



PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA
SECRETARIA ESPECIAL DE COMUNICAÇÃO SOCIAL
DEPARTAMENTO DE PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA

**Pesquisa Qualitativa – Nova Lei Trabalhista
(10/2017)**

RELATÓRIO FINAL

EMPRESA RESPONSÁVEL:



BRASÍLIA – DF
Outubro/2017

Sumário

1	Apresentação	3
2.	Escopo da Pesquisa.....	5
3	Métodos e Técnicas de Pesquisa	7
4	Detalhamento do Roteiro de Pesquisa	9
5	Detalhamento do Plano de Recrutamento.....	10
6	Detalhamento dos Procedimentos Adotados nos Trabalhos de Campo.....	11
7	Análise dos Resultados da Pesquisa	12
8	Conclusões/ Considerações finais.....	45
9	Recomendações.....	48
	Anexo I – Roteiro de entrevista	49
	Anexo II – Cronograma e Perfil – DG’s	56

1 Apresentação

1.1 Base Legal

De acordo com a legislação brasileira em vigor (Decreto 9.038 de 26 de Abril de 2017 – Anexo V Art. 1º, VII), a Secretaria Especial de Comunicação Social (SECOM) tem entre suas missões institucionais a atribuição de organizar e desenvolver um sistema de informação e pesquisa de opinião pública, cujos principais objetivos devem ser monitorar as demandas da sociedade por políticas e serviços públicos bem como a avaliação que a sociedade faz dessa oferta de políticas e serviços públicos.

Nesse sentido, o Decreto nº 6.555/2008 sugere alguns objetivos para esse sistema de informação e pesquisa de opinião pública. Com base nos incisos I, II e IV do artigo 1º e nos incisos VIII e XI do artigo 2º do referido decreto, podem ser indicados como objetivos do sistema de informação e pesquisa de opinião pública a realização de atividades destinadas a:

- I. Avaliar o conhecimento da sociedade sobre políticas e programas federais;
- II. Avaliar o conhecimento do cidadão sobre direitos e serviços colocados à sua disposição;
- III. Identificar assuntos de interesse público que orientem o conteúdo das informações a serem disseminadas;
- IV. Avaliar a adequação de mensagens, linguagens e canais aos diferentes segmentos de público;
- V. Avaliar a eficiência e racionalidade na aplicação dos recursos públicos.

No campo da avaliação de programas e ações governamentais, a pesquisa de opinião pública é uma forma amplamente aceita de conhecer como os cidadãos percebem os efeitos das políticas públicas em suas vidas. Além disso, oferece aos tomadores de decisão subsídios importantes para sua atuação e permite fazer com que as ações governamentais sejam responsivas às prioridades e expectativas da população.

Por isso, a SECOM realiza uma série de levantamentos e análises que objetivam compreender a percepção da população sobre as ações governamentais e, por conseguinte, contribuir para a tomada de decisão no âmbito do Governo Federal e, principalmente, para o planejamento das ações de formulação e articulação das iniciativas de comunicação do Poder Executivo Federal.

Essas pesquisas constituem importante instrumento de gestão e maximização de recursos, pois, ao aplicarem métodos e técnicas cientificamente válidas, permitem a construção de parâmetros para campanhas de comunicação institucional e de utilidade pública com foco e meios mais precisos, proporcionando assim a realização de resultados mais tangíveis e maior efetividade em relação aos objetivos propostos na política pública de comunicação.

Além disso, as pesquisas realizadas pela SECOM oferecem um canal adicional de manifestação cidadã, pois oferecem à população a oportunidade de se expressar sobre o desempenho do Poder Executivo e sobre suas demandas mais prementes, o que confere uma aplicação vertical da noção de prestação de contas (*accountability*), política essencial ao funcionamento da democracia.

A Legislação pertinente e informações adicionais podem ser consultadas na página da SECOM na Internet: www.secom.gov.br

1.2 Contrato da Pesquisa

Contrato nº 001/2013.

1.3 Ordem de Serviço da Pesquisa

Ordem de serviço nº 20170016.

2. Escopo da Pesquisa

2.1 Contexto

Considerando que, por força de lei, cabe à Secretaria Especial de Comunicação Social da Presidência da República organizar e desenvolver pesquisas de opinião pública, este Departamento pretende realizar levantamentos da percepção popular em relação a ações, serviços, projetos, programas, políticas e demais iniciativas governamentais de interesse da sociedade brasileira. Nesse sentido, demanda-se uma ampliação do conhecimento sobre a percepção da população sobre a Nova Legislação Trabalhista.

A institucionalização de dispositivos protetivos ligados ao emprego formal é uma das conquistas mais importantes dos(as) trabalhadores(as) brasileiros(as). Tal conquista, ao longo do século XX foi se consolidando na sucessão de governos e se estruturou como política de Estado. O passar dos anos e as situações de recessão econômica elevaram as taxas de desemprego e impuseram a necessidade de se pensar em reformas que pudessem minimizar o impacto negativo dessas taxas, possibilitando a realocação da mão de obra ociosa.

Sob esse contexto, o Departamento de Pesquisa de Opinião Pública da Secom/PR, propõe este estudo. Em termos mais precisos, essa pesquisa atenderá a necessidade de compreender as representações e percepções sociais acerca da modernização da legislação trabalhista, abrangendo a legislação trabalhista, os benefícios relacionados ao trabalho e os modelos de contratação vigentes. Procurar-se-á aferir a opinião pública quanto aos temas que fazem parte da agenda de mudanças no sistema de regulação do mercado de trabalho. A pesquisa intenta subsidiar o diálogo entre Estado e Sociedade Civil.

2.2 Indicador de referência

Não há.

2.3 Objetivo Geral

O objetivo central é realizar uma pesquisa exploratória com o intuito de levantar as percepções da população brasileira sobre a Nova Lei Trabalhista, coletando informações sobre a visão da sociedade, seu nível de conhecimento a respeito do tema, a forma como tem assimilado as alterações, possíveis aprovações e desaprovações, identificações e expectativas.

2.4 Objetivos Específicos

- a.** Identificar aspectos da opinião pública que colaborem para formar avaliações sobre o Governo Federal;
- b.** Levantar grau de conhecimento, apoio, rejeição e expectativas relativas às alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT);

- c. Identificar entendimento, apoio e rejeição atrelados às novas formas de contrato trabalhista, bem como novas possibilidades de negociação entre empregador e empregado.

2.5 Público Alvo

- a. Pessoas com idade entre 18 e 60 anos;
- b. Ambos os sexos;
- c. Composição multirracial;
- d. Classe de renda C;
- e. Localidades: São Paulo, Rio de Janeiro, Manaus, Recife, Brasília e Porto Alegre.

3.1 Técnicas de Pesquisa

Qualitativa com grupo de discussão.

Os grupos de discussão, mediados por um especialista, buscam estimular a livre manifestação associativa e a troca de opiniões de indivíduos que apresentam características relativamente homogêneas. O objetivo central do grupo focal é identificar percepções, sentimentos, atitudes e ideias dos participantes a respeito de um determinado assunto.

3.2 Plano Amostral

A nossa proposta de desenho metodológico é a seguinte:

Realização de 12 grupos focais nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Manaus, Recife, Brasília e Porto Alegre com, no mínimo, 08 participantes de perfis similares e orientados por um moderador, seguindo um roteiro não diretivo previamente discutido e aprovado pelo cliente.

Cada cidade terá dois grupos com composição etária diferenciada, todos participantes de classe C e divisão equitativa de sexo. Devido ao objeto da pesquisa, alterações na legislação trabalhista, a composição dos grupos deve ser diferenciada no que se refere à situação de trabalho. Interessa que nos grupos sejam contemplados participantes com os seguintes perfis: estudante, estagiário, trabalhadores que atuem em jornada parcial (mães, jovens, aposentados), desempregados, trabalhadores temporários, trabalhadores informais, aposentados, trabalhadores formais, terceirizados, autônomos, diaristas, pequenos empresários. A seguir o quadro 1 explicita a distribuição e crivo dos grupos:

Cidade	Faixa Etária	Situação de trabalho/Categoria socioprofissional	Classificação Econômica	Sexo	Qtde	Total
Manaus	18 a 34	Diversificada	C	Divisão Equitativa	1	12
	35 a 60				1	
Recife	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Brasília	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Porto Alegre	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
São Paulo	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Rio de Janeiro	18 a 34				1	
	35 a 60				1	

Os grupos devem ser compostos por oito participantes no total, sendo quatro de cada sexo.

3.3 Local de realização dos grupos

Cidades	Endereço - Sala de Espelho
Manaus	Hotel Líder -Av. Sete de Setembro, 827 - Centro
Recife	Rua Luiz Barbalho, 149, Boa Vista
Brasília	SRTVS Quadra 701 Bloco 3 Cobertura – Ed. Palácio do Rádio I
Porto Alegre	Av. Carlos Gomes, 53 - sala 504 - Bairro Auxiliadora
São Paulo	Avenida Brigadeiro Faria Lima, 2355, cj. 1907, Jd. Paulistano
Rio de Janeiro	Rua Voluntários da Pátria, nº126, sala 901 – Botafogo

4 Detalhamento do Roteiro de Pesquisa

O roteiro de pesquisa foi elaborado pela equipe técnica do Instituto Análise em diálogo com os representantes da SECOM para troca de conhecimento e experiências. Buscou-se desenvolver um roteiro que pudesse responder às questões levantadas durante a descrição do problema.

O roteiro foi preparado a partir de uma lista de questões a serem respondidas, as quais foram organizadas em grupos de tópicos e ordenadas em uma sequência lógica, conforme apresentado a seguir:

- Introdução: apresentação do(a) moderador(a) e dos participantes e explicação da dinâmica;
- Compreender a relação com a justiça do trabalho, como é, em que casos os participantes procuram a justiça trabalhista;
- Entender a relação ou o imaginário que há sobre os sindicatos: se participam de algum sindicato, como se sentem diante de sindicatos, se se sentem representados ou não, se os consideram legítimos;
- Avaliar o conhecimento e a opinião dos participantes sobre a CLT e a Nova Lei Trabalhista;
- Verificar a reação e a opinião dos participantes sobre algumas mudanças específicas na Nova Lei Trabalhista;
- Levantar as expectativas dos participantes diante da Nova Lei Trabalhista.

As primeiras versões do roteiro foram apresentadas pela equipe da SECOM, depois de discutidas internamente com os setores interessados. O teste para a aprovação do roteiro se deu no primeiro grupo de discussão e esse teste avaliou:

- Compreensão técnica;
- Tempo necessário para aplicação;
- Adequação das perguntas/provocações.

O roteiro mostrou-se adequado aos objetivos pretendidos pela pesquisa.

5 Detalhamento do Plano de Recrutamento

O recrutamento dos grupos de discussão foi realizado mediante aplicação de um questionário estruturado contendo os filtros da pesquisa. Não foram recrutadas pessoas que tivessem participado de pesquisa qualitativa no último ano, assim como pessoas que trabalhem em atividades relacionadas com pesquisa e dinâmicas de grupo, tais como marketing, sociologia, psicologia, trabalho em agências de publicidade e propaganda, que atuem na área de comunicação e que sejam consideradas formadoras de opinião, dentre outras.

Além disso, por se tratar de uma pesquisa para o Governo Federal, também não foram recrutados funcionários/servidores públicos e ocupantes de cargos administrativos e/ou de confiança de nenhuma esfera de governo.

O recrutamento foi realizado utilizando duas técnicas: 1) Telefônica utilizando listagem e 2) Pessoal em pontos de fluxo nas cidades de São Paulo, Rio de Janeiro, Manaus, Recife, Brasília e Porto Alegre, com equipes de profissionais experientes e qualificados. O Instituto Análise realiza regularmente pesquisas qualitativas nessas praças, utilizando-se de equipes de recrutadores e supervisores locais acompanhados por um supervisor do Instituto Análise para garantir que a metodologia da pesquisa seja aplicada uniformemente em todas as praças.

Foram recrutados 12 participantes a fim de garantir a presença de no mínimo 08 pesquisados por grupo de discussão.

O local de realização dos grupos foi uma sala de grupo equipado para este fim, com a sala de espelho e serviço de transmissão via streaming, que permitiu o acompanhamento do trabalho pelo cliente.

Todas as reuniões foram gravadas em DVD, sendo que o recrutamento dos participantes esteve sob a responsabilidade do Instituto Análise.

5.1 Definição dos Participantes da Pesquisa

O universo de estudo e composição dos grupos de discussão foram descritos no *Briefing* e confirmados no projeto de pesquisa apresentado ao Departamento de Pesquisa de Opinião Pública da SECOM/PR, que requeria um mínimo de 12 grupos de discussão.

Cidade	Faixa Etária	Situação de trabalho/Categoria socioprofissional	Classificação Econômica	Sexo	Qtde.	Total
Manaus	18 a 34	Diversificada	C	Divisão Equitativa	1	12
	35 a 60				1	
Recife	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Brasília	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Porto Alegre	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
São Paulo	18 a 34				1	
	35 a 60				1	
Rio de Janeiro	18 a 34				1	
	35 a 60				1	

6 Detalhamento dos Procedimentos Adotados nos Trabalhos de Campo

Os trabalhos de campo iniciaram após a aprovação do roteiro e perfil dos entrevistados.

6.1 Estrutura de Campo e Equipe Técnica

Profissional	Função	Perfil	Quantidade
Recrutador	Recrutar os participantes.	Profissionais com conhecimento, experiência, sensibilidade e critério.	10
Coordenador de campo	Realizar treinamento e supervisionar todo o trabalho de campo.		6
Verificador	Avaliar meta de produção e checagem do perfil dos participantes. Fazer o CRQ – Controle de Qualidade no Recrutamento junto a ABEP.		8

6.2 Conclusões dos Trabalhos de Campo

A logística do projeto levou em consideração equipes de recrutadores e supervisores locais acompanhados por um supervisor do Instituto Análise para garantir que a metodologia da pesquisa fosse aplicada uniformemente em todas as cidades.

