem africana e professor aposentado da USP, Kabengele Monanga, dizia “o primeiro preconceito é dizer que nós não temos preconceito”. Nós temos! Mas o, não significa que nós vamos ser discriminadores. É trabalhar os próprios preconceitos, muitas vezes nós não vemos a invisibilidade do outro. A Djamilia Ribeiro está correta, não basta a sociedade não ser racista, temos que ser antirracistas e isso incomoda. Você alguns espaços não ocupados por esses grupos vulneráveis. Vocês sabem qual o espaço que mais emprega a população LGBTQI+? É o telemarketing! Sabe porquê? Porque são invisíveis. Mesmo quando a gente verifica que é algo bom, esta pessoa se torna invisível, não está na frente das lojas, está escondida. Então, porque eu trago isso? Porque o sindicalismo é um movimento social

que é um pouquinho diferente dos outros movimentos sociais porque tem uma legislação específica, mas tem que andar junto com esses movimentos sociais que trazem essas novas pautas, como a questão de gênero, de raça, população LGBTQI+, jovens. O desemprego entre a população jovem é de 50%, idosos, pessoas com deficiência. Então, esse projeto tem dois eixos. E esses dois eixos são com as boas práticas, inclusive das próprias entidades sindicais. Tem o eixo interno que muitas entidades já tem. Como eu vou proteger alguém, se eu não vejo essa pessoa dentro da minha casa? Nós somos patriarcais, o patriarcado está na estrutura. Nós vimos a votação no Congresso, quantas mulheres votaram contra o projeto de isonomia? O patriarcado enraizado, ainda quando vem pela meritocracia, ou quando menina veste rosa e menino veste azul, são convenções, porque essas cores não dizem nada, mas é o patriarcado que assim faz. Então, a gente tem que olhar para a nossa casa, para o nosso ser. Então quando a gente tem sindicatos que já na sua chapa tentam compor com mais diversidade. Por que isso? Quando nós éramos metalúrgicos na década de 1980, a classe metalúrgica era mais homogênea, hoje não é mais, a classe bancária que também era mais homogênea, hoje é mais heterogênea. E são várias bandeiras. Tem a campanha patrimonial, campanha salarial é cara, a greve é cara, mas também nos temos outros grupos que nós precisamos criar identificação com esses grupos incluindo pautas e trazendo esses grupos para o sindicato. Hoje a gente precisa ter mais identificação para trazer mais associados. Era mais fácil na década de 1980, hoje é mais diversificado. Hoje nós temos vários sindicatos, como aqui, os metalúrgicos ou secretárias como a secretaria da mulher. Secretaria de raça, de jovem de idoso. É importante trazer o aposentado, que se aposenta, mas quer continuar participando da vida ativa da entidade.

E o eixo externo, é difícil, eu sei. A empresa tem política de diversidade, a gente tem procurar a empresa. Tem política de compliances bate lá para participar. A categoria conhece vocês e a categoria vai ver que você está participando. Então é importante participar desses procedimentos internos das empresas, ou tentar participar com os representantes. É muito difícil, eu sei, mas nós temos várias experiências de Acordos e Convenções Coletivas em que nós temos pautas referentes a esses grupos mais vulneráveis. Agora mesmo na Europa tem país que adotou a licença durante o período menstrual. Hoje não e fala mais em maternidade e paternidade, hoje se fala em função materna e função paterna. Os casais homo afetivos podendo adotar, podendo ter suas licenças.

Promoção e curso de capacitação sobre esses temas, fazer a identificação com a classe trabalhadora sobre esses temas, mesas de debates. Isso é importante, isso traz a

pessoa que está sofrendo racismo, violência no local de trabalho que precisam ter um local de acolhimento. Eu trouxe essa questão, porque eu acho que nós estamos criando um sindicalismo muito mais moderno, um sindicalismo muito mais complexo, e saber que embora nós sejamos da classe trabalhadora nós temos diferenças, sejam ideológicas e de outros matizes que devem ser consideradas.

Para finalizar eu gostaria de falar da nossa campanha para que os sindicatos não flexibilizem cotas de aprendizes, cotas de deficientes. É muito importante que não haja flexibilização dessas cotas. A gente sabe que muitas vezes é coação das empresas, mas é importante denunciar essas práticas. Apesar de dizem que o nosso sindicalismo é fraco, mas temos um sindicalismo forte com taxas de sindicalização de 20% que é maior que muitos países com longa tradição sindical. No Brasil, os Acordos e Convenções atingem quase 100% das categorias, que é uma das mais altas do mundo. Por último, eu gostaria de lembrar que, se nós temos o MPT, a Magistratura, o Ministério do Trabalho por conta da luta coletiva dos trabalhadores. Foram eles, historicamente, de forma coletiva lutaram por essas conquistas, das quais, somos tributários.

