

CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA À REFORMA TRABALHISTA



CONTRIBUIÇÃO CRÍTICA À REFORMA TRABALHISTA

ie instituto de
economia

CESIT



Contribuição crítica à reforma trabalhista

Marilane Oliveira Teixeira
Andréia Galvão
José Dari Krein
Magda Biavaschi
Paula Freitas de Almeida
Hélio Rodrigues de Andrade
(Orgs.)

 instituto de
economia

CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



São Paulo, 2017

Contribuição crítica à reforma trabalhista, 2017. CESIT/IE/Unicamp

Realização

Instituto de Economia – UNICAMP
Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/IE

Organizadores

Marilane Oliveira Teixeira
Andréia Galvão
José Dari Krein
Magda Biavaschi
Paula Freitas de Almeida
Hélio Rodrigues de Andrade

Apoio

Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Químico do Estado de São Paulo (FETQUIM), Sindicato dos Químicos de São Paulo, Fundação Friedrich Ebert (FES), Frente Contra a Precarização do Trabalho e o GT da Reforma Trabalhista do CESIT/IE/Unicamp

Revisão

Tatau Godinho

Projeto gráfico e capa

Caco Bisol

Foto de capa

Mídia Ninja

Setembro de 2017

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca do IE – Unicamp
CRB 8/6810

C768 Contribuição crítica à reforma trabalhista / organizadores: Marilane Oliveira Teixeira... [et al.]. – Campinas, SP : UNICAMP/IE/CESIT, 2017.
328 p.

ISBN 978-85-86215-93-3

1. Reforma trabalhista. 2. Sindicatos. 3. Direito do trabalho. 4. Emprego - I. Teixeira, Marilane Oliveira. II. Galvão, Andréia. III. Krein, José Dari. IV. Biavaschi, Magda. V. Almeida, Paula Freitas de.

CDD: 344.8101

ÍNDICE

- 7** Abertura
SINDICATO DOS QUÍMICOS DE SÃO PAULO
- 9** Prefácio
SENADOR PAULO PAIM
- 13** Apresentação

DOSSIÊ REFORMA TRABALHISTA

PARTE 1 – OS CONTRA-ARGUMENTOS À DESCONSTRUÇÃO DOS DIREITOS

- 25** Introdução
- 27** O significado histórico dos direitos como condição de cidadania
- 29** O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica
- 33** Os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho
- 40** Os fundamentos político-ideológicos da reforma
- 48** Os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma

PARTE 2 – A REFORMA E SEUS IMPACTOS

- 61** Impactos da reforma
- 62** Formas de contratação mais precárias e atípicas
- 74** Flexibilização da jornada de trabalho
- 82** Rebaixamento da remuneração
- 88** Alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho
- 92** Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva
- 102** Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho
- 109** Considerações finais
- 111** Referências bibliográficas

TEXTOS CRÍTICOS À REFORMA TRABALHISTA

- 117** Reforma trabalhista e previdenciária: reflexões sobre os impactos na sociedade brasileira
DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES E MARIA CECÍLIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS
- 137** A quem interessa a extinção da Justiça do Trabalho
ELAINE D'AVILA COELHO
- 161** Las reformas laborales y el proyecto global de desregulación y flexibilización laboral
CARLOS LEDESMA
- 183** As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez
MAGDA BARROS BIAVASCHI
- 195** Crise e desempenho das grandes empresas no governo Dilma
MARCO ANTÔNIO ROCHA
- 215** Variação da desocupação no Brasil (2016-2017): apontamentos sobre a desigualdade regional e de gênero
ALEXANDRE GUERRA, RONNIE ALDRIN SILVA E ANA LUÍZA MATOS DE OLIVEIRA
- 237** A reforma trabalhista e as mulheres
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA
- 261** Good-bye, loser! O sistema de despedimento na CLT do capital
PAULA FREITAS DE ALMEIDA
- 289** Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo
MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA E HÉLIO RODRIGUES DE ANDRADE
- 311** Reforma trabalhista: a falácia da modernização das leis trabalhistas e da geração de emprego
LUIZ FERNANDO TEIXEIRA FERREIRA
- 323** COLABORADORAS E COLABORADORES DO DOSSIÊ REFORMA TRABALHISTA

Abertura

As garantias sociais e trabalhistas são resultado das lutas da classe trabalhadora. Historicamente, a legislação protetora do trabalho foi, desde o século XIX, conquistada para enfrentar a barbárie que dominava as relações entre capital e trabalho. Essa permanece sua razão de ser. Os sindicatos, como instrumento de luta coletiva, sempre estiveram na linha de frente dessa disputa para fazer com que as relações de trabalho não se subordinassem à dinâmica do capital.

O desmonte da legislação trabalhista, aprovado pelo Congresso brasileiro neste momento, representa um retrocesso de mais de 150 anos nas relações de trabalho. Reduz a classe trabalhadora a uma mercadoria sem direitos: salários, jornada, férias, descanso, intervalos, adicionais, horas extras, contratos intermitentes poderão ser adotados livremente pelo empregador. A reforma é parte do processo de reorganização da acumulação capitalista, em que o trabalho é continua a ser visto como o componente flexível a ser moldado para produzir mais com menor apropriação da riqueza por quem produz.

A possibilidade de renúncia de direitos pela via da flexibilização que a supremacia do negociado sobre o legislado pode significar, ao

contrário do propalado pelos defensores da ideia, fragmenta a organização dos trabalhadores e a própria luta sindical.

Frente à gravidade do momento e ciente do impacto que a aprovação do desmonte da legislação trabalhista representa para a vida dos trabalhadores e trabalhadoras, o Sindicato dos Químicos de São Paulo se soma a todas as iniciativas de resistência e de enfrentamento à perda de direitos e ao aumento da exploração.

Este sindicato tem uma longa história de lutas, cujo ponto de partida foi o combate à ditadura militar, no início dos anos 1980, na luta pela democracia e pela justiça social. Desde então, tornou-se protagonista nos grandes embates que ameaçam os direitos da classe trabalhadora. Também em suas vitórias, como na mobilização pela Constituinte, que levou à Constituição de 1988, quando novos direitos foram conquistados e outros consolidados.

Novos tempos, novos desafios. A reforma de 2017 se contrapõe diretamente ao que alcançamos desde a década de 1940 e vai mais além. Conhecer os seus detalhes e perceber a dimensão de seus impactos é indispensável para organizar a resistência à sua efetiva implementação.

É na aliança com a sociedade comprometida com um projeto de país igualitário que nos tornamos mais fortes para combater o desmonte dos direitos trabalhistas e dos instrumentos de proteção e organização dos trabalhadores e trabalhadoras. Fortalecer os sindicatos é indispensável na organização dessa luta. E para reconstruir um projeto de desenvolvimento, de relações sociais, de país, que se contraponha à sanha neoliberal dos governantes de ocasião.

Sindicato dos Químicos de São Paulo

PREFÁCIO

Brevíssimas

Nos anos 1970, o cantante, guitarrero e poeta argentino Leon Gieco concebeu uma das mais belas obras que um artista popular poderia nos legar. Uma canção sem fronteiras que até os dias de hoje fico emocionado ao escutá-la. Quantas vezes o meu coração foi ocupado por “Solo le pido a dios”? Já perdi a conta. Ou melhor, corrigindo: não se conta algo que continua vivo quando abrimos os olhos nas manhãs do continente. “Se um traidor tem mais poder que um povo, que este povo não esqueça facilmente”.

