

REFLEXÕES E PROPOSTAS

PARA A CONSTRUÇÃO
DO TRABALHO DIGNO NO

BRASIL

*Contribuições do Instituto Trabalho Digno
ao futuro governo de Luiz Inácio Lula da Silva*

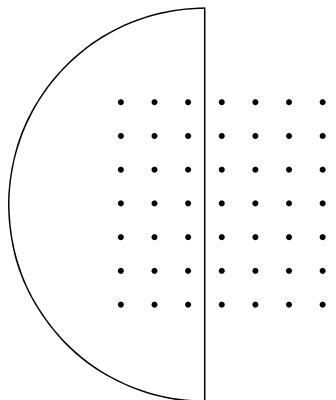


INSTITUTO
TRABALHO DIGNO

**“ Por um mundo onde sejamos socialmente iguais,
humanamente diferentes e totalmente livres.”**

Rosa Luxemburgo





ÍNDICE

INTRODUÇÃO	4
1 - DIREITOS DAS TRABALHADORAS E DOS TRABALHADORES	9
PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS	20
2- SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	23
PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA A SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS	28
3 - INSPEÇÃO DO TRABALHO	32
a) Organização e estrutura da Inspeção do Trabalho no Brasil	34
b) Seguridade Social e a Inspeção do Trabalho	42
c) Aumento do efetivo de Inspetores do Trabalho	43
d) Edição da Lei Orgânica da Inspeção do Trabalho	46
PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA A INSPEÇÃO DO TRABALHO	49
4 - ORGANIZAÇÕES SINDICAIS	52
PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS	63

INTRODUÇÃO

O **Instituto Trabalho Digno – ITD** é uma experiência coletiva em andamento: uma entidade composta por Auditores-Fiscais do Trabalho na ativa ou aposentados, dedicada à pesquisa, crítica e reflexão acerca de todas as dimensões que permeiam o trabalho humano, inclusos os seus mecanismos de regulação.

Nesse documento, apresenta uma breve análise dos efeitos da destruição dos direitos sociais e políticos estabelecidos na Constituição de 1988, que nunca foram dádivas, mas socialmente construídos e conquistados, precipuamente no que se refere às relações de trabalho. Sua flexibilização de conceitos e regras ampliou a assimetria, a desigualdade e a desintegração social, comprometendo a vida e a integridade dos trabalhadores. Assim, propomos alguns caminhos que traduzam o **Trabalho como fundamento da cidadania** e neutralizem o esvaziamento da sua tutela pelo Estado, no bom combate à secular exploração e negação de direitos básicos, inclusive o de estar vivo.

Esse texto propõe abordar o tema fundado na percepção do trabalho real, muitas vezes carregado com a poeira das estradas que trilhamos, porém com a necessária agudeza de propósitos. Foi estruturado em torno das principais temáticas relacionadas à regulação do trabalho no Brasil, quais sejam: Direitos das Trabalhadoras e dos Trabalhadores; Segurança e Saúde no Trabalho; Inspeção do Trabalho e Organizações Sindicais, embora não se proponha a esgotar o assunto. Propostas específicas à cada uma destas temáticas são apresentadas, tendo por objetivo comum tornar efetivos os direitos sociais previstos na Constituição da República.

Em 2016, como outras vezes ao longo da História, a nossa imatura democracia foi conspurcada por suas elites conservadoras, produzindo mais um episódio de capitulação dos princípios democráticos. O golpe midiático-parlamentar fragilizou a democracia, beneficiando dois mandatários - o golpista e seu sucessor - e a cadeia de interesses poderosos que os apoiou.

As promessas que se seguiram, como esperado, não se concretizaram. Dentre elas, destacou-se a de que as medidas que seriam implementadas - derrotadas sucessivas vezes pelas urnas quando apresentadas -, promoveriam a atração de investimentos e a geração de riquezas, sendo estes os meios para a geração de mais e melhores empregos, ou seja, a aplicação da mofa e desacreditada cartilha neoliberal de décadas. No entanto, evidentes se tornaram os subjacentes objetivos da articulação: propiciar a tomada de medidas antissociais e cortes de direitos, levando a extremos os limites alcançados pela exploração do trabalho.

Todos os sonhos dos mais contumazes infratores da legislação trabalhista tornaram-se, por decisão política, não apenas reais, mas parte de um cotidiano: a radical agenda neoliberal aprofundou o desemprego (hoje em torno de 12 milhões de pessoas); a reforma trabalhista - um processo contínuo de corrosão de direitos historicamente conquistados - tornou não apenas legais as fraudes mais eloquentes, mas legitimou todas as suas sequelas, inclusive acidentes e adoecimentos pelo trabalho; a restrição de acesso à previdência social pública; o incentivo ao trabalho precário, com renda aquém das necessidades de mera sobrevivência; a desestruturação dos instrumentos de regulação do trabalho e o ataque à organização sindical e à própria ideia de resistência pelo coletivo; a limitação inconstitucional do acesso à Justiça do Trabalho, entre outros pontos da agenda.

Historicamente, o próprio movimento sindical também promoveu equívocos. Alguns de seus representantes assumiram papéis de relevância nas burocracias (estatais ou sindicais), acomodaram-se ao “sindicalismo de resultados” e à “*financeirização da burocracia sindical*”¹, abandonando a oportunidade de fortalecer as estruturas de Estado relacionadas à regulação do trabalho – como a própria Auditoria Fiscal do Trabalho. Esta, ao longo do tempo, transformou-se em uma instituição cada vez mais fragilizada, mais relegada à periferia formal da relação de emprego, progressivamente perdendo parcela de sua autoridade e protagonismo na proteção e tutela de bens intangíveis. A ausência de uma visão estratégica de médio e longo prazo do movimento, mesmo em administrações consideradas progressistas, teve um alto preço. As pendulares mudanças nos paradigmas de condução da sociedade encontraram essas estruturas amordaçadas, o que facilitou a tarefa dos predadores de direitos.

Por outro lado, imerso no torvelinho das mudanças aceleradas nos modos de produção e surfando na onda de uma quarta revolução industrial, consensos midiático-ideológicos forjam um gigante com pés de barro: o empreendedorismo pessoal como solução. A imposição do idílico futuro no qual o sucesso é função apenas do talento e das escolhas acertadas do indivíduo, calado pelo mentiroso “seja patrão de você mesmo”, na verdade traz a escravidão dos modelos e limites impostos pelo mercado, pela chibata dos algoritmos, com a simultânea rotulação do sujeito como responsável único por seu eventual fracasso pessoal.

A orgia mitológica cumpre dois objetivos:

¹ Oliveira, F. “O ornitorrinco” in: *Critica à razão dualista/O Ornitorrinco* (São Paulo, Boitempo, 2003).

a) a aniquilação do pensar e da ação coletivos: estruturas como os sindicatos de trabalhadores e quaisquer outras formas similares de organização são anacronizadas, na medida em que as negociações passam a ser majoritariamente diretas entre o patrão e trabalhador, entre a afiada guilhotina e o pescoço e;

b) redução da qualidade do próprio trabalho: as novas contratações privilegiam o precário, o temporário, o invisível. O que antes era tocado por empregados com contrato por prazo indeterminado passa a ser responsabilidade de um exército Brancoleone de empreendedores pessoais, despojados de todas as bandeiras que não sejam a sobrevivência primária e imediata. Tudo que levemente soar como desinteressante ao capital predatório, atividades perigosas, com sujidades ou com margens de lucro apertadas é transferido ao lumpesinato do modelo econômico. O amargo do caos social, com sociopatologias ainda em processo de gestação, outras em manifestação plena, como a redução da massa salarial, mais adoecimento e acidentalidade dos trabalhadores e brutal comprometimento do futuro.

Exemplo colhido no paradoxo: mesmo considerando a redução da produção e atividade industrial por muitos meses, decorrente diretamente da pandemia de COVID-19 e suas implicações, com expressivo aumento da precarização do vínculo empregatício, em 2021 houve acréscimo nos indicadores de acidentalidade no trabalho para o mercado formal. Talvez isso permita explicar a sanha governamental em alterar os marcos regulatórios de segurança e saúde no trabalho (as chamadas normas regulamentadoras de SST), com o não confessado objetivo de reduzir a proteção social e aumentar a invisibilidade dos eventos acidentários, executado em irresponsável aceleração desde 2019.

Nós no ITD denunciemos a vigência de um projeto político que busca, entre outros objetivos, a destruição dos valores do mundo do trabalho e a própria ideia de uma sociedade minimamente fundada na justiça. A crescente inanição dos sindicatos de trabalhadores e da estrutura governamental de regulação do trabalho, em especial da Inspeção do Trabalho, foram as condições necessárias para o sucesso do projeto. Um projeto radicalizado com base em um acordo entre comensais: as classes políticas e empresariais mais atrasadas do país e o atual governo, sendo suas linhas gerais estabelecidas mesmo antes da sua posse. Não se trata sequer de uma estratégia inovadora, embora a rudeza com que foi estabelecida no Brasil, pois foi o fármaco prescrito para outros povos e nações, como a Espanha (cuja antissocial reforma trabalhista teve, em fevereiro deste ano, alguns pontos revertidos por seu Parlamento) e também a Grécia. Seus tentáculos são encontrados no governo Temer, também amálgama de um acerto político, e agora, especialmente no governo Bolsonaro, cuja rotina de frequentes e infundados ataques às estruturas de Estado e seus servidores não encontra qualquer limite ético ou moral, especialmente nas áreas ambiental e trabalhista.

A boiada encontrou as porteiras abertas. Um novo governo deve devolver ao Trabalho o seu Significado e Valor social, revertendo os efeitos da inescrupulosa articulação entre o atraso, o despudor e a violência.

O Instituto Trabalho Digno – ITD apresenta, a seguir, propostas que considera essenciais às trabalhadoras e trabalhadores no Brasil. Temos convicção que, por sua forma de inserção no fio da navalha do trabalho real, a **Inspeção do Trabalho deverá contribuir para a reversão desse quadro**, desde a restauração de um arcabouço jurídico protetivo até a discussão de políticas públicas, inclusa a fiscalização efetiva das relações laborais.

1

DIREITOS DAS TRABALHADORAS E DOS TRABALHADORES

Desde os anos 1970, o arcabouço normativo que visa a proteção e a valorização do trabalho humano vem sendo combatido por novo ideário liberal, assimilado e implementado em vários Estados. Maurício Godinho Delgado afirma que esse novo liberalismo econômico defende “o conceito de Estado mínimo, transformado em mero indutor das livres forças do capital privado na economia”.

No ideário neoliberal, o Estado deixa de ser um agente de promoção do bem-estar social e passa a ser um instrumento a serviço do capital. Rubens Casara afirma que esses movimentos ultraliberais repercutem na superação do Estado Democrático de Direito, sendo gestado o Estado Pós-Democrático, que se põe abertamente a serviço do mercado. Afirma que, nesse estágio, a democracia existe apenas como farsa, tornando-se vazia de conteúdo. E, nesse intento, apoiado no pensamento dominante, passa-se a promover a destruição da primazia do trabalho e do emprego com vistas ao rebaixamento do valor da sua força, principalmente por meio de alterações legislativas voltadas à desregulamentação do mercado de trabalho, sob o falacioso argumento de que se trata de medida necessária para combater o desemprego estrutural – este, na verdade, decorrente da evolução tecnológica, reestruturação empresarial e aumento da concorrência capitalista.

A flexibilização dos direitos trabalhistas não é a saída para o desemprego. Márcio Pochmann adverte que a redução de direitos trabalhistas não irá gerar empregos:

“Se você tem uma mudança de legislação que te permite reduzir direitos, reduzir o custo da mão de obra e da produção, todas as empresas vão adotar isso. Você vai ter rebaixamento de salários. Com salários menores, os empregados não terão condições de comprar o que compravam anteriormente. O emprego não está associado ao custo da contratação, mas à demanda. Se há pessoas interessadas em comprar, seja o que for, é isso que faz com que os empresários empreguem mais e produzam.”