3º palestrante: Germano Vilhena – Gerente Executivo e de Relações Trabalhistas da VW no Brasil

A intensificação da negociação coletiva como um processo permanente para solução de conflitos decorrentes das relações de trabalho na realidade da VW está ligada à consolidação do CSE como órgão de representação sindical no local de trabalho. Conquistas salariais (reposição de perdas e aumento real), ampliação dos direitos sociais e resolução de conflitos onde nasceram, em grande medida, são exemplos de acerto na forma de organização e na ação sindical, construídas ao longo de mais de 40 anos. É certo que os conflitos próprios do capital e trabalho sempre existirão, mas a forma de solução passa pela democratização das relações do trabalho e, neste sentido, a negociação coletiva se consolidou, na empresa, como um dos mais eficientes mecanismos. Neste contexto:

- 1. Como se dá esse processo de negociação coletiva permanente. O diálogo entre as partes, a solução dos conflitos, as divergências.*
- 2. Este modelo é considerado exitoso para a empresa? Há vulnerabilidade no processo de negociação coletiva ou potencialidades se sobrepõem?*
- 3. Qual a virtude do modelo de negociação coletiva permanente?*



Agradecimentos Gerais.

Nós temos fundamentalmente três caminhos para fazermos uma negociação coletiva:

- A maneira Litigiosa, onde não existe um diálogo permanente, seria como se não existisse uma representação no local de trabalho onde tudo é resolvido diretamente com o judiciário;

- A maneira predatória, onde mesmo com o diálogo presente não há um equilíbrio na relação;
- A maneira colaborativa, na qual eu e a Volks acreditamos muito ser a melhor, pois a gente entende que o equilíbrio é o caminho.

É muito importante que uma empresa precise vender e ter o seu lucro, porém a gente entende que tem o outro lado da moeda: as pessoas fazem a empresa, sem as pessoas aquilo não existe. Sem os nossos colaboradores e colaboradoras não iremos produzir, não entregar um carro com qualidade e não conseguiríamos colocar produtos que encantem os nossos clientes. Se não cuidarmos das pessoas não teremos carros com qualidade, como a gente gostaria de ter. Fundamentalmente a gente entende isso.

Para ilustrar gostaria de citar o exemplo da Alemanha. Na Alemanha a gente tem a lei da Co-gestão onde na empresa metade das cadeiras do Conselho Administrativo são colocadas para os representantes do sindicato, justamente, para contribuir nas decisões estratégicas da empresa.

E esta cultura chegou ao Brasil onde há muitos anos a gente trabalha dessa maneira. Tanto a empresa quanto o sindicato entendem como é importante a gente ter este equilíbrio tão presente em nossas relações, reivindicações e no dia a dia para poder fazer as coisas acontecerem.

E por causa disso a gente tem encaminhado ao longo dos últimos anos vários acordos coletivos bastante interessantes, eu diria até alguns disruptivos em relação ao mercado. Quero contar pra vocês como é na prática a nossa tratativa nos encaminhamentos de problemas.

Um exemplo para ilustrar que eu gostaria de citar foi o acordo de 2020 no período da pandemia, sendo a primeira vez na história da Volks, onde a gente conseguiu um acordo com os quatro sindicatos juntos. Ou seja, a importância do diálogo permanente na busca por caminhos favoráveis as duas partes.

Temos mais de 80% dos trabalhadores sindicalizados aqui na planta SBC. Estes trabalhadores acreditam no processo de negociação e que este terá um bom resultado. Resumindo, a gente regula o que conversamos, assinamos juntos uma carta de relações sociais com vários pontos que garantem o fortalecimento dos direitos humanos na nossa empresa e com os fornecedores. Caso algum fornecedor quebre o que foi assinado com

algum ato anti- direitos humanos existe uma forte possibilidade de encerrarmos o contrato na hora e dentro da nossa empresa é impensável.

Acreditamos na negociação permanente com diálogo permanente, respeitando sempre as partes e acreditando na capacidade dos nossos colaboradores e colaboradoras.

Obrigado!

4º palestrante: Sérgio Nobre – Presidente CUT

*A negociação coletiva é um mecanismo de resistência e de conquista. Todavia não há como negar a existência de uma **visão generalizada de que os sindicatos são pouco representativos** e que há pouca negociação entre trabalhadores e empresas e que ela estaria restrita às questões salariais. A realidade, porém, tem mostrado que da mesma forma que a negociação vem se consolidando como fonte de resistência à perda de direitos, os trabalhadores são os maiores interessados no avanço contínuo democratizante na relação capital-trabalho, o que não é possível sem autonomia e decisões válidas. Neste contexto:*

- 1. É possível avançar no debate de valorização da negociação coletiva junto ao Congresso Nacional? Qual a ideia?*
- 2. A legislação trabalhista trata apenas dos resultados da negociação - os acordos e as convenções coletivas, e não do processo, com regras que assegurem a sua efetividade. O que se pretende para avançar nesta regulação?*
- 3. Como está o diálogo com todos os atores sociais. Expectativas da CUT.*



Agradecimentos Gerais.