Foi a duras penas que o povo brasileiro alçou voo nos períodos de exceção e alcançou a democracia e o mínimo de direitos. Muitos foram para o exílio e tantos outros tombaram nos campos e nas cidades com a única certeza de que para transpor o horizonte e fazer a boa luta necessária é fundamental estar impregnado de amor e de fraternidade. Essa é a his-

tória de todos nós que não medimos esforços quando acreditamos que a causa é justa e nem quando os ventos da traição batem nas nossas costas.

Que momento é este que o país atravessa? Como deixamos chegar a tal situação de sermos regidos por homens sem compromisso algum com o desenvolvimento do país e que vendem a alma do povo para se manter no poder? E o que dizer de um Congresso sem as mínimas condições de legislar para o todo e de um Judiciário embebido em arrogância e parcialidade? As páginas da história estão escrevendo a desesperança que inunda as casas dos brasileiros todas as noites. “Como ser feliz diante de tanta incerteza” e de tantas canalhices?

A Lei Federal 13.467/2017 que sacramentou a reforma trabalhista do governo venal de Michel Temer, com a conivência da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, é a negação do olhar humano e testemunho da destemperança daqueles que só pensam no mercado e nas tabelas e gráficos financeiros. Há inúmeros estudos que comprovam que essa reforma não é modernizadora e muito menos impulsionadora de geração de empregos e renda. O próprio ‘dossiê’ destas páginas que o nobre leitor tem em mãos é um exemplo.

Creio que este não é o fim, mas o início de uma resistência ainda maior, repleta de esperança, com o amor e a fraternidade daqueles que tomaram lá atrás. Mesmo que as forças contrárias e antinacionais e, registre-se, compradas com emendas parlamentares e outras benesses que este sistema podre proporciona para impedir a verdadeira independência social e econômica da nossa gente e do nosso Brasil, estejam aí, covardemente matando os sonhos das crianças e jovens do nosso país.

O Estatuto do Trabalho, que está sendo discutido em subcomissão do Senado Federal, é o início da construção de uma possibilidade de resistência e de resposta aos descaminhos que se impuseram aos tra-

balhadores e trabalhadoras e a toda sociedade brasileira. Ele surgiu dos diálogos da Frente Ampla Pelo Brasil, um espaço democrático que congrega todas as greis de pensamento, a comunhão e as energias coletivas do bem para transformar o nosso país em uma verdadeira nação.

Vamos assim, ao som do cancionista Almir Sater: “Penso que cumprir a vida seja simplesmente compreender a marcha, e ir tocando em frente. Como um velho boiadeiro levando a boiada, eu vou tocando os dias pela longa estrada eu vou, estrada eu sou”. Todos juntos esperando o que nos tiraram e com a única certeza de que o sol das manhãs vindouras e as cristalinas águas dos nossos rios e riachos sejam mapa de igualdade e liberdade a ser decifrado. Se assim crês e entendes, somos caminhantes desta mesma estrada.

Parabéns ao Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT/UNICAMP pela valorosa publicação e meu muito obrigado pelo convite para escrever estas “Brevíssimas”. Com toda certeza o “Dossiê sobre a Reforma Trabalhista” é esclarecedor e vem a somar-se a outras iniciativas de resistência que estão surgindo pelos quatro cantos do país.

Senador Paulo Paim (PT/RS)

Apresentação

Este livro apresenta uma contribuição crítica para discutir a reforma trabalhista sancionada pelo Governo Temer em 2017, fundamentalmente com a aprovação da Lei 13.467/2017. É uma reforma que altera substantivamente o sistema de regulação social do trabalho e de proteção, com efeitos bastante prejudiciais aos trabalhadores. A reflexão sobre o seu significado é uma das contribuições para subsidiar os atores sociais e a sociedade na construção dos movimentos de resistências às mudanças que alteram não somente a situação do trabalho, mas também do tecido social brasileiro. É um livro de combate que procura contribuir para o debate sobre a reforma trabalhista em curso no Brasil.

O livro está organizado em duas partes. A primeira é um dossiê, elaborado de forma coletiva e sistematizado pelos organizadores do presente livro. Na segunda, há textos assinados que desenvolvem abordagens mais gerais e específicas de aspectos englobados pela reforma trabalhista.

O dossiê busca analisar as principais alterações da legislação trabalhista aprovadas em 2017 e discutir os argumentos levantados para justificá-la, oferecendo um contraponto à perspectiva dominante.

A subordinação crescente do capital produtivo à lógica das finanças é uma das características constitutivas do capitalismo deste último século. A globalização impõe uma intrincada rede de relações de poder e dominação

que questiona o papel dos Estados e fragiliza as políticas de proteção social e de direitos. Diferentemente do que afirmam os defensores da reforma, o que sustentamos é que está em questão o desmonte da tela de proteção social construída sistematicamente a partir de 1930, em um processo que se deu *pari passo* ao da industrialização do país e que se complementou, numa trajetória não linear, com a Constituição Federal de 1988. Para demonstrar essa tese é importante discutir o processo de constituição dos direitos em perspectiva histórica para, dessa forma, se desvendar os aspectos econômicos, políticos e ideológicos que fundamentam a reforma.

A trajetória da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, desde seus primórdios, tem sido marcada por forte polêmica teórica. Grosso modo, podem ser identificadas duas abordagens. De um lado, há os que insistem em sua rigidez, considerando-a incompatível com os tempos modernos e atribuindo a geração de emprego, o incremento da produtividade e da competitividade à maior flexibilização das relações de trabalho. De outro, em posição contraposta, estão os que afirmam ser equívoco associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, defendendo que os direitos trabalhistas e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados. A chamada reforma trabalhista encaminhada pelo governo Temer ao Congresso, em 23 de dezembro de 2016, está fundamentada na primeira abordagem¹. A posição que aqui é defendida baseia-se na segunda.

O dossiê está dividido em duas partes. A primeira problematiza os argumentos que embasam a Lei 13.467/2017, recentemente aprovada e sancionada, que promove a revisão de mais de uma centena de itens da CLT. Cumpre notar que vários dos argumentos que subsidiam tanto a versão original do projeto de lei, de autoria do Executivo, quanto seu substitutivo, de autoria do relator, deputado Rogério Marinho (PSDB/RN),

podem ser encontrados nas formulações de entidades patronais como, por exemplo, nos textos da CNI (*101 Propostas para Modernização Trabalhista*, 2012; *Agenda Legislativa da Indústria*, 2014; *Caminhos da Modernização Trabalhista*, 2016) e da CNA (*Proposta da Bancada de Empregadores*, 2016; *Balanço 2016 e Perspectivas 2017*). Essas formulações foram em boa parte incorporadas pelo programa lançado pelo PMDB em 2015, *Uma Ponte para o Futuro*, e pelas emendas apresentadas ao PL 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, em grande maioria acolhidas pelo relator e, agora, consolidadas na nova lei.