A experiência internacional também é cabal em demonstrar que flexibilização das relações de trabalho não gera empregos: quando muito, desloca a mão de obra para empregos mais precários. Nesse sentido, as conclusões do minucioso estudo sobre experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas, na Europa (Espanha, Itália, Reino Unido e Alemanha) e na América Latina (México e Chile), realizado por Tomás Rigoletto e Carlos Salas Páez:

Os resultados anunciados nunca foram atingidos, e as condições dos trabalhadores foram se deteriorando. Os dados apresentados esclarecem que, após o período que se seguiu às modificações legislativas, não há prova alguma de que a flexibilização das leis trabalhistas traga resultados positivos para o crescimento econômico, para diminuição das desigualdades e para menores taxas de desemprego. Por outro lado, há fartas evidências de que a redução da proteção ao emprego agrava a proliferação dos empregos precários, traz o aumento da desigualdade e a piora na segmentação do mercado de trabalho. [...] (omissis) [...] Todas as evidências indicam que a flexibilização das leis trabalhistas produz

resultados negativos. Os dados mostram efeitos danosos no mercado de trabalho, na estrutura social e na desigualdade entre os trabalhadores. Pode-se afirmar, seguramente, que a retirada de direitos trabalhistas não aumenta o nível de emprego, não aumenta o crescimento econômico e não diminui a precariedade ocupacional.

Na década de 1990 o Brasil, ao adotar de forma contundente as políticas neoliberais, promoveu inúmeras alterações legislativas no intuito de desregulamentar e flexibilizar normas que regem a relação de emprego. No entanto, da mesma forma que ocorreu nas experiências malsucedidas em outros países, as flexibilizações trabalhistas brasileiras da década apenas precarizaram as condições de trabalho, com elevação do desemprego, redução dos salários, aumento da informalidade.

Apesar disso, a história se repete e em 2017 novo ataque ultraradical é imposto aos direitos trabalhistas no Brasil, mediante as alterações normativas promovidas pelas leis 13.429/17 e 13.467/17, que deram início à denominada “reforma trabalhista”, amparada no velhíssimo discurso da necessidade de modernizar a legislação trabalhista para ampliar a liberdade contratual, promover segurança jurídica e fortalecer as negociações coletivas, com o falacioso objetivo de criar um ambiente propício para crescimento econômico e gerar empregos. O termo “reformular” traz a ideia de uma reconstrução, dar a melhor forma, aprimorar, renovar, o que denotaria uma melhoria. Assim, reformar a legislação trabalhista seria dar uma nova forma para melhorá-la.

Entretanto, o conteúdo das alterações revela a flexibilização ou mesmo a supressão de direitos trabalhistas historicamente conquistados como alvos, direitos essenciais para assegurar uma vida digna e um trabalho decente. Revelam também a tentativa de enfraquecer órgãos e instituições voltados para assegurar a

efetividade da legislação social trabalhista e para a defesa dos interesses da classe trabalhadora: Justiça do Trabalho, Auditoria Fiscal do Trabalho e entidades sindicais profissionais.

As alterações legislativas impostas, sem o prévio e amplo debate social, originário de proposta legislativa já arquivada há várias décadas, revela o rompimento com as diretrizes normativas emanadas pelos princípios estruturantes do Direito do Trabalho, que têm no princípio protetivo a sua matriz. Diante disso, apesar da expressão “reforma trabalhista” ser usualmente empregada em referência às recentes alterações promovidas na legislação trabalhista, ela não espelha a sua essência. A análise dos principais pontos da denominada “reforma”, pertinentes ao Direito Material do Trabalho, demonstra que foram arquitetadas alterações que fragilizam o sistema protetivo nacional do trabalho humano subordinado.

A Constituição Federal de 1988, em harmonia com o arcabouço normativo internacional imperante nos Estados Democráticos, tem como fundamentos a promoção da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, objetiva a redução das desigualdades sociais e a eliminação de quaisquer formas de discriminação (art. 1º, III e IV, art. 3º, III e IV, CF/88). O art. 7º, caput, da CF/88, determina uma diretriz progressiva para os direitos trabalhistas, ao assegurar um rol de direitos fundamentais ao trabalhador, além de outros que visem a melhoria das suas condições sociais.

Da mesma forma, o ordenamento jurídico internacional tem como centro a pessoa humana e a sua dignidade, sendo guiado pela diretriz da progressão social e da vedação ao retrocesso social, conforme comandos normativos estabelecidos em inúmeros diplomas internacionais vigentes no Brasil: Pacto de São José da Costa Rica; Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, da ONU; Declaração Universal dos Direitos Humanos/ONU – 1948;

e na Declaração de Filadelfia/OIT - 1944. Contudo, as alterações legislativas da “reforma trabalhista” brasileira seguem sentido inverso, subvertem essas diretrizes normativas e implementam um enorme retrocesso social, propiciam a redução do valor do trabalho humano mediante a flexibilização e supressão de direitos trabalhistas essenciais para promoção de trabalho e vida dignos, para a preservação da saúde e segurança dos trabalhadores.

Trata-se, em verdade, da implementação de ideologia neoliberal, que vê nas normas imperativas trabalhistas uma barreira para a ampliação dos lucros e para o acúmulo do capital, defende a necessidade da redução da proteção jurídica do trabalhador, a fim de diminuir o custo do trabalho humano. Reduzir direitos trabalhistas não irá gerar empregos. Países da Europa e da América Latina já tentaram essa estratégia e não deu certo. A flexibilização de direitos trabalhistas não resultou na geração de empregos, apenas mais precarização das relações de trabalho. Empresas não irão contratar se não houver aumento da demanda, a lógica inexorável do mercado. A redução da proteção dos trabalhadores não irá repercutir os resultados almejados pelos defensores dessas alterações.

Assim sendo, fica evidenciada a necessidade de enfrentamento às diversas formas de precarização das relações de trabalho, especialmente aquelas que visam fraudar o próprio vínculo de emprego, seja encobrindo a sua existência com institutos jurídicos diversos, seja buscando disfarçar os reais sujeitos da relação de emprego, por meio da atribuição a terceiros das responsabilidades dos reais empregadores. O enfrentamento a estas formas de fraude deve partir do princípio de que a relação de emprego, protegida constitucionalmente e alçada a direito fundamental no nosso ordenamento jurídico, tem seus contornos claramente definidos na Consolidação das Leis do Trabalho.

O Ministro Maurício Godinho, em voto proferido no processo nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066, destaca que no Direito brasileiro está sedimentada a presunção de ser empregatício o vínculo jurídico, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém. Para o Ministro, tal presunção foi incorporada pela Constituição da República, que reconheceu, no vínculo empregatício, um dos principais e mais eficazes instrumentos de realização de seus princípios cardeais, como o da dignidade do ser humano, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica, o da valorização do trabalho e do emprego, o da inviolabilidade física e psíquica da pessoa humana, o da igualdade em sentido substancial, o da justiça social, o do bem-estar individual e social, o da segurança e o da subordinação da propriedade à sua função socioambiental. Em suas palavras *“Convergingdo inúmeros preceitos constitucionais para o estímulo, proteção e elogio à relação de emprego (ilustrativamente: Preâmbulo da CF/88; art. 1º, III e IV; art. 3º, I, II, III e IV; art. 5º, caput; art. 6º; art. 7º, caput e seus incisos e parágrafo único; arts. 8º até 11; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos do Texto Máximo de 1988), emerge clara a presunção também constitucional em favor do vínculo empregatício no contexto de existência de incontroversa prestação de trabalho na vida social e econômica.”*²

Dessa forma, entendendo qualquer iniciativa legal ou infralegal de restringir o reconhecimento do vínculo ou desvirtuamento do conceito das partes da relação de emprego como uma afronta à Constituição, **há que se fazer o enfrentamento efetivo ao processo de precarização ou flexibilização do vínculo empregatício e suas consequências.**

Esse enfrentamento deve se dar em frentes distintas: a luta há que ser travada no parlamento, fazendo frente à tramitação de diversos projetos de lei que, sob o pretexto de regulamentar, visam

² TST, 3ª Turma, Processo: RR - 100353-02.2017.5.01.0066 (acórdão publicado em 11/04/2022). Disponível em <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> (consultado em 13/04/2022)

flexibilizar ou mesmo negar a existência do vínculo a algumas categorias, atividades ou setores econômicos, bem como buscando revogar leis que já cumpriram esse papel, como a lei dos salões de beleza. Deverão ser revistos, também, os instrumentos normativos infralegais que tratam do tema, tornando-os adequados à prática do seu enfrentamento.

O planejamento e a execução de ações interinstitucionais para o combate de fraudes diversas é outra frente fundamental. Partindo-se do pressuposto que a legislação vigente já dispõe de elementos suficientes para a coibição das diversas fraudes ao vínculo de emprego que vicejam na nossa sociedade, há que se articular instituições diversas, como a Inspeção do Trabalho, MPT, AGU, DPU, Sindicatos, órgãos estaduais e municipais, num esforço conjunto para que as ações de enfrentamento tenham efetividade.

Esta atuação tem relevância quando falamos de “novas” formas de trabalho, especialmente o trabalho realizado por meio e para plataformas digitais, como as que comandam aplicativos de transportes de passageiros e de entrega de mercadorias e outras que cotidianamente estão surgindo, oferecendo os mais diversos tipos de serviço, como educação, cuidados pessoais ou domésticos. Vendido pelas empresas e plataformas como trabalho autônomo e como uma possibilidade de o trabalhador ser seu próprio patrão, estas relações de trabalho escondem relações submetidas a rígidos controles, próprios da relação de emprego, além de uma absurda precarização das relações de trabalho e da vida dos trabalhadores a elas submetidos.

Submetidos ao que se convencionou chamar de “subordinação algorítmica”, tais trabalhadores não possuem nenhuma autonomia no exercício das suas funções, pois as plataformas estabelecem regras e condições de trabalho, controlando tanto cada trabalhador individualmente, quanto todo o setor, por meio de baixas remune-

rações, controles algorítmicos por meio dos aplicativos e de monitoramento dos dispositivos digitais, especialmente os *smartphones*, ausência de transparências quantos às regras que regem os aplicativos, principalmente quanto às punições, bloqueios ou desligamentos do trabalhador, pressão para que a assiduidade e para a realização de jornadas excessivas, aplicação de prêmios, estímulo à competição entre os trabalhadores e desestímulo à sua auto-organização.

Apesar de tais formas de contratação serem um fenômeno mundial, no Brasil, elas ganharam contornos ainda mais perversos, dada a grave crise econômica e o desemprego crescente que assolam o País nos últimos tempos.

Percebe-se, portanto, que, juridicamente, não restam dúvidas quanto à caracterização de tais relações como vínculo empregatício, pois estão presentes todos os elementos necessários para que tal vínculo seja reconhecido. No entanto, a ação estatal para proteção dessa relação tem sofrido óbices de natureza política e operacional, especialmente diante da ausência de uma ação integrada, bem como da dificuldade de acesso às informações necessárias quanto aos trabalhadores envolvidos, quanto à forma como o trabalho é prestado, mecanismos de controle, jornadas, remunerações.

Assim, o real enfrentamento de tais práticas precarizantes só será possível por meio de ação integrada, envolvendo Inspeção do Trabalho, MPT, AGU, DPU, Justiça do Trabalho, Sindicatos e demais organizações representativas dos trabalhadores, de forma a garantir o acesso às informações que plataformas negam, bem como um efetivo processo de fiscalização e seus desdobramentos administrativos e judiciais. De outra frente, é necessária também uma articulação com Governos Federal, Estaduais e Municipais para o estabelecimento de regras claras para o funcionamento das plataformas, abrangendo, além das questões trabalhistas, os aspectos administrativo, tributário, ambiental, entre outros.

O Direito do Trabalho é um importante instrumento de distribuição de renda, portanto, de inclusão social, necessário para compatibilizar o regime capitalista com a democracia. Essa distribuição das riquezas produzidas pelo trabalho alavanca o crescimento econômico e beneficia ao final as próprias empresas (especialmente as que têm como foco principal o mercado consumidor interno), uma vez que aumenta o poder de consumo e promove um ciclo que a todos favorece: mais consumo, mais vendas, mais produção, portanto, mais empregos no comércio, serviços e indústria, mais impostos e investimentos do Estado.

Há também que se ressaltar, que a manutenção de um determinado contingente de desempregados (exército de reserva) é um instrumento utilizado na lógica capitalista para pressionar pelo rebaixamento dos salários. O trabalhador não pode ser considerado simples instrumento à disposição de um capitalismo selvagem, uma mercadoria, para ser utilizada sem limites, na lógica exclusiva do mercado, com o menor custo possível, para o aumento da competitividade e lucratividade das empresas.