O Presidente Lula no dia 18 de janeiro instalou uma mesa de negociação nacional, onde tivemos a presença do governo, das centrais sindicais e também do setor empresarial. E a mesa se chama: “Atualização do modelo sindical brasileiro e fortalecimento da negociação coletiva”.

E essa mesa é muito oportuna por conta do tema da democracia, pois foram terríveis os últimos quatro anos que tivemos no Brasil.

E a gente ao mesmo tempo, passou os últimos quatro anos dizendo que nunca houve na história do Brasil um governo que atacou a democracia, as instituições e as pessoas como foi o governo que se encerrou no final do ano passado. Quem tinha dúvidas que foi um projeto autoritário para o país, perdeu a dúvida com os ataques realizados em nosso país no dia oito de janeiro.

É necessário fortalecer a democracia e para fortalecer a democracia é preciso fortalecer as instituições democráticas. O movimento sindical é um pilar importante da democracia assim como os movimentos sociais, os partidos, o parlamento e o judiciário precisam ser fortalecidos.

Não vamos consolidar a democracia e valorizá-la no Brasil se não valorizarmos as instituições. E a primeira coisa que os golpistas fizeram foi tentar desmontar o movimento sindical e a legislação trabalhista. Portanto, é urgente a gente recompor o poder de intervenção dos trabalhadores, do movimento sindical e movimento social e fortalecer as instituições.

E também é objetivo da mesa, valorizar a negociação coletiva. E por que valorizar a negociação coletiva? Qual é o sentido?

Primeiro, acredito que ninguém duvide que a negociação coletiva é o mecanismo mais eficaz, mais ágil, menos custoso para resolver os problemas que surgem no dia a dia na relação capital e trabalho. E outra coisa muito importante, a negociação coletiva é ampliadora de direitos e conquistas.

O movimento sindical combativo no planeta inteiro olha para legislação trabalhista como um piso e a partir dele nas negociações procura melhorá-lo e ampliá-lo, construindo direitos novos. É assim que o movimento sindical amplia direitos.

E aqui no Brasil, em especial na nossa categoria, a gente tem vários exemplos do que construímos para além da legislação trabalhista. Aqui na nossa categoria, por exemplo, a jornada de trabalho, em quase todas as empresas, é de 40 horas semanais, a licença maternidade muito além da legislação e o adicional de férias superior à 1/3.

A CUT vai fazer 40 anos, e uma das coisas mais extraordinárias que o movimento sindical construiu aqui nessa categoria foi a criação da primeira Comissão de Fábrica

em 1981 na Ford. A Organização no Local de Trabalho não está prevista na legislação brasileira, mas nós conquistamos através da negociação.

Limitar a negociação coletiva é impedir a classe trabalhadora de ampliar direitos. Porque se você for olhar pra lei e a lei for um teto como é que iremos criar novos direitos?

Por isso que precisamos ter liberdade para a negociação coletiva acontecer! E no Brasil, e o SMABC é um deles, não deixa nada a desejar em comparação a nenhum sindicato grande no mundo, seja na Alemanha, na França, nos EUA. Nós temos grandes sindicatos aqui com capacidade de negociação e criação de novos direitos.

Eu não sei porque, essa é uma coisa que me incomoda muito, porque parece que tem uma cultura que a negociação é sempre para menos e sempre para tirar direitos. Não pode ter liberdade de negociação, senão vai tirar direitos da classe trabalhadora porque o sindicato é fraco e o outro é forte, Eu posso estar aberto a ser convencido que estou errado, mas eu não vejo Acordo Coletivo que tira direitos dos trabalhadores, eu não conheço! Durante os últimos sete anos tiraram muitos direitos da classe trabalhadora e não foi em nenhum acordo coletivo, pelo contrário, foram dentro do congresso nacional e dentro do judiciário.

Nós lutamos ao longo de muitos anos para termos regras na terceirização. E quem criou condições para não existirem regras? O parlamento! Por que o trabalho escravo hoje virou um problema e não era? Não seria por causa da terceirização ilimitada? Os desmontes e as grandes tragédias no mundo do trabalho no Brasil aconteceram dentro do parlamento e dentro do judiciário.

Todos nós sabemos que as mudanças no mundo do trabalho estão acontecendo numa velocidade cada vez maior e a regulação tem que acompanhar na mesma velocidade.

Hoje a gente tem um desafio nas centrais que é regular o trabalho de plataforma. Se formos esperar a velocidade da gente aqui no Brasil em regular estes trabalhadores pela lei, quando a gente regular o direito do trabalhador do uber, não irá valer mais nada, porque o Uber andarão sozinho sem trabalhadores com o advento dos carros autônomos e drones. Ou seja, as coisas acontecem numa velocidade tão grande que a legislação nessa velocidade não acompanhará. Daí onde entra a valorização da negociação coletiva. Obrigado!