O recrutamento e a seleção dos entrevistados foi um processo cuidadoso e rigoroso.

Para garantir a qualidade do recrutamento, antes da realização dos grupos foram adotados os seguintes procedimentos:

- Consulta do participante no CRQ – Controle de Qualidade no Recrutamento;
- Conferência do documento de identidade original com foto (RG, Carteira Nacional de Habilitação) do participante;
- Logo após a realização dos grupos, as informações do CRQ foram completadas, assim como o *status* de participação do candidato.

No dia da realização dos grupos, os participantes passaram por uma nova checagem dos filtros para confirmação do perfil.

O processo de recrutamento transcorreu sem prejuízo ao objetivo final da pesquisa.

7.1 Justiça Trabalhista e Sindicato

Relação com a Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é considerada pela maioria dos participantes eficaz, necessária e, quase sempre, do lado do trabalhador. As reclamações mais comuns são a demora e a burocracia dos processos, que geraram perdas para alguns que eram empregados em empresas que faliram. Participantes de Brasília e Rio de Janeiro constatam, no entanto, que vem ficando mais ágil, com prazos de 3 a 6 meses para solucionar as causas.

Os participantes de Porto Alegre afirmam que alguns mal intencionados se aproveitam dessa tendência da justiça a favor do trabalhador e costumam processar empresas por qualquer motivo. Outros trocam de emprego com frequência só para sacar o seguro desemprego.

Os participantes insatisfeitos com a atuação da Justiça do Trabalho são os mais velhos de Recife e São Paulo. Sentem-se fragilizados diante da postura parcial a favor dos patrões, que conseguem fazer acordos e ganhar questões.

Em geral, os participantes pensam em recorrer à Justiça do Trabalho nos seguintes casos: horas extras não pagas, carteira de trabalho com salário registrado inferior ao recebido, trabalho sem carteira assinada, salário menor que o devido à função exercida/desvio de função, acidente de trabalho, recebimento de valores incorretos (a menor) nas rescisões.

POSITIVO

“Eu conheço várias pessoas que levaram a empresa em Justiça do Trabalho e eu nunca vi perder.” (Brasília, 35 a 60)

“Uma das poucas justiças que funciona é a do trabalho, pelo menos a gente ouve o pessoal falando isso.” (Recife, 18 a 34)

“Pelo que ouvi que ela está ao nosso dispor, e que podemos correr atrás no momento em que precisarmos para termos nossos direitos de trabalhador.” (Brasília, 18 a 34)

“Eu acho necessária porque o empregador não tem coração, o empregado às vezes ele é um pano de chão, é a hora extra que não é paga, é o abuso da empresa que trata mal o funcionário, e tudo isso é visto na Justiça do Trabalho.” (Manaus, 35 a 60)

“Sempre trabalhei em empresa que vê você como número, então quando sai, vai pra justiça. Todas elas, graças a Deus, apesar de ser lento, deram certo.” (Recife, 35 a 60)

“Demorou questão de dois anos e meio quase três anos para sair, porque fala em justiça qualquer área demora, mas o valor e a indenização deu tudo certinho.” (Recife, 35 a 60)

“A empresa que eu estava não cumpriu o que precisava quando eu saí, fui três vezes no sindicato em horários marcados por eles mesmos e não foi cumprido e aí procurei um advogado e entrei na justiça, eu consegui receber tudo, até um acréscimo. (Manaus, 18 a 34)

“Tivemos o apoio de procuradores da Justiça do Trabalho. Fomos em torno de cento e oitenta pessoas. Na época levou uns sessenta dias para recebermos a indenização.” (Brasília, 35 a 60)

“Eu entrei com uma ação, trabalhei quatro anos como segurança de salão e quando saí minha rescisão veio errada, daí acionei a Justiça do Trabalho. Demorou um pouco mas ganhei.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Meu tio tudo que é emprego ele bota na justiça, se ele ficar quinze dias ele bota na justiça, todos os trabalhos ele faz isso e ganha a maioria.” (Porto Alegre, 18 a 34)

NEGATIVO

“Eu trabalhei numa empresa por dez anos e tive um desvio de função por sete anos. Eu exercia uma função e ganhava por outra. Depois de seis anos contrataram duas pessoas para me ajudar. E quando vi o salário das meninas, era uma diferença de mais de quatro mil reais pro meu. Aí eu coloquei na justiça, ganhei um valor bom, só que a empresa ainda está recorrendo. Já fizeram três acordos, só que com um valor muito abaixo do valor da minha causa.” (São Paulo, 35 a 60)

“São muitas oportunidades que o empregador tem de se justificar, no meu caso, eu já ganhei em duas instâncias, o que mais eles vão alegar?” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Eu acho que se fosse mais ágil, as empresas tomariam mais cuidado em como proceder.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Meu pai se afastou da empresa por doença de trabalho, contaminação por mercúrio numa fábrica de termômetros. Foi bem trágico, eu era criança, mas me lembro muito bem, foi demorado, complicado. Ganhou, levou muito tempo e não chegou a metade do que ele merecia, teve que fazer acordo.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Não temos como recorrer muito, então eles aproveitam da situação. E a gente acaba se complicando. Ficando sem o que é de verdade para nós.” (São Paulo, 35 a 60)

“Acho que dependendo de valores, se é um valor considerável se arrasta muito tempo na justiça.” (Porto Alegre, 35 a 60)

Relação com os Sindicatos

A relação dos participantes com os sindicatos é distante, a maioria considera estas associações ausentes e inoperantes, com baixa capacidade de negociação coletiva. Em geral o contato é feito apenas no momento da homologação da rescisão.

Alguns participantes de Brasília, Porto Alegre, Recife e Manaus alegam que os sindicatos perderam a força que tinham nos anos 1980. Hoje há problemas de corrupção, alguns se tornaram ‘partidos políticos’, ‘cabides de emprego’, outros costumam ceder aos apelos da classe patronal e fecham os olhos para as irregularidades trabalhistas.

Segundo os participantes, alguns sindicatos vendem benefícios que não conseguem entregar - sindicato dos comerciários e dos trabalhadores em telemarketing (Brasília), como serviço odontológico e jurídico, que são difíceis de agendar e ficam em locais distantes.

Para os participantes, a presença, atuação e poder de pressão dos sindicatos dependem muito de cada sindicato. Citam como sindicatos fortes e combativos: dos professores, bancários, médicos, da construção civil (Recife), dos metalúrgicos (Porto Alegre), trabalhadores marítimos – SINDISMAR (Rio de Janeiro), trabalhadores em telecomunicações - SINTEL (Rio de Janeiro), que estão sempre atentos para que as empresas cumpram direitos, normas de segurança e descanso. Sindicatos percebidos como omissos pelos participantes: asseio e conservação, dos Rodoviários, COREN, dos Vigilantes (Brasília).

Apesar das críticas, todos os participantes reconhecem que o papel do sindicato é importante especialmente nos momentos de negociação salarial, reivindicação de benefícios e fiscalização das condições de trabalho. Quando se trata de trabalhadores desinformados sobre seus direitos, o respaldo do sindicato também é fundamental nos casos de rescisão, por exemplo.

POSITIVO

“Foi uma empresa em que a gente trabalhava e tinha participação de lucros. Porém, os funcionários não tinham direitos. Aí trouxeram o sindicato, ele lutou pelos nossos direitos e nós começamos a ter os direitos também.” (São Paulo, 35 a 60)

“Eu trabalhei em uma empresa quando eu era menor, e quando eu precisei sair eu fui no sindicato dos comerciários e eu gostei porque eles estavam sempre indo lá ver se estava tudo ok, tudo certinho.” (Recife, 18 a 34)

“Se acabar o sindicato, os patrões vão deitar e rolar, vai voltar a época da escravidão.” (Brasília, 35 a 60)

“Eu vejo eles ficarem em cima de carga horária, normas, da pausa. Porque operador de telemarketing é uma função estressante.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Eu vejo que eles ficam muito em cima da empresa em caso de homologação, de valores, do reajuste anual de salário.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Meu marido trabalhou em uma empresa de metalúrgica. Ele tinha o sindicato. Eu consegui fazer consulta sem nenhum custo, a gente tinha direito a um clube que era associado. Eu achei bom, não era ruim. Foi a única vantagem que eu vi.” (São Paulo, 18 a 34)

“Minha mãe conta que toda vez que ficou desempregada dentro do comércio ela tinha respaldo do sindicato até você se realocar no mercado. Não dá para dizer que eles não cumprem o papel, juridicamente minha mãe nunca precisou, mas no resto ela foi respaldada.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“O que acontece, eu fui no sindicato eu mandei descontar 1% do meu salário, mas aí tenho direito a advogado, tenho direito a médico para minha mãe, meu pai, e autorizei a descontar na minha conta. Mas se eu não tivesse autorizado vinha um dia só por ano. (Manaus, 18 a 34)

“Acho importante por conta dos reajustes das empresas, que são feitos pelo sindicato junto com a empresa.” (Brasília, 18 a 34)

NEGATIVO

“Só tem o nome de sindicato do comerciário. Tem aquele anual, que somos obrigados a pagar, por mim, eu não pagaria, porque ele não faz absolutamente nada para nós.” (Recife, 35 a 60)

“Na minha época era bom, nos anos 80. Representava bem. Hoje não. Só pensam no faturamento para eles.” (Brasília, 35 a 60)

“Me filiei ao sindicato da categoria e vi todas as falcatruas que eles faziam, por conta dessa experiência e o que se ouve na TV e a política aqui do PT não tem muito a contribuir, eles só visam os próprios benefícios.” (Manaus, 18 a 34)

“Antigamente, você ficava desempregado, você saía de uma empresa, a pessoa do sindicato, cada um no seu setor, a pessoa dizia: você vem aqui tal dia, vou tentar te encaminhar para uma empresa. Hoje isso não existe mais. Suporte, não dão mais. Infelizmente sabemos que nos sindicatos rola muito dinheiro.” (São Paulo, 35 a 60)

“Trabalhei em várias empresas e o sindicato falava que vinha resolver tal coisa para melhoria da gente. Daí entrava lá dentro ia falar com o dono da empresa, daí ia embora, mas no contra cheque um valor de contribuição do sindicato.” (Recife, 18 a 34)

“Era descontado o valor do sindicato em nosso holerite, mas não tem nenhum respaldo. Para o que ele serve? Para onde vai esse valor? Qual benefício traz?” (São Paulo, 18 a 34)

“Deveriam ter um contato mais direto com o funcionário. Eles deviam ter serviços, palestras, informar os funcionários o direito que eles têm. Mostrar o papel que eles têm na empresa. Até mesmo para reduzir ações trabalhistas.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Usam o dinheiro do trabalhador e não prestam o serviço necessário ao trabalhador.” (Manaus, 35 a 60)

7.2 CLT e a Nova Lei Trabalhista

Os participantes, em sua grande maioria, se mostram desinformados sobre as alterações na legislação trabalhista. Os depoimentos expressam confusão, interpretações equivocadas e muitas dúvidas.

Em geral o balanço que os participantes fazem é pessimista: os aspectos negativos são mais enfatizados do que os benefícios que podem resultar da mudança na Lei Trabalhista. A supressão de direitos trabalhistas que, em tese, deve atingir sobretudo os trabalhadores regulamentados pela CLT, é a principal crítica dos participantes.

A maioria dos participantes sente falta de maior divulgação e discussão sobre a Nova Lei Trabalhista. Todos os participantes tomaram conhecimento das mudanças pelos colegas, jornais (impressos e televisão) e internet/ redes sociais (Facebook, Twitter e YouTube). Os grupos que apresentaram ter mais conhecimento foram: Manaus (mais velhos e jovens); Porto Alegre (mais velhos e jovens); Recife (mais velhos); Rio de Janeiro (jovens).

Os participantes mais velhos são mais reativos à mudança da Lei Trabalhista. A associação com a Reforma da Previdência - que teve considerável impacto - é recorrente. Entendem que vão precisar trabalhar mais tempo para se aposentar, por isso, sentem-se inseguros com os efeitos da Nova Lei Trabalhista.

As mudanças mais citadas, espontaneamente, entre os participantes foram:

- Redução da jornada de trabalho e conseqüente queda nos ganhos/ salários;
- Banco de horas - folga ao invés de pagamento (muitos preferem receber em dinheiro);
- Fim da contribuição sindical obrigatória;
- Férias divididas em três vezes;
- Redução da hora de almoço versus sair mais cedo;
- Jornada de 12 horas com folga de 24 horas;
- Flexibilidade nas relações de trabalho - negociação direta entre patrão e empregado (ponto que levanta elogios e críticas).

Os participantes destacam como aspectos positivos da Nova Lei Trabalhista a regulamentação de práticas e contratos que vinham sendo realizados informalmente, já que não eram contemplados pela CLT:

- Jornadas de trabalho com menor carga horária;
- Trabalhos eventuais/ esporádicos;
- Banco de horas.

Outros ganhos, apontados pelos participantes, que virão com as alterações na legislação:

- Licença maternidade era de até quatro meses e agora passou para seis meses (Porto Alegre, jovens);
- Licença paternidade foi regulamentada para cinco dias (Porto Alegre, jovens);
- Acordo, caso o funcionário peça demissão, metade do FGTS e metade do aviso prévio (Manaus, mais velhos);
- Microempreendedor Individual - MEI terá direitos, como auxílio maternidade, durante a licença (Rio de Janeiro, jovens);
- Empregador poderá dividir o 13º salário durante o ano versus pagar 50% em julho e 50% em dezembro (Recife, mais velhos).

Os participantes jovens e parcela dos mais velhos reconhecem que a CLT necessitava de uma atualização para atender às novas demandas do mercado de trabalho - contratos mais flexíveis que vão gerar mais empregos e reduzir encargos trabalhistas.