Afinal, o que as organizações patronais pretendem com a reforma? Quais os interesses por trás da defesa de cada uma das medidas contempladas na proposta aprovada em julho de 2017 e em outras correlatas em tramitação no Parlamento brasileiro? Qual o papel das demais instituições públicas nacionais, como é o caso do Supremo Tribunal Federal, STF, na aprovação das alterações pretendidas? Essas perguntas se impõem pois, como se tem presenciado, a disputa política contemporânea não envolve apenas o Executivo e o Legislativo. O Judiciário tem tido atuação fundamental na definição do jogo político.

A segunda parte do dossiê detalhará cada uma das medidas propostas ou encampadas pelo Governo Temer e que estão atualmente presentes na agenda política. Essas medidas podem ser divididas nos seguintes aspectos:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas
2. Flexibilização da jornada de trabalho
3. Rebaixamento da remuneração
4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva

1. O projeto de lei, PL 6.787/2016, depois de aprovado pela Câmara dos Deputados, foi recebido pelo Senado Federal como projeto de lei complementar, PLC 38/2017 e, após aprovação, foi promulgado na forma da Lei 13.467/2017.

6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho

O dossiê é, ainda, uma obra coletiva que foi escrita para subsidiar a discussão sobre a reforma trabalhista durante o seu trâmite no parlamento brasileiro, a partir da apresentação pelo governo Temer do projeto de lei 6.787/2016 que culminou na promulgação da Lei 13.467/2017. Abordamos também aspectos da Lei 13.429/2017 que trata da terceirização. A discussão aqui feita, em suas linhas fundamentais, foi tornada pública antes da votação no Senado Federal que aprovou em definitivo a lei da reforma trabalhista. Compreender a dimensão da destruição de direitos no âmbito das relações de trabalho contidos nesta reforma é indispensável para dar continuidade à sua crítica. Daí a atualidade das análises aqui apresentadas.

A segunda parte do livro traz um conjunto de artigos voltados à discussão de aspectos gerais das agressões à proteção social e regulação do trabalho que conduzem a efeitos nefastos sobre o mercado de trabalho, assim como artigos que abordam alterações mais específicas impostas pela reforma. O primeiro artigo é da Ministra Delaíde Miranda Arantes e de sua assessora Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, que discute os impactos da reforma, mostrando que, além de ilegítima tende a rebaixar as condições sociais do povo brasileiro, pois significa perdas de direitos e precarização do trabalho.

Depois temos o artigo de Elaine Coelho que se contrapõe ao ataque desencadeado à Justiça e ao Direito do Trabalho, como forma de eliminar os percalços para a livre movimentação do capital no manejo da força de trabalho. A reforma estabelece um novo paradigma das relações individuais e coletivas de trabalho na busca por desconstruir direitos e dar bases para extinguir a Justiça do Trabalho.

Os artigos de Carlos Ledesma e Magda Biavaschi mostram que a reforma brasileira está articulada com transformações mais gerais que ocorrem no capitalismo contemporâneo, em que os direitos são desconstruídos. Assim, Carlos apresenta um quadro das reformas realizadas em diversos países da América Latina, que reforçam a lógica de flexibilização das relações de trabalho – especialmente nas formas de contratação – e de diminuição da proteção social. Magda reforça a tese de que a reforma está articulada com um conjunto de mudanças liberalizantes aqui no Brasil e nos países centrais, em que os direitos dos trabalhadores(as) são submetidos à lógica de acumulação de um capital financeirizado, mas com consequências muito perversas sobre a vida social.

Marco Antônio Rocha analisa os interesses econômicos das grandes empresas por trás da reforma e do golpe, mostrando que ela se insere no contexto em que as empresas buscam ganhar a partir da redução dos custos do trabalho. Rebate o argumento de que os problemas são os altos custos de produção, pois existem muitas razões para o baixo dinamismo da economia, dando ênfase à questão financeira de curto prazo.

A partir do sexto artigo são abordados aspectos da reforma. Alexandre Guerra, Ronnie Aldrin Silva e Ana Luíza Matos de Oliveira analisam o contexto de mercado de trabalho em que a reforma está inserida, com elevado desemprego e forte precariedade do trabalho, especialmente para segmentos que são historicamente vulneráveis, tais como mulheres e a população negra. Marilane Teixeira traz como contribuição os aspectos que atingem diretamente as mulheres, mostrando que a reforma não contribui para enfrentar os problemas históricos das desigualdades entre mulheres e homens; aliás, reforça a diferenciação existente e cria maiores obstáculos à “mobilidade entre os setores mais

protegidos e menos protegidos, afetando, sobretudo, as mulheres que, tradicionalmente, estão nos segmentos mais vulneráveis”.

Paula Freitas de Almeida analisa especificamente o novo padrão de despedimento contido na reforma, que facilita a despedida, previne as empresas de possíveis passivos trabalhistas e é utilizado como forma de reduzir custos. “Na relação entre capital e trabalho, o trabalhador torna-se o *loser*, aquele que tem um lugar precário no mundo, sobretudo porque necessita sucumbir aos interesses do capital para sobreviver”. A liberalização da terceirização e como ela incide na vida real dos trabalhadores e das trabalhadoras é abordado por Marilane Teixeira e Hélio Rodrigues, a partir de um estudo sobre as creches públicas de São Paulo. É “mecanismo de contratação [que] invade todas as esferas da vida humana impactando trabalhadores(as) e usuários(as) de diferentes esferas do mundo do trabalho”. O último artigo é de Luiz Fernando, que retoma uma discussão geral sobre a reforma, mostrando que ela significa um desmonte de direitos, fragilização das instituições. Portanto, um grande retrocesso social.

Marilane Oliveira Teixeira

Andréia Galvão

José Dari Krein

Magda Biavaschi

Paula Freitas de Almeida

Hélio Rodrigues de Andrade

Organizadores(as)

DOSSIÊ
REFORMA TRABALHISTA



GT REFORMA TRABALHISTA CESIT/IE/UNICAMP

EQUIPE DE SISTEMATIZAÇÃO DO DOSSIÊ

Andréia Galvão

José Dari Krein

Magda Barros Biavaschi

Marilane Oliveira Teixeira

COLABORADORES(AS)

Ana Luíza Matos de Oliveira
Ana Paula Alvarenga
Bárbara Vallejos Vazquez
Carlos Ledesma
Carolina Michelman
Christian Duarte
Daniel Rodrigues Manuel
Elina Pessanha
Euzébio Jorge Silveira de Sousa
Fernando Teixeira
Gabriel Carvalho Quatrochi
Juliana Moreira
Juliane Furno
Karen Artur
Ludmila Abílio
Magno Pimenta Riga
Marcelo Gherini
Marina Sampaio
Mateus Santana
Paula Freitas de Almeida
Pietro Rodrigo Borsari
Raquel Lindoso
Reginaldo Euzébio Cruz
Rodrigo Carelli
Tomás Rigoletto
Vitor Filgueiras

As bases destas discussões foram construídas a partir das reflexões do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP.

A equipe de sistematização do Dossiê agradece a contribuição de tod@s. Ela buscou contemplar o que era comum. Portanto, não reflete necessariamente a posição individual dos pesquisadores(as).