A modernização da legislação trabalhista deve ter por norte a dignidade humana e o valor social do trabalho, fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, da CF/88). O art. 170, caput, da CF/88 estabelece que a ordem econômica é fundada na valorização do trabalho humano e tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social. A livre iniciativa tem limites, deve respeitar os direitos fundamentais do ser humano que trabalha de forma subordinada, pois somente assim a propriedade irá cumprir a sua função social (art. 1º, incisos III e IV, art. 5º, inciso XXIII, art. 7º, c/c art. 170, inciso III, da CF/88).

A situação atualmente imposta pelo próprio Estado, no interesse exclusivo do capital, precarizou imensamente as relações de

trabalho, reduziu o poder de consumo, eliminou empresas e empregos, não promoveu o crescimento econômico prometido, empurrou um enorme contingente da população para trabalhos na informalidade, para o labor em atividades sem garantias mínimas para o trabalhador (como os trabalhadores de aplicativos ou os intermitentes), para a miséria e para a fome.

Para retomada da democracia e do crescimento econômico é necessário que seja assegurado ao trabalhador brasileiro emprego e renda dignos, resgatando os direitos que foram suprimidos e suas organizações coletivas. Com dito anteriormente, este movimento inverso de resgate de direitos laborais e suas organizações sindicais é realizado por vários países do mundo atualmente, que perceberam que flexibilizar e retirar direitos dos trabalhadores e de suas organizações sindicais não gera crescimento econômico e nem empregos, apenas precariza as relações de trabalho e de vida.

Repita-se o exemplo da Espanha, que há alguns anos reformou sua legislação trabalhista flexibilizando e reduzindo direitos. A reforma espanhola precarizou as relações de trabalho, reduziu a renda, não gerou empregos e não gerou crescimento econômico. Assim como ocorre aqui no Brasil.

Em dezembro de 2021, cerca de 10 anos após a reforma, a Espanha, mediante negociação entre sindicatos, empresas e partidos políticos, fez o caminho inverso, revogou a reforma trabalhista que precarizou direitos e implementou uma nova legislação que busca resgatar os direitos trabalhistas. Dentre outras medidas, a nova reforma trabalhista espanhola limitou os prazos de contratações temporárias de trabalhadores, buscou coibir as terceirizações e fortaleceu a negociação coletiva, inclusive revogando a limitação da ultratividade, que dificultava a negociação entre empresas e sindicatos.

Assim como ocorreu na Espanha, no Brasil seria recomendável que um novo governo democrático, mediante um grande pacto social, envolvendo empresários, trabalhadores e Estado, promovesse um amplo diálogo social para revisão da reforma trabalhista brasileira que precarizou direitos, com vistas ao estabelecimento de uma nova legislação trabalhista, apta a enfrentar as constantes transformações do mundo do trabalho, ajustável aos desafios do sistema produtivo e que assegure a devida proteção a trabalhadoras e trabalhadores, de modo a lhes garantir trabalho e renda decentes.

Este diálogo social pode resultar na **revisão de pontos específicos da legislação ora vigente, na revogação total da “reforma trabalhista” ou, ainda, na aprovação de um novo Estatuto do Trabalho**, que contemple a concretização plena dos direitos sociais, conforme previstos na Constituição de 1988, visando ao bem-estar da classe trabalhadora.

PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA DIREITOS TRABALHISTAS FUNDAMENTAIS

1.1 Estabelecer e garantir a efetividade de **direitos trabalhistas a todos** os trabalhadores e trabalhadoras, independente de sua forma de inserção no mercado de trabalho;

1.2 Estabelecer política de **redução gradativa da jornada de trabalho**, sem redução de salário, e com controle e regulação das horas extraordinárias, eliminando todas as formas de organização do trabalho que precarizam a saúde humana e inibem a criação de novos postos;

1.3 Regulamentar o art. 7º, inciso XXVII, da Constituição Federal, que prevê a **proteção dos trabalhadores frente a inovações tecnológicas** que possam resultar em desemprego ou precarização, como frentistas, cobradores, operadores de caixas, entre outros, implementando políticas de transição para a assimilação dessas tecnologias, com ampla e intensiva qualificação e recolocação profissional;

1.4 Promover o princípio do “**trabalho igual, salário igual**”, nos termos da Convenção 100 da OIT. Combater a alta rotatividade de trabalho das mulheres, instituindo a licença parental para progenitores ou adotantes de forma compartilhada, além de assegurar creche e escolas públicas de qualidade em tempo integral. Garantir à mãe o período de 180 dias de licença maternidade conforme orientação da OMS (Organização Mundial da Saúde) e ratificar a Convenção 183 da OIT que amplia a proteção à maternidade presente nas convenções anteriores;

1.5 **Restringir as demissões sem justa causa**, na forma estabelecida pela Convenção 158 da OIT e regulamentar o parágrafo 4º, do artigo 239, da Constituição Federal, que permite **onerar empresas e setores que utilizam a alta rotatividade** no trabalho como

forma de promover o achatamento salarial e a minimização da organização coletiva dos trabalhadores;

1.6 Favorecer a **inserção responsável de jovens trabalhadores no trabalho**, sendo garantida a sua condição de indivíduos em desenvolvimento que possam conciliar as tarefas com critérios para o trabalho decente, incluindo o direito à formação escolar, vida familiar e social, respeitando-se setores que enfrentam maior vulnerabilidade social;

1.7 Garantir o **reconhecimento do vínculo de emprego aos trabalhadores com tarefas mediadas por aplicativos**, promovendo o acesso à previdência social, ao controle da jornada de trabalho, à promoção da saúde e segurança, ao pagamento de piso salarial e ao direito à organização sindical;

1.8 Adotar **políticas de formação profissional** permanente e acesso a programas de elevação da escolaridade, tendo como princípios a educação integral e a participação paritária das representações de trabalhadores e trabalhadoras na concepção dos programas formativos;

1.9 Revogar as disposições legais que autorizam a **terceirização sem limites e sem proteções no setor público**, de modo a assegurar a contratação de servidores públicos somente via concurso público de acesso universal;

1.10 **Revisar a regulamentação da terceirização do setor privado**, visando impedir a mercantilização de trabalhadoras e trabalhadores e a consequente precarização do trabalho;

1.11 **Revogar as modalidades precarizantes de trabalho** introduzidas na legislação nacional, notadamente o trabalho intermitente, o trabalho dito eventual, o pseudo-trabalho autônomo com subordinação e o trabalho por produção sem controle de jornada,

a flexibilização das normas de controle de jornada, como limitação do controle de jornada aos estabelecimentos com mais de 20 empregados e o registro de ponto por exceção, a ampliação do critério da dupla visita para autuação da Inspeção do Trabalho diante de infrações trabalhistas;

1.12 Restabelecer o pleno acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho, revogando as medidas que promoveram sua restrição, inclusive com a criação de uma **Defensoria Pública do Trabalho**;

1.13 Adotar políticas públicas de combate a todas as formas de discriminação, violências e assédios no trabalho, promovendo medidas efetivas de inclusão e igualdade material, inclusive com a ratificação da Convenção 190 da OIT;

1.14 Estabelecer política de aumento do período de licença paternidade, sem prejuízo da ampliação e manutenção da licença maternidade, podendo o gozo das licenças ser usufruído simultaneamente, inclusive nos casos de adoção;

1.15 Revisar a Lei Complementar nº 150/2015 para excluir da condição de empregada doméstica a prestação de serviços por mais de 2 (dois) dias da semana, garantindo a igualdade legislativa entre empregadas e diaristas;

1.16 Instituir programa de combate ao roubo de salários, com a adoção de instrumentos jurídicos (por exemplo, multa e juros a favor do trabalhador, para o salário pago com atraso) e meios operacionais para acesso, tanto para a inspeção do trabalho (como notificação de débito salarial) quanto para os trabalhadores, de extratos de débitos notificados, de salário e de FGTS, que possam ser consultados em aplicativo ou site.

2

SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Inspeção do Trabalho desempenha uma missão de difícil cumprimento, em um contexto de crescente hostilidade à regulação estatal e decorrente fiscalização das empresas, em que há a aceitação da ideia de que a legislação trabalhista impede o crescimento e o desenvolvimento dos negócios. A fiscalização de atributos em Saúde e Segurança no Trabalho tem sido um alvo particular deste dogma, mesmo considerando-se o caráter fundamental do direito pleno à saúde.

As chamadas Normas Regulamentadoras (NR) regulamentam procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e saúde no trabalho, um patamar mínimo de garantias e direitos. Apresentam um grau de concretude incomum nos espaços de trabalho, se consideradas outras regulamentações similares, pois expressam a forma como alguns direitos serão executados. A partir do segundo semestre de 2019, estendeu-se o processo de reforma trabalhista, iniciado em 2017, para a seara da saúde e segurança no trabalho, propondo e implementando um processo de revisão de todas as 36 normas regulamentadoras. Sob os auspícios de uma alegada simplificação, desburocratização e harmonização da legislação, alcançou-se a simples redução de direitos e dos custos empresariais, ofertando, em troca, o trabalho que adocece, fere e mata.

Uma revisão premeditadamente implementada a toque de caixa, com pouquíssimo tempo para análise, avaliação e amadurecimento das propostas pela sociedade e bancadas que compõem a

CTPP. Frequentemente as alterações propostas e aprovadas estavam destituídas de critérios técnicos e científicos válidos, dotadas de análises de impacto regulatório tendenciosas e superficiais, rotinas cujo único real objetivo é o atendimento das exigências estabelecidas pelo capital predatório e inexequibilidade das próprias garantias constitucionais para a saúde e segurança dos trabalhadores. Os principais pontos reputados, inclusive pelo Ministério Público do Trabalho, como descumpridos no processo revisional são relacionados a seguir:

1) A frequente ausência de motivação para o processo de revisão, que sequer observou o princípio da irredutibilidade de direitos. Todas as NR foram passadas a limpo para a verificação do atendimento às demandas patronais, inclusive as que haviam sido submetidas à atualização recente;

2) O embuste da existência de um processo negocial maduro e responsável. Especialmente no início do processo, a não elaboração de texto técnico básico e sua submissão à consulta pública, de modo a promover a publicidade e possibilitar a análise e o encaminhamento de sugestões por parte da sociedade, em consonância com os artigos 2º, II e III, e 7º da Portaria MTB n. 1.224/2018;

3) Quando questionada a ausência de realização de análise de impacto regulatório antes da elaboração da proposta de edição de portaria, consoante determina o art. 5º da Lei n. 13.874/19 e o art. 4º, § 1º, da Portaria MTB n. 1.224/18, orquestrou-se uma metodologia rasa e tendenciosa para o procedimento, tornando as análises efetuadas quase cópias uma das outras, ignorando-se a imensa complexidade da avaliação de impactos da regulamentação sobre a saúde humana;

4) a ausência de plano de trabalho, que contemple os pressupostos, os principais aspectos a serem contemplados no texto normativo, as etapas do trabalho e o cronograma de trabalho, em conformidade com o art. 4º, § 2º, da Portaria MTB n. 1.224/2018;

5) a ausência de elaboração de plano de implementação da proposta de regulamentação, em conformidade com o art. 9º da Portaria MTB n. 1.224/18.

Há muitos exemplos possíveis acerca dos efetivos retrocessos deste processo de sonegação de direitos em SST. Talvez o mais absurdo seja representado pelo texto da Portaria SEPRT nº 6.730, de 09/03/20, que outorgou, de forma ilegal, aos empregadores a decisão fatal acerca de quais riscos laborais vão reconhecer em suas instalações e, principalmente, quais aqueles que solenemente ignorar, independente dos prejuízos que possam causar à integridade dos trabalhadores. Para essa tarefa, contarão ainda com um salvo-conduto contra qualquer ação do Estado que ousar contrariar as suas divinas decisões, proporcionado pela vigente Norma Regulamentadora nº 1. Outro exemplo desse processo pode ser dado pela Portaria nº 1.359/2019, que suprimiu a remuneração adicional por exposição ao agente físico calor nas atividades a céu aberto, impactando negativamente o trabalho dos rurícolas, trabalhadores da construção civil, urbanitários, entre outras categorias profissionais. Cita-se também, entre outras mudanças deletérias, a “isenção” outorgada às microempresas e empresas de pequeno porte, graus de risco 1 e 2, da obrigação de elaborar e implementar o Programa Médico de Controle Ocupacional (PCMSO) e o Programa de Gestão de Riscos (PGR).