Contudo, surgem pontos polêmicos, percebidos como negativos:

- Seguro desemprego - parcelas (máximo de cinco) e recebimento condicionados ao tempo em que o trabalhador permaneceu no último emprego (nove meses) e no penúltimo emprego (dezoito meses). (Porto Alegre, jovens e mais velhos);
- O sindicato não estará mais presente na rescisão (Porto Alegre);
- Aviso prévio agora será metade do salário (Porto Alegre, mais velhos);
- Multa de 40% sobre o fundo de garantia passa para 20% (Porto Alegre, mais velhos);
- PIS proporcional ao tempo de trabalho (Porto Alegre, jovens / Rio de Janeiro, mais velhos);
- Grávidas poderão trabalhar em ambientes insalubres de até nível médio (Manaus, jovens).

A impressão da maioria dos participantes, especialmente os mais velhos, é de que as alterações vão prejudicar os trabalhadores formais (retrocesso em direitos, benefícios e salários), enquanto irão atenuar a situação irregular daqueles que estão no mercado informal ou os desempregados. Pode ser interessante para os que atuam como autônomos, pessoas jurídicas e microempreendedores individuais (PJ e MEI). Mas segundo os participantes, os verdadeiros beneficiados serão os empresários.

Os que aprovam a Nova Lei Trabalhista - em geral os participantes jovens, com maior adesão em Manaus - acreditam que a reforma vai "horizontalizar" a relação entre empregado e empregador, promovendo um equilíbrio nos direitos e deveres de ambos os lados.

POSITIVO

“Você pode negociar com seu patrão o seu horário, você diz vou fazer meia hora e vou sair às 4:30h, para mim que tenho um filho é ótimo que eu vou conseguir sair do trabalho e pegar ele.” (Manaus, 35 a 60)

“Eu imagino assim, que a intenção da coisa toda, seria assim, fazer com que a carga tributária em cima do patrão fosse um pouco menos, para que abrissem mais vagas.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Agora pode fazer contratos temporários mais curtos, para tradutor isso é ótimo, porque se for fazer tradução de um livro, pode ser feito um contrato para trabalhar três meses e para fazer o livro e não tinha essa opção. Tinha que ser pago por tarefa e eu tinha que ter uma firma.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Você pode trabalhar três, quatro vezes na casa da pessoa sem precisar assinar carteira como se fosse autônomo. Deu uma atualizada nisso. Porque sempre acontecia isso de todo mundo por fora, e de uma certa forma estão tentando regularizar.” (Recife, 18 a 34)

“Precisava mexer porque o Brasil é o país que mais dá direito ao trabalhador.” (Brasília, 18 a 34)

“Eles estão buscando melhorar a economia e acham que dando essa flexibilidade, dando mais autonomia ao empregador, a probabilidade de aumentar o número de funcionários e reduzir o desemprego seria maior. Hoje um funcionário fica muito caro pra empresa.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Uma das alterações é em relação aos sindicatos, não é obrigatoriedade mais, você vai se quiser, aí eu acredito que agora eles te apoiam.” (Manaus, 35 a 60)

“Particularmente, na minha opinião é assim, era uma lei bastante antiga 1940 e pouco e achei que deu uma reformulada. Acabou de uma certa forma que regularizou algumas coisas que não podiam fazer antes.” (Recife, 18 a 34)

NEGATIVO

“Apresentaram essa lei meio confusa, ela mudou tanta coisa que você não consegue assimilar nem acompanhar.” (Recife, 35 a 60)

“Para mim piorou, e segundo o Senado fala que é para abrir as portas de emprego.” (Manaus, 35 a 60)

“Desde quando um patrão para e escuta nossas opiniões ou o que pensamos? Eu digo porque sou vendedora e o patrão não está nem aí

para nós, sendo bem sincera, ele só quer resultado, só quer números.” (Recife, 35 a 60)

“As mulheres ficaram um pouco prejudicadas quanto à gravidez, elas vão poder trabalhar em ambientes insalubres desde que seja de mínimo a médio e atualmente isso não é permitido, e também as que estão amamentando.” (Manaus, 18 a 34)

“Você recebe a ligação de uma empresa, para CLT ou provisório e podem dizer que você vai receber a diária do que trabalhar. Chama contrato intermitente. Então é uma coisa só do lado do empregador, porque o empregado vai trabalhar avulso, não vai ter uma garantia.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Agora, o problema são essas mudanças. Eu não aceito e acho que a maioria dos brasileiros não está aceitando.” (São Paulo, 35 a 60)

“A pessoa já está acostumada ganhar o PIS total, hoje em dia vai ser proporcional. E Seguro Desemprego também mudou a regra. Então a pessoa está acostumada com algumas coisas que não vai ter mais.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Se você não quer se ligar ao sindicato, você não faz, mas também você não tem, é como um clube, um plano de saúde qualquer, se não tenho não vou usar.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Hoje esse período de experiência foi prorrogado por nove meses, três meses, mais três meses e mais três meses. E o que as pessoas estão comentando é que as empresas vão ficar trocando de funcionário a todo tempo, para não ter despesas fixas com ele.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

7.3 Contratos e Jornada de Trabalho

A flexibilização dos contratos de trabalho a princípio é bem-vinda entre os participantes, porque regulariza práticas já realizadas no atual contexto do mercado de trabalho. Por um lado, a expectativa é que a oferta de emprego aumente com as novas possibilidades de jornadas menores do que a convencional, de oito horas diárias. Por outro, os participantes preocupam-se com o fato de que trabalhando menos horas haverá uma redução proporcional de salário.

Para os participantes que possuem um emprego formal com jornada integral, a mudança gera insegurança e dúvidas, especialmente quanto à manutenção dos direitos trabalhistas nos novos contratos. Questionam qual será o impacto no recolhimento de impostos em geral, na contribuição para o INSS e o tempo de trabalho necessário para a aposentadoria. Também gostariam de saber como vai ficar a questão do vale refeição, do 13º salário, das férias.

A maioria dos participantes acha que na prática não haverá negociação de contratos em bases equilibradas, pois a vontade do empregador sempre prevalecerá sobre as necessidades de ganho do empregado. Acreditam que os acordos tendem a ser mais fáceis e justos em empresas de pequeno e médio porte.

De forma geral, os entrevistados supõem que os novos acordos vão beneficiar uma minoria - trabalhadores informais, autônomos - e colocar em situação vulnerável os trabalhadores que hoje estão sob o regime da CLT.

Os grupos de jovens de Manaus e Recife aprovam as mudanças e apontam como pontos positivos:

- Flexibilidade para negociar horário de trabalho com empregador. A possibilidade de mudança (de contrato) a qualquer momento e sem burocracia;
- Será possível ter mais de um emprego registrado;
- Regularização do trabalho em *home office*;
- Boa opção para mães com filhos pequenos, estudantes, menores (14 a 18 anos).

POSITIVO

“Chamar por contrato para a pessoa que está há dois, três anos desempregada, já ajuda alguma coisa.” (Brasília, 35 a 60)

“Acho que estamos acostumados com essa lei antiga. Vou ser bem sincero, trabalhei em empresas que tinha colega que batia com o braço no armário, ficava encostado e eu trabalhei por três, várias vezes isso acontecia. (Porto Alegre, 18 a 34)

“Acho que é bom para quem é freelancer, pois poderão trabalhar com carteira assinada em mais de uma empresa.” (Brasília, 18 a 34)

“Eu sou auxiliar administrativo de um buffet pela manhã e trabalho num hospital. Agora eu estou registrado nos dois.” (Recife, 18 a 34)

“Pode beneficiar os dois (empregado e empresa) porque o empregado vai ter condições de arrumar outro serviço e complementar o trabalho. Seis horas trabalhadas possibilita a pessoa fazer dois turnos em setores diferentes.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Está falando da flexibilização, se diminuírem a carga horária, você vai ter também a flexibilidade de arrumar um outro emprego. De tentar ter dois empregos, pode ser bom nesse sentido. Porque você vai ter que se deslanchar para arrumar outra ocupação.” (São Paulo, 35 a 60)

“A empregada doméstica, passando três dias trabalhando no mesmo local, já é obrigatório ter a carteira assinada.” (Brasília, 18 a 34)

“É uma forma que os dois podem balancear, pode pagar por aquelas horas que ele precisa do funcionário ali, e por outro lado o funcionário pode ter outra atividade.” (Manaus, 18 a 34)

“Hoje em dia a gente vive dias totalmente corridos, você não tem tempo para nada. Reduzindo, a pessoa terá tempo para sua família, para se divertir, fazer exercícios físicos. Acho que é vantajoso.” (São Paulo, 18 a 34)

“A empresa que eu trabalho aderiu à redução de jornada ano passado. Não foi bom, todos os colegas e outros departamentos queriam que voltasse a jornada normal, porque mexeu no salário. Todo mundo perdeu uma parte do salário, seu orçamento foi mexido, tu contas com aquilo para pagar tuas contas e ele vem a menos. Tu tens que se educar de novo.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“De certa forma vai abaixar a remuneração. E a maioria das pessoas da empresa que adota esse parcial, eles cortam o almoço, o vale refeição e almoçar em casa. Tudo pela metade, uma mão de obra mais barata.” (Manaus, 35 a 60)

“Em tese abre a possibilidade de a empresa empregar a custo baixo, está gerando emprego, mas não com a mesma qualidade que você tinha anteriormente.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Não sei se o contrato de trabalho vai pagar 13º, FGTS, férias, se terá esses benefícios.” (São Paulo, 18 a 34)

“Está como o sistema americano. Eles praticamente não têm direitos, demitiu, saiu, foi embora, botou para a rua acabou tua ligação ali.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Mas todos os trabalhos temporários já têm o contrato de três meses!” (Brasília, 35 a 60)

Trabalho Intermitente

A maioria dos participantes não sabe o que significa “intermitente”. Após explicação, as associações negativas predominam: trabalho temporário, provisório, bico, restrito, instabilidade de emprego, sem garantia ou segurança de ganho definido.

Esta modalidade de trabalho suscita dúvidas e implicações:

- Mais vantajosa para o empregador que não terá compromisso com o trabalhador, além de reduzir custos;
- Sentimento de segurança que a carteira assinada representa para o trabalhador;
- O trabalho intermitente prevê algum tipo de vínculo empregatício?
- O trabalho por hora contempla direitos trabalhistas? Quais? (Manaus, mais velhos);
- Será necessário ter vários empregos para compor a renda e fechar o orçamento familiar;
- O trabalhador terá que ficar à disposição do empregador, em estado de alerta, esperando ser chamado (Manaus, mais velhos);
- Vai acirrar a concorrência, a competitividade da mão de obra. Trabalhadores pouco qualificados serão prejudicados;

- Imposição de um modelo de trabalho importado de países da Europa e dos EUA, onde a remuneração é muito mais alta, onde a realidade econômica é mais próspera;
- Vantajosa apenas para desempregados e para quem já tem trabalho fixo e quer ganhar um extra (São Paulo, jovens).

Os participantes jovens são mais receptivos ao trabalho intermitente, formato que na prática já existe e pode resultar em uma contratação fixa, sem tempo determinado. Boa parte desses participantes, em especial os jovens de Manaus, prefere exercer uma atividade descontínua, em que ganham por produção/horas trabalhadas do que permanecer desempregada.

Segundo os participantes, entre os profissionais beneficiados por este tipo de trabalho estão os que atuam no comércio (em datas comemorativas, festas de fim de ano); no setor de hotelaria (feriados e férias); em bares e restaurantes; em feiras e eventos; agricultores em período de colheita; operários extras para linha de produção; operadores de telemarketing; autônomos em geral; construção civil e salões de beleza.

Alguns participantes destacam como vantagem a regulamentação do trabalho intermitente beneficiando profissionais autônomos que prestam serviço para mais de uma empresa e aqueles que não podem ter emprego fixo, não podem trabalhar muitas horas por dia.

POSITIVO

“Nesta empresa estou temporário, estou nos meses de outubro, novembro e dezembro. Está puxado que só. É temporário, mas tem que assinar a carteira, 90 dias.” (Recife, 35 a 60)

“Eu trabalho de sexta, sábado e domingo fazendo eventos, mas se eu tivesse um trabalho amanhã meio período é bom. Eu posso me planejar dentro disso também. Pra quem trabalha por conta própria e informal vai ser bom.” (Manaus, 18 a 34)

“Depende muito do mercado, quando está aquecido todo mundo ganha e todo mundo tem trabalho.” (Manaus, 18 a 34)

“Alguns setores da indústria também, uma montadora de veículos abriu não sei quantas vagas temporárias, porque teve um investimento.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Acredito que seja uma boa ideia, principalmente para quem estuda.” (Brasília, 18 a 34)

“O desemprego agora está complicado. O pessoal está lutando bastante para descolar algum trabalho. Muita gente vai conseguir um serviço assim, ganhar algum dinheiro.” (São Paulo, 18 a 34)

“Antigamente trabalhava alguns meses, em que a empresa precisava de uma demanda alta, mas não tinha esse negócio de assinar carteira. Eles fizeram para regulamentar, né? Para formalizar.” (Recife, 35 a 60)

“E tem pessoas que não podem trabalhar fixo, muitos têm filhos e não podem, então pode ser um extra que no final é uma ajuda.” (Recife, 18 a 34)

“Acho que é mais voltado para o pessoal que trabalha no campo, em temporadas de colheita. Acho que isso veio para beneficiar o agricultor e o trabalhador rural. Geralmente a safra não é o ano inteiro.” (Porto Alegre, 35 a 60)

NEGATIVO

“E como fica a pessoa que quer planejar comprar um carro? Uma casa? Ele tem família, precisa de um emprego garantido. Como ele pode financiar alguma coisa se não tem nada garantido?” (São Paulo, 18 a 34)

“Para o empregador é ótimo, para o empregado nem tanto porque ele chama para trabalhar quando ele quer. Acontece um acidente e ela não vai estar acobertada porque não tem vínculo nenhum com ela.” (Recife, 18 a 34)

“E nessa vai embora Fundo de Garantia, auxílio desemprego, as férias, entendeu, fugiu tudo. Até para contar no seu tempo de aposentadoria não vai contar. Você vai estar com 100 anos e não vai estar se aposentando.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Você fica desamparado no auxílio saúde, fica totalmente desamparado naqueles encargos que você tem necessidade, o INSS, todos os encargos que ele precisa para o futuro.” (Manaus, 35 a 60)

“E hoje a gente que trabalha com carteira pode usar o FGTS para comprar uma casa financiada. Não vai poder.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Isso vai afetar muito os trabalhadores. Sou dono de uma empresa, tenho meus funcionários, tenho de pagar os direitos dos meus funcionários em carteira. Com essa lei vou dispensar metade deles, pegar temporários; perco aqui, mas ganho ali.” (São Paulo, 18 a 34)

“Já existe e se chama ‘bico’. Passa que a empresa não quer compromisso com o trabalhador.” (São Paulo, 35 a 60)

“Você não pode ter um aluguel, fazer uma dívida, criar um filho e colocar em uma escola. Hoje eu tenho uma renda em cima da venda de roupa. Tenho um mínimo que eu tiro por mês.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Que seja esporádico, vai ser um contrato tudo bem, formalizado, mas você vai ter seus direitos que você teria numa carteira assinada?” (Porto Alegre, 18 a 34)

Banco de Horas

Todos os participantes sabem o que é banco de horas - um crédito em horas trabalhadas trocado por folga. A maioria dos participantes já trabalha nesse sistema, inclusive negociando direto com o empregador (Destaque para Recife, mais velhos). No entanto, poucos estão cientes de que na nova legislação a hora extra passará a não ser remunerada.