Conferência de Encerramento

Lélio Bentes Corrêa – Presidente do TST

Como é natural e inevitável **na vida democrática**, as relações entre capital e trabalho seguirão marcadas por tensões, disputas e conflitos legítimos. Seguirá sempre pautada por evidentes diferenças nos interesses econômicos e sociais. Entretanto é necessário adotar uma convivência respeitosa, onde todos reconheçam a existência dos desacordos e respeitem as regras do jogo num clima de **negociação permanente**, onde uma parte não busca anular a outra. De outro lado, consolidar **avanços democráticos**, especialmente nos marcos legais, passa por reconhecer a existência de realidades contrastantes: o Brasil ainda convive com trabalho em condições análogas a de escravo, assédio sob as mais variadas formas, discriminações, segregação de populações invisibilizadas e vulnerabilizadas. Neste contexto:

1. Quais os principais desafios para o mundo do trabalho na visão da Justiça do Trabalho, tendo em vista a necessidade urgente de: consolidar conquistas, impedir retrocessos sociais e promover a inclusão social pelo trabalho? Como essa atuação se relaciona com a agenda de 2030 da ONU?
2. Há pontos de vulnerabilidade na legislação referentes à negociação coletiva e aos atores nesta, considerando, para tanto, a jurisprudência consolidada neste campo?
3. De que maneira aprofundar o diálogo democrático e republicano entre as instituições para a construção de uma agenda voltada à dignidade humana da classe trabalhadora.



Agradecimentos gerais.

O Dr. Jeferson mencionou a correlação entre diálogo social, trabalho decente e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas.

O conceito de Trabalho Decente, como seguramente já sabem, foi forjado na OIT e iniciou-se no mandato do Diretor Geral Juan Somavía contemplando uma visão do mundo do trabalho que propicie uma existência digna, a proteção social e a efetiva

inclusão desses trabalhadores e trabalhadoras no universo protegido por direitos. Direitos consagrados tanto nas normas internacionais, quanto nas normas nacionais.

E neste sentido, a questão proposta pelo Dr. Jeferson é extremamente relevante, onde o primeiro desafio que se apresenta é o universo gigantesco de pessoas excluídas da proteção no mundo do trabalho.

No Brasil, com todos sabem, temos mais de 40 milhões de pessoas na informalidade, pessoas que não tem acesso à proteção legal, à assistência social, benefícios e prestações no caso de acidentes de trabalho e que por isso estão absolutamente excluídas do universo de direitos e do trabalho decente que o conceito propõe.

No mundo, segundo a OIT, são 4 bilhões de pessoas trabalhando sem qualquer proteção social, praticamente metade da população mundial.

E essa situação foi muito bem capturada por dois grandes pensadores das relações sociais. Um deles é o Papa Francisco na Encíclica Fratelli Tutti, onde ele diz que a humanidade se divide entre os menos de 1% que se comportam como se tivessem direito a todos os benefícios, gozos, deleites e direitos e os outros 99% são encarados por este 1% como meio só para satisfazer estes desejos.

E esta visão corresponde e dialoga magnificamente com o pensamento de Ailton Krenak que quando examina a questão da existência da humanidade ele responde negativamente. Ele responde que não existe uma humanidade, o que nós temos é uma minoria de humanos e uma imensa maioria de sub-humanos tratados abaixo do nível da dignidade.

E nós não precisamos ir tão longe assim, para além do exemplo dos trabalhadores informais, encarar o universo das trabalhadoras domésticas. Todos sabem que neste mês de maio nós comemoramos os 80 anos da CLT e as trabalhadoras domésticas levaram 70 anos para serem reconhecidas por esta legislação que é considerada como um avanço no marco civilizatório das relações de trabalho.

E ainda assim, nós vemos todos os dias o Ministério Público do Trabalho com a sua atuação firme, trazendo situações de exploração de trabalho análogo à escravidão no ambiente doméstico de tal forma que para se alcançar uma verdadeira transformação dessa realidade é indispensável que se promova uma mudança em todos os níveis, jurídico, legislativo e por meio do diálogo social.

A negociação coletiva não é meio para renúncia a direitos ou redução de direitos legalmente consagrados.

Que se encontre um renascer, um refundar da luta sindical. Mais uma vez enaltecendo o exemplo dos sindicalistas que desde 1978 vem introduzindo um processo de avanço no marco civilizatório no país.

E é indispensável que neste repensar da estrutura sindical se leve em consideração a questão das dimensões de gênero, raça, direitos lgbtqia+, a fim de que os entes sindicais efetivamente representem a vontade dos seus associados nas novas feições encontradas na sociedade brasileira.

Muito Obrigado!

