

Brasília-DF, 14 de fevereiro de 2025

Emenda ao PL 1.663/23 propõe vetar taxa assistencial aos sindicatos

O [deputado Rodrigo Valadares \(União Brasil-SE\)](#) apresentou, em plenário, [emenda](#) ao PL 1.663/23 para vetar a contribuição sindical, por meio da taxa assistencial aos sindicatos, por força de assinatura de acordo ou convenção coletiva. Isto já era esperado.



Plenário da Câmara dos Deputados | Foto: Agência Câmara de Notícias

Os inimigos do movimento sindical no Congresso têm aproveitado todas as proposições em tramitação, na Câmara e/ou no Senado, para tentar inviabilizar a organização e estrutura sindicais. Por essa razão, toda negociação em torno do conteúdo da matéria foi feita com muito cuidado, com propósito de evitar esse ataque.

A “emenda Rodrigo Valadares” precisa ser rejeitada.

A emenda do deputado visa estimular que o trabalhador, mesmo sendo contemplado pelo acordo ou convenção coletiva, se oponha à contribuir com o sindicato laboral.

Trata-se de emenda antissindical. Está nos termos do que foi aprovado no Senado, em relação ao [PL 2.099/23](#) relatado na CAE (Comissão de Assuntos Econômicos) pelo senador Rogério Marinho (PL-RN). O projeto, agora, está na CAS (Comissão de Assuntos Sociais), sob a relatoria do senador Paulo Paim (PT-RS). Nos mesmos termos, há ainda o [PL 2.830/19](#), aprovado na CCJ (Comissão de Constituição e Justiça) da Casa.

Conteúdo do projeto

O [texto original do PL \(Projeto de Lei\) 1.663/23](#), do deputado Fausto Santos Jr. (União-AM), visa revogar diversos dispositivos da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a fim de garantir que a legislação trabalhista esteja atualizada. No caso, a revogação é para escoimar da legislação trabalhista normas já há muito em desuso.

O projeto sugere que muitos dispositivos da CLT foram superados pela Constituição Federal de 1988, por convenções internacionais e por legislações subsequentes.

O relator, deputado Ossesio Silva (Republicanos-PE), após análise, considerou o projeto constitucional, juridicamente adequado e tecnicamente correto, e, assim, recomendou a aprovação do texto, com algumas modificações, nos termos do [substitutivo](#) — novo texto — que apresentou.

O substitutivo apresentado também altera a Lei 9.432/97 para garantir percentual de vagas a brasileiros em embarcações nacionais.

Tramitação

O projeto está em discussão no plenário, em regime de urgência. Entretanto, foi aprovado requerimento, nesta quarta-feira (12), para que o texto também seja examinado pela CCJ, cujo parecer será proferido em plenário. Desta feita, o PL saiu da pauta. Mas retorna na próxima semana.

Após passar pela Câmara, o projeto segue ao exame do Senado Federal — Casa revisora.

Fonte: Diap

Por que as negociações coletivas não estão sendo utilizadas como instrumento para fortalecer a Lei de Igualdade Salarial?

Marilane Oliveira Teixeira

As negociações coletivas desempenham um papel crucial nas relações de trabalho, sendo responsáveis por definir condições de trabalho, salários e benefícios. Elas são ferramentas eficazes para reduzir desigualdades laborais e salariais. Contudo, mesmo após a aprovação da Lei de Igualdade Salarial e sua regulamentação em 2023, o tema segue negligenciado ou subvalorizado nas mesas de negociação.



De acordo com a Nota Técnica nº 282 do DIEESE, publicada em setembro de 2024, entre os milhares de instrumentos coletivos negociados ao longo do ano, apenas 63 cláusulas faziam referência à Lei nº 14.611/2023, envolvendo apenas 13 entidades sindicais. O que chama atenção é a completa ausência de grandes sindicatos, especialmente aqueles representando setores industriais e de serviços, tradicionalmente mais organizados. Por que, então,

**Brasília-DF, 14 de fevereiro de 2025**

um debate tão estratégico para o movimento sindical continua fora das prioridades?