Os participantes aprovam a ideia de negociar folgas e saídas antecipadas, mas gostariam de ter o direito de optar por receber em dinheiro ou em horas. Muitos já incorporam o adicional de horas extras à renda mensal e agora não poderão mais contar com esse ganho.

A maioria dos participantes acredita que o empregador acabará definindo os dias de folga, que sejam os mais convenientes para a empresa, em detrimento da escolha do trabalhador.

“Eu trabalhei no hotel e já era assim. Tinha funcionário que faltava na manutenção e eu dobrava, depois ganhava em folga noutro dia. Automaticamente eu já estava de folga.” (Recife, 35 a 60)

“Se o patrão pede para ficar até mais tarde hoje beleza, mas amanhã eu vou sair mais cedo, e quanto mais cedo eu chegar em casa melhor.” (Manaus, 18 a 34)

“Tem vezes que é bom banco de horas e tem vezes que o dinheiro faz diferença. Mas às vezes é bom você estar com dias, você trabalhou e está cansado, tem que tirar um dia, dois.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“No meu caso, para sair mais cedo hoje, usei meu banco de horas.” (Brasília, 35 a 60)

“Eu trabalhei numa empresa que não tive boa convivência com banco de horas, porque a gente trabalhava no domingo e só podia folgar de segunda a quarta, não podia programar viagem, não podia escolher. Tudo depende muito do empregador. (Porto Alegre, 35 a 60)

“Quando meu irmão trabalha até tarde, no outro dia entra bem mais tarde. Acho que já entra nesse negócio de banco de horas.” (São Paulo, 18 a 34)

“Eu trabalhei uma época numa clínica que tinha hora extra e eu conseguia tirar sempre além do meu salário, depois começou o banco de horas eu saí fora de lá porque eu trabalhava muito mais e ganhava menos!” (Manaus, 35 a 60)

“Acho bom. Porque pode usar para fazer um bico. Se sai mais cedo, pode fazer um bico para ganhar um dinheiro a mais.” (São Paulo, 35 a 60)

“Hoje já acontece na prática. O funcionário prefere mais folgar que receber. Até porque se receber em dinheiro vai se descontado do imposto de renda dele e vai receber menos.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

Intervalo durante a jornada de trabalho

A maioria dos participantes gosta da ideia de ter autonomia para administrar o tempo de almoço e descanso. Especialmente aqueles que têm filhos valorizam diminuir o intervalo para sair mais cedo e muitos acham necessário ter tempo para resolver questões pessoais dentro do horário comercial.

Os participantes de Porto Alegre acreditam que com essa flexibilidade o trabalhador será mais produtivo.

Alguns participantes mais velhos de Manaus alegam que pode ser difícil operacionalizar tempos distintos de intervalo no caso de empresas grandes ou em setores que não podem parar, como o de produção, onde há necessidade de funcionários ininterruptamente.

Os mais velhos de Brasília foram os únicos que rejeitaram a mudança por acreditarem que o intervalo de uma a duas horas preserva a saúde e o rendimento do trabalhador.

“Se você tiver um compromisso, por exemplo, pode sair mais cedo. Pode diminuir sua hora de almoço e sair antes.” (Recife, 35 a 60)

“Eu acho bom porque quanto mais cedo eu posso ir para casa é melhor.” (Manaus, 35 a 60)

“Uma vez eu precisei disso e não tive como, agora pode.” (Recife, 18 a 34)

“Porque às vezes a pessoa pode morar longe, ou quer chegar um pouco mais cedo para resolver alguma coisa.” (São Paulo, 35 a 60)

“Ganha mais tempo no dia, aproveita mais.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Se tu queres continua tendo uma hora de almoço, mas se tu quiseres faz meia hora e sai mais cedo. Um dia você precisa ir no médico tem essa opção que antigamente não tinha.” (Manaus, 18 a 34)

“Às vezes a pessoa está com algum problema na cabeça ou problema pessoal e já não está mais rendendo o serviço, aí pega essa hora.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Onde eu trabalho funciona e as coisas se tornaram mais produtivas de fato.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Ficou melhor agora porque a gente volta e meia tem algo para fazer, uma consulta, e ter que ficar negociando toda vez, com essa mudança vai ter o banco de horas.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“As pessoas em muitas empresas não têm nem lugar para descansar na hora de almoço.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Vai acontecer o que? Doença. Vai virar stress! Eu acho que tem que continuar como está.” (Brasília, 35 a 60)

Jornada de trabalho

Os participantes do Rio de Janeiro, Brasília, São_Paulo, mais velhos de Recife, Manaus e Porto Alegre ficaram em dúvida se seria obrigatória a jornada de 48 horas semanais e consideram a carga horária “puxada”. Assim, preferem o formato anterior de no máximo 8 horas por dia e 44 horas semanais.

Para os participantes de Brasília ficou a impressão de que agora vão passar a trabalhar mais (12 horas / mais 4 horas por dia) e descansar menos (redução do horário de descanso e almoço), o que consideram escravidão.

Alguns participantes mais velhos de Manaus e Recife questionam se a hora extra será paga em dinheiro ou banco de horas, alguns não gostam porque limitou a quantidade de horas extras.

Os participantes jovens de Recife, Manaus e Porto Alegre aprovam a mudança porque limita o abuso de horas extras trabalhadas seguidas.

“Agora só quatro horas que pode trabalhar a mais, chegou as quatro horas você pode ir embora, já bateu meu limite de horário eu vou embora. E não como é no mercado você vai bate o ponto e volta para trabalhar.” (Recife, 18 a 34)

“Você vai se cansar mais e render menos. Não dá para trabalhar cansado!” (Brasília, 35 a 60)

“O desgaste do trabalhador vai ser muito maior, o que vai acabar em baixo rendimento, por isso não compensa.” (Brasília, 18 a 34)

“Você fica acobertado num caso futuro, eu passava sempre, eu queria fazer minhas doze horas no máximo e eles queriam que eu fizesse quatorze horas, aí já está o papelzinho lá como prova.” (Recife, 18 a 34)

“Se colocasse essa lei e não limitasse no final o semanal a quarenta e oito horas, aí estaria mudando alguma coisa. Ele jogou lá em cima quatro horas a mais, mas limitou na semana.” (Recife, 35 a 60)

“É bom para manter o controle, porque você às vezes se mata fazendo hora extra e no final do mês não compensa e você está cansado. (Manaus, 18 a 34)

“Mas na minha profissão, ou outras, como enfermeiro, já estamos acostumados. Tem a escala de 12 por 36 horas, de 4 por 12 horas, que dá a mesma contagem. Isso já existe, só mudou para algumas profissões.” (São Paulo, 18 a 34)

“Depende da função que você vai exercer. Se for um trabalho cansativo, aí é ruim. Mas se for um trabalho de que você goste, que é suave, aí vale a pena.” (São Paulo, 35 a 60)

“Vejo uma opção a mais para quem trabalha na área comercial, médico, que trabalha direto doze horas. Acho que vai ser mais interessante para eles porque fica a carga horária máxima mensal de 220 horas.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“O objetivo disso é tentar enxugar as reclamações trabalhistas. As pessoas não vão mais reclamar, vão ter mais embasamento antes. Minha realidade é exatamente como ficou, fui contratada em como era, mas trabalho no como ficou.” (Porto Alegre, 35 a 60)

Regime 12 por 36 horas

De forma geral, os participantes gostam da possibilidade de poder trabalhar mais horas em troca de um período de descanso mais longo.

Os participantes de Recife, no entanto, argumentam que este regime não é viável para todos os casos, categorias profissionais. Muitas empresas teriam que expandir o quadro de funcionários, o que exigiria boa vontade dos patrões. Vendedores, por exemplo, podem deixar de ganhar comissões maiores caso tirem folga num dia rentável.

Em Porto Alegre os participantes acham que seria interessante especialmente para profissionais que têm uma carga horária mais pesada como os da área de saúde, os que trabalham em shoppings, supermercados e no comércio.

Os jovens de Brasília e Rio de Janeiro gostam da perspectiva de ter outro emprego no dia de folga.

“Mas um comércio não vai conseguir fazer um trabalhador trabalhar doze horas para folgar trinta e seis. E o vendedor, vai lucrar como, se ele vive de meta?” (Recife, 35 a 60)

“Essa forma de poder trabalhar, descansar no dia seguinte. Você está livre para fazer o que quiser.” (São Paulo, 18 a 34)

“Eu acho bem melhor porque você pode descansar mais.” (Recife, 18 a 34)

“O pessoal pode arrumar outro emprego também, é um jeito de ganhar um dinheiro.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Se isso aí vier para a prática para todas as categorias é interessante, porque se trabalha em alguns setores de domingo a domingo.” (Manaus, 35 a 60)

“Nesse caso, nas trinta e seis horas você vai estar descansando em casa, mas nesse esquema esquece férias, fim de semana.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Acho que estender às outras categorias é bom, porque daí todo mundo pode ter esse regime também. Você trabalha doze horas e tem descanso.” (Manaus, 18 a 34)

“Mas não vai ter sábado, domingo, feriado. Tem que pensar nisso também.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Eu acho que daria mais tempo aos pais para ficar com os filhos.” (Brasília, 35 a 60)

7.4 Relação com Sindicatos e Negociações

A prática da negociação direta entre trabalhador e empregador não é habitual entre os participantes, não faz parte da cultura das relações de trabalho no Brasil. Na percepção dos participantes o sindicato sempre esteve presente na linha de frente para negociar reajustes de salários e outras questões mais centrais que exigem força coletiva: valor do vale refeição, intervalos de descanso, extensão da jornada de trabalho, limite de horas extras, fiscalização de horas trabalhadas, planos de saúde.

Nesse contexto, os participantes acreditam que a negociação direta, sem a intermediação do sindicato, é possível em empresas de médio e pequeno porte, em que há uma proximidade natural entre empregador e empregado. Nas empresas grandes a negociação direta talvez seja viável para questões mais individuais e específicas do dia a dia, como intervalo para descanso e almoço e banco de horas.

Entre os participantes mais velhos de Manaus, apesar de insatisfeitos com a atuação dos sindicatos, consideram que estes têm papel fundamental no sentido de orientar trabalhadores que desconhecem seus direitos: os de baixa escolaridade ou aqueles que não constituem mão de obra especializada.

Nos grupos de Brasília, Rio de Janeiro e jovens de São Paulo, a percepção da maioria dos participantes é de que o sindicato funciona como uma instituição que protege e pressiona a classe patronal, enquanto que o empregado sozinho ocupa uma posição vulnerável, especialmente numa conjuntura de crise.

“Toda empresa tem o chefe do sindicato, a gente conversa com ele, ele comunica ao sindicato. O sindicato vem e conversa com o pessoal da empresa. Você chegar e falar com o chefe é difícil.” (São Paulo, 18 a 34)

“Talvez com a nova lei o sindicato tenha que mudar sua conduta, tenha que lutar por nós, senão abrimos mão dele.” (Recife, 35 a 60)

“A negociação com o empregador? Exatamente os pontos que estão sendo modificados que a maioria concordou, acho que a questão do banco de horas, intervalo, horário de trabalho. Acho que isso dentro da lei é empregador e empregado. Para questões de benefícios, no lado do bolso do trabalhador acho que o sindicato tem que representar.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Depende do porte da empresa, se tem poucos funcionários tudo bem, mas muitos funcionários tem que ter sindicato. Quanto menor mais fácil, você e o seu chefe ali.” (Recife, 18 a 34)

“Acho que para pequenas empresas até serve, direto com o funcionário e empregador, mas grandes empresas, acho que tem que ter alguém, um porta voz, alguém que faça ser ouvido.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Tem muita gente que não tem conhecimento. Como é que ela vai reivindicar alguma coisa? Tem que ter alguém que entenda, que realmente faça com que ela seja bem remunerada no que ela trabalhou. Efetivamente os patrões são muito espertos.” (Manaus, 35 a 60)

“Na minha empresa quando é caso de demissão, a empresa não cumpre acordo. Quando coloca o sindicato no meio, a empresa cumpre.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Eu acho que tem que ser o sindicato mediando porque do jeito que está o desemprego ai fora, a pessoa tem até medo de se dirigir ao patrão. Qualquer coisa ele liga no RH e chama outro na fila.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“O sindicato tem que estar na frente de tudo! Você acha que patrão vai ouvir empregado? Não vai!” (Brasília, 35 a 60)

Rescisão Contratual

O assunto suscitou muitas dúvidas porque os participantes não entendem se é preciso contratar um advogado para representá-los e, conseqüentemente, arcar com as custas, caso a rescisão seja feita na empresa. O texto também não esclarece se está garantida ao empregado a assistência, assessoria jurídica do sindicato.