PARTE 1

OS CONTRA-ARGUMENTOS
À DESCONSTRUÇÃO
DOS DIREITOS



INTRODUÇÃO¹

Frente a um cenário de forte crise econômica e política, a reforma trabalhista é retomada na agenda nacional como parte das medidas liberalizantes e alicerçadas em um conjunto de outras reformas em implementação e tramitação tais como o congelamento do gasto público por 20 anos, a reforma da previdência, as privatizações, a redefinição do marco regulatório do Pré-sal, a venda de terras nacionais a estrangeiros, entre outras. Nessa perspectiva, um conjunto de medidas estruturais é adotado com o objetivo de criar um ambiente institucional favorável para o capital produtivo e para o rentismo, assegurando aos primeiros a possibilidade de reduzir custos por meio da reforma trabalhista e da ampliação da terceirização, e garantindo aos últimos a rentabilidade via redução dos gastos públicos e da reforma da previdência.

1. Esta primeira parte do Dossiê foi publicada originalmente pela Fundação Friedrich Ebert, na série Análise, n. 32, em agosto de 2017.

Este não é um debate novo, pois retoma as mesmas bases da discussão ocorrida nos anos 1990. Algumas medidas pontuais foram introduzidas naquela ocasião (como contrato por prazo determinado, banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, contrato parcial, programa de participação nos lucros e resultados). Essas medidas não contribuíram para resolver os problemas propostos, pois o desemprego continuou elevado até o final da década. Por outro lado, a dinâmica mais favorável do mercado de trabalho nos anos 2000 ocorreu por motivos contrários à agenda da flexibilização, uma vez que o crescimento do emprego, da formalização e da melhora da renda do trabalho foram possibilitados pelo crescimento econômico, pela presença das instituições públicas, pela política do salário mínimo etc. Ou seja, a experiência brasileira recente mostra que os argumentos de defesa do atual desmonte da legislação trabalhista são falaciosos e frágeis, pois não se sustentam histórica e empiricamente. Portanto, a atual proposta de desmonte de direitos é uma forma de desestruturar a vida social e de promover condições que favorecem somente um ator na sociedade: os empregadores. Com isso, os trabalhadores estarão submetidos às inseguranças do mercado e à precarização do trabalho. Além disso, a reforma inibe as perspectivas de futuro de boa parte da classe trabalhadora, que terá poucas perspectivas de se aposentar e de desenvolver uma trajetória profissional.

A estratégia de desmonte das políticas sociais e de retirada de direitos serve a dois propósitos: reduzir o tamanho do Estado na formulação e implementação de políticas públicas, reservando fatias cada vez maiores para a iniciativa privada em setores como saúde e educação, e possibilitar a privatização de empresas públicas como a Petrobras, entre outras. Com a diminuição do papel do Estado abre-se caminho para a

redução da carga tributária, atendendo pleito antigo dos empresários, que pressionam por redução de impostos e pela reforma trabalhista.

O capitalismo contemporâneo, globalizado e hegemônico pelos interesses das finanças, vem impactando regressivamente os direitos sociais e as instituições públicas (Belluzzo, 2013). O rebaixamento salarial que as formas precárias de contratação promovem tem impacto direto nas receitas da seguridade social, ao mesmo tempo em que o suposto *deficit* nas contas da Previdência é usado como pretexto para justificar a urgência das reformas. A reforma trabalhista irá afetar de forma decisiva as fontes de financiamento da seguridade e criar imensas dificuldades para os trabalhadores conseguirem comprovar tempo de contribuição.

O SIGNIFICADO HISTÓRICO DOS DIREITOS COMO CONDIÇÃO DE CIDADANIA

O mantra da “reforma trabalhista” geralmente emerge em momentos de fortes instabilidades políticas e institucionais. Trata-se de uma história que se perpetua e se reinventa na atual conjuntura, que coloca em xeque a democracia e a luta dos trabalhadores por direitos.

Uma das principais justificativas apresentadas para a reforma trabalhista é a necessidade de “modernizar” as relações de trabalho no Brasil. O pressuposto que sustenta essa tese é o de que, depois de 74 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, estaria obsoleta. Um conjunto de leis concebidas para um país majoritariamente rural e em um contexto de industrialização incipiente seria inadequado para um país majoritariamente urbano, marcado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso das tecnologias de informação. As condições eco-

nômicas mudaram e as políticas também: a CLT, implementada no final do Estado Novo (1937-1945), não caberia em um regime político democrático. Este deveria assegurar o direito de escolha, promover a liberdade individual e não a ingerência estatal.

Outro pressuposto recorrente e complementar ao anterior é o de que o regramento normativo e a Justiça do Trabalho promovem a “insegurança” jurídica nas relações de trabalho. Assim, a reforma deveria assegurar o encontro “livre” das vontades individuais, garantindo que a norma resultante desse encontro tenha força superior ao regramento legal vigente.

Para discutir esses pressupostos recuperaremos, nesta parte do documento, os principais aspectos relativos às origens do Direito do Trabalho e das instituições públicas que atuam no campo das relações de trabalho no Brasil, como o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho. Isso porque essa reforma tem como objetivo, ainda que edulcorado sob o eufemismo da “modernização”, desconstruir o Direito do Trabalho em seus fundamentos, impactando, como decorrência, os pilares que estruturam a Justiça do Trabalho, instituição constituída para concretizar um direito especial, dotado de fisionomia e princípios próprios.

Serão abordados os seguintes tópicos:

- 1) O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica;
- 2) Os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho;
- 3) Os fundamentos político-ideológicos da reforma, com destaque para a modernização e a questão da segurança jurídica;
- 4) Os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma, com destaque para o nível de emprego, ganhos de produtividade, redução de custos e aumento da competitividade.

1. O DIREITO E A JUSTIÇA DO TRABALHO EM PERSPECTIVA HISTÓRICA

Não têm sido poucos os embates que a CLT tem enfrentado. Apesar deles e das transformações pelas quais tem passado, com muitos de seus dispositivos originais alterados e flexibilizados, ela resiste. E resiste porque, densamente imbricada na tessitura social brasileira e em conexão com as necessidades sociais do tempo histórico em que foi elaborada, é permanentemente reatualizada.

Os argumentos atuais em nome da “reforma trabalhista” pretendem-se “novos” e “modernos”, mas deitam raízes em uma longa história. Antes da “invenção” do Direito do Trabalho na segunda metade do século XIX e, portanto, antes do surgimento da maquinaria regulatória das relações de trabalho, o trabalho era tratado como mercadoria e fator de produção no interior do pensamento econômico liberal. Triunfou o que Robert Steinfeld (1991) chamou de “ideologia do trabalho livre”. O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada. A “liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado por meios não coercitivos. Postulava-se, assim, o primado da autonomia das vontades, sobre a qual se erigia a força obrigatória dos contratos privados. Na medida em que a “questão social” era formulada com base na concepção do acesso livre ao mercado, segundo a crença no mercado autorregulado como princípio fundante e organizador da sociedade, o

trabalho e o trabalhador eram pensados a partir do Direito Civil, ou assistidos por meio da tutela, da filantropia e da beneficência privada. O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis.