Explicita-se ainda que, após críticas ao modo irregular como o processo de revisão das NR vem se desenvolvendo e judicialização da questão, o Governo editou o Decreto nº 10.411/2020, dispondo,

de forma bastante flexível e complacente, sobre análise de impacto regulatório, plano de trabalho, consulta pública, plano de implementação, entre outros para revisão e criação de normas no âmbito do Poder Executivo. Prescreveu também que, mesmo se o procedimento for absolutamente desprezado pelo órgão regulador, a norma editada produzirá seus efeitos, inclusive retroativamente à edição do próprio Decreto nº 10.411/2020.

Destarte, é de clareza solar que o intuito do processo de revisão das Normas Regulamentadoras (NR) não teve por escopo genuíno o princípio constitucional da redução dos riscos de acidente e adoecimentos relacionados ao trabalho. Em verdade, a revisão das NR esteve alinhada ao esvaziamento da intervenção estatal nas relações de trabalho, inclusive, nas atividades finalísticas da Inspeção do Trabalho, notadamente nos embargos e interdições realizados “in loco” por constatação de situação de grave e iminente risco de acidentes e doenças.

A redução quantitativa dessa intervenção é gravíssima e ilustra o quanto os trabalhadores estão alijados de suas garantias mínimas em Segurança e Saúde no Trabalho – SST pela omissão do poder público. Por ilustrativo, durante o ano de 2021, nas cinco unidades federativas que menos atuaram nesse atributo, RR, TO, RO, AC e DF, foram realizados apenas 15 (quinze) embargos ou interdições, conforme dados disponíveis no Sistema Auditor daquele ano.

A evidência desse projeto está inscrita no DNA do processo de “modernização” das Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Trabalho, em especial na sua regulamentação mais importante, a chamada Norma Regulamentadora nº 1, que entrou em vigor em 3 de janeiro do corrente ano. Praticamente todas as obrigações de fazer dos empregadores em matéria de segurança e saúde do trabalhador passam por seu crivo exclusivo. Absurdamente delegou-se aos empregadores a definição dos critérios de

aceitabilidade dos riscos no trabalho, ou seja, estes definirão o que eles próprios devem ou não devem fazer, quais medidas garantidoras da saúde de trabalhadoras e trabalhadores serão adotadas ou quais serão esquecidas, determinadas por critério estabelecido pela própria “organização”, com um salvo conduto contra a eventual ação reparadora do Estado.

Em que pese o Instituto Trabalho Digno – ITD realizar estudos de legislação comparada, nada similar foi encontrado em outros países com tal grau de irresponsabilidade social e trabalhista. Registre-se que, infelizmente, as representações de trabalhadores na chamada Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) do MTP validaram a proposta do governo para a NR-1 e outras. Segundo nota do governo federal, publicada nas redes sociais acerca dessa norma, “o texto foi apresentado e discutido na 3ª reunião da CTPP, em novembro de 2019, sendo novamente pautado, rediscutido e aprovado por consenso durante a 4ª reunião da CTPP, em dezembro de 2019”³.

³ <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-1>

PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA A SAÚDE E SEGURANÇA DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS

2.1 Revisar e ampliar, em processo plúrimo, participativo e democrático, a **Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST**, proposta pelo Decreto nº 7.602/2011. Sendo hoje apenas uma carta de intenções, deve ser buscada a efetividade de direitos e garantias para os trabalhadores, **constantes no capítulo V, título II, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que trata da segurança e saúde no trabalho**, dispondo em lei sobre as salvaguardas essenciais às trabalhadoras e trabalhadores;

2.2 Fortalecer o planejamento e execução das políticas nacionais sobre o tema, sob a forma de articuladas **ações interinstitucionais** de combate aos acidentes e adoecimentos pelo trabalho, inclusive envolvendo instâncias dos demais Ministérios, Sistema Único de Saúde (SUS), Ministério Público e Judiciário Trabalhista;

2.3 Criar um **fórum nacional quadripartite (com participação de entidades reconhecidas no campo de SST) ampliando a discussão das questões relacionadas à segurança e saúde no trabalho**, tendo em vista a demonstrada insuficiência da atual Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) na atual crise. Entre os seus temas, não apenas as questões relacionadas às Normas Regulamentadoras (NR) de SST, mas também os referentes as ações de Estado, fiscalização, pesquisa e novos desafios na área;

2.4 **Aprovar Estatuto de Segurança e Saúde do Trabalho**, que assegure direitos aos trabalhadores de forma independente da sua inserção no mercado de trabalho, quer sejam as pessoas contratadas no regime celetista, servidores públicos de qualquer instância,

trabalhadores plataformizados ou quaisquer outras, incorporando princípios e regras gerais hoje dispersos nas Normas Regulamentadoras (NR) e legislação complementar;

2.5 Regulamentar o direito de recusa de trabalhadoras e trabalhadores, previsto na Convenção 155 da OIT, assegurando que seu exercício não esteja condicionado à decisão dos empregadores;

2.6 Revogar TODOS os retrocessos promovidos na revisão das Normas Regulamentadoras (NR) a partir de 2019, em um novo processo que assegure as garantias constitucionais, com transparência, boa técnica, participação e democracia. Em relação às NR vigentes, dar prioridade à revogação dos atos que **delegam aos empregadores o direito de vida e morte dos trabalhadores**, na forma estabelecer unilateralmente critérios de decisão acerca de minimizar ou não seus riscos laborais, como inconstitucionalmente disposto no novo texto da Norma Regulamentadora nº 1;

2.7 Revogar TODOS os retrocessos promovidos na regulamentação acessória de SST, a partir de 2019, que implicaram em redução da capacidade do Estado em garantir condições salubres e dignas de trabalho. Entre esses retrocessos, a brutal **redução de milhares de ementas para autuação** pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, inclusive com aglutinação de obrigações de caráter absolutamente diverso (o que assegura a impunidade dos infratores) e a imposição de critérios atécnicos para medidas administrativas de embargo e interdição;

2.8 Tendo em vista a função social do trabalho disposta na Constituição Federal, dotar as **Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA)** de um efetivo caráter transformador do ambiente e da organização do trabalho deletérios, inclusive como instância de controle social, formada exclusivamente por trabalhadores

eleitos por seus pares, com funções e prerrogativas que garantam o pleno exercício de suas atividades;

2.9 Dotar os **Serviços Especializados em Medicina do Trabalho e Engenharia de Segurança do Trabalho (SESMT)** de um caráter institucionalmente transformador dos ambientes e da organização do trabalho deletérios, com a admissão e rescisão contratual de seus membros consensualmente decidida pelo empregador e representantes dos empregados, e funções e prerrogativas que garantam o pleno exercício de suas atividades. Nesse contexto, a absurda decisão de se permitir a terceirização desses serviços deve ser revertida;

2.10 Por obediência ao princípio da transparência dos atos públicos, divulgar, no site oficial do Ministério do Trabalho e Previdência, do **rol de empresas alvo de processos administrativos de interdição e embargo** (de forma similar ao executado pelo *Health and Safety Executive - HSE*, a inspeção do trabalho britânica), por submissão de trabalhadores a risco grave e iminente. Entre os dados informados, a razão social da empresa e as atividades, espaços ou equipamentos alvos da interdição ou embargo cautelar da integridade dos trabalhadores;

2.11 Adotar um conjunto de medidas, inclusive na área previdenciária, que promovam o **reconhecimento e prevenção do adoecimento relacionado ao trabalho**, hoje submerso em uma estratégia empresarial de negação e encobrimento donexo causal;

2.12 Construir uma **política pública de saúde mental no trabalho** que articule as ações interinstitucionais atinentes ao desafio de reconhecer e reduzir esses agravos, inclusive com a intervenção sobre os fatores determinantes da saúde dos trabalhadores e trabalhadoras;

2.13 Construir uma **política pública de prevenção de acidentes ampliados**, assim compreendendo aqueles cujos efeitos sobre a saúde pública e ambiental extrapolem o seu foco inicial, no tempo e no espaço. Essa política deve incluir mecanismos de *enforcement*, inclusive com pesada punição e dever de reparação pelos responsáveis por eventos como Brumadinho/MG;

2.14 **Restaurar e fortalecer o papel da Fundacentro** como centro de excelência na reflexão e pesquisa acerca da segurança e saúde do trabalho, não subordinado aos interesses econômicos do momento, dotando-a de condições orçamentárias, estruturais e políticas adequadas.

3

INSPEÇÃO DO TRABALHO

A fiscalização do trabalho é internacionalmente considerada fundamental para o equilíbrio e construção de sociedades mais justas, na forma de inúmeras Convenções, recomendações e informes da Organização Internacional do Trabalho – OIT. O processo de desmonte da Auditoria Fiscal do Trabalho no Brasil, parte importante do projeto em vigor, é visível e poderia ser facilmente demonstrado pela ausência de concursos públicos para reposição das cerca de 1.645 vagas disponíveis no seu quadro (isto é, 45% do total de cargos criados em lei para a carreira), decorrentes de morte ou aposentadoria de seus titulares. Mas o seu solapamento é maior.

O processo de desconstrução de suas habilidades e competências está expresso por meio de mudanças na legislação e de alterações normativas de sua própria organização institucional. Seu comando passou a ser exercido por pessoas estranhas à carreira, que demonstram assentimento com as diretrizes políticas que clamam por sua destruição, em explícito descumprimento da Convenção 81 da OIT. Os atos administrativos da Auditoria Fiscal do Trabalho, como autuações de infratores e interdições em situações de risco grave e iminente à integridade dos trabalhadores, são analisados e julgados por estrutura fora da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, de forma que fiquem muito mais sujeitos a influências externas indevidas, também vedadas pela já referida Convenção. O orçamento anual destinado ao cumprimento de suas funções é paradigma de sua desimportância para o atual governo, insuficiente para a manutenção mínima de suas unidades regionais,

a quem cabe, de fato, a quase integral execução da fiscalização do trabalho. O seu apartamento das principais decisões políticas acerca do mundo do trabalho é proposital e sua sobrevivência é, por enquanto, tolerada.

A ações da Auditoria do Trabalho são um mito de Sísifo, em um contexto de trabalho humano cada vez mais precarizado, em paralelo com a desconstrução normativo-regulamentar, que expressamente retira elementos de sua coercibilidade e impõe toscos mecanismos de “consensualidade”. Consensos com notórios infratores da legislação trabalhista só alimentam mais infrações, mais iniquidade, para deleite dos predadores de direitos. O seu objetivo não declarado é criar uma ordem monástica, uma “nova Inspeção do Trabalho”, subserviente ao poder econômico e político, moldada para atender apenas aos interesses do capital. Quando muito, um assessoramento técnico aos donos do poder, vazia de conteúdo social, meramente formal e sem capacidade de executar a regulação mínima aos pecados capitais da usura, cobiça e exploração.

Nós, Inspetores do Trabalho de um país profundamente injusto, convivemos com a exploração precoce de crianças e adolescentes, com as feridas do trabalho análogo à escravidão, com as dores de membros partidos e amputados por acidentes de trabalho, decorrentes de condições perfeitamente evitáveis, e como Sísifo tentamos fazer a nossa parte.

A radical guinada pró-capital predatório atingiu diretamente a Inspeção do Trabalho, porque portadora da responsabilidade de garantir o cumprimento mínimo da legislação trabalhista. Aos olhos dos donos do poder, um inimigo a ser abatido. A efetivação de direitos fundamentais por intermédio de um serviço de Inspeção do Trabalho perde espaço quanto mais precárias e improdutivas são as relações de trabalho, gerando um círculo vicioso de empobrecimento e desigualdade social.

Diante deste cenário, o **Instituto Trabalho Digno – ITD propõe a refundação da Inspeção do Trabalho no Brasil!** Que nos sirva de inspiração a proposta de texto constitucional chileno, que prevê a existência de “um órgão autônomo [que] deve fiscalizar e assegurar a proteção eficaz de trabalhadoras, trabalhadores e organizações sindicais”.

a) Organização e estrutura da Inspeção do Trabalho no Brasil

A extinção do Ministério do Trabalho e absorção de suas competências por diferentes órgãos da estrutura ministerial, ocorrida em 2019, dentre outras consequências, levou ao enfraquecimento da Inspeção do Trabalho, que passou a ser exercida por uma subsecretaria, no âmbito da Secretaria de Trabalho, onde estão alocados os Auditores-Fiscais do Trabalho.

Até 2018, a Inspeção do Trabalho fazia parte da estrutura do Ministério do Trabalho como uma Secretaria subordinada diretamente ao Ministro de Estado e, como tal, a Secretaria de Inspeção do Trabalho recebia várias delegações de competências do Ministro do Trabalho, participando ativamente de toda a política laboral desenvolvida no âmbito do executivo e gozando de posição política estatal relevante.