Para os participantes, pela Nova Lei Trabalhista, a rescisão contratual na empresa pode ser feita com a assistência do sindicato. O “pode” pressupõe condicionalidade, circunstância imprecisa, vaga, o que gera insegurança e receio de aderir à mudança.

Alguns participantes questionam se poderão contar com o advogado do sindicato caso optem por não pagar o imposto sindical. Assim, a maioria prefere manter a homologação da rescisão contratual como era antes, feita pelo sindicato, com certeza de orientação jurídica e contábil gratuita.

“O representante do sindicato pode ir até a empresa agora, eu acho que é melhor do que o funcionário ir ao sindicato.” (Manaus, 18 a 34)

“Se o prazo ficar mais rápido, vai ser perfeito. Porque hoje no sindicato vai um mês e meio. Se na empresa for em uns 15 dias, vai agilizar.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Desburocratizar as coisas é essencial. Se o funcionário sentir a necessidade, ele vai no sindicato, beleza. Agora se você concordar que está tudo certo, assina na hora e tchau. Acho que mudou para melhor, mais simples, se você achar alguma dúvida, vou chamar alguém do meu sindicato.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Qual a diferença? Entre eu ir no sindicato e na empresa para receber o que é meu? Para mim tanto faz ir em um, ou em outro. Não vai mudar nada.” (Brasília, 35 a 60)

“Quando fala no “advogado do trabalhador”, a gente teria de trazer nosso advogado? De onde vem esse advogado? Não está explicando.” (São Paulo, 18 a 34)

“O sindicato já tinha um advogado pago com a mensalidade, vai te dar um respaldo.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Mas dois advogados, um da empresa e um do empregado. Mas esse advogado seria contratado por mim ou seria do sindicato? Não entendi. Se for eu que levar vou ter que dar uma porcentagem da minha rescisão. Mas se for o do sindicato, eu já pago o sindicato.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Eu acho de certa forma interessante fazer no sindicato, porque têm os advogados para ver tudo na hora da rescisão, se está faltando alguma coisa, se tem alguma cláusula errada. Nós realmente não entendemos, somos leigos e eles esclarecem se está errado, daí não nos deixam receber, mandam a empresa corrigir.” (Recife, 35 a 60)

“Eu também não gosto de sindicato, mas de contrapartida será que a gente vai conseguir? E se der errado lá a tua remuneração vai ter que pagar o advogado, de onde?” (Manaus, 35 a 60)

Contribuição Sindical Facultativa

A maioria dos participantes prefere o novo formato (Jovens de Manaus por consenso), em que a contribuição sindical seja opcional. Hoje a relação com os órgãos representantes das diversas categorias é distante, sem finalidades e motivações definidas. Nesse sentido, muitos dos participantes acham que a mudança será benéfica porque vai impulsionar uma aproximação entre sindicatos e trabalhadores.

Apesar de acharem os sindicatos pouco atuantes, os participantes jovens de Recife e os mais velhos de Brasília consideram a instituição importante para dar respaldo em casos de rescisões contratuais e outras demandas que o trabalhador não consiga resolver sozinho. Apoiam a manutenção da contribuição compulsória para que os sindicatos não percam força e continuem lutando pela categoria que representam.

Os participantes de São Paulo demonstram indecisão com receio de ficarem desassistidos num momento de necessidade.

“Vamos escolher se pagamos ou não, então o sindicato vai ter que fazer valer. Então agora ele tem que lutar realmente pelos trabalhadores, coisa que antes ele abria mão.” (Recife, 35 a 60)

“Vai acabar com o sindicato, porque eles não vão querer fazer mais nada, se já não fazem contribuindo, não contribuir aí que não vão fazer nada mesmo.” (Recife, 18 a 34)

“É aquilo que eu falei ou o sindicato mostra que trabalha sério de maneira decente ou eles serão varridos.” (Manaus, 35 a 60)

“Sou a favor de pagar, pois se você for ao sindicato, eles te oferecem tudo. Vale a pena dar dinheiro para eles.” (São Paulo, 18 a 34)

“Benefícios que eles apresentam são poucos perto do que eles recebem de dinheiro.” (Manaus, 18 a 34)

“Acho que a pessoa tem que fazer uma opção, não vou pagar o sindicato, mas também não vou ter assistência na minha rescisão. Eu vou optar para ter e sei que quando eu precisar o sindicato vai estar lá, ele que seja bem presente, porque eu paguei.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Eu acho que tem que ser obrigatório. Porque na hora que precisar, eles ajudam.” (Brasília, 35 a 60)

Mulheres grávidas em trabalho insalubre

Esta é outra alteração na Lei Trabalhista cujo conteúdo provocou controvérsia entre os participantes. O texto apresentado não é bem entendido, abre brechas para dúvidas e interpretações diferentes:

- Ambientes insalubres até nível médio: o fato do ambiente ser insalubre já causa apreensão e a expressão “nível médio” é vaga. Qual o parâmetro definidor destes níveis, quem ou que órgão estabelece o que é considerado médio, mínimo e máximo?
- Atestado médico que garanta que não há risco: atestado sobre as condições do ambiente ou sobre a saúde da mãe e do bebê? Quem vai dar o atestado, o médico do trabalho (da empresa) ou o médico da trabalhadora?
- Nível médio: classificação preocupante para os participantes, pois pode representar risco para a mãe, a criança e futuros problemas para o empregador.
- Poderão: remete a algo incerto, não entendem como possibilidade, mas como oportunidade para o trabalho obrigatório.

Rejeitam essa alteração por unanimidade: Porto Alegre (Jovens e mais velhos); São Paulo (Jovens) e Manaus (Mais velhos).

Por maioria: Brasília (Jovens e mais velhos); Rio de Janeiro (Mais velhos) e Recife (Mais velhos).

Grupos divididos: Rio de Janeiro (Jovens); Recife (Jovens) e São Paulo (Mais velhos).

Aprovam alteração por consenso: Manaus (Jovens). A mulher e o médico devem decidir.

“Você passa a optar, pode trabalhar porque não é tão arriscado, mas é risco de todo jeito. E se ela se contaminar e o bebê também?” (Mulher, Recife, 35 a 60)

“Acho que é bom para a mulher, antes mesmo que você quisesse não deixavam e agora você tem condições de trabalhar. Mas o risco? Mas você tem ali um atestado médico, se o médico fala que pode e se a mulher quiser ela trabalha. Flexibiliza também.” (Mulher, Manaus, 18 a 34)

“Com a nova lei o patrão vai obrigar a trabalhar naquele local contaminado. Ele chega com um atestado: o ambiente é de nível médio, você pode trabalhar. E aí? Ou ela trabalha ou vai para a rua.” (Mulher, Recife, 35 a 60)

“Isso aí não tem discussão, só o fato de ser insalubre. Não é para ninguém, como é que vai colocar uma mulher grávida!” (Mulher, Manaus, 35 a 60)

“Se for uma empresa grande, rígida, eu vou trazer um atestado dizendo que eu não posso trabalhar em tal área. Eles vão me encaminhar para o médico do trabalho para ele avaliar se aceitam ou não. Não é simplesmente chegar com a cartinha do seu médico: olha, eu não posso trabalhar nisso. Não é assim que funciona.” (Mulher, São Paulo, 35 a 60)

“Acho que essa questão da mulher, essa lei ajuda e coloca a mulher cada vez mais no mercado de trabalho. Porque o empregador não gostava de contratar mulher porque engravida.” (Homem, Manaus, 18 a 34)

“Você tira um direito que já era dela, de não trabalhar em ambiente de insalubridade e agora ela vai ter que provar que o ambiente é insalubre. Vai ter que lutar por um direito que já era dela?” (Homem, Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Eu acho que deve continuar como está, com a proibição. Até porque aí está escrito ‘desde que apresente um atestado’. A empresa pode arrumar um atestado de que o ambiente não apresente riscos e quem garante que não é forjado?” (Homem, Brasília, 35 a 60)

7.5 Avaliação e Expectativas da Nova Lei Trabalhista

Após a apresentação de algumas das principais alterações na legislação trabalhista, o nível de aprovação tende a aumentar entre os participantes jovens. Entre os mais velhos,

alguns não tomam posição porque consideram prematuro qualquer avaliação, já que as novas leis ainda não entraram em vigor.

Contudo, a maioria dos participantes rejeita as mudanças por entender que vão resultar em perda de direitos para a classe trabalhadora.

Na opinião da maioria dos participantes a flexibilização proposta pela Nova Lei Trabalhista é uma forma de justificar salários mais baixos, jornadas menores e redução de direitos. Em resumo, o trabalhador terá que aceitar o que o patrão propor, na prática não haverá negociação porque não há equilíbrio de forças, “o trabalhador vai ficar refém do empregador”.

Segundo os participantes, os trabalhadores informais, autônomos e desempregados saem ganhando, assim como os empregadores: o novo sistema vai facilitar a contratação e será menos oneroso para os empresários. A quantidade de ofertas de trabalho vai aumentar, mas a qualidade tende a cair: salários mais baixos, condições de trabalho piores.

Todos os participantes jovens de Manaus e a maioria dos jovens do Rio_de_Janeiro consideram as alterações positivas, foram feitas atualizações necessárias e benéficas para os dois lados da relação trabalhista, igualando os direitos de empregados e empregadores.

Entre os participantes indecisos ou os que percebem vantagens e desvantagens para o trabalhador estão: os grupos de São Paulo, jovens de Porto Alegre, jovens de Brasília, mais velhos do Rio de Janeiro.

Participantes que desaprovam a nova lei trabalhista:

- Recife, mais velhos – participantes identificam vantagens apenas para o empregador, o único benefício para o trabalhador é o fim do imposto sindical compulsório.
- Recife, jovens - não tinham muita informação inicialmente, concluíram que houve retrocesso, mais perdas do que ganhos para o trabalhador.
- Manaus, mais velhos - criticam a execução da reforma: feita por imposição, sem consulta aos trabalhadores.
- Brasília, mais velhos – segundo os participantes a única vantagem é o regime de 12 por 36 horas.
- Porto Alegre, mais velhos - insatisfeitos, alguns fazem paralelo com o sistema trabalhista americano: não tem direitos, não tem indenização alguma.

POSITIVO

“Só vi vantagem o negócio do sindicato, porque agora eles terão que lutar por nós. Só isso, porque não somos mais obrigados a pagar, vamos querer ver resultados antes.” (Recife, 35 a 60)

“Acho que agora vai ter o bom senso entre empregadores e empregados, hoje as leis são engessadas e agora vai ser mais flexível.” (Manaus, 18 a 34)

“De positivo tem a flexibilização da jornada e as trinta e seis horas.” (Brasília, 35 a 60)

“Quem não consegue trabalhar acabou ajudando, mas puxaram um pouquinho de sardinha para o lado do empregador em alguns pontos.” (Recife, 18 a 34)

“Por mim, eu abraçaria a causa para ajudar o país a sair da crise.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Aqui tem pontos positivos e pontos negativos, aí a gente só vai saber como funciona no momento da aplicação.” (Manaus, 35 a 60)

“Precisava mudar porque a relação de trabalho é muito ruim entre funcionário e empregador, muito quadrada, muito rígida. Não tinha possibilidade de acordo e negociação, a gente chegava na empresa e era ou isso ou isso. Mudando, flexibiliza tudo, é horizontalizar uma relação direta com o empregador, você produz mais e ele ganha mais com isso. Fica todo mundo feliz.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Eu acho que na parte de dar mais opções ao trabalhador, maior flexibilidade, eu acho que melhorou. Mas em outras questões como tirar a força do sindicato, acho que vai piorar com muitos acordos sendo fechados individualmente.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

NEGATIVO

“Só vi vantagem para o empregador, para o empregado nada.” (Recife, 35 a 60)

“Acho que tem que tentar resolver o que já está quebrado do que gerar uma coisa nova.” (São Paulo, 35 a 60)

“O Brasil parou por democracia, por lutas para conseguirmos um direito trabalhista com justiça, aí vem esse cara (O Presidente), o senado e modifica tudo, esse cara dá uma canetada e muda toda história de uma longa luta.” (Manaus, 35 a 60)

“Para quem é empregado de uma firma talvez tenha perda, pra quem trabalha por conta, que está procurando emprego, pode ter melhorado.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Se eu fosse contar para os meus pais, eles tinham um ataque, enfartavam. E hoje a gente tem que aceitar todas as mudanças, não só na lei trabalhista como em todos os aspectos.” (São Paulo, 35 a 60)

“Vejo com um plano de escape: tem a crise, desemprego, então estão fazendo regras para facilitar aos empregadores que vai ter mão de obra mais barata, então a economia vai girar. Mas para o empregado, ele vai ter um emprego, mas não vai trabalhar com qualidade.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“As pessoas estão chamando de retrocesso por estar sendo pouco falado, tem muita especulação e pouca informação.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Ficou pior para o trabalhador, isso das quarenta e oito horas fez com que eu pensasse dessa forma.” (Brasília, 18 a 34)

Denominação: preferem Nova Lei Trabalhista

A maioria dos participantes prefere o termo Nova Lei Trabalhista do que Modernização.

Todos os participantes consideram que ocorreram muitas mudanças trabalhistas por isso, o título “nova” é mais apropriado do que “modernização”. E a palavra “lei” tem mais força, mais impacto para despertar a atenção tanto de trabalhadores quanto de empresários. O termo “Nova Lei” enfatiza obrigação, responsabilidade, cumprimento, confere mais seriedade à reforma.

Os participantes de Brasília e os mais velhos de Porto Alegre acham que “modernização” pressupõe melhorias e não concordam que este seja o caso, ao contrário, enxergam perdas.