A igualdade salarial, que assegura o direito à mesma remuneração por trabalho igual ou de valor equivalente, é uma questão central nos debates sobre justiça social e direitos laborais. Desde a adoção da Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, que reconhece o direito a uma remuneração justa e igualitária, muitos avanços foram alcançados em diversas partes do mundo. No entanto, a aplicação efetiva desse princípio ainda encontra barreiras significativas.

O Brasil, signatário de convenções internacionais que tratam do tema, já contempla o princípio da igualdade salarial na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A Lei nº 14.611/2023 trouxe inovações importantes, como a exigência de transparência nos critérios remuneratórios adotados pelas empresas e a participação dos sindicatos na elaboração de relatórios para mitigar desigualdades identificadas.

O argumento de que a lei já aborda o tema não se sustenta, uma vez que instrumentos coletivos frequentemente incluem cláusulas que apenas reproduzem o que já está previsto na legislação. Nesse caso, a Lei de Igualdade Salarial oferece uma oportunidade valiosa para incluir cláusulas que não apenas fortaleçam sua aplicação, mas também consolidem o papel dos sindicatos. Parece, no entanto, faltar vontade política ou prioridade em relação ao tema, muitas vezes tratado como secundário ou "uma pauta de mulheres". A escassa presença feminina nas mesas de negociação é outro obstáculo a ser superado.

Nas negociações coletivas, o foco geralmente recai sobre demandas imediatas e tangíveis, como reajustes salariais, Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e benefícios, como vales alimentação e refeição. A igualdade salarial, sendo uma questão de longo prazo e aparentemente mais abstrata, acaba relegada a um segundo plano, mesmo tendo implicações profundas para a justiça social.

Além disso, a implementação da igualdade salarial exige um processo criterioso de avaliação e comparação das funções, de modo a determinar o valor relativo de diferentes cargos. Essa análise, embora complexa, é essencial para identificar e corrigir disparidades injustificadas.

A desigualdade salarial afeta desproporcionalmente as mulheres, perpetuando desigualdades de gênero no ambiente de trabalho. A ausência de um enfoque na igualdade salarial durante as negociações coletivas contribui para a manutenção dessas disparidades, dificultando o avanço rumo à equidade.

A inclusão do tema da igualdade salarial nas mesas de negociação não é apenas urgente, mas estratégica. Promover esse debate pode trazer benefícios sociais e econômicos significativos, além de fortalecer a confiança das trabalhadoras na eficácia da lei e no papel dos sindicatos como agentes de transformação social.

Marilane Oliveira Teixeira é Economista, doutora em desenvolvimento econômico e social, professora e pesquisadora do CESIT na área de trabalho, relações de trabalho, gênero e sindicalismo

Fonte: Rádio Peão Brasil

Perspectivas para o direito do trabalho em 2025: desafios e impactos das decisões do STF e do TST



Freepik

Em 2025, o Supremo Tribunal Federal (STF) e o Tribunal Superior do Trabalho (TST) terão papéis centrais em decisões que podem moldar o futuro das relações de trabalho no Brasil. A modernização das leis trabalhistas está em pauta, com propostas legislativas e jurisprudenciais que visam a equilibrar os direitos dos trabalhadores e as necessidades do mercado.

Uma das propostas mais debatidas no Congresso é a redução da jornada de trabalho para 36 horas semanais, sem redução salarial. A PEC 148/2015, atualmente em discussão na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ) do Senado, visa a essa mudança, mas enfrenta resistência de setores empresariais, especialmente de pequenas e médias empresas que temem os impactos financeiros dessa alteração. A proposta ainda está distante de uma implementação em 2025, pois precisa passar por várias etapas legislativas e negociações políticas. No entanto, a tendência de flexibilização da jornada de trabalho, como o aumento das folgas, parece mais viável e

**Brasília-DF, 14 de fevereiro de 2025**

pode representar um passo importante para o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida.

Outro tema de destaque é a criação de um Código de Processo do Trabalho específico, que traria mais segurança jurídica e agilidade à Justiça do Trabalho. Com um código próprio, as normas seriam sistematizadas, eliminando lacunas e tornando as decisões mais previsíveis. Isso seria fundamental para reduzir a burocracia e aumentar a eficiência do sistema.