Como Secretaria, era uma unidade orçamentária com autonomia para utilizar os recursos disponíveis ao exercício entre outras atribuições, como as de organizar as ações de combate ao trabalho escravo ou a participação de auditores em um fórum de erradicação do trabalho infantil. Na qualidade de Secretaria, era possível o estabelecimento de convênios com instituições e diversos órgãos, assim como o exercício de competência legislativa infralegal (como a elaboração de Instruções Normativas, sendo exemplo a Instrução Normativa de nº 139, de 22 de janeiro de 2018, que estabelecia os

procedimentos para a atuação da Auditoria Fiscal do Trabalho visando à erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo).

Com o *status* de Secretaria, a Inspeção do Trabalho geria a revisão e edição das Normas Regulamentadoras em Segurança e Saúde do Trabalho, coordenando os trabalhos e presidindo a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP, órgão colegiado com representação paritária de trabalhadores, empregadores e governo que deliberava de forma consensual sobre a edição e revisão de normas sobre segurança e saúde do trabalho. Havia a participação efetiva da Secretaria, juntamente com outras entidades na elaboração de políticas públicas e de revisão de normas relacionadas ao mundo do trabalho.

Ademais, os Auditores-Fiscais do Trabalho brasileiros detinham a integralidade da competência que lhes foi atribuída e estavam diretamente subordinados à Secretaria de Inspeção do Trabalho, em dois departamentos, o Departamento de Fiscalização do Trabalho e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho, com status e diversas competências a eles atribuídas. A Secretaria de Inspeção do Trabalho detinha também a competência para o julgamento, em âmbito administrativo, dos autos de infração lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho, tal como recursos contra embargos e interdições.

Em 2021, ao ser recriado o Ministério do Trabalho e Previdência, não se assegurou à Inspeção do Trabalho a adequada posição no organograma ministerial, apenas realocando-a do quinto para o quarto escalão do governo, na mesma condição de subsecretaria.

O rebaixamento de Secretaria para Subsecretaria de Inspeção do Trabalho acarretou a perda de várias das competências descritas. Perdeu-se o status político-estatal relevante e deixou-se

de ser uma unidade orçamentária, prejudicando a organização de fiscalizações e participação em diversos fóruns. Além disso, a impossibilidade de se firmarem convênios e de atos normativos relevantes para o mundo do trabalho é uma nova realidade para a Inspeção do Trabalho. A atual Subsecretaria de Inspeção do Trabalho não participa da elaboração e aperfeiçoamento das políticas de emprego, como por exemplo, as recentes discussões acerca da definição de parâmetros norteadores da exigência de cotas de inserção de aprendizes e pessoas com deficiência. Neste mesmo tema, também foi retirada a competência da Inspeção do Trabalho de representação junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre temas correlatos à fiscalização do trabalho.

Em verdade, o rebaixamento institucional não se limita à mera depreciação do Sistema de Inspeção do Trabalho no âmbito da Administração Pública Federal. Trata-se de arbiloso mecanismo de usurpação de competências exclusivas dos Auditores-Fiscais do Trabalho, em manifesto descumprimento às normas internacionais das quais o Brasil é signatário, notadamente a Convenção n^o 81 da OIT.

Foi justamente com este instrumento que o país se comprometeu a garantir à Inspeção do Trabalho “independência de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida” (art. 6^o). Todas as perdas e prejuízos supramencionados demonstram o quanto o órgão fiscalizador se mantém submetido aos desmandos de interesses políticos enviesados à diminuição da atuação estatal na efetiva proteção dos trabalhadores.

No conjunto de barbaridades, merece destaque a usurpação do Poder Regulamentador da Inspeção do Trabalho, a competência normativa voltada a viabilizar condições para o efetivo cumprimento das normas primárias de referência, garantida na supramencionada Convenção n^o 81 da OIT, regulamentada expressamente no Art. 38 do Decreto n. 4.552/2002 que aprovou o

Regulamento da Inspeção do Trabalho: “A autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho expedirá as instruções necessárias à execução deste Regulamento”.

A voracidade em tolher as competências da Inspeção do Trabalho é tamanha que não se trata de regra informal que habita as sombras das ilegalidades, mas encontra-se audaciosamente formalizada no art. 2º, § 3º, da Portaria 849/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência: “às unidades vinculadas à Secretaria de Trabalho é vedado emitir instruções ou orientações por meio de instrumentos diversos dos previstos nesta Portaria, tais como precedentes administrativos, notas técnicas, notas informativas, ofícios-circulares, recomendações, diretrizes ou congêneres”.

Sem prejuízo da usurpação de competência do seu legítimo Poder de Regulamentar, a Inspeção do Trabalho vem sendo tolhida na própria atividade finalística, notadamente na lavratura de Autos de Infração. Há uma série de restrições, sem amparo legal, que vem sendo impostas à Inspeção do Trabalho, notadamente no exercício de seu poder punitivo.

Uma delas é a restrição da lavratura de Autos de Infração em “ações especiais setoriais”, inovação do Decreto n. 10.854/2021, em grave discordância aos mandamentos dos art. 628 da CLT. Outra tentativa de limitar a atuação da Inspeção do Trabalho, é a imposição contida nos art. 22 e 23 do supramencionado Decreto, que sujeita o Auditor-Fiscal do Trabalho a uma série de penalidades, inclusive sua demissão, caso venha a se utilizar de jurisprudência, analogia, equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, ou ainda Convenções Internacionais, em flagrante desconformidade com o artigo. 8º da CLT.

A Subsecretaria de Inspeção do Trabalho não tem mais departamentos a ela subordinados, afinal uma subsecretaria tem o

mesmo nível hierárquico dentro da Administração Pública que um departamento.

Com o rebaixamento para Subsecretaria, esta não mais gerencia a revisão das Normas Regulamentadoras, nem se coordena e muito menos preside a Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP.

Ainda, o julgamento administrativo dos atos dos Auditores-Fiscais do Trabalho foi retirado do âmbito da Inspeção do Trabalho para a Secretaria do Trabalho, o que gera receio quando da revisão de procedimentos técnicos ou mesmo ausência de critérios técnicos e pressão das empresas.

Para se ter ideia do ambiente adverso vivenciado e dos efeitos nefastos que esse rebaixamento tem trazido na prática, o orçamento destinado à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho tem sido muito aquém do necessário, cobrindo apenas e tão somente custos com diárias e passagens, sem criar uma infraestrutura para o exercício do trabalho tais como: investimentos em renovação da frota de veículos, aquisição de equipamentos tecnológicos, qualificação de pessoal, reformas e mobiliário das unidades descentralizadas, cada dia mais sucateadas. Os poucos recursos para a melhoria de condições de trabalho que vinham beneficiando a Fiscalização do Trabalho eram advindos de doações de parceiros, como o Ministério Público do Trabalho - MPT, ao destinar verbas de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC) para equipar a Auditoria Fiscal do Trabalho. Como exemplo lembramos que toda a frota automotiva utilizada pelo Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Análoga a Escravo era proveniente destes TAC). A par disso, como forma de sufocar ainda mais a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, recentemente, a Secretaria do Trabalho fixou entendimento de que a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho não mais poderia ser destinatária de doações

de entes externos, como o MPT. Adicionalmente, todas as viagens a trabalho, por mais sensíveis os temas e alvos, passam necessariamente pela aprovação de autoridade alheia à Inspeção do Trabalho.

A posição da Inspeção do Trabalho na organização administrativa adotada desde 2019 está muito longe de atender aos compromissos internacionais do Brasil de fortalecer a administração do trabalho, demonstrando um gravíssimo enfraquecimento de suas estruturas, que poderá comprometer ainda mais suas atividades e o cumprimento de obrigações delas derivadas.

A inserção da Inspeção do Trabalho como órgão de quarto nível hierárquico, subordinado a uma Secretaria ministerial, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, compromete o princípio albergado no art. 6º da Convenção nº 81, da OIT, que assim estabelece:

Art. 6º O pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida. (Convenção nº 81, OIT, aprovada pelo Decreto Legislativo nº 024/1956).

Impõe-se, portanto, adotar medidas corretivas que assegurem à Inspeção do Trabalho o relevo necessário na estrutura governamental, e a capacidade institucional necessária para o cumprimento de suas responsabilidades de forma semelhante à que foi assegurada, por exemplo, à Inspeção do Trabalho espanhola.

O presente documento propõe, portanto, como solução para esse fim a **criação de uma Agência Nacional de Inspeção do Trabalho** nos moldes da que foi criada para a Inspeção do Trabalho espanhola, com dotação orçamentária própria e atuação autônoma. Minimamente,

pode-se aventar a criação de uma Secretaria Especial de Inspeção do Trabalho, semelhante à Receita Federal do Brasil, que tem o status de Secretaria Especial, na nova estrutura ministerial, subordinada apenas ao Ministro do Trabalho e Previdência.

O presente documento propõe, portanto, como solução para esse fim a criação de uma Agência Nacional de Inspeção do Trabalho nos moldes da que foi criada para a Inspeção do Trabalho espanhola, com dotação orçamentária própria e atuação autônoma. Minimamente, pode-se aventar a criação de uma Secretaria Especial de Inspeção do Trabalho, semelhante à Receita Federal do Brasil, que tem o status de Secretaria Especial, na nova estrutura ministerial, subordinada apenas ao Ministro do Trabalho e Previdência.

Qualquer que seja a estrutura jurídica eleita, é imprescindível que abranja as competências relativas à fiscalização do trabalho em todos os ramos de atividade; à aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas, segurança e saúde no trabalho; ao julgamento, em âmbito administrativo, dos autos de infração lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho, tal como recursos contra embargos e interdições; e, ainda, executar a auditoria e fiscalização, objetivando o cumprimento da legislação da previdência social e do trabalho.

Ademais, pretende-se garantir que os cargos de direção do órgão sejam providos segundo critério de profissionalização nos moldes do artigo 14 da Lei n 11.457, de 2007, em que foi estabelecida regra que prevê que o provimento de cargos em comissão na Secretaria Especial da Receita Federal seja privativo de servidores ocupantes de cargos efetivos do órgão ou que tenham obtido aposentadoria nessa condição.

No âmbito da Inspeção do Trabalho, todavia, inexistente regra semelhante, ainda que existam cerca de 2.009 Auditores-Fiscais

do Trabalho (janeiro de 2022) aptos ao seu exercício, dotados de competência, qualificação e experiência, e com elevado grau de integridade, constituindo um quadro burocrático de alto nível. Reforça-se ainda a importância do modelo de ingresso e seleção para a ocupação de referido cargo baseado em lista tríplice a ser construída pela categoria.

A presente proposta, em consonância com o princípio do mérito e o disposto no art. 37, V da Constituição Federal, objetiva superar essa lacuna e assegurar o mesmo tratamento dado à Secretaria Especial da Receita Federal, à Secretaria Especial de Inspeção do Trabalho.

Essa medida, além de garantir que o provimento desses cargos dar-se-á de forma a assegurar o perfil profissional adequado, evitará que, pelo meio do provimento de cargos em comissão com acesso privilegiado ao processo decisório por indivíduos estranhos à carreira pública, venham a ocorrer desvios de conduta ou mesmo conflitos de interesse, que possam vir em descrédito dessa importante função exclusiva de Estado e que, precisamente em face dessa natureza, deve ser protegida contra influências indevidas.

Para fazer frente a seu mister, esta nova Agência Nacional de Inspeção do Trabalho ou Secretaria Especial de Inspeção do Trabalho há que possuir um organograma que restabeleça um espaço institucional adequado ao cumprimento das funções previstas para a Inspeção do Trabalho à luz da Convenção 81 da OIT. A autoridade maior, Presidenta(e) (no caso de Agência) ou Secretária(o) Especial (no caso de Secretaria Especial), há de ser atribuído um cargo de Direção e Assessoramento Superior (DAS) de nível 6, sendo-lhe subordinadas duas diretorias (Fiscalização do Trabalho e Saúde e Segurança do Trabalho) de nível 5, às quais, por seu turno, subordinar-se-ão Coordenadorias de nível DAS 4, inclusive com a previsão de uma Coordenadoria de Inteligência Fiscal e uma Coordenadoria para a Erradicação do Trabalho em Condições Análogas a Escravo, dentre outras.

Como exemplo bem-sucedido de recuperação e fortalecimento da Inspeção do Trabalho, num contexto pós-reformas liberais, citamos mais uma vez a Espanha que, a partir de 2015, promoveu uma retomada do protagonismo de tal estrutura de Estado, ao passo que, no Brasil, se assiste a um desmantelamento sem precedentes.