Luiz Marinho – Ministro do Trabalho e Emprego

*O velho espírito derrotista deu lugar a um sentimento de autoconfiança. O Brasil reassumiu o seu lugar no mundo. Problemas como desemprego, fome endêmica, trabalho em condições análogas a de escravo, precarização do trabalho, altas taxas de informalidade, aprofundamento das mais variadas formas de violência no trabalho (assédios) começam a ser enfrentados com **mudanças desejáveis**. Há muito a ser feito. Por outro lado, há uma compreensão de que só na convivência democrática há chances reais de avançar respondendo às demandas dos trabalhadores, dos mais pobres e, ao mesmo tempo, dos segmentos empresariais. Neste contexto:*

1. Desafios para a construção de uma política nacional para o trabalho, que tenha como premissas fundamentais: o reequilíbrio de forças; o diálogo social; expectativas e possibilidades; resgate da dignidade humana da classe trabalhadora.

2. A revisão de pontos da reforma trabalhista tem sido suscitada. Quais os principais?

3. A valorização da negociação coletiva passa pelo fortalecimento sindical. De que maneira isso é possível? Vulnerabilidades e potencialidades.

4. Expectativas do Ministro para a melhoria da condição social do trabalhador: emprego, direitos e uma vida com dignidade.



Agradecimentos Gerais.

Nós estamos vivendo um momento complexo na vida no país e no mundo, mas como disse o Luizão na introdução da abordagem, para mim, nós estamos procurando virar uma página, a página das trevas.

A principal conquista mais recente foi o restabelecimento do processo democrático. Sem democracia não há muito que falar em direitos. Sem democracia as negociações seguramente é a frase do Luizão: "pescoços contra guilhotina".

Portanto, o registro do processo do resultado eleitoral do ano passado tem que ser valorizado como um processo de reconstrução do país. Uma reconstrução em busca da construção da unidade do nosso povo. Hoje nós somos vítimas de um processo de preconceito, do racismo estrutural, do machismo estrutural, do preconceito contra lgbtqi+, contra a juventude periférica, contra as mulheres.

Ele é estrutural, mas agravou-se no período de trevas no país. Nós vínhamos em um processo construtivo em busca de erradicar no Brasil o trabalho análogo a escravidão no governo Lula/ Dilma. A partir do golpe contra a presidenta Dilma, e muita gente não gosta que a gente fale que teve golpe, mas foi efetivamente um golpe contra a democracia, o impedimento contra a presidenta Dilma.

E partir de então, começou um processo de perseguição contra os lutadores e lutadoras pela democracia brasileira culminando com o resultado das eleições de 2018, que foi um grande prejuízo para o conjunto do povo brasileiro inclusive, com impacto internacional.

A conquista eleitoral pelas urnas eletrônicas derrotou o governo das trevas, o nazifascismo, mas nós não viramos essa página, ele está presente e, portanto, haverá necessidade da militância histórica de quem valoriza a democracia para reconsolidar a democracia brasileira; e olhar as eleições do ano que vem, olhar o que está acontecendo no Congresso Nacional, olhar o comportamento de vários setores da sociedade.

Há muita gente tendo a coragem de enaltecer o nazismo em praça pública, o que é muito perigoso e muito complicado. Precisamos ter consciência disso! Nós vencemos as eleições, mas nós não vencemos o bolsonarismo. Nós precisamos ter consciência disso.

Quando se fala em democracia e na valorização da Negociação Coletiva, o que foi dito aqui, diz respeito à importância de termos regras democráticas que valorize, que fortaleça e que facilite o papel da negociação coletiva.

Hoje nós temos uma legislação em vigor que trouxe a perversidade de dizer que o indivíduo pode negociar com o seu empregador e a regra de que o negociado pode se sobrepor ao legislado.

Eu sempre dizia nos fóruns quando os empresários defendiam que o negociado pode sobrepor a lei, mas isso, sempre pode. Você sempre pode negociar além da lei, mas não aquém. Ou seja, o negociado tem que sobrepor a lei em benefício do trabalhador ampliando direitos, pois a lei estabelece direitos mínimos e a partir daí o céu é o limite no processo de negociação. Se você quer valorizar o processo de Negociação Coletiva, você tem que estabelecer no contrato coletivo direitos mais amplos do que aqueles estabelecidos pela lei.

O absurdo, é que na última reforma trabalhista do governo golpista que foi aprimorada pelo governo das trevas, o trabalhador pode negociar individualmente com o seu empregador ou um preposto e dizer que quer ser mais valorizado, que quer mais direito, que quer negociar cláusulas. Existe isso? Tem essa possibilidade? Não tem!

Portanto, é necessário revisitarmos esta legislação trabalhista e revisá-la. Não precisa ser em sua plenitude, mas tem questões essenciais. Uma delas é o papel dos sindicatos. Não existe Negociação Coletiva sem sindicatos fortes e representativos. Não existe!

Foi devido aos sindicatos organizados, que nós preservamos muitos direitos, este Sindicato é um exemplo, os bancários, os químicos, da construção civil, entre outros. Vários sindicatos asseguraram que as coisas não fossem piores do que nós estamos vivendo.

Mas a tal reforma trabalhista, que diziam que iria gerar empregos e que ia resolver o problema do desemprego, veio agravar a situação do emprego no país. E veio precarizar o trabalho, conforme mostram os números que o presidente do TST aqui se referiu.