A adaptação das normas às novas formas de trabalho, como o teletrabalho, também está em debate. A desburocratização nesse sentido seria um avanço significativo, permitindo que a legislação acompanhe a dinâmica moderna das relações trabalhistas, considerando os novos modelos de organização do trabalho e as necessidades emergentes dos trabalhadores e empregadores.

Trabalho por aplicativos

Além disso, o STF julgará a questão do vínculo empregatício de motoristas e entregadores de aplicativos, o que pode estabelecer um marco nas relações de trabalho em plataformas digitais. Caso a Corte decida que não há vínculo, consolida o entendimento de que esses trabalhadores são prestadores de serviços autônomos. Por outro lado, se reconhecer a existência do vínculo, diversas obrigações trabalhistas serão impostas às plataformas.

Essa decisão também poderá impactar outras categorias da economia digital. Caso o STF determine a inexistência de vínculo empregatício, esse entendimento poderá se estender a setores como consultoria online, educação a distância e serviços sob demanda, dificultando futuras ações trabalhistas que busquem o reconhecimento de vínculo.

Outro julgamento relevante do STF será sobre o limite de renda para a concessão da gratuidade da justiça, que pode ser fixado em até 40% do teto da Previdência. Essa medida é importante para coibir o uso indevido do benefício, que tem sido uma porta aberta para ações trabalhistas sem fundamento. Caso o Supremo estabeleça esse limite, a gratuidade da justiça poderá ser negada a quem tiver rendimentos acima do percentual definido, o que pode estimular uma maior responsabilidade nos pedidos judiciais, especialmente para evitar ações de má fé.

Por outro lado, essa restrição pode afetar aqueles que, mesmo agindo de boa fé, tenham rendimentos superiores ao teto, mas ainda necessitem da gratuidade para acessar a Justiça do Trabalho. Isso criaria um novo cenário, no qual os reclamantes

teriam que demonstrar, com mais rigor, sua real condição financeira para obter o benefício.

Terceirização e sindicatos

O TST, por sua vez, deverá avaliar a legalidade da terceirização em atividades-fim, um tema que continua gerando controvérsias, especialmente no caso da recontração de ex-empregados por meio dessa modalidade. A Corte precisará determinar se essa prática é fraudulenta ou legítima, decisão que terá impacto direto sobre empresas e trabalhadores. A definição do TST trará mais clareza quanto à responsabilidade da empresa contratante, seja ela solidária ou subsidiária, além de estabelecer eventuais limitações à terceirização.

No que diz respeito às negociações coletivas, o papel dos sindicatos tende a se fortalecer, especialmente após a extinção da contribuição sindical obrigatória. A expectativa é que o STF estabeleça regras mais rígidas para a oposição ao pagamento da contribuição assistencial. Isso pode dar mais força aos sindicatos, mas também pode dificultar a resistência dos trabalhadores ao pagamento dessas contribuições.

Risco de retrocesso

Com tantas questões em jogo, as expectativas para o direito do trabalho em 2025 são altas. Há um clima de incerteza, com a possibilidade de retrocessos em algumas mudanças trazidas pela reforma trabalhista de 2017. Ao mesmo tempo, espera-se um fortalecimento dos direitos trabalhistas, principalmente para categorias que ainda carecem de maior proteção, como os trabalhadores da economia digital e os terceirizados.

As decisões do STF e do TST têm o potencial de estabelecer uma jurisprudência mais equilibrada, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores sem comprometer a flexibilidade necessária às empresas, especialmente no que se refere à jornada de trabalho e à regulamentação das plataformas digitais.

Em resumo, 2025 promete ser um ano decisivo para o direito do trabalho, com questões fundamentais sendo discutidas e julgadas. O cenário, porém, permanece incerto, e será essencial acompanhar o desenrolar dessas decisões que certamente terão um impacto profundo nas relações de trabalho e nas políticas públicas trabalhistas no Brasil.