Em um contexto geral, a reforma trabalhista da Espanha de 2012 prejudicou a efetivação dos direitos trabalhistas pela Inspeção do Trabalho. Contudo, percebidos seus efeitos sociais deletérios, observou-se um esforço para reverter um quadro desgastado da fiscalização do trabalho e conseqüentemente prejudicial ao trabalhador, trazendo medidas para uma intervenção mais positiva e efetiva dos inspetores no mundo do trabalho, garantindo relações de trabalho mais saudáveis e evitando concorrência desleal entre os diferentes empregadores. No Brasil, é necessária a autonomia e a independência da Inspeção do Trabalho, tal como gozada na Espanha por meio da “Agência Estatal de Inspeção do Trabalho e Previdência Social”, uma organização autônoma com personalidade jurídica própria, que unifica o Sistema de Inspeção Espanhol.

b) Seguridade Social e a Inspeção do Trabalho

A Constituição da República de 1988, no artigo 193, define que a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Trabalho e seguridade social – que compreende saúde, previdência e assistência social – são indissociáveis; todavia, nos últimos anos foi aprofundado o fosso que separa as políticas públicas, os programas e as estruturas governamentais que têm por objetivo assegurar os direitos de trabalhadoras e trabalhadores.

No Brasil, **a Inspeção do Trabalho pode fiscalizar os tributos que financiam a seguridade social**, demanda que há muitos anos

é apresentada pela Auditoria Fiscal do Trabalho brasileira, categoria técnica e metodologicamente mais apta a tal mister por estar mais próxima e possuir as melhores ferramentas para identificar o fato gerador previdenciário. Por adotar modelo de fiscalização diferente, mas complementar, ao que é exercido pela Receita Federal, propõe-se que seja concorrente (isto é, atribuída a ambos os órgãos) a competência para fiscalização dos tributos relativos ao custeio da Previdência Social.

Dentre as diversas políticas públicas de trabalho e seguridade social que devem ser aperfeiçoadas, destacam-se a inclusão segura e produtiva das pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho, acompanhada da ampliação do acesso aos benefícios previstos na Lei Ordinária de Amparo Social – LOAS e na legislação previdenciária; o combate efetivo ao adoecimento laboral e aos acidentes de trabalho, com a adoção de medidas preventivas, a responsabilização dos empregadores e o reconhecimento coletivo dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores (inclusive do auxílio-doença); a concessão de seguro-desemprego e o combate às suas fraudes, que lesam o patrimônio da classe trabalhadora.

Tais medidas podem, ainda, contribuir para a reversão do déficit previdenciário e possibilitar a revogação das iniquidades impostas a trabalhadoras e trabalhadores pela “reforma da previdência”.

c) Aumento do efetivo de inspetores do trabalho

A responsabilidade pelo cumprimento da legislação em relação ao ambiente de trabalho é do empregador, pois é ele quem tem a obrigação de ser proativo na prevenção de lesões e doenças e lutar pelo desenvolvimento positivo do ambiente de trabalho. Uma vez que o lucro do empreendimento é do empregador, o risco do seu negócio e de sua estrutura devem ser por ele suportados.

A efetividade do cumprimento da lei está condicionada à probabilidade do empregador ser fiscalizado e o custo da sanção ao ato ilícito, esclarecendo-se, ademais, que isso depende efetivamente da capacidade operacional da fiscalização a ser realizada e da imposição de multas compatíveis com a capacidade financeira do empregador.

Todavia, as importantes competências da fiscalização do trabalho têm sofrido, ao longo dos anos, com a falta de condições de trabalho e número reduzido de auditores-fiscais do trabalho. Na última década, observou-se de forma mais acentuada esse desmantelamento.

O pessoal do Sistema de Inspeção do Trabalho brasileiro seguiu nos últimos anos a evolução que se reflete na Tabela 1.

Tabela 1. Quantitativo de AFT no período de 2000 a 2022.
Brasil, janeiro de 2022.



Fonte: Painel Estatístico de Pessoal
(<http://painel.pep.planejamento.gov.br/>) e Diário Oficial da União.

Na última publicação no DOU da relação de Auditores-Fiscais do Trabalho ativos, constavam 2.009, conforme dados disponíveis em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/despacho-de-24-de-fevereiro-de-2022-383128588> data de 01 de janeiro de 2022.

Ressalta-se que desde janeiro de 2022 ocorreram outros afastamentos por aposentadorias. A título comparativo, a Receita Federal do Brasil encerrou o ano de 2021 com cerca de 7.700 Auditores-Fiscais.

Conforme dados da Tabela 1, entre os anos de 2011 e 2021, se observou uma redução de cerca de um terço da força de trabalho tendo ocorrido somente um concurso para Auditores-Fiscais do Trabalho, no ano de 2014, e, ainda assim, somente para 100 vagas, que é um número muito aquém do necessário para suprir aposentadorias e exonerações no período. Ou seja, atualmente, a situação é dramática, pois dos 3.643 cargos de Auditor-Fiscal do Trabalho criados por Lei, há 1.642 vagos, ou seja, 45% da força de trabalho. O cenário se agrava ao levar-se em conta o estudo do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – IPEA que, já em 2012, trazia a necessidade de aproximadamente oito mil Auditores-Fiscais do Trabalho no Brasil, levando em consideração grandezas como: população total; população economicamente ativa; população média anual ocupada; número de empresas registradas na Previdência Social e número médio de trabalhadores afiliados à Previdência Social. Todos estes indicadores ascenderam de 2012 a 2022.

O limitado quantitativo de Auditores-Fiscais do Trabalho agrava, ainda mais, as dificuldades da prestação do serviço público de qualidade, bem como a consecução das metas institucionais da Inspeção do Trabalho, todas vinculadas ao Plano Plurianual – PPA. Apenas por ilustrativo, no ano de 2021, cerca de dois terços (62%) das metas institucionais da Inspeção do Trabalho não foram atendidas.

Classificação da meta	Faixa	Total de descritores de meta	%
Atendida ou Superada	Acima de 90%	231	31%
Em atendimento	Entre 70 a 89,99%	49	7%
Não atendida	Entre 0 a 69,99%	461	62%

Fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFITWeb – 2021

O presente documento propõe, como solução para esse fim, a realização de concurso público e nomeação no primeiro ano do novo mandato para, pelo menos, as 1.642 vagas de Auditores-Fiscais do Trabalho criadas por lei, com o compromisso de reposição de mais mil novos Auditores-Fiscais do Trabalho por ano, nos dois anos subsequentes (2024 e 2025). Assim, recompor-se-ia de imediato pelo menos as vagas já criadas em lei e ter-se-ia tempo para a aprovação legislativa das vagas adicionais, de forma a, em 2025, obter-se um quadro aproximado de cinco mil Auditores-Fiscais do Trabalho ativos, consideradas perdas de pessoal projetadas até lá, a ser ainda ampliado nos anos subsequentes.

O objetivo deste incremento é potencializar a recuperação dos direitos laborais perdidos durante os últimos anos e combater a fraude nas relações de trabalho, que conduz a uma concorrência desleal e mina a economia brasileira. Visa-se que a retomada econômica se traduza em um salário digno e melhores condições de vida, trabalho justo, igualdade de trabalho entre homens e mulheres e trabalho seguro do ponto de vista da ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.

d) Edição da *Lei Orgânica da Inspeção do Trabalho*

De modo geral, a Inspeção do Trabalho age como mediadora entre o capital e o trabalho, sobretudo em cenários laborais adversos, focada no

cumprimento das normas legais. A Inspeção do Trabalho, desse modo, tem amparo na Constituição Federal, não se configurando mera “opção” governamental, de caráter transitório, que possa deixar de existir face a conjuntura política ou de conveniência administrativa.

Como atividade essencial ao funcionamento do Estado constitucionalmente reconhecida, nada mais adequado que a Inspeção do Trabalho seja regida por uma Lei Orgânica que estabeleça as garantias, direitos, deveres e obrigações de suas autoridades administrativas para com o Estado brasileiro. Trata-se, além disso, do cumprimento do art. 21 da Constituição Federal, que, em seu inciso XXIV, determina a competência privativa da União para organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.

Como signatário da Convenção nº 81 da OIT, o Brasil assumiu diante da comunidade internacional o compromisso de assegurar à Inspeção do Trabalho meios para cumprir a sua função com autonomia e capacidade técnica e operacional.

As Leis Orgânicas buscam garantir aos órgãos o exercício pleno, autônomo e transparente das atividades das carreiras nelas abrangidas, resultando na prestação de serviços mais amplos e qualificados aos cidadãos, de modo a proporcionar inúmeros avanços para as administrações públicas, para as próprias carreiras e para a sociedade em geral. Pois bem, o que se propõe é exatamente uma Lei Orgânica da Inspeção do Trabalho que contemple um conjunto de normas estabelecendo, entre outras medidas, autonomia técnica e independência à administração trabalhista. Tratar-se-ia de instrumento jurídico que asseguraria uma fiscalização moderna, independente e livre de pressões externas. Por outro lado, estabelecem-se também deveres e obrigações àqueles que agem em nome do Estado, assegurando tratamento justo, imparcial e isonômico para toda a sociedade brasileira.

Exemplo prático de dificuldades para a Inspeção do Trabalho que poderia ser solucionadas por meio de uma Lei Orgânica seria a obrigatoriedade de que os cargos de Secretária(o) de Inspeção do Trabalho, assim como todos os demais cargos relacionados à carreira, sejam ocupados por Auditores-Fiscais do Trabalho, com mandato fixo, mediante processo seletivo profissionalizado e a partir de lista tríplice elaborada pela categoria como já referido neste documento. Sob tais condições, blindam-se as autoridades trabalhistas de possíveis pressões e interferências no desempenho de suas atividades.

Outra situação que tem sido dramaticamente enfrentada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho e teria resolução com a Lei Orgânica seria a possibilidade de fixação de valores, à título de diárias, de modo diferenciado frente ao restante dos demais servidores públicos federais. Sabe-se que, dentre todas as carreiras federais, as fiscalizações, principalmente a trabalhista e a ambiental, dependem intensamente da verificação in loco de irregularidades, notadamente no que se refere ao trabalho rural, escravo e infantil.

Ocorre que os valores pagos a título de diárias estão extremamente defasados, insuficientes para suprir minimamente os gastos com hospedagem e alimentação, o que tem dificultado o exercício das atribuições pelas autoridades trabalhistas. Sem dúvida, a reconhecida defasagem dos valores e da notória maior dependência de deslocamentos, a Inspeção do Trabalho tem repetidos pedidos de reajuste de tais indenizações negadas, sob o argumento de que não seria possível atualizar os valores apenas para a carreira, havendo de ser feito um reajuste linear para todo o funcionalismo público federal, acarretando aumento de despesas não suportado.

PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA A INSPEÇÃO DO TRABALHO

a) Organização e estrutura da Inspeção do Trabalho no Brasil

3.1 Dotar o **Ministério do Trabalho e Previdência de recursos, estrutura e status político para que atue como efetivo coordenador e executor das ações públicas federais vinculadas ao sistema público de trabalho, emprego e renda**, entre essas formação e qualificação profissional; intermediação pública de mão de obra; seguro-desemprego; combate aos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho; proteção e fiscalização das relações de trabalho, assegurando a aplicação dos direitos trabalhistas e previdenciários; combate a todo tipo de fraude ao vínculo de emprego e ao trabalho infantil e trabalho análogo à escravidão;

3.2 Criar a **Agência Nacional de Inspeção do Trabalho, com dotação orçamentária própria, atuação autônoma e estrutura que compreenda pessoal de apoio** ao exercício de suas funções legais;

3.3 Criar uma **Escola do Trabalho**, instituição pública ligada à Auditoria Fiscal do Trabalho e ponto de reflexão, difusão e capacitação relacionados a todas as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, em modelo similar ao *Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, ligado à Inspeção do Trabalho francesa. Um centro de formação e valorização do Trabalho como valor indissociável da própria dignidade humana, devendo incluir o processo de formação e atualização dos Auditores-Fiscais do Trabalho, servidores das áreas trabalhista e previdenciária, sindicalistas e demais interessados;

3.4 Restabelecer aos Auditores-Fiscais do Trabalho a **coordenação e presidência da Comissão Tripartite Paritária Permanente – CTPP**, visando à necessária revisão das Normas Regulamentadoras;

3.5 Realocar o **juízo administrativo dos atos dos Auditores-Fiscais do Trabalho à estrutura da Inspeção do Trabalho**;

3.6 Instituir unidade de **Inteligência Fiscal**, assegurando **integração da Inspeção do Trabalho ao Sistema Brasileiro de Inteligência – SISBIN**;

3.7 Assegurar que as **funções de direção da Inspeção do Trabalho sejam providas segundo critério de profissionalização**, sendo privativas de servidores ocupantes de cargos efetivos do órgão;

b) Seguridade Social e a Inspeção do Trabalho

3.8 Atribuir à **Inspeção do Trabalho competência** (concorrente àquela designada à Receita Federal do Brasil) **para fiscalização dos tributos relativos ao custeio da Seguridade Social**, visando à reversão do déficit previdenciário e, assim, à revogação das iniquidades impostas aos trabalhadores pela “reforma da previdência”;

3.9 Assegurar a **inclusão e expansão da cobertura previdenciária de trabalhadoras e trabalhadores**, promovendo o combate às fraudes laborais (como peiotização, falsas cooperativas, terceirizações ilícitas, dentre outras) e o reconhecimento do vínculo de emprego – inclusive dos trabalhadores com tarefas mediadas por aplicativos – e, ainda, **revisando as normas relativas aos Microempreendedores Individuais – MEI, para restituir seu acesso aos benefícios previdenciários**;

3.10 **Promover a inclusão segura e produtiva das pessoas com deficiência e reabilitadas no mercado de trabalho**, acompanhada da ampliação do acesso aos benefícios previstos na Lei Orgânica

da Assistência Social – LOAS e na legislação previdenciária, a partir da integração das políticas públicas correlatas da Inspeção do Trabalho com as do Instituto Nacional do Seguro Social – INSS;

3.11 Combater efetivamente o adoecimento laboral e os acidentes de trabalho, com a adoção de medidas preventivas, a responsabilização dos empregadores e o **reconhecimento coletivo dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores** (inclusive do auxílio-doença);

3.12 Aperfeiçoar e ampliar o alcance da concessão de seguro-desemprego e o combate às suas fraudes, que lesam o patrimônio da classe trabalhadora;

c) Aumento do efetivo de inspetores do trabalho

3.13 Realizar concurso público e preencher, ainda no primeiro ano do novo mandato (2023), as 1.642 vagas de Auditores-Fiscais do Trabalho criadas por lei;

3.14 Ampliar o número de Auditores-Fiscais Trabalho para cerca de 5.000, admitindo por concurso público 2.000 novos Auditores, nos anos de 2024 e 2025;

d) Edição de *Lei Orgânica da Inspeção do Trabalho*

3.15 Aprovar *Lei Orgânica da Inspeção do Trabalho* que estabeleça as garantias, direitos, deveres e obrigações de suas autoridades administrativas para com o Estado brasileiro, reconhecendo, dentre outras medidas, autonomia técnica e independência à administração trabalhista.

4

ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

Para realmente modernizar a legislação trabalhista deve-se produzir normas que viabilizem a construção do projeto de sociedade delineado pela Constituição de 1988, que tem como centro a pessoa humana e a sua dignidade, o que não se torna possível com a supressão de direitos. Para tanto, é essencial o fortalecimento dos órgãos e instituições voltados para a defesa dos direitos e interesses da classe trabalhadora, dentre eles as entidades sindicais profissionais, que foram duramente prejudicadas e fragilizadas pelas últimas alterações legislativas, sendo as principais mudanças destacadas e analisadas nos tópicos seguintes.

As alterações legislativas realizadas pela Lei 13.467/17 revelam também um conjunto de iniciativas voltadas ao enfraquecimento do sindicalismo no Brasil. Tais medidas atentam contra os princípios democráticos que norteiam a República Federativa do Brasil, contrariam as diretrizes lançadas pelo princípio da autonomia sindical, desestimulam a negociação coletiva e desvirtuam seus objetivos, inviabilizando sua autossuficiência financeira, ao eliminar abruptamente a sua principal fonte de receita. Tudo isso sem o prévio e necessário diálogo social.

Além disso, retirou-se a obrigatoriedade da intervenção das entidades sindicais profissionais em várias negociações que buscam flexibilizar direitos trabalhistas, ao se permitir que trabalhadores negociem diretamente com patrões a redução de seus direitos.

Ressalte-se também que as organizações sindicais sempre tiveram voz dentro dos governos, inclusive no Ministério do Trabalho, onde houve espaço político para se ouvir e discutir as propostas das representações sindicais, como na Secretaria das Relações de Trabalho. No entanto, na atualidade restringiu-se consideravelmente a presença dos trabalhadores no governo.

As alterações legislativas promovidas pela “reforma trabalhista” de 2017 contrariam o arcabouço normativo estabelecido pela Constituição Federal de 1988 e por diplomas normativos internacionais, que promovem a autonomia e fortalecimento das entidades sindicais profissionais e o incentivo à negociação coletiva, como instrumento democrático de pacificação social e de conquista de melhorias de condições de trabalho.

As entidades sindicais profissionais são associações representativas dos trabalhadores que lutam por seus interesses. Portanto, o seu enfraquecimento repercute não só na ampliação do desequilíbrio de forças nas relações de trabalho (no âmbito da relação das entidades sindicais profissionais com as empresas e com as entidades sindicais patronais), como também no âmbito da manifestação da vontade e da luta pelos interesses de trabalhadoras e trabalhadores perante o Estado e a sociedade, permitindo a sobreposição dos interesses do capital e redução de direitos dos trabalhadores, maior concentração de renda, ampliação da desigualdade social e precarização das relações de trabalho.

Por conseguinte, o esvaziamento das organizações sindicais, atenta violentamente contra a própria democracia brasileira, eis que a vontade e interesses da classe trabalhadora são manifestados e defendidos pelas organizações sindicais no âmbito da empresa, da sociedade e do próprio Estado.

A experiência internacional demonstra o nexo existente entre os regimes democráticos e o respeito aos direitos das organizações sindicais, e também a ligação entre regimes autoritários e a restrição de direitos sindicais. Nesse sentido, assim se manifesta Maurício Godinho Delgado:

Autoritarismo e Reflexo Sindical - A evolução sindical nos países capitalistas centrais demonstra uma clara linha de coerência entre o processo de democratização daquelas sociedades e Estados com o reconhecimento e resguardo dos direitos e princípios da livre e autônoma associação sindical. Essa mesma linha evolutiva demonstra, porém, que as regressões políticas autoritárias eventualmente ocorridas em países europeus sempre se fizeram acompanhar do implemento de regras jurídicas inviabilizadoras ou restritivas desses princípios e direitos sindicais - o nazifascismo e o corporativismo são exemplar prova de tais conclusões.

Portanto, para a retomada da democracia é urgente e necessário o pleno revigoramento das organizações sindicais, com a reversão de todas as medidas impostas nos últimos anos que visam o seu esvaziamento, para que os interesses da classe trabalhadora sejam fortemente manifestados e defendidos em todos os espaços.

Reduziu-se de forma drástica e abrupta as receitas das entidades sindicais profissionais, ao determinar ser facultativa a contribuição sindical prevista no art. 578 e seguintes da CLT, retirando abruptamente sua principal receita, sem previsão de outra fonte de custeio que a substituísse, o que debilitou o sindicalismo no país. Não há como o sindicato exercer a sua missão institucional sem receita suficiente para o custeio das despesas necessárias para a sua atuação e defesa dos interesses de todos os seus representados.

O art. 8º, inciso I, da CF/88 determina a observância dos princípios da liberdade e autonomia das organizações sindicais e veda expressamente a interferência do Estado nas entidades sindicais. Ora, ao retirar de forma inesperada e sem o prévio diálogo social, a principal fonte de receita das organizações sindicais, o Estado faz clara e radical interferência nas organizações sindicais, medida esta inconstitucional e que merece reparo imediato, pois atenta contra o próprio Estado Democrático de Direito.

No âmbito da negociação coletiva, ao estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, a “reforma” trabalhista promoveu a subversão de princípios constitucionais e de diretrizes normativas estabelecidas por diplomas internacionais vigentes no Brasil, transformando convenções e acordos coletivos em potenciais instrumentos de redução de direitos sociais dos trabalhadores, sentido inverso do princípio da progressão dos direitos sociais e da vedação do retrocesso social, que orienta a ordem constitucional brasileira e o sistema jurídico internacional de direitos humanos.

Os instrumentos normativos coletivos são importantes mecanismos democráticos de solução de conflitos trabalhistas e de regência das condições de trabalho, com vistas à melhoria das condições sociais de trabalhadoras e trabalhadores. Por essa razão, a negociação coletiva é amplamente incentivada pela Constituição de 1988 (art. 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, art. 8º, VI, art. 114, § 2º), bem como pela ordem jurídica internacional: Declaração da Filadélfia (item III, “e”), Convenção 154 da OIT e Convenção 98, art. 4º, da OIT, vigentes no Brasil.

O arcabouço normativo constitucional e internacional estimula a negociação coletiva como um instrumento de progresso social, de melhoria das condições sociais, não como mecanismo de retrocesso social (art. 7º, caput, e inciso XXVI, da CF/88, art. 26 do Pacto

de São José da Costa Rica, art. 2º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais).

Contrariando a diretriz dos princípios da progressão social e da vedação do retrocesso social, a Lei 13.467/17 incluiu na CLT o art. 611-A, onde autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado, tornando a negociação coletiva um potencial instrumento de redução dos direitos sociais trabalhistas assegurados pela ordem jurídica estatal.

A legislação trabalhista estabelece um patamar mínimo de direitos necessários para assegurar um trabalho digno para o ser humano que labora de forma subordinada, e nunca houve óbice para prevalecer o negociado sobre o legislado em benefício do trabalhador (art. 7º, caput, e inciso XXVI, da CF/88). Portanto, é evidente que a intenção da “reforma” trabalhista, ao permitir a prevalência do negociado sobre o legislado, é autorizar a redução do patamar dos direitos hoje assegurados pela legislação, eis que, se o propósito fosse a elevação de direitos, não seria preciso qualquer alteração legislativa.

O novo art. 611-A da CLT dispõe que as normas estabelecidas em CCT e ACT prevalecerão sobre a lei, quando dispuserem, entre outros, sobre os direitos e obrigações que elenca. Nota-se, portanto, que de acordo com a literalidade do texto legal as situações relacionadas nos incisos deste artigo são apenas exemplificativas, sendo permitida a flexibilização de outros direitos trabalhistas.

As novas regras celetistas excetam apenas da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, os direitos relacionados no art. 611-B, da CLT (incluído pela Lei 13467/17), por considerá-los objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho. A lista do art. 611-B, da CLT é taxativa, eis que, o texto legal dispõe que são exclusivamente esses direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva.

Portanto, de acordo com a literalidade do novo texto legal, como regra geral, é possível, mediante negociação coletiva, a ampla flexibilização de direitos trabalhistas assegurados em lei.

A reforma proibiu a ultratividade das normas previstas em CCT/ACT, que não poderão produzir efeitos após o término da vigência desses instrumentos, limitada a dois anos. A vedação da ultratividade não é benéfica para o trabalhador e representa um enorme retrocesso social. Com a ultratividade das normas inscritas em convenções e acordos coletivos trabalhistas, essas normas incidirão nos contratos individuais de trabalho dos trabalhadores beneficiados pela negociação coletiva até que outro diploma normativo coletivo revogue as suas normas, e não somente no prazo da vigência do ACT ou da CCT.

A ultratividade das normas inscritas em convenções e acordos coletivos se harmoniza com os comandos inscritos na CF/88 e também dispostos em instrumentos normativos internacionais ratificados pelo Brasil, que incentivam a negociação coletiva e a progressividade dos direitos sociais (art. 7º, caput, e inciso XXVI, art. 8º, inciso VI, art. 114, § 2º, parte final, da CF/88; Convenção 154, da OIT; art. 4º, da Convenção 98, da OIT; art. 26, do Pacto de São José da Costa Rica; art. 2º, do PIDESC/ONU).

Com a vedação da ultratividade as normas inscritas em convenções e acordos coletivos irão incidir sobre os contratos individuais de trabalho dos empregados beneficiados pela negociação coletiva apenas no prazo da sua vigência. Terminada a vigência do instrumento normativo coletivo, as conquistas nele asseguradas não mais incidirão sobre os contratos individuais de trabalho. Portanto, a inércia do empregador lhe será vantajosa.