Nós estamos trabalhando firmemente para virar esta página e escrever outra página que fale do respeito, da valorização do trabalho, que a precarização acontecida tem que ser revista, a necessidade de restabelecer a ultratividade nos contratos. Para valorizar a Contratação e a Negociação Coletiva.

Nós criamos o grupo tripartite com representantes de trabalhadores e empregadores onde a ideia é oferecer ao Congresso Nacional uma proposta que revise a legislação trabalhista e que busque criar condições de restabelecer e fortalecer o papel da negociação e o papel dos sindicatos. Portanto, é preciso criar condições de valorizar o custeio dos sindicatos. Mas nós vamos ter que pagar os sindicatos.

Mas a imprensa sempre pergunta: O não sócio tem que pagar o sindicato? Mas se ele não é sócio porque ele tem que pagar o sindicato? Aí eu pergunto: Você vai num clube, você quer entrar, mas não você é sócio do clube, você entra sem que pagar?

Se você é trabalhador de uma categoria, o sindicato tem lá benefícios seus benefícios aos sócios, é um tipo de benefício porque o sindicato pode oferecer um departamento jurídico, um clube, uma colônia de férias, tem sindicato que ainda tem departamento médico que são oferecidos para que se proponha a contribuir mensalmente com o sindicato. Mas você pode dizer, eu não quero ser sócio. O sindicato oferece algum benefício para quem não é sócio? Oferece, é diferente sócio que pode usufruir dos benefícios que eu mencionei, mas os sócios e os não sócios do sindicato tem direito a proteção do contrato coletivo, das cláusulas sociais, das cláusulas econômicas. Nos Estados Unidos, quem não é sócio do sindicato não direito a usufruir dos resultados na negociação coletiva, o patrão dá o que ele quiser. No Brasil, o Acordo Coletivo vale para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Então o que se busca é o restabelecimento do papel dos sindicatos, ter o custeio. Para manter uma estrutura sindical é necessário dispor de recursos, portanto é preciso ter condições financeiras para bem representar a categoria e a sociedade. O sindicato não representa só os seus trabalhadores diretos, muitas vezes representa a luta pelo processo democrático da cidade, do bairro e até temas nacionais. Então, o sindicato é um instrumento importantíssimo no processo democrático. Você chega num país, e pergunta: aqui é democrático? Se a resposta for afirmativa, pode ter certeza que existe sindicatos fortes e representativos. País autoritário não tem sindicatos, se tiver, é de fachada.

O trabalho está sendo valorizado como se deve hoje? As novas tecnologias estão a serviço da sociedade? Quando se fala em novas tecnologias e inovação tecnológica, o pressuposto é que viria favorecer a vida em sociedade. E na sociedade os trabalhadores estão presentes. Os trabalhadores estão sendo respeitados e estão sendo valorizados? É uma reflexão que precisamos fazer.

Atualmente estamos debatendo como regular o trabalho dos trabalhadores e trabalhadoras de plataforma e aplicativos e não é só para quem trabalha nas plataformas UBER, 99, Ifood e outros segmentos que estão entrando, como o trabalho doméstico, na saúde, na educação. E a relação de exploração acontece em elevada potência. Uma trabalhadora doméstica intermediada por uma plataforma, a plataforma, muitas vezes fica em média com 40% do valor da diária contratada. A pergunta é: isso

é justo? Essa tecnologia está servindo para que? Para explorar ainda mais o trabalho doméstico? O motorista, o motociclista, num dia agradável, você assistindo seu filme na Netflix faz um chamado no aplicativo para comprar uma pizza. Quem mais se beneficia desse trabalho? O trabalhador exposto a todo tipo de risco ou a plataforma? Se ele for reclamar, não tem nem para quem reclamar, porque quem vai atender o chamado é uma máquina, que não está programada para atender o trabalhador. Isso é justo? Eu não estou falando contra a tecnologia, antes que me acusem de ser atrasado, ou retrógrado.

Mas, é preciso estabelecer o direito à valorização ao trabalho. O trabalhador e a trabalhadora têm que ter transparência para saber qual é a condição que ele ou ela estão sendo contratados (as). Qual o valor do seu trabalho e qual a rentabilidade do seu empregador, se é aceitável ou se tem super exploração.

Um gerente dessas plataformas me disse, Sr. Ministro, as plataformas são importantes, estão gerando empregos. E ele me disse, se o pessoal trabalhar direitinho tem uma boa remuneração de três mil e poucos reais. Bem, não é tão ruim assim, convenhamos, diante da atual situação do mercado. Aí eu perguntei, com que jornada? Ele me falou: 16 horas e seis dias por semana para tirar três mil e poucos reais. É uma boa remuneração ou é trabalho análogo a escravidão? Percebe onde eu quero chegar? Aí tinha um profissional da área médica, acompanhando esse cidadão que também é parlamentar e eu perguntei para ele: me responda como médico e não como parlamentar. Esse trabalhador aguenta quanto tempo trabalhando 16 horas por dia durante seis dias por semana? Ele me respondeu: no máximo um ano.