Segundo Polanyi (1980), a chave do sistema institucional na ordem liberal estava nas leis ditadas pelo mercado, definidas empiricamente como contratos reais entre vendedores e compradores sujeitos à oferta e à procura, sob a intermediação do preço. A frustração da não-realização do equilíbrio pretendido nas relações de mercado e, ao contrário disso, a tendência à concentração de capital e aprofundamento das desigualdades em alcance mundial demonstraram a insustentabilidade de um sistema pautado no mercado autorregulável. Na perspectiva da institucionalidade que se forja, o primado da *luta pelo direito* também encontra aplicação nas disputas e tensões sociais que concernem às relações de trabalho. A luta é o poder relativo das forças sociais em disputa.

Ao longo desse processo, a concepção mercantil e patrimonial do trabalho foi substituída pela percepção do trabalho como algo inseparável da pessoa do trabalhador, cravando nas relações contratuais privadas a força do estatuto público, a norma jurídica, seja na figura das leis, da jurisprudência ou dos costumes. Os acordos entre trabalhadores e patrões por meio da intermediação dos sindicatos e entes públicos passaram a constituir um contraponto ao papel jogado pelo contrato individual, em que, em regra, prevalece o arbítrio patronal.

O trabalhador foi, assim, se tornando sujeito do Direito do Trabalho, na medida em que as prerrogativas de representação e ação coletivas (formação de sindicatos, direito de greve e liberdade de contratação coletiva do trabalho) podiam ser conquistadas e asseguradas. Em suma, o

Direito do Trabalho passou a conferir caráter público às relações sociais desenvolvidas na esfera privada, colocando-se na contramão do contratualismo liberal ortodoxo. No lugar de direitos e deveres definidos em termos individuais, a lei passou a definir salários e condições de trabalho. Reconhecia-se o trabalhador como parte integrante de um coletivo cujo estatuto social ultrapassava a dimensão individual do contrato de trabalho. Desse modo, o reconhecimento público de direitos, sob um conjunto de normas mais ou menos uniformes, contribuiu para forjar sentimentos de pertença a um grupo social.

No Brasil, o processo de instituição de uma regulação social protetora acompanhou o tardio processo de transformação do capital no país. O ímpeto inicial é encontrado na formação de uma mão de obra livre e barata, garantida tanto pela abolição quanto pelo processo migratório europeu, incentivado pela preferência pela mão de obra estrangeira com absorção remanescente da força de trabalho nacional em sua maioria formada por negros libertos, que eram socialmente rechaçados pelo estigma da sociedade escravocrata que os acompanhou. A repercussão disso ainda pode ser sentida nos dias de hoje, quando olhamos as taxas de desocupação e podemos identificar a desigualdade instaurada na sua concentração entre mulheres e homens negros.

Esse ano de 2017 é o centenário da grande greve geral de 1917, cuja expressão do conflito entre capital e trabalho se consubstanciou numa pauta que reivindicava, entre outros direitos, liberdade de associação, limite do trabalho em oito horas diárias e adicional para horas extraordinárias, além da proibição de trabalho noturno para mulheres e menores de 18 anos, trabalho permanente e data definida para pagamento do salário. Uma série de leis esparsas foram promulgadas àquele tempo, além de se ter a fixação de direitos no âmbito empresarial, a

exemplo do direito a férias de trabalhadores na Bahia, em 1891, sendo a conquista nacional ao direito às férias aprovada em 1926.

A industrialização capitalista recorreu historicamente a diversos arranjos institucionais para lidar com as relações de trabalho e os conflitos delas decorrentes. Ainda que antes de 1930 houvesse leis esparsas dirigidas ao trabalho, foi a partir daquela década que, de forma sistemática, foram adotados no Brasil diversos mecanismos públicos de regulação e proteção social do trabalho que a Justiça do Trabalho, prevista na Constituição de 1934, criada em 1939, implantada em 1941 e integrante do Poder Judiciário a partir de 1946, passou a ter o dever de concretizar e dar eficácia. A regulação consolidada em 1943 pela CLT, publicada no dia 1º de maio de 1943 para vigor a partir de novembro daquele ano, culminou com a Constituição de 1988, que elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais.

A normatização instituída pela CLT foi abrangente e ousada, como são exemplos: os artigos 2º e 3º que tratam da figura do empregado e do empregador; o artigo 2º, § 2º que trata da solidariedade das empresas que compõem o grupo econômico; o artigo 442 ao dispor que a relação de emprego nasce com o contrato escrito ou tacitamente ajustado, incorporando o princípio da primazia da realidade; o artigo 477, § 1º que, para evitar a burla de direitos, tornou necessária a validação pelo sindicato da categoria em procedimentos da demissão; as disposições de proteção à mulher, dentre outros institutos que permanecem atuais e que ora se buscam desconstruir.

O Direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo (Belluzzo, 2013), são eleitos como elementos centrais da reforma trabalhista regressiva em curso. Por um lado, a tela de proteção social é reduzida

substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre das vontades iguais. Assiste-se, desse modo, à reedição do que se consolidara no século XIX: a autonomia das vontades individuais passa a ser preponderante, ampliando-se as margens de liberdade de contratação e, por decorrência, o poder de mando dos empregadores. Por outro lado, são colocados obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho. Os defensores dessa nefasta reforma argumentam que a grande quantidade de processos que nela tramitam decorre, sobretudo, do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas pela CLT e de regras processuais que estimulam a litigiosidade. Afirmam, também, que o Tribunal Superior do Trabalho, TST, no exercício de sua competência para a edição de Súmulas (cujo objetivo, aliás, é o de uniformizar a jurisprudência e reduzir as inseguranças porventura ocasionadas pela diversidade dos conteúdos decisórios nos diversos Tribunais Regionais para casos semelhantes), tem extrapolado sua função de intérprete da lei e contribuído para o incremento da litigiosidade, ao desrespeitar, por exemplo, o que as categorias negociam coletivamente. Chegam até a afirmar que a Justiça do Trabalho tem sido responsável pelo desemprego e que a interpretação das normas por parte de seus juízes e tribunais deve ser limitada para que a segurança jurídica seja recuperada e para que os investidores apostem no país. Algumas dessas questões serão discutidas a seguir.

2. OS VALORES, PARÂMETROS E AS INSTITUIÇÕES ENVOLVIDAS NA REGULAÇÃO DO TRABALHO

Há muito se repete que o ordenamento jurídico consagrado na CLT não teria passado de um decalque mal disfarçado do sistema fas-

cista italiano de relações de trabalho. Ao atribuir à CLT uma identidade fixa e congelada em um dado momento da história, construiu-se todo um encadeamento de conceitos que confunde fascismo, corporativismo, legislação trabalhista e Justiça do Trabalho, imputando-lhes propriedades e significados políticos idênticos.