No campo do direito individual do trabalho múltiplas foram as medidas legislativas que também enfraqueceram a organização

sindical dos trabalhadores, promovendo a ruptura do liame do trabalhador com a entidade sindical que o representa. Podem ser citados como exemplos: autorização de dispensas imotivadas coletivas sem a intervenção da entidade sindical profissional (art. 477-A, da CLT); permissão para que empregados com maiores salários e com diploma de nível superior flexibilizem direitos em negociação direta com o empregador (parágrafo único do art. 444, da CLT); possibilidade da instituição de jornada de 12 x 36 e banco de horas mediante mero acordo individual (art. 59-A, caput, e § 5º do art. 59, da CLT); fim da necessidade de assistência sindical para a validade do pedido de demissão e do recibo de quitação das verbas rescisórias dos empregados com mais de 01 (um) ano de serviço (revogação do § 1º, do art. 477, da CLT); permissão da terceirização de quaisquer atividades da tomadora, que terá por consequência a precarização das relações de trabalho e a ampliação da pulverização sindical (art. 4º-A, da Lei 6019/74, com a redação da Lei 13.467/17).

Introduziu-se também a figura da comissão de representantes dos trabalhadores nas empresas (Título IV-A, art. 510-A ao art. 510-D, da CLT), mas, tentou-se afastar o sindicato profissional dessas comissões (§ 1º, do art. 510-C, da CLT), conduta discriminatória e anti-sindical que contraria a Constituição de 1988 (art. 3º, IV e art. 8º, I) e a Convenção 135 da OIT (art. 5º).

Os sindicatos são instituições fundamentais para a construção da democracia, visto que defendem os interesses de trabalhadoras e trabalhadores e manifestam a sua vontade no plano da empresa, da sociedade e do Estado. Diante disso, é essencial o fortalecimento das entidades sindicais, que organizam os trabalhadores e expressam a sua vontade coletiva.

Como visto nos comentários acima expostos, a “reforma trabalhista” de 2017 e as decisões políticas dos governos Temer e Bolsonaro,

inspirados pelo ideário neoliberal, esvaziaram e enfraqueceram as organizações sindicais, que defendem os interesses e expressam a vontade dos trabalhadores coletivamente organizados, o que fere de morte a democracia e promove um forte desequilíbrio de forças nas relações de trabalho, deixando desprotegido o trabalhador, que individualmente não tem força suficiente para defender seus interesses e resistir às pressões patronais.

Este diálogo social deve resultar na **revisão de pontos específicos da legislação ora vigente, na revogação total da “reforma trabalhista” ou, ainda, na aprovação de um novo Estatuto do Trabalho**, que contemple a concretização plena dos direitos sociais, conforme previstos na Constituição de 1988, visando ao bem-estar da classe trabalhadora.

No entanto, para que trabalhadoras e trabalhadores sejam devidamente representados nesse importante diálogo social, que terá por objeto justamente seus direitos e interesses, é necessário empoderar o movimento sindical, para que esteja em condições de dialogar com a sociedade e no Congresso Nacional, discutir a revisão da “reforma trabalhista” e assim retomar o protagonismo sindical, quer seja, dos próprios trabalhadores coletivamente organizados.

Nesse ponto, é indispensável lembrar e considerar as aspirações e resultados do Fórum Nacional do Trabalho, instalado pelo Governo Lula em 2003, que era integrado por representantes dos empregadores, trabalhadores e do Estado. Após anos de amplos diálogos e negociações, foi elaborado um projeto de reforma sindical que objetivava estruturar e organizar uma reforma no sistema sindical e de relações do trabalho.

Clemente Ganz Lúcio apresenta o seguinte comentário sobre esse acordo político:

“O acordo político pressupunha que a reforma sindical e do sistema de relações de trabalho antecederiam a reforma trabalhista, porque o novo modelo sindical e de negociação resultante da reforma proporcionaria os elementos para o contorno das mudanças na CLT, especialmente no que se refere à delimitação entre o legislado e o negociado, e à transição incentivada e voluntária da situação presente para a futura. Este projeto foi materializado na Proposta de Emenda Constitucional - PEC 369/2005 e uma proposta de Lei Complementar apresentadas pelo Poder Executivo em 4.3.2005. O projeto parou no Congresso Nacional na crise de 2005, nas disputas internas no mundo sindical de empregadores e de trabalhadores e nas múltiplas resistências às mudanças .”

Considerando o momento político e econômico do Brasil atual, o passado recente de dissensões sociais e políticas, a reestruturação do país deve se fundar em um grande pacto social (envolvendo trabalhadores, empresas e governo), sendo que as reformas necessárias na seara trabalhista devem ser acompanhadas do efetivo fortalecimento das organizações sindicais dos trabalhadores, mediante uma reforma sindical que assegure a sua efetiva liberdade e autonomia.

Somente a partir de uma reforma sindical em que seja instituída a autonomia e liberdade sindical plena no Brasil e assegurado às entidades sindicais profissionais a implementação de mecanismos que possibilitem a obtenção de receitas suficientes para o custeio das suas atividades (como a contribuição negocial vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva, aprovada em Assembleia Geral), a organização coletiva dos trabalhadores terá força para defender os interesses dos trabalhadores no cenário social e político. Assim, poderá alcançar resultados satisfatórios nas negociações coletivas (que devem ser sempre incentivadas pela legislação, tornando obrigatória a intervenção das organizações sindicais profissionais em qualquer negociação

que flexibilize direitos trabalhistas) e obter avanços nos direitos trabalhistas, preservando os interesses e direitos indisponíveis dos trabalhadores, assegurados pelas normas de ordem pública.

A intervenção e regulação estatal das relações de trabalho apresentaram-se na instituição de pastas específicas para tratar do tema. Em 1930, como uma das primeiras medidas do Governo Getúlio Vargas, que ascendeu ao poder no mesmo ano, foi instituído o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em um contexto de crescente industrialização do Brasil e também, por consequência, de conflitos entre capital e trabalho. Até então, no Brasil, as questões relativas ao mundo do trabalho eram tratadas pelo Ministério da Agricultura, sendo, na realidade, praticamente ignoradas pelo governo.

O Ministério do Trabalho sobreviveu, após sua instituição, vocalizando as demandas do mundo do trabalho, ainda que fundido com outras pastas, mesmo passando por governos de diversos matizes ideológicos e períodos ditatoriais. Assim, a situação peculiar de sua extinção na história brasileira foi inédita e também sem paralelo na comparação com outros Estados.

Como primeiro ato do Governo de Jair Bolsonaro, a Medida Provisória nº. 870/2019, que promoveu uma reforma administrativa, não só extinguiu a citada pasta como promoveu o fatiamento das competências do extinto Ministério do Trabalho entre os Ministérios da Economia, da Justiça e da Cidadania. Após sua conversão em lei e edição de nova Medida Provisória, ao Ministério da Economia foram destinadas as atribuições legais da antiga Secretaria de Relações do Trabalho, responsável pela interface do estado brasileiro com a representação sindical, que passou a ser exercida por uma subsecretaria no âmbito da Secretaria de Trabalho da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. O mesmo pacote de rebaixamento e conseqüentes implicações também incluiu antiga

Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), a quem competia a fiscalização do trabalho e a aplicação das sanções previstas em normas legais, coletivas e regramentos de segurança e a saúde no trabalho – o que será abordado à frente.

Mesmo com a recriação do Ministério do Trabalho e Previdência pela Medida Provisória nº 1058/2021, a posição da antiga Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) na organização administrativa, adotada desde 2019, não foi corrigida, permanecendo no quarto escalão do governo.

Dessa forma, se faz premente a recriação da Secretaria de Relações do Trabalho, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência, diretamente vinculada ao ministro, ocupando, na estrutura governamental, espaço em plano hierárquico e institucional que lhe garanta, com efeito, a atenção necessária e o espaço na agenda governamental que a sua dimensão política e social requer. Em adição, sob a responsabilidade desta nova e empoderada Secretaria de Relações do Trabalho ocorreriam as discussões acerca das necessárias alterações legislativas que implicariam na Contrarreforma Trabalhista.

Obviamente que, a fim de se efetivamente fortalecer os sindicatos e centrais sindicais, além do restabelecimento e valorização de seu fórum natural de comunicação com o Estado brasileiro, por meio da nova Secretaria de Relações do Trabalho, é imprescindível que o debate da Contrarreforma Trabalhista passe pelas principais mudanças que afetaram as relações entre empregados, empregadores e entidades sindicais desde 2017.

Propõe-se ainda, no âmbito da reestruturação das Secretarias Ministeriais, trazer novamente a Economia Solidária para o guarda-chuva do Ministério do Trabalho e Previdência, visto que tal competência fora deslocada para a pasta da Cidadania em 2019.

PROPOSTAS DO INSTITUTO TRABALHO DIGNO PARA AS ORGANIZAÇÕES SINDICAIS

4.1 Assegurar, na estrutura do Governo, **espaço institucional – como o da Secretaria de Relações do Trabalho – no qual possam participar e serem ouvidas as representações dos trabalhadores**, sempre que existirem temas de interesse;

4.2 Encaminhar para o Congresso Nacional proposta de emenda à constituição, projeto de lei ou, ainda, editar Medida Provisória que discipline a **contribuição negocial, vinculada ao exercício efetivo da negociação coletiva e à aprovação em assembleia geral da categoria**, ou adotar outros mecanismos de financiamento das organizações sindicais;

4.3 Instituir a **ultratividade das convenções e acordos coletivos de trabalho**, para incentivar as negociações coletivas e harmonizar a legislação com os comandos constitucionais;

4.4 **Revogar todos os dispositivos da “reforma trabalhista” que restringiram ou excluíram a intervenção da entidade sindical profissional de negociações com o empregador**, que flexibilizem direitos trabalhistas;

4.5 **Reinstalar o Fórum Nacional do Trabalho para reformular uma nova proposta de reforma sindical**, tendo por parâmetro os avanços e resultados do Fórum instalado em 2003, a fim de enviar para o Congresso Nacional uma nova proposta de reforma sindical, que tenha como objetivo central o fortalecimento das organizações sindicais dos trabalhadores;

4.6 Discutir, no Fórum Nacional do Trabalho (com a participação de representações de trabalhadores, empresas e Governo), **a**

reforma da legislação trabalhista visando o resgate de direitos e a sua modernização (sem a precarização das relações de trabalho), com mecanismos que permitam espaço para readequações negociadas da legislação em pontos específicos, com a intervenção obrigatória das entidades sindicais profissionais, livres, autônomas e fortes, para lutar e defender os interesses dos trabalhadores, nas futuras negociações que as transformações do mundo do trabalho exigirem, frente aos avanços tecnológicos e às novas formas de organização do trabalho e da produção;

4.7 Elaborar **campanhas educativas e informativas, visando o esclarecimento dos trabalhadores sobre as discussões travadas a respeito da modernização da legislação trabalhista** e sobre a importância da participação dos trabalhadores através de suas representações coletivas nesse processo, visando a defesa de seus interesses;

4.8 Implantar **óbices legais à prática de retaliações, pelos empregadores, em detrimento de qualquer trabalhador** que apresente demandas ou reclamações aos órgãos de regulação do trabalho, como preocupação ou deficiência relacionada ao exercício de seu trabalho, participe das inspeções dos órgãos de fiscalização ou ainda relate práticas antissindicais e denuncie ocorrência de acidentes ou adoecimentos relacionados ao trabalho;

4.9 **Restabelecer a Secretaria de Economia Solidária**, no âmbito do Ministério do Trabalho e Previdência.

O Trabalho não apenas é um meio de vida, a paga com vinténs, uma ponte para o acúmulo do capital. O Instituto Trabalho Digno entrega à sociedade um conjunto de propostas, construído coletivamente, em resposta às iníquas, recentes e aceleradas formas de subtração de seu valor, em resposta aos imperativos constitucionais, em resposta ao dever de buscarmos um país justo para todas e para todos. A concretização das propostas pode devolver ao Trabalho o seu espaço de discussão, a sua centralidade, o seu caráter fundante e construtor da cidadania.

INSTITUTO TRABALHO DIGNO

<https://www.trabalhodigno.org/>

INSTITUTO
TRABALHO DIGNO

REFLEXÕES E
PROPOSTAS
PARA A CONSTRUÇÃO
DO TRABALHO DIGNO NO
BRASIL

Projeto Gráfico:

Open Journal Solutions
Soluções para o seu periódico online