Então, este é o mercado de trabalho que querem oferecer para a classe trabalhadora brasileira e do mundo. A sociedade precisa refletir sobre isso para que nós tenhamos condições de fazermos o enquadramento correto para que o trabalho seja valorizado, valorizando a tecnologia, mas também valorizando os trabalhadores. Vocês devem ter ouvido em várias mídias, que o nosso governo é atrasado porque quer enquadrar as plataformas, e assim elas vão embora. Não, não vão embora, porque o mercado da UBER está no Brasil. Dito por eles e não por mim, portanto, não vão embora.

Agora, é preciso sim, falar em enquadramento, é preciso falar em regulação, é preciso falar em valorizar o trabalho. É preciso falar que nós queremos erradicar o trabalho análogo a escravidão. É inaceitável o que nós estamos assistindo aqui no Brasil. Foram libertadas este ano 1258 pessoas que estavam na condição de trabalho análogo a escravidão. Mas, é essa a nossa missão? Ficar libertando trabalhadores do trabalho

escravo? Eu diria que não. Eu diria que a nossa missão é evitar que o trabalho análogo a escravidão aconteça.

Mas será que o Ministério do Trabalho, junto com o Ministério Público do Trabalho, sozinhos vão vencer esta disputa?

Eu diria que não. É preciso que a sociedade discuta isso e construa movimentos de indignação e dizer basta! Chega! Nós não vamos admitir este tipo de trabalho que os senhores feudais modernos querem nos impor: um trabalho escravo que super explora levando a condição de desrespeito aos direitos humanos. Ou seja, quem for pego cometendo este crime teria que ter seus bens confiscados a serviço dos trabalhadores que eram explorados.

Aí eu pergunto: será que o nosso Congresso consegue oferecer isso? Eu diria que não. Percebe como é a sociedade que tem que responder sobre este estado de coisas? Porque quem elegeu este Congresso superconservador foi a sociedade. Então é preciso que a gente adquira uma nova consciência sobre qual é o padrão de comportamento que nós queremos? Os valores do trabalho, da democracia, do comportamento ético para que a gente vire essa página. Ou seja, é muito trabalho para todos nós.

Esses são os desafios democráticos da República. Portanto, nós temos que olhar sobre o calendário eleitoral do ano que vem com muito carinho e nos perguntarmos: que tipo de governante nós queremos para os nossos municípios, para o nosso estado, para o nosso país. Alguém que olhe para os interesses do nosso povo e diga, nós queremos empregos de qualidade, de políticas públicas que acabe com a fome de novo.

Eu quero dizer, que apesar da minha fala, eu estou otimista, mas um otimista realista, que sabe que nós teremos muito trabalho pela frente. Nós tivemos um saldo de 526 mil novos postos de emprego nos três primeiros meses deste ano. Tivemos o melhor março desde 2010 com 195 mil novos postos de trabalho. A retomada das 14 mil obras paradas está gerando novos empregos, esperamos que o Banco Central diminua a taxa de juros contribuindo para a retomada da economia. As viagens do presidente Lula vão atrair muitos investimentos. Portanto, vamos ter muita esperança, otimismo realista com pé no chão.

Há muita coisa para decidir, entre elas, acabar com o trabalho análogo a escravidão em nosso país. Eu creio que é um movimento que devemos construir conjuntamente como o fortalecimento dos sindicatos, a consolidação de uma democracia saudável, portanto, essas seriam as minhas considerações. A Negociação Coletiva tem um papel

determinante nas conquistas de direitos, na recuperação de conquistas, quem sabe, mudar a legislação trabalhista para que a gente possa ter mais direitos para que o nosso povo possa trabalhar com segurança. Esse é o esforço que estamos fazendo.

Muito obrigado!

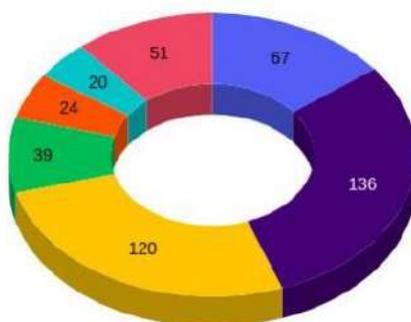
Perfil do Público:



Público Geral



Segmentação

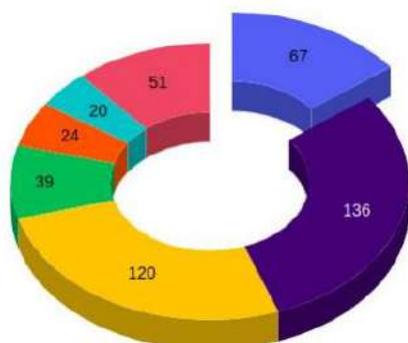


Identificação de 7 sub-grupos:

- Mov. sindical e Associações
- CSE's
- Estudantes
- OAB, Esc. Advocacia, Poder Judiciário
- Empresas da Base
- Prefeituras, Legislativo, Adm. Pública.
- Ministério Público

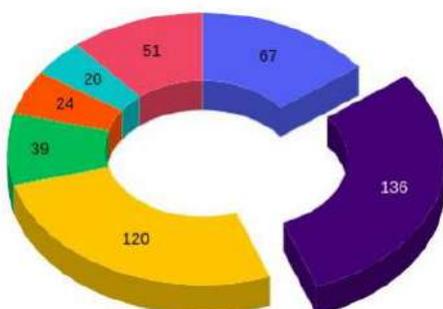


Movimento Sindical e Associações



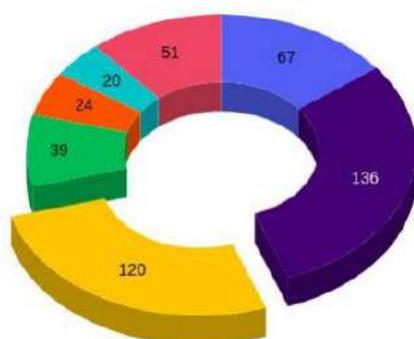
- SM Cajamar e Região
- SM Taubaté e Região e assessoria
- SM Sorocaba e região e assessoria
- SM Pindamonhangaba e assessoria
- SM Itu e região
- CONFETAM/CUT
- Sind. Alimentação
- Sind. Bancários ABC
- CUT
- FEM/CUT
- CNM/CUT
- ABEA
- AMA-A
- Ass. Heinrich Plagge
- Assessoria SMABC.

Comitê Sindical de Empresa



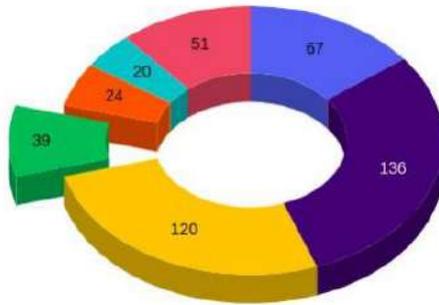
Entre montadoras e autopeças(SBC, Diadema, RGS, Ribeirão Pires) **136** Dirigentes compareceram ao Simpósio.

Estudantes



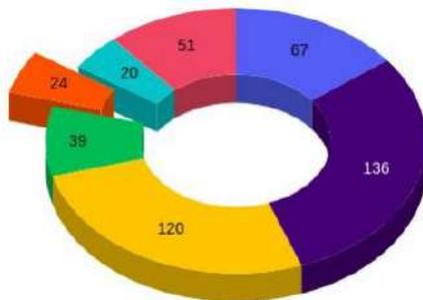
Destaca-se também a participação de **120** alunas e alunos da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo.

OAB, Esc de Advocacia e Poder Judiciário



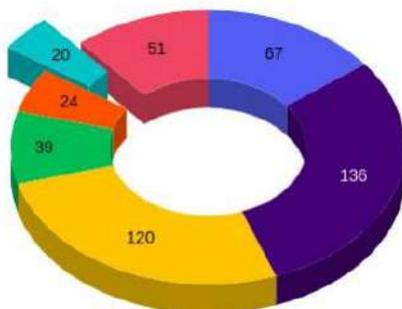
- OAB
- Fórum Trabalhista de Santo André
- Tribunal de Justiça de São Paulo
- Defensoria Pública da União
- Advocacia-Geral da União
- Fórum de São Bernardo do Campo

Empresas da Base



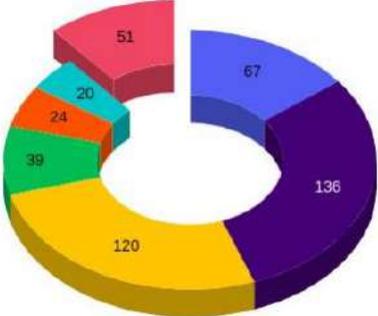
- Scania
- Prensas Schuler
- Alumbra
- Apis Delta
- Toyota
- TTB
- ITAESBRA
- Legas Metal
- Delga
- Otis
- GROB
- Rassini
- Metalpart
- Toledo
- VW

Prefeituras, Legislativos e Adm. Pública



- Câmara Municipal de Santo André
- Prefeitura de São Caetano do Sul
- Prefeitura de Diadema
- Prefeitura de São Bernardo do Campo
- FUNDACENTRO
- CEREST/Mauá
- ALESP
- Câmara Mun. São Bernardo do Campo

Ministério Público



- Procuradoria do Trabalho - SBC
- CONALIS

Sindicato dos Metalúrgicos do ABC

Gestão 2023 - 2026

Diretor Responsável: Luiz Carlos da Silva Dias

Equipe:

Departamento de Formação Sindical

Coordenador: Hélio da Costa

Formadores: Anderson Borges, Célia Cristina Cappucci, Leonardo Farabotti

Administrativo: Eliana Maria da Silva Santos

São Bernardo do Campo