“Todos os direitos que os trabalhadores lutaram para ter, eles estão tirando aos poucos. Não tem nada de moderno para nós.” (Recife, 35 a 60)

“Eles estão mudando praticamente a maioria das coisas, para mim é nova lei mesmo, o que era bom eles tiraram e deixaram só o que é ruim.” (Manaus, 35 a 60)

“Houve muita mudança e ficou uma nova lei.” (Recife, 18 a 34)

“Nova muda tudo, agora se tivesse ouvido modernização seria alterar só algumas coisas. Acho que o novo gera mais impacto.” (Manaus, 18 a 34)

“Todo mundo sabe que lei é uma coisa importante e vai procurar saber.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Assim as empresas já vão acatar mais. É lei.” (São Paulo, 18 a 34)

“Quando a gente fala em lei, pensa em advogado, trâmite, você presta mais atenção. Fica uma coisa de mais responsabilidade.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Se mexeu na Lei, é nova lei.” (Brasília, 35 a 60)

“Nova Lei Trabalhista, porque estão mudando tudo que nós vivemos no dia a dia do trabalho.” (Brasília, 18 a 34)

“Nova Lei, porque chama mais atenção, principalmente para aqueles que não estão ligados nas notícias do dia a dia.” (Brasília, 18 a 34)

Denominação: Modernização Trabalhista

Alguns participantes mais jovens que preferem o termo “Modernização Trabalhista” justificam suas escolhas:

- Os jovens de Porto Alegre acham que Modernização é menos assustador. Nova Lei sugere que a CLT acabou, além de parecer uma imposição, algo de cima pra baixo.
- Os jovens de Manaus entendem que não foi uma mudança muito radical, é uma atualização de pontos que estavam ultrapassados.
- Os participantes jovens de Recife acreditam que a denominação é mais adequada porque legalizou o que já vinha sendo praticado de forma ilegal e renovou uma legislação dos anos 1940.

“Porque o que eles estão propondo é para renovar, por isso modernização.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Não mudou tudo, é uma maquiagem que fizeram.” (Manaus, 18 a 34)

“Na verdade a CLT tem não sei quantos artigos e essas alterações foram poucas e modernizou na verdade, eles aprimoraram uma lei antiga tentando trazer para a nossa realidade o que já acontece.” (Recife, 18 a 34)

“Acabou a CLT, está aqui a nova lei. Tira algo que você tem e põe outra coisa. Modernização fica mais leve e não vai pesar tanto, não vai parecer uma mudança tão grande. É cultural, brasileiro não gosta de mudanças.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Parece que é uma coisa nova, mas eles só estão modernizando, fazendo algumas alterações.” (Porto Alegre, 18 a 34)

O Governo Federal frente à Reforma

A maioria dos participantes está insatisfeita com as alterações porque entende que restringiu direitos e acabou por prejudicar os trabalhadores. Julga-se que a verdadeira motivação do Governo atual com a reforma seja dar uma satisfação aos agentes econômicos, mostrar que está tomando medidas para conter a crise. Na opinião da maioria dos participantes a nova legislação não vai gerar tantos empregos e nem melhorar a vida da população economicamente ativa.

Segundo os participantes, outras questões prioritárias deveriam ser enfrentadas: corte de privilégios dos políticos, Reforma Política, Reforma Tributária e, principalmente,

escândalos de corrupção. Alguns acham que o Governo Federal colocou a Reforma Trabalhista em pauta para desviar o foco dos assuntos principais.

“Acho que ele (Presidente) fez isso para marcar o governo dele. Nova Lei Trabalhista não mudou quase nada, ele fez isso só para marcar.” (Manaus, 18 a 34)

“Ele (Presidente) não é trabalhador como nós? Cortou o quê deles (políticos)? O que tiraram deles? Qual a reforma na lei para eles?” (Recife, 35 a 60)

“Ele quer tirar o foco da corrupção/Lava Jato.” (Manaus, 18 a 34)

“Eu acho que ele não está preocupado em ajudar o trabalhador.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Deveria diminuir os impostos das empresas. Se diminuísse, as empresas poderiam contratar mais gente. As empresas não estão conseguindo se manter.” (Brasília, 35 a 60)

“Acho que quer tirar o foco das outras questões políticas.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Acho que tiveram coragem até demais. Mas se você pega a população, 90% está insatisfeita com essas reformas.” (Brasília, 35 a 60)

“Não é coragem, eu entendo isso como uma coação, estamos sendo coagidos.” (Manaus, 35 a 60)

“Essa Reforma Trabalhista foi meio que para cobrir o sol. Tira daqui para reformar aqui e ali.” (São Paulo, 18 a 34)

“O governo pecou porque tomaram a iniciativa de fazer essas reformas sem consultar a população. E eles foram decidindo.” (Brasília, 35 a 60)

Contudo, os participantes de 18 a 34 anos de Manaus, Recife, Rio de Janeiro e Porto Alegre acham que o Governo Federal fez o que era necessário no caso da Reforma Trabalhista. Alguns destes jovens consideram que o Governo Federal está fazendo as reformas no limite do possível, com mais vontade e competência do que o governo anterior.

“Tem que ter muita coragem para ele (Presidente) fazer o que ele está fazendo.” (Recife, 18 a 34)

“Acho que ele quer ficar marcado por alguma coisa. Por que não uma Reforma Política, por que não uma redução de cargos? Alguma coisa para o povo ver que ele está fazendo alguma coisa bacana. Lei Trabalhista é mais fácil porque nós temos interesse, coisas boas como coisas ruins vão vir.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“A mudança, ela gera uma reação, isso em qualquer coisa, até a gente quando muda de uma casa para outra. Depois você não lembra mais da outra, nem lembra mais como era a casa antiga.” (Recife, 18 a 34)

“Pelo menos nessa ele está fazendo o certo. Até porque precisa movimentar a economia, e essas medidas podem ser que ajudem alguma coisa.” (Manaus, 18 a 34)

“Para o Governo ter uma imagem melhor que da gestão anterior à dele.” (São Paulo, 18 a 34)

7.6 Posicionamento diante de Argumentos

Foram apresentados aos participantes cinco argumentos sobre a Nova Lei Trabalhista, cada argumento com dois posicionamentos distintos.

Argumento 1 - Geração de emprego

Há quem defenda que as alterações na lei modernizam a legislação trabalhista propiciando maior competitividade do país no mercado e então **favorecendo a geração de emprego formal e crescimento econômico.**

Por outro lado, há quem defenda que as alterações na legislação trabalhista vão **dificultar o acesso a direitos, piorar as condições de trabalho e não vão gerar emprego.**

Os participantes de Brasília, Rio de Janeiro e os mais velhos de Recife, Porto Alegre e Manaus acham que outras reformas eram prioritárias para geração de emprego: a tributária, por exemplo, baixando a carga de impostos. Acreditam que as alterações podem criar empregos, porém de pior qualidade, com maior carga de trabalho e redução de salários. Os trabalhadores protegidos pela CLT serão prejudicados, vão perder benefícios e direitos, estabilidade de emprego principalmente.

Os participantes de 18 a 34 anos de Recife, Manaus e Porto Alegre acham que as alterações tendem a gerar mais empregos formais, e concordam com o primeiro argumento.

Os participantes de São Paulo têm dificuldade para entender ambos os argumentos, contudo ficam mais inclinados para a tese de que as condições de trabalho vão piorar e não haverá geração de empregos.

Posicionamento 1

“Eu acompanho o jornal e tem essa área de emprego, e com essas mudanças em poucos meses já houve um acréscimo nos contratos trabalhistas em relação ao ano passado, o ano passado só foi de queda e esse ano já está estruturando o mercado novamente. Então acredito que está sendo favorável.” (Recife, 18 a 34)

“Eu acho que favorecendo o emprego formal, talvez não crescimento econômico, mas geração do emprego formal sim porque tem muita

gente que pode sair da informalidade com essas várias tipologias novas de contrato, e em outras situações talvez dificulte o acesso ao direito sim.” (Manaus, 35 a 60)

“Acho que vai desafogar o judiciário, boa parte não vai mais para a justiça, porque um processo é caro não só para as partes, mas também para as pessoas. Tanto energia e dinheiro vai se gastar menos.” (Manaus, 18 a 34)

“Dá oportunidade a quem não está conseguindo arrumar um emprego.” (São Paulo, 18 a 34)

“Eu acho que vai favorecer a competitividade. Quando estimula a competitividade, estimula o mercado a se movimentar.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“Acho que a segunda é um pouco do medo do novo, o novo que não conhece ainda. Não pode dizer que não vai gerar emprego, vai gerar.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Com essa lei, acho que ele (Presidente) está tentando fazer o país se mover um pouco. Coisa que muitos presidentes daqui para trás não fizeram. Pelo menos ele está sendo bastante falado. Tem o peito de falar: eu vou fazer.” (São Paulo, 35 a 60)

“Eu acho que vai misturar os dois. O emprego vai ser gerado mas não vai ter as garantias. A pessoa que está na necessidade vai atrás. Por isso que eu vejo como uma válvula de escape. Mais gente trabalhando, com menos qualidade.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

Posicionamento 2

“Eu acho que para gerar emprego deveria ter mexido na carga tributária que as empresas têm. Se você contrata um funcionário hoje e paga um salário mínimo, paga quase outro salário mínimo de impostos. Se tirar isso, dá para contratar dois funcionários. Por que eles não pensam assim? Isso sim impactaria.” (Recife, 35 a 60)

“O valor não vai suprir à tua necessidade. O valor do salário mínimo, vai passar a ser visto de uma outra forma.” (Manaus, 35 a 60)

“Concordo que a legislação trabalhista vai dificultar o acesso aos direitos. Não teremos nossos direitos a férias, 13º.” (São Paulo, 18 a 34)

“Foi a crise que gerou desemprego. Não vai ser a alteração das leis trabalhistas que vão gerar emprego e sim o fim da crise.” (Recife, 18 a 34)

“Continuo achando que é para dificultar o processo, as condições de trabalho vão continuar piorando no caso das gestantes e não teve geração de emprego.” (Porto Alegre, 35 a 60)

“Vai aumentar a carga horária e muitas pessoas não irão querer trabalhar mais do que já trabalham, isto vai fazer com que diminua o desempenho do trabalhador, ele não vai trabalhar como antigamente.” (Brasília, 18 a 34)

“Para gerar empregos, tem que baixar os impostos. As empresas não estão contratando. Estão demitindo.” (Brasília, 35 a 60)

Argumento 2 - Contratos e Jornadas mais flexíveis

A negociação do contrato e da jornada de trabalho entre empregador e empregado é benéfica para ambos porque atende à empresa conforme sua **demanda real por trabalho** e aos interesses de pessoas que preferem **contratos menos rígidos**. Como pode ser, por exemplo, o caso de jovens que estudam e de mulheres que querem trabalhar, mas **atuar em casa** e cuidar da família. Com esse tipo de contrato passam a ter **mais tempo livre, flexibilidade para cumprir a jornada e direitos trabalhistas**.

Por outro lado, há quem pondere que contratos e jornada mais flexíveis, acordados conforme interesses das partes, podem **violar o direito ao salário mínimo e aumentar as desigualdades**.

A maioria dos participantes acha que na prática não é viável trabalhar poucas horas porque a renda vai cair e, conseqüentemente, não será possível pagar todas as contas mensais. A remuneração no Brasil é baixa, será preciso trabalhar em mais de um emprego para compor a renda e fechar o orçamento familiar. O texto deve ser mais abrangente e incluir todos os trabalhadores, não apenas jovens e mulheres.

Os participantes jovens de Manaus e Recife e os mais velhos de Porto Alegre preferem jornadas mais flexíveis porque acreditam que assim mais trabalhadores serão beneficiados, aumentando a oferta de empregos.

Os participantes de São Paulo, os jovens de Brasília e os mais velhos de Manaus ficaram divididos. Gostam da ideia de ter flexibilidade e mais tempo livre, mas ao mesmo tempo, ponderam que provavelmente vão receber salários insuficientes para arcar com suas despesas mensais.

Posicionamento 1

“Na empresa onde eu trabalho tem muitas mulheres que têm filhos e faltam para levar o filho no médico, sempre acontece alguma coisa, então é bom ficar mais flexível.” (Recife, 18 a 34)

“As coisas se resolvem mais rápido. Para você trabalhar em casa poderia pagar menos do que deveria, mas é um acordo porque daí você trabalha se quiser, se a proposta não for boa não trabalha.” (Manaus, 18 a 34)

“Acho que o direito ao salário mínimo, mudar o salário mínimo, não pode mexer.” (São Paulo, 35 a 60)

“Está pensando no emprego do trabalhador, está ciente que qualquer quebra de contrato tem que pagar multa. Então, acho que o mais livre é legal.” (São Paulo, 35 a 60)

“Aqui no Brasil as coisas tem que ser flexíveis porque as coisas não estão boas para todo mundo, tem que ser conforme está o sistema.” (Manaus, 18 a 34)

“Flexibilidade para as coisas. Você pega um tempo para trabalhar e outro para estudar, faz as duas coisas ao mesmo tempo.” (São Paulo, 18 a 34)

“Não vai ter mais esse negócio de trabalhar pouco tempo e sujar a carteira, isso vai acabar.” (Porto Alegre, 18 a 34)

Posicionamento 2

“Essa visão é boa quando se tem um salário digno. Essa visão é boa em outros países, onde o salário é digno. Aqui precisamos trabalhar muitas horas para pagar as contas.” (Recife, 35 a 60)

“A gente não vai saber como essa negociação vai ser feita, vai ser imposição.” (Brasília, 35 a 60)

“Entendi que o trabalhador pode trabalhar com meio período, e ficar com meio salário.” (Brasília, 18 a 34)

“Você chega numa empresa de grande porte ou algumas de pequeno porte, mas você chega lá, já vão te falar: aqui é assim, você entra tal horário, sai em tal horário. Você não tem o que questionar. Você não questiona. Você só fica assim: tudo bem, tudo bem, tudo bem. Salário é R\$ 1500, tudo bem. Você começa a trabalhar. Não tem nenhuma flexibilidade.” (São Paulo, 35 a 60)

“Aquele primeira parte ali é perfeita, está ótima para um país de primeiro mundo, que a mulher vai ganhar bem, vai conseguir fazer aqueles horários, mas para a gente que vai ganhar pouquinho não. Quem consegue descansar em casa e não ter dinheiro para comprar comida para o filho.” (Porto Alegre, 35 a 60)

Argumento 3 - Diminuição do intervalo para almoço e descanso

Os que defendem as alterações na legislação trabalhista defendem que a **diminuição do intervalo exigido para almoço e descanso** é bom porque o **trabalhador pode ir embora mais cedo**, caso queira.