O “sistema brasileiro” de relações de trabalho foi elaborado a partir de um conjunto complexo de influências internacionais, com inspirações na Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos princípios da Organização Internacional do Trabalho, OIT, (que desde sua constituição, em 1919, reconhece a assimetria das relações entre capital e trabalho), nos arranjos corporativistas e no catolicismo social (doutrina social da Igreja Católica, conforme as Encíclicas *Rerum Novarum*, 1891 e *Quadragesimo Anno*, 1931), no *New Deal* estadunidense (1933-1937)² e no poder normativo das cortes trabalhistas australianas. Mas, acima de tudo, nosso modelo foi adquirindo contornos específicos com base nas tradições de lutas dos trabalhadores por direitos, que remontam às primeiras décadas do século XX. Tal conformação institucional sobreviveu a diferentes conjunturas políticas e foi apropriada e adaptada pelos trabalhadores para finalidades nem sempre idênticas àquelas para os quais foi criada. A judicialização dos conflitos, por exemplo, não eliminou a ação direta e a negociação coletiva com os empregadores. Ao mesmo tempo, tal judicialização influenciou a classe trabalhadora

2. A esse propósito consultar Biavaschi (2007), bem como o artigo de Casagrande (2017). Criticando aqueles que defendem o modelo americano como exemplo para o Brasil, este autor sustenta que a ausência de normas e regulação estatal naquele país não passa de um mito: “os Estados Unidos possuem sim uma legislação trabalhista flexível, mas ela é abrangente e complexa, os tribunais americanos detêm ampla competência para julgar conflitos laborais, exercendo-a com rigor, e as empresas americanas gastam bilhões de dólares anualmente com indenizações (e custos judiciais) decorrentes de processos trabalhistas”. Questionando os argumentos que apontam o caráter supostamente obsoleto da legislação, acrescenta: “Abstraindo a complexidade das legislações estaduais, e ao contrário do que se imagina, a legislação federal tampouco é simples, inclusive pelo fato de não estar corporificada em um único diploma. A mais importante delas é a *Federal Labor Standards Act – FLSA*, editada em 1938 como parte das políticas do *New Deal* do presidente F. D. Roosevelt. Não custa lembrar que esta norma é, pois, anterior à nossa CLT, e mesmo sendo mais antiga que ela, ninguém nos EUA considera “anacrônica” – ao contrário; o governo do Presidente Obama reforçou em 2014 a cobertura da FLSA determinando a sua aplicação a trabalhadores que antes não eram regulados por ela”.

também no aspecto cultural e discursivo, constituindo um idioma de direitos políticos e sociais. Leis, direitos e justiça conformaram uma arena de conflitos e de representação de interesses, além de um espaço no qual a CLT foi sempre objeto de diferentes interpretações e apropriações.

Ao fim e ao cabo, a CLT adotou um sistema híbrido, que combina um modelo legislado às negociações coletivas, válidas desde que respeitadas as regras de proteção ao trabalho. É importante destacar que a dimensão legislada foi sendo adaptada aos diferentes contextos políticos que o Brasil atravessou desde a década de 1940 até ser finalmente constitucionalizada na Carta Cidadã de 1988. Não é, portanto, um modelo “ilegítimo” tampouco “anacrônico”. Como aconteceu com outros conjuntos de leis (Código Civil, por exemplo), a CLT foi sendo alterada historicamente por meio de leis, decretos, emendas constitucionais e medidas provisórias. Foram promovidas 233 alterações até 2016, 75% das quais ocorreram pela via legislativa.³ Na ditadura militar houve maior quantidade de decretos emanados do Executivo, sendo, ainda, importante lembrar que a CLT bem como as instituições do poder judiciário e do Ministério Público do Trabalho que a ela remetem passaram pelo crivo democrático dos legisladores constituintes, sendo fundamentais para a manutenção da plena cidadania social no mundo do trabalho. O que garante um ambiente juridicamente seguro para que as partes envolvidas na relação de trabalho defendam seus interesses, negociem e estabeleçam acordos não é a ausência de leis ou de controle do respeito a elas. É, por um lado, uma legislação que contemple a especificidade desse tipo de relação e, por outro, instituições que atuem na

3. Texto da CLT com as alterações: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

garantia de que o processo de negociação se dê sob determinadas regras e que se cumpram os compromissos assumidos nos acordos, sendo as partes sancionadas se não os cumprirem.

Nos chamados conflitos individuais, a participação da Justiça do Trabalho é fundamental para acolher as demandas e garantir que a lei seja cumprida, mantendo um mínimo de equanimidade numa relação entre partes com forças sabidamente desiguais. Nos conflitos de cunho coletivo, o ente coletivo sindicato pode se defrontar, na tentativa de negociação direta prevista em lei, com outro ente coletivo (associação de empregadores) ou com um empregador isolado. A Justiça cumpre, nesses casos, o papel vigilante quanto ao respeito à lei, vindo a atuar só em última instância para promover a conciliação, mediação ou arbitrar os interesses. É importante lembrar que desde a Emenda Constitucional 45, de 2004, o recurso à Justiça é inibido nos conflitos de natureza econômica, dada a exigência de comum acordo entre as partes; os de natureza jurídica, envolvendo a interpretação de leis, por sua vez, claramente necessitam da manifestação do judiciário trabalhista.

Portanto, a judicialização dos conflitos, instituída desde a criação da Justiça do Trabalho, não eliminou a negociação direta entre empregadores e empregados, de modo que o sistema brasileiro de regulação das disputas e negociações coletivas é bifronte. Cabe, então, perguntar: se a negociação já ocorre livremente, e é mesmo estimulada, por que inibir a lei, como se pretende por meio da reforma ora proposta? A lei funciona como um parâmetro necessário, como um patamar mínimo que a Constituição garante para as relações e os conflitos de trabalho, como o faz para outros tipos de relações e conflitos sociais. Sem a referência desse patamar legal mínimo, nas relações entre partes tão claramente distintas na correlação de forças, pode vir a se instaurar

um cenário de injustiça, de desigualdade e até de caos nas situações de negociação. Sem poder recorrer à Justiça nos casos de exacerbação dos conflitos, ambas as partes ficariam a descoberto diante de posições extremadas do opositor.

Dessa forma, pregar a inexistência das atuais instituições públicas do trabalho é manifestar-se contra os patamares legais construídos *a ferro e fogo* em um Brasil de *capitalismo tardio*, como nos lembra João Manuel Cardoso de Mello, com normas de proteção social ao trabalho que foram sendo institucionalizadas de forma sistemática a partir de 1930, passando pela CLT, pela criação e instalação da Justiça do Trabalho e pela elevação dos direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais pela Constituição de 1988. É opor-se às possibilidades de resolução de conflitos por via da ordem legal, ordem essa que visa à requalificação do espaço público do país.

As pesquisas sobre acesso à justiça e os dados produzidos sobre as ações da Justiça do Trabalho mostram que determinados atores públicos e privados, concentrados em certos setores, movimentam os serviços da justiça. Segundo dados do relatório *Justiça em Números* do Conselho Nacional de Justiça-CNJ para 2016, 49,43% das demandas trabalhistas, computada toda a Justiça do Trabalho, decorrem do não pagamento das verbas rescisórias pelos empregadores quando das despedidas, seguidas dos pedidos de pagamento de horas extras prestadas e do reconhecimento do vínculo de emprego em relações burladas. Quando se analisa apenas o primeiro grau de jurisdição, verifica-se que em 52,01% das ações nas Varas do Trabalho o pedido é de pagamento dessas verbas rescisórias. Como, então, a partir desses dados, explicar o argumento apresentado no relatório da reforma de que o excesso de demanda tem como causa as dúvidas suscitadas pelo detalhamento acentuado das

obrigações trabalhistas pela CLT? Os dados do CNJ refutam quaisquer argumentos nesse sentido. O excesso de demandas trabalhistas no Brasil é, na realidade, fruto do descumprimento sistemático de direitos essenciais dos trabalhadores brasileiros.