Malu Vieira Xavier

é advogada, sócia do escritório A. C. Burlamaqui Consultores e pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho (Faculdade i9 Educação).

Adrizzy de Andrade Suisso

é advogada, sócia do escritório A.C. Burlamaqui Consultores.

Fonte: Consultor Jurídico

MTE investiga acidente grave com trabalhadores em fábrica de vestuários no Rio de Janeiro

Fiscalização está apurando a situação dos cerca de 50 empregados que estavam trabalhando no local e 21 ficaram gravemente feridos



Na manhã desta quarta-feira (12), um incêndio de grandes proporções atingiu uma fábrica de vestuários no bairro de Ramos, Zona Norte do Rio de Janeiro. No momento do incidente, cerca de 50 trabalhadores realizavam atividades relacionadas à confecção de fantasias para o carnaval carioca e ao menos 21 pessoas ficaram feridas, sendo que 10 delas estão em estado grave, caracterizando um acidente de trabalho grave com múltiplas vítimas.

Diante da gravidade do ocorrido, a Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) esteve no local para iniciar as investigações. A Chefe da Seção de Segurança e Saúde no Trabalho no Rio de Janeiro, Ana Luiza Horcades, informou que uma equipe especializada em análise de acidentes e doenças do trabalho foi acionada para apurar as causas do incêndio. Durante a fiscalização, serão identificados os fatores que levaram ao acidente, bem como eventuais irregularidades relacionadas às normas de segurança e saúde no trabalho. Os responsáveis pela empresa poderão ser autuados conforme a legislação vigente.

Informações preliminares apontam que os trabalhadores poderiam estar submetidos a jornadas exaustivas e, possivelmente, dormindo no local, o que será objeto da investigação. Além da apuração das causas do acidente, a Inspeção do Trabalho também atuará para garantir o cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados. Entre as medidas previstas, estão a verificação do registro formal dos trabalhadores e a emissão da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) para os feridos, documento essencial para assegurar os direitos previdenciários das vítimas. A fiscalização segue em andamento e novas informações serão divulgadas

conforme o avanço das investigações. O relatório da análise será encaminhado aos órgãos competentes para que sejam tomadas as medidas cabíveis.

De acordo com a legislação, o Ministério do Trabalho e Emprego tem até quatro meses para concluir os resultados da fiscalização. Dependendo do caso, esse prazo poderá ser prorrogado por mais dois meses.

Fonte: MTE

Justiça do Trabalho recebeu dois milhões de novas ações em 2024

Freepik



É o maior número de novos processos na Justiça do Trabalho desde a aprovação da reforma trabalhista

Foram ajuizados dois milhões de novos processos na Justiça do Trabalho em 2024. É o maior número desde a aprovação da reforma trabalhista, em 2017, pelo governo de Michel Temer (MDB), e representa a retomada de patamares anteriores. A informação é do jornal Folha de S. Paulo.

Dados do sistema estatístico do Tribunal Superior do Trabalho mostram um total de 2,117 milhões de novos processos protocolados na primeira instância. Uma alta de 14,1% comparado aos 1,855 milhão de ações ajuizadas em 2023.

Uma das possíveis causas do aumento do número de processos é a flexibilização das regras da reforma trabalhista pelo TST e pelo Supremo Tribunal Federal sobre a concessão de Justiça gratuita.

Em 2021, o STF estabeleceu que o trabalhador que tem direito à gratuidade e perde o processo contra o ex-empregador não pode ser cobrado pelas custas. Em 2024, o TST, por sua vez, firmou tese de que o direito à gratuidade deve ser garantido a todos que ganham até 40% da Previdência Social. O benefício também deve ser concedido para quem ganha mais, mas apresenta declaração de pobreza, como acontecia antes da reforma.

Por meio de nota, o TST informou ao jornal que tem dado ênfase à conciliação para tentar diminuir o número de ações. A Corte afirma que, em 2023, promoveu acordos no valor de mais de R\$ 7 bilhões, com recolhimentos previdenciários acima de R\$ 1 bilhão.

Fonte: Consultor Jurídico