Aqueles que são contrários acreditam que a diminuição da duração da jornada de trabalho e intervalos para almoço e descanso passa a **não considerar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho**. Isso significa que não poderão ser negociadas individualmente.

A maioria dos participantes acredita que cada trabalhador deve decidir quanto tempo quer tirar de intervalo para almoço e descanso.

Os mais velhos de Manaus e os jovens de Brasília ficam divididos. Muitos acham difícil de operacionalizar intervalos diferentes em grandes empresas, com muitos funcionários na

equipe. Outros acham cansativo retornar ao trabalho sem cumprir o tempo mínimo exigido.

Apenas os mais velhos de Brasília e os jovens de Porto Alegre consideram necessário manter o intervalo padrão para almoço e descanso. Elegem o segundo argumento.

Posicionamento 1

“Como aconteceu comigo várias vezes. Você sai meia hora mais cedo? Eu dou meia hora de almoço.” (Recife, 18 a 34)

“Se você tem conta para pagar, em meia hora não consegue. Se você tem um problema para resolver ajuda.” (Rio de Janeiro, 35 a 60)

“Eu acho que influi em várias outras coisas também, se sair mais cedo enfrenta menos trânsito, o ônibus não está lotado, tu vais se estressar menos.” (Manaus, 35 a 60)

“Aquele hora é dele, para fazer o que quiser.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

“O estado não pode intervir em nada. Temos que negociar, quem quiser tirar uma, duas horas tira, e quem não quiser não tira.” (Manaus, 18 a 34)

“Eu acho melhor a primeira opção, de gerenciar o horário.” (Brasília, 35 a 60)

Posicionamento 2

“Cheguei aos trinta (anos) que aquela meia hora que você não descansou vai fazer falta. É o envelhecimento do corpo, ele não aguenta. Futuramente você vai sentir esse peso. Estou falando por experiência científica, pelos estudos que eu tenho.” (Recife, 35 a 60)

“Tem muito trabalhador encostado aí por causa de movimento de repetição, fazendo sempre a mesma coisa e ainda diminui o horário do descanso dele?” (Manaus, 35 a 60)

“Ir embora mais cedo pra casa, cinco minutos de diferença que você pega um ônibus muda a tua vida. Mas existem serviços, por exemplo, trabalho confinado ou trabalho de mergulho, que tem a pressão que tem que ter um intervalo. Você vai alterar as normas de saúde.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Acho quanto mais tempo de descanso tu tem, tu volta para o ambiente de trabalho melhor.” (Porto Alegre, 35 a 60)

Argumento 4 - Negociação direta

Os que defendem as alterações na legislação trabalhista acreditam que a **negociação direta** entre empregador e empregado ou entre empresa e sindicato **diminui conflitos e ações trabalhistas e acelera o acesso a direitos e benefícios**, como no caso do saque do FGTS.

Por outro lado, há quem acredite que o **acesso à justiça do trabalho seria dificultado, bem como a direitos trabalhistas e previdenciários**.

Os participantes de São Paulo, Rio de Janeiro, Manaus, jovens de Recife e Porto Alegre preferem a negociação direta porque vai dar celeridade aos processos. Todos reconhecem que a Justiça do Trabalho está sobrecarregada de litígios trabalhistas, por isso a demora em solucionar ações.

Por outro lado, os participantes de Brasília e os mais velhos de Recife acham que os conflitos tendem a aumentar se as negociações passarem a ser direta. Para estes, os trabalhadores estão em posição vulnerável e os empregadores terão sempre mais poder e autoridade nas negociações. Os participantes jovens de Brasília acham que o trabalhador não terá mais o respaldo da lei caso prevaleça a negociação direta.

Posicionamento 1

“Negociação direta até acelera o pagamento, porque no sindicato demora o processo até dez dias para fazer um pagamento da rescisão, e às vezes a documentação não está correta.” (Manaus, 18 a 34)

“Quando coloca um processo na justiça geralmente fica lá, a empresa não vai querer pagar o que o cara pediu vai querer negociar, então vai evitar um passo porque já negocia diretamente com a empresa.” (Manaus, 35 a 60)

“Vai ficar mais ágil, o sindicato vai ter a representação e você vai fazer a negociação na empresa mesmo, direto.” (Porto Alegre, 18 a 34)

“Tem pessoas que ficam cinco, seis anos para receber. E a empresa poderia ter resolvido em menos de um ano. A Justiça é muito demorada.” (Rio de Janeiro, 18 a 34)

Posicionamento 2

“Esse negócio de fazer tudo com o patrão não dá certo não, o patrão sempre vai puxar tudo para ele. Não tem como fazer acordo com o patrão, pra mim não vai trazer nenhum benefício.” (Recife, 35 a 60)

“Eu acho que não vai diminuir conflito, vai aumentar. Muita gente não conhece os direitos, e esse intermédio do sindicato é um ponto crucial.” (Brasília, 35 a 60)

Argumento 5 - Fim do imposto sindical obrigatório

Quem defende a reforma acredita que o **fim do imposto sindical obrigatório** colabora para a **atuação sindical mais ativa e honesta** com os trabalhadores.

Quem é contra, acredita que o **direito à representação sindical do trabalhador é enfraquecido, reduzindo os direitos do trabalhador**.

A maioria dos participantes é favorável ao fim da contribuição sindical obrigatória, os grupos de Manaus defendem o pagamento opcional por consenso. Todos os participantes acreditam que sem a garantia da contribuição haverá maior empenho por parte dos sindicatos em se aproximar e atender seus associados.

Os grupos de jovens de Recife e Brasília ficaram divididos. Consideram que o perfil dos sindicatos é muito diferente, alguns são fortes e atuantes, outros são omissos. Parcela desses participantes acha melhor pagar o imposto sindical porque pode precisar da assessoria do sindicato em casos de rescisão e outras questões importantes.

Os participantes mais velhos de Brasília são os únicos que, por unanimidade, preferem manter o imposto sindical obrigatório. Acreditam no papel dos sindicatos em reivindicações coletivas de maior relevância e não querem esvaziar o poder que ainda possuem.

Posicionamento 1

“Eu fico com a primeira opção, porque como não seremos obrigados a pagar, o sindicato terá que lutar por nós. Vai fazer valer os nossos direitos e agir pra que continuemos pagando.” (Recife, 35 a 60)

“Só vai ficar quem realmente tem um sentimento de defesa do trabalhador.” (Manaus, 18 a 34)

“A sensação que eu tenho do sindicato é que o sindicato é uma empresa pública, no momento que começar a virar opcional isso vai virar uma empresa privada.” (Porto Alegre, 35 a 60)

Posicionamento 2

“A gente acha ruim de pagar, mas na verdade é o certo porque se você não contribuir lá na frente, se precisar, enfraquece bastante.” (Recife, 18 a 34)

“Eu não acho que vai ter essa motivação do sindicato de correr atrás pra melhorar.” (Brasília, 35 a 60)

- A Justiça do Trabalho é considerada pela maioria dos participantes uma instância protetora, próxima, rigorosa e que tradicionalmente se posiciona a favor dos trabalhadores. Porém, em geral ainda é percebida como lenta no encaminhamento e conclusão dos processos.
- A relação dos participantes com os sindicatos é distante, eles não se sentem representados. A imagem que possuem é negativa: “inoperantes”, “omissos”, “corruptos”, “vendidos”, “partidos políticos”, “cabides de empregos”. Nesse contexto, o fim do imposto sindical compulsório foi bem recebido por quase todos os participantes.
- Por outro lado, os participantes acham que os sindicatos devem continuar existindo em novas bases: sendo mais atuantes e próximos de seus associados, esclarecendo dúvidas, oferecendo informações, fiscalizando, dando suporte jurídico e contábil quando necessário.
- A maioria dos participantes não está informada a respeito da Reforma Trabalhista, poucos sabiam o que havia mudado. Há maior mobilização e preocupação com a Reforma da Previdência, que tem provocado mais polêmica.
- De forma geral, os participantes jovens são mais receptivos às mudanças na legislação trabalhista. Parcela destes já trabalha nos formatos propostos pela nova lei: negociação direta de intervalo de almoço e descanso, banco de horas, regime 12 por 36 horas e prestação de serviço como autônomo fixo sem contrato formal.
- Os mais resistentes às alterações são os participantes mais velhos, que se mostram inseguros por avaliarem que vão perder benefícios, direitos e estabilidade de emprego. Na opinião destes, a nova lei na verdade vai favorecer os empregadores e, em menor grau, os desempregados e a mão de obra desqualificada que hoje atua no mercado informal.
- Os participantes que reprovam as mudanças trabalhistas argumentam que “negociação direta com empregadores é ilusão”, uma prática que não faz parte da cultura trabalhista brasileira. E, em um cenário de crise econômica, “os trabalhadores sairão perdendo na maior parte das vezes”. Segundo os participantes, a flexibilização prevista na nova legislação contempla contratos de trabalho com jornadas menores, o que significa salários mais baixos e necessidade de trabalhar em mais de uma empresa. Outros impactos que a redução da jornada pode causar: na aposentadoria, no direito ao vale refeição e demais benefícios.
- Os participantes jovens de Manaus aprovam por unanimidade a nova lei porque acreditam que vai estabelecer regras mais claras para as relações de trabalho e regularizar o que já vinha sendo praticado ilegalmente. Os jovens do Rio de Janeiro e de Recife também consideram que havia necessidade de uma

atualização para que as leis se ajustem à realidade do mercado de trabalho brasileiro.

- Os pontos positivos da Nova Lei Trabalhista mencionados são:
 - ✓ Flexibilidade dos contratos de trabalho pode aumentar oferta de empregos (parcela de jovens);
 - ✓ Contribuição sindical facultativa;
 - ✓ Intervalo durante almoço e descanso;
 - ✓ Regime de 12 por 36 horas;
 - ✓ Negociação direta para diminuir conflitos e ações trabalhistas;
 - ✓ Banco de horas (parcela);
 - ✓ Formalização/legalização: conquista de direitos para trabalho intermitente (parcela, em geral jovens).

- Entre os pontos negativos da Nova Lei Trabalhista estão:
 - ✓ Dúvidas quanto ao recolhimento, por parte das empresas, dos encargos trabalhistas e direitos adquiridos. A crença de que haverá perdas, como: 13º salário, auxílio alimentação, seguro desemprego, remuneração/salários, instabilidade de emprego (fim do vínculo empregatício) e impacto no valor do salário mínimo;
 - ✓ Contribuição para a previdência e tempo de serviço para a aposentadoria (confuso);
 - ✓ Incerteza quanto à geração de empregos: pior qualidade de emprego e condições de trabalho;
 - ✓ Contratos e jornadas mais flexíveis (menores): queda na renda;
 - ✓ Mulheres e trabalho insalubre;
 - ✓ Horas extras deixam de ser remuneradas;
 - ✓ Negociação direta versus sindicatos: contratos de trabalho e banco de horas;
 - ✓ Rescisão contratual na empresa (confuso);
 - ✓ Jornada de trabalho mais longa/até 48 horas semanais (confuso).

- Nova Lei Trabalhista é a denominação mais adequada segundo os participantes porque indica que houve renovação e que as mudanças têm força de lei. É mais impactante, vai despertar a atenção dos trabalhadores e estimular que procurem saber mais sobre o que mudou.
- Avaliação do Governo Federal: na opinião de parcela dos participantes a Reforma Trabalhista é mais uma ação de propaganda para o Governo Federal ter o que apresentar como legado do que medida que resultará em melhoria efetiva.

Considerando os resultados obtidos nesse estudo, recomenda-se:

- Trabalhar na comunicação do Governo Federal os benefícios que a Nova Lei trará para os trabalhadores, visto que há desconhecimento sobre o assunto.
- Para aqueles que estão no mercado formal, sob o regime da CLT, é preciso esclarecer quais direitos serão mantidos, bem como que tipo de benefício poderão contar. Como fica agora a questão da previdência e o tempo de serviço para a aposentadoria, o 13º salário, a remuneração de horas extras, a rescisão contratual e indenizações, os novos contratos e jornadas de trabalho, entre outros pontos. Dúvidas existem e a percepção geral é de que os trabalhadores terão perdas, é preciso reverter essa crença com informação objetiva e acessível.
- Para os trabalhadores autônomos e os que atuam no mercado informal é preciso divulgar quais serão os ganhos em termos de direitos e garantias. Há a percepção de que não haverá mudanças substanciais e que esses trabalhadores irão continuar desassistidos e em posição vulnerável. É importante destacar na comunicação que a nova legislação contempla direitos (explicitar quais), regulamenta através de contratos formais, os acordos de trabalho intermitente e os com jornada reduzida.
- Recomenda-se uma ampla distribuição da cartilha lançada pelo Ministério do Trabalho para comunicar as mudanças na legislação trabalhista - em instituições públicas, nos Centros de Apoio ao Trabalhador (CAT), nos Postos de Atendimento ao Trabalhador (PAT), entre outros.

Anexo I – Roteiro de entrevista

Nova Lei Trabalhista

APRESENTAÇÃO

Apresentação da dinâmica, questões éticas, importância das opiniões, participações e interações, papel do moderador. Breve apresentação dos participantes: nome, idade, estado civil, se tem filhos(as), profissão/o que faz.

1. JUSTIÇA TRABALHISTA E SINDICATO

1.1. Relação com Justiça do trabalho

Orientações: Este subitem ambiciona compreender a relação com a Justiça do Trabalho, como é, em que casos os participantes procuram a justiça. Se sentem que seus direitos são desrespeitados. Verificar se acreditam na Justiça do Trabalho ou a acham burocrática/paternalista.