Desse modo, os falaciosos argumentos apresentados não se sustentam em fatos ou dados oficiais e escondem os reais objetivos dos defensores da reforma. Na afirmação da supremacia do encontro “livre” de vontades “iguais” e no ataque à Justiça do Trabalho, o que se pretende é desconstituir a tela de proteção social duramente conquistada neste Brasil desigual e, em decorrência, esvaziar a Justiça do Trabalho, cuja função primeira é concretizar o Direito do Trabalho. Assim, para o sucesso dos objetivos ocultos no texto da reforma é, também, necessário inviabilizar o acesso à Justiça do Trabalho, em flagrante desrespeito aos princípios inerentes ao processo do trabalho, entre eles o da gratuidade. A proposta de reforma, por um lado, rompe com o princípio da gratuidade ao adotar normas processuais que colocam obstáculos ao direito constitucional de livre acesso ao Judiciário Especializado; por outro lado, estabelece regras à interpretação dos juízes e dos tribunais do trabalho limitando a ação daqueles que buscam zelar pelos princípios incorporados pela Constituição de 1988. Por fim, a reforma burocratiza o processo do trabalho, abrindo a possibilidade de o juiz se tornar um mero homologador de acordos extrajudiciais.

Em outra frente, a reforma atua na imposição de regras e critérios de interpretação judicial que limitam a atuação dos órgãos julgadores que compõem a Justiça do Trabalho, determinando que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST, e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) não

poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. Fica, assim, estabelecido o princípio da estrita legalidade, próprio do direito administrativo, que se encontra a léguas de distância daqueles que fundamentam o direito do trabalho desde sua origem, em desrespeito, ainda, à moderna hermenêutica constitucional e de direitos humanos.

Esse movimento vai na contramão de mudanças recentemente promovidas na competência da Justiça do Trabalho que, somadas à possibilidade da substituição processual pelos sindicatos e à atuação do Ministério Público do Trabalho, permitiram que novos temas começassem a se apresentar com alguma ênfase nas instituições judiciais.

Desde o advento da Constituição Cidadã, o Ministério Público do Trabalho tem construído seu papel de agente na defesa dos interesses da sociedade, atuando em situações percebidas como injustas. Esse papel se dá principalmente no âmbito extrajudicial (Termos de Ajustamento de Conduta-TACs), mas também tem ocorrido por meio de importantes ações civis públicas. Muitas dessas ações são fruto de uma atuação coordenada dos procuradores e outros operadores e atores ligados ao trabalho, em temas inspirados pela OIT, especialmente o combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e à discriminação; em temas de defesa de princípios da ordem jurídica trabalhista como o combate às fraudes e em direitos estabelecidos por políticas públicas, a exemplo da defesa do direito ao meio ambiente, incluindo o do trabalho.

Ao contrário de soluções baseadas em acordos privados, as ações e decisões das instituições públicas dão lugar a regras públicas visíveis, que podem ser contestadas por ambas as partes do conflito trabalhista, dinamizando as relações de trabalho e alimentando o debate que deve caracterizar uma sociedade democrática.

Em contraponto a essa tendência observável de ampliação da cidadania social, entretanto, foram se desenhando no país ações que visam conter tais avanços. No âmbito do STF, por exemplo, associações empresariais têm sistematicamente usado de determinadas vias para contestar as medidas legislativas e jurisprudenciais da área do trabalho.

3. OS FUNDAMENTOS POLÍTICO-IDEOLÓGICOS DA REFORMA

A reforma trabalhista constitui um processo de disputa política, de interesses de classe e de semântica, uma vez que se atribui ao conceito de “modernização” significados distintos. A bandeira da “modernização” das relações de trabalho oculta um passado que, mais uma vez, se ancora no presente. A primazia do negociado sobre o legislado, o desmonte da CLT e o ataque à Justiça do Trabalho voltam à agenda política em nome da defesa da segurança jurídica, do combate ao ativismo jurídico e em prol da justiça social. Trata-se de uma ideologia que precisa ser desvelada.

Para os defensores da reforma, a legislação trabalhista é uma excrescência, um anacronismo que “engessa” o mercado de trabalho porque impõe limites à livre contratação de trabalhadores. Ela estaria também ultrapassada à luz das mudanças promovidas na dinâmica do capitalismo internacional a partir das últimas décadas do século XX: a difusão de um novo padrão de industrialização baseado em empresas enxutas, em novas formas de organização e gestão da força de trabalho, em um processo de fragmentação das cadeias produtivas e no acirramento da concorrência internacional exigiria a adaptação da regulação estatal às condições de um mercado cada vez mais “globalizado”. Nesse contexto, a regulação estatal teria que perder sua rigidez excessiva, para se tornar

mais ágil e flexível. O “excesso” de leis teria que dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (Marinho, 2017, p.2). Com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa, levando-se em consideração o ramo de atividade, o tamanho da empresa, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.

Nesse sentido, o processo de modernização das relações de trabalho consiste na implantação de um conjunto de medidas de modo a promover:

1. a substituição da lei pelo contrato;
2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
3. a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;
5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes.

Não por acaso, desregulamentação e/ou flexibilização das relações de trabalho se tornam palavras de ordem dessa reforma supostamente modernizadora. Esses termos, os mais frequentes nesse debate, são vagos e imprecisos o suficiente para ocultar seus reais objetivos: se possível, eliminar a lei; se não, reduzir o alcance e o tamanho da legislação. Desregulamentação não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que

visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos. Flexibilização, por sua vez, é um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva. Desse modo, a reforma pode ser feita seja eliminando leis, seja inserindo leis que instituem contratos precários e rebaixam direitos.

Ao procurar estabelecer “a autonomia da vontade coletiva como forma prioritária de regulação trabalhista” (Marinho, Substitutivo, 2017, p.61), a reforma em curso desfere um golpe mortal no direito do trabalho pois, ao invés de reconhecer a assimetria das relações entre capital e trabalho, supõe que o contrato de trabalho é um contrato entre “iguais”. Trata-se, desse modo, de criar as condições para prevalência do mercado na determinação da relação de emprego, submetendo os indivíduos ao assalariamento conforme a correlação de forças vigente em cada setor de atividade ou conjuntura. Ora, o mercado, como sabemos, é promotor de desigualdades e não de igualdade. Na ausência de proteção social, consagra-se a prevalência do mais forte, o que expõe os trabalhadores a uma série de riscos e inseguranças.

Mas para os defensores da reforma, a autonomia da vontade coletiva, garantida por meio do fim da tutela do Estado e do entendimento direto entre as partes interessadas, seria uma forma de assegurar segurança jurídica, de impedir a ingerência dos tribunais nas relações de trabalho e de coibir o ativismo judicial. O argumento é que o excesso de leis impede o fortalecimento da negociação coletiva e faz com que os acordos possam ser anulados na Justiça. Além disso, o entendimento direto entre as partes interessadas possibilitaria “empreender com segu-

rança”, “atendendo as vontades e as realidades das pessoas” (Marinho, 2017, p.19). Um desdobramento desse argumento é que o excesso de leis inibe a contratação de trabalhadores e estimula a informalidade. Há, aqui duas questões a serem discutidas:

1) há, de fato, um excesso de leis que é prejudicial ao trabalhador? Como indicam os dados do Conselho Nacional de Justiça relativos às ações trabalhistas, já mencionados, o que temos são leis que não são cumpridas. A informalidade não é decorrente de um suposto excesso de leis, pois o arcabouço legal hoje vigente não impediu a redução da informalidade no passado recente. O não cumprimento, a falta de fiscalização, é que são responsáveis pela informalidade. De modo recorrente, desde o processo constituinte de 1987-88, vozes conservadoras afirmam que direitos sociais comprometem o emprego, tese que está intimamente relacionada à ideia da autorregulação dos mercados. Esse argumento, endossado pelo patronato por razões facilmente compreensíveis, não se sustenta empiricamente, como veremos adiante. O ordenamento jurídico brasileiro contempla o instituto da demissão sem justa causa, o que provoca enorme rotatividade e flexibilidade no trabalho. Por fim, com essa mesma legislação, houve momentos de maior e menor desemprego no país⁴, o que indica que as causas do desemprego devem ser buscadas em outro lugar.

2) quem precisa de segurança jurídica? O patrão ou o empregado? O problema é o excesso de lei, o “engessamento” da liberdade patronal ou a burla à lei? Já dissemos que a lei não impede a negociação, apenas que a negociação piore o que a lei estabelece. Ou seja, a lei já diz o que pode ser feito. Não faz sentido dizer que é preciso dar aos acordos entre sindicatos e empregadores força de lei, pois eles já têm força de lei, são um instrumento normativo.

4. Entre 2004 e 2014 o emprego formal do Brasil cresceu 26,3%. IBGE, SIS 2015.

Logo, a tese da segurança jurídica é um subterfúgio para ocultar os interesses de quem a defende. O objetivo da reforma é eliminar os entraves que a regulação pública do trabalho coloca à exploração capitalista, o que acarretará a expansão da precarização, o aumento da vulnerabilidade, da insegurança, da desproteção. Como isso não pode ser dito, recorre-se à tese da “segurança jurídica”.

Pode-se argumentar que as disputas pelos sentidos do direito são legítimas, fazem parte de um ambiente de democracia. No entanto, a defesa da segurança jurídica, tal como vem sendo proferida para sustentar as atuais reformas, deve ser lida sob a chave de recursos retóricos produzidos por alguns intelectuais e utilizados pelos empresários para não aceitar as incertezas inerentes ao jogo democrático e para se contrapor à existência de processos de afirmação de direitos sociais no Brasil.

Membros do MPT e da Justiça do Trabalho têm respondido a tais recursos retóricos sinalizando que, ao contrário do afirmado, as reformas propostas pelo atual governo não trarão a esperada “segurança jurídica”. Trarão mais reclamações, ações coletivas e pluralidade de acordos, além de conflitos imprevisíveis. Portanto, se para os adeptos conservadores da tese da perversidade a “segurança jurídica” significa livre mercado, para os que se contrapõem a ela, conforme o espírito da Constituição de 1988, a “segurança jurídica” significa aplicar a lei, os princípios constitucionais e as normas da OIT em favor de uma sociedade mais justa.

Assim, contrariamente às expectativas do patronato que remetem exclusivamente à diminuição de custos, a não restrições de seu poder de mando e à liberdade do mercado, em muitos casos juízes e membros dos tribunais do trabalho e do MPT têm feito opção pela defesa da dignidade humana, contra a discriminação, e levando em consideração os danos morais, individuais e coletivos infringidos aos trabalhadores. Nos últimos

anos, sobretudo com o combate ao trabalho análogo à escravidão, os direitos sociais passaram a ganhar a dimensão de direitos humanos sempre que estão em jogo a dignidade do trabalhador e os seus direitos básicos de existência. Essas medidas podem trazer um avanço para a sociedade como um todo, ao possibilitar a inclusão de pessoas na cidadania e produzir aprendizados institucionais e organizacionais sobre o cumprimento das leis.

Quanto ao ativismo judicial, o argumento dos defensores da reforma é que os tribunais extrapolam “sua função de interpretar a lei”, indo “contra a lei” (Marinho, 2017, p.23), criando e revogando leis com suas decisões. Para evitar isso, não basta padronizar as decisões judiciais por intermédio das súmulas editadas pelo TST, é necessário privilegiar soluções extrajudiciais na resolução dos conflitos. Trata-se, pois, de esvaziar a Justiça do Trabalho, como mencionamos anteriormente.

Outro argumento frequentemente empregado para justificar a reforma é que a legislação trabalhista promove injustiças. Nessa perspectiva, a intervenção do Estado criaria duas “classes” de trabalhadores: os protegidos pela legislação trabalhista e os relegados à informalidade. Esses estariam à margem dos direitos graças à rigidez da lei. Assim, o argumento da Justiça Social se reveste de uma aparência progressista, que oculta o caráter regressivo das medidas propostas sob um discurso socialmente inclusivo: diante de um cenário de desemprego crescente e tendo em vista a informalidade historicamente elevada do mercado de trabalho brasileiro, reduzir e diferenciar os direitos existentes seria uma forma de se promover a inclusão. O discurso é completado com a crítica ao corporativismo dos defensores da legislação vigente, que estariam preocupados com seus interesses egoístas, e não com o bem-estar da sociedade. O objetivo desse discurso é duplo: sensibilizar a população para que aceite o rebaixamento e a distinção de direitos e contrapor

segmentos “incluídos” aos “excluídos”, já que a ausência de direitos da maioria é explicada pelo “excesso” de direitos de uma minoria “privilegiada”, que não teria compromissos com os mais pobres.

Não por acaso, uma das principais referências citadas pelo relator é o sociólogo José Pastore, que foi convidado para as audiências públicas promovidas pela comissão especial da reforma trabalhista na Câmara dos Deputados e, desde os anos 1990, é um dos principais defensores da flexibilização da legislação trabalhista, sendo também assessor de organizações patronais. Para Pastore, com a flexibilização não se trataria de “retirar direitos de quem tem”, mas de “assegurar direitos a quem não tem”, pois “é melhor ter um conjunto de proteções parciais do que nenhuma proteção” (Pastore, 2006, p.8).

Trata-se de um discurso perverso, que facilita a aceitação do combate aos direitos universais e dificulta a oposição às propostas neoliberais. Em primeiro lugar, ele traz implícita a tese de que a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade é dos trabalhadores protegidos pela legislação. Ora, vale esclarecer que contratos diferenciados colocam os trabalhadores em concorrência uns com os outros, degradam as condições de trabalho ao invés de uniformizá-las, criam diferentes graus de cidadania. Em segundo lugar, ele contribui para jogar os trabalhadores uns contra os outros, minando sua solidariedade e enfraquecendo a resistência ao desmonte e ao rebaixamento de direitos. Desse modo, abre-se o caminho para a difusão da lógica do “menos pior”: é “menos pior” abrir mão de direitos, de reajustes salariais, do que perder o emprego. É até “menos pior” aceitar aumento da jornada e redução salarial do que ficar desempregado. O retrocesso é grande, pois a lógica do “menos pior” vai impregnando trabalhadores, sindicalistas, parlamentares... Podemos