- Vocês já tiveram experiências com a Justiça do Trabalho ou alguém próximo já precisou recorrer à Justiça do Trabalho? Como foi?
- Em que tipo de situação comumente as pessoas procuram a Justiça do Trabalho? (Experiências/Narrativas)
- Como vocês avaliam a Justiça do Trabalho? Por quê? (Verificar nível de satisfação, problemas encontrados)

1.2. Relação com sindicatos

Orientações: Este subitem ambiciona entender a relação ou o imaginário que há sobre sindicatos. Se participam de algum sindicato, se se reconhecem com questões de classe/categoria socioprofissional. Como se sentem diante de sindicatos, se se sentem representados ou não, se os consideram legítimos. Também deve abordar o conhecimento sobre as negociações sindicais e avaliação sobre a capacidade de negociação coletiva.

- Vocês participam, são filiados a algum sindicato? Já foram filiados?
- O que vocês acham de sindicatos? Como avaliam os sindicatos?
- O que pensam sobre a representação sindical? Vocês se sentem representados, acham os sindicatos legítimos? Por quê?
- O que acham da capacidade de negociação sindical coletiva, ou seja, do sindicato negociar questões da sua atividade profissional?

2. CLT E NOVA LEI TRABALHISTA

Como devem saber, houve uma adaptação da legislação trabalhista aprovada no Congresso Nacional. Antes de falarmos sobre essas mudanças gostaria de falar sobre situações de trabalho e direitos trabalhistas.

- Vocês ouviram falar sobre alterações na legislação trabalhista? O que vocês ouviram falar? **(diferenciar comentários sobre terceirização e sobre Modernização Trabalhista ou Nova Lei Trabalhista)**
- Vocês se sentem informados sobre o assunto? Onde buscaram se informar sobre as alterações (sindicatos, internet, conhecidos)?
- O assunto repercutiu entre amigos, familiares, vizinhos e conhecidos? Vocês viram pessoas comentando?
- A repercussão foi mais positiva ou negativa? Por que acham que teve essa repercussão?
- Vocês acreditam que a CLT precisava ser ajustada, por quê?

**(Verificar conhecimento sobre origem da CLT, idade.*

*Verificar o imaginário quanto à CLT - inclusiva, democrática, extensa, engessada, antiquada; desestimula mercado formal devido aos altos encargos trabalhistas; não reconhece tipos de trabalho; verificar se falam de contratos, jornadas ou práticas que a legislação não contempla ou permite)**

- Quais os impactos você considera que as alterações da Lei Trabalhista trarão?
- Quais ganhos virão com a Nova Lei trabalhista?
- E quais perdas virão com a Nova Lei trabalhista?
- De modo geral, vocês aprovam ou desaprovam as alterações na legislação? Vai ser bom ou ruim e por quê?

(moderador registrar quantos aprovam e desaprovam as alterações na Lei Trabalhista)

3. CONTRATOS E JORNADA DE TRABALHO

- Com as alterações na Lei Trabalhista, os contratos de trabalho foram flexibilizados, ou seja, novas formas de trabalho passaram a valer. O que vocês sabem e acham disso?

(Verificar se acreditam no fomento do emprego formal, se falam sobre relações informais de trabalho, trabalhos em tempo parcial, verificar se falam de contratos, jornadas ou práticas que a legislação anterior não contemplava)

- O trabalho em tempo parcial mantém-se, com algumas alterações de jornada de trabalho. Basicamente a jornada é menor do que a convencional. Vocês acham esse tipo de contrato vantajoso? Vantajoso pra quem? Quem pode se beneficiar com esse tipo de contrato?
- Um tipo de trabalho regulamentado foi o intermitente. O que entendem por trabalho intermitente? Basicamente, a empresa chama o trabalhador quando precisa e paga pelo tempo trabalhado. É um trabalho esporádico. Não existe uma carga horária mínima exigida em lei, mas também não existe uma renda previamente definida. O que acham dessa modalidade?
- Que tipo de trabalhador vocês acham que pode ser beneficiado com esse tipo de

contrato?

Caso não saibam dar exemplos citar alguns: garçons que trabalham em fins de semana em eventos; trabalho especializado em construção civil; promotores de venda; trabalhadores que prestam serviços em eventos; desempregados; sem ocupação.

- O banco de horas já existia e agora sofreu alterações. O que vocês sabem sobre o assunto?
- Resposta: basicamente, mediante acordo entre trabalhador e empregador, estes podem optar por usar banco de horas ao invés de horas extras. Ou seja, o que o trabalhador trabalha a mais em um dia ele pode trabalhar menos em outro dia, usando o restante do tempo para descanso. O que acham?
- Antes o banco de horas só podia ser usado diante de um acordo coletivo de trabalho via negociação entre empregador e sindicato. Agora pode ser acertado diretamente entre empregador e empregado. O que vocês acham disso?
- Vou citar outras alterações quanto à jornada de trabalho e quero saber o que pensam sobre elas.

Moderador: anotar reações e dúvidas para cada alteração na legislação.

Intervalo durante a jornada de trabalho de, no mínimo, 30 minutos (mostrar)

Como era: Quem trabalha acima de 6 horas num dia tem direito a, no mínimo, 1 hora e, no máximo, 2 horas de intervalo para repouso e alimentação, não podendo ser compensada na jornada. Por exemplo, o empregado não pode usar apenas meia hora do almoço e sair meia hora mais cedo. Além disso, a empresa também pode ser multada caso estimule o trabalhador a não gozar do tempo previsto em lei para alimentação e descanso.

Como ficou: O trabalhador pode usar menos que uma hora para almoço e descanso e sair mais cedo do trabalho. Assim, a jornada é ajustada mediante acordo entre empregador e empregado.

Jornada de trabalho (mostrar)

Como era: segundo a CLT, a jornada é de 44 horas semanais, com no máximo 8 horas de trabalho por dia. A jornada de trabalho pode ser acrescida de 2 horas extras, mediante acordo escrito entre empregador e empregado ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Como ficou: A nova legislação permite que a jornada diária chegue a até 12 horas. Ou seja, são permitidas incluindo até 4 horas extras, desde que o limite semanal seja de 48 horas e o mensal de 220 horas.

Regime 12 por 36 horas (mostrar)

Como era: Para 12 horas seguidas, há 36 horas de descanso ininterrupto. Trata-se de uma modalidade comumente aplicada em hospitais, empresas de vigilância e segurança.

Como ficou: Na nova legislação, é permitida a realização de acordos entre as partes para ajustar a jornada a essa modalidade de trabalho, que poderá ser usada para todas as categorias profissionais.

4. RELAÇÃO COM SINDICATOS E NEGOCIAÇÕES

- O que vocês pensam sobre o sindicato negociar condições de trabalho e tipos de contrato trabalhista por sua categoria profissional?
- E o que vocês acham de negociarem diretamente com a empresa/chefe as condições de trabalho e contrato de trabalho?
- O que vocês acreditam ser mais importante: o trabalhador ter maior **liberdade individual** de negociar com a empresa/chefe ou ter maior **força coletiva** perante a negociação entre empresa/chefe e sindicato?

(Verificar noções atreladas à: soberania, autonomia, descentralização, liberdade e segurança jurídica no processo de negociação)

- Vou dar alguns exemplos de alterações na lei para vocês poderem avaliar melhor o que pensam.

**Moderador: anotar reações e dúvidas para cada alteração na legislação*.*

Rescisão contratual (mostrar)

Como era: É exigido que a homologação da rescisão do contrato seja feita pelos sindicatos.

Como ficou: A rescisão passa a ser feita na própria empresa, na presença dos advogados do patrão e do trabalhador, e pode ser feita com a assistência do sindicato.

Contribuição sindical facultativa (mostrar)

Como era: Hoje, o pagamento que equivale a um dia de trabalho, é obrigatório e vale tanto para os empregados sindicalizados quanto para os que não são associados às entidades de classe.

Como ficou: A contribuição sindical agora é optativa.

Mulheres e trabalho insalubre (mostrar)

Como é hoje: Por lei, mulheres grávidas ou lactantes estão proibidas de trabalharem em lugares com condições insalubres.

Como fica: Mulheres grávidas ou lactantes poderão trabalhar em ambientes considerados insalubres de até nível médio, desde que apresentem um atestado médico que garanta que não há risco ao bebê nem à mãe.

5. AVALIAÇÃO E EXPECTATIVAS DA NOVA LEI TRABALHISTA

- Depois que discutimos todos esses pontos, em geral, como vocês avaliam a Nova Lei Trabalhista? Qual a expectativa de vocês diante dessas alterações?
- Vocês mudaram de opinião sobre o assunto? Por quê?
- Como vocês acham que o Governo Federal deve denominar as alterações na lei trabalhista, qual dessas expressões vocês preferem e por quê? (*moderador anotar a preferência e quantidade*)
 - ✓ Modernização trabalhista
 - ✓ Nova Lei Trabalhista
- Diante da nossa conversa, o que vocês acham da frase: “O Brasil de 2017 não é o Brasil de 1943”?
- Por mais que não concordem com alguns aspectos da Nova Lei Trabalhista, vocês concordam que o Governo Federal tem tido coragem e determinação em colocar pra frente importantes reformas neste momento delicado do país? Acham que ele está agindo da maneira correta, que é necessário implementar essas mudanças?

6. POSICIONAMENTO DIANTE DE ARGUMENTOS

A Nova Lei Trabalhista tem sido bastante discutida, uma diversidade de argumentos favoráveis e contrários às mudanças na legislação são apontados. Vou apresentar alguns para vocês e gostaria que a gente refletisse.

****Moderador: para cada grupo de argumentos, averiguar****

- O que vocês acham desses argumentos?
- Com qual desses argumentos vocês concordam mais?
- Qual será o efeito dessas alterações nas suas vidas como trabalhadores?
- Há quem defenda que as alterações na lei modernizam a legislação trabalhista propiciando maior competitividade do país no mercado e então favorecendo a geração de emprego formal e crescimento econômico.
Por outro lado, há quem defenda que as alterações na legislação trabalhista vão dificultar o acesso a direitos, piorar as condições de trabalho e não vão gerar empregos.
- A negociação do contrato e da jornada de trabalho entre empregador e empregado é benéfica para ambos porque atende à empresa conforme sua demanda real por trabalho e aos interesses de pessoas que preferem contratos menos rígidos. Como pode ser, por exemplo, o caso de jovens que estudam e de

mulheres que querem trabalhar, mas atuar em casa e cuidar da família. Com esse tipo de contrato, esses profissionais passam a ter mais tempo livre, flexibilidade para cumprir sua jornada de trabalho, sem abrir mão dos direitos trabalhistas.

Por outro lado, há quem pondere que contratos e jornadas mais flexíveis, acordadas conforme interesses das partes podem violar o direito ao salário mínimo e aumentar as desigualdades.

- Os que defendem as alterações na legislação trabalhista defendem que a diminuição do intervalo exigido para almoço e descanso é boa porque o trabalhador pode ir embora mais cedo, caso queira.

Aqueles que são contrários acreditam que a diminuição da duração da jornada de trabalho e intervalos para almoço e descanso passa a não considerar normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Entendem que essas normas não poderão ser negociadas individualmente.

- Os que defendem as alterações na legislação trabalhista acreditam que a negociação direta entre empregador e empregado ou entre empresa e sindicato diminui conflitos e ações trabalhistas e acelera o acesso a direitos e benefícios, como no caso do saque do FGTS.

Por outro lado, há quem acredite que o acesso à Justiça do Trabalho seria dificultado, bem como aos direitos trabalhistas e previdenciários.

- Quem defende a reforma acredita que o fim do imposto sindical obrigatório colabora para a atuação sindical mais ativa e honesta com os trabalhadores.

Quem é contra, acredita que o direito à representação sindical do trabalhador é enfraquecido, reduzindo os direitos do trabalhador.

- Agora, depois de tudo o que discutimos, com qual impressão vocês ficaram sobre as alterações que foram feitas na lei trabalhista? Vocês mudaram de ideia? Agora acham que os efeitos dela serão mais positivos ou mais negativos?

7. ENCERRAMENTO (5 MINUTOS)

ESCLARECIMENTOS

Fracionamento de férias: Desde que haja concordância do empregado, as [Férias](#) poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

Contrato intermitente: Considera-se como intermitente o [Contrato de Trabalho](#) no qual a prestação de serviços com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. Ou seja, o empregado pode ter mais de um contrato de trabalho vigentes e não é obrigado a aceitar a oferta de trabalho.

Gestação e Lactação: As mulheres podem trabalhar grávidas ou lactantes em ambientes insalubres segundo algumas condições. Assim podem continuar a receber o Adicional de Insalubridade. Se a atividade for considerada [insalubre](#), em grau médio ou mínimo pode

continuar, a menos que a empregada apresente atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação. Já em condições máximas de insalubridade, devem ser afastadas da atividade. Ressalta-se que a demanda por atuar neste tipo de condições foi realizada ao Congresso Nacional por mulheres.

Transporte de trabalho: O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na [jornada de trabalho](#), por não ser tempo à disposição do empregador.

Anexo II – Cronograma e Perfil – DG's

CIDADE	IDADE	CLASSE	Situação de Trabalho/Categoria socioprofissional	Data
São Paulo	18 a 34	C	Diversificada	20/out
	35 a 60	C	Diversificada	20/out
Porto Alegre	18 a 34	C	Diversificada	23/out
	35 a 60	C	Diversificada	23/out
Manaus	18 a 34	C	Diversificada	24/out
	35 a 60	C	Diversificada	24/out
Recife	18 a 34	C	Diversificada	23/out
	35 a 60	C	Diversificada	23/out
Rio de Janeiro	18 a 34	C	Diversificada	24/out
	35 a 60	C	Diversificada	24/out
Brasília	18 a 34	C	Diversificada	25/out
	35 a 60	C	Diversificada	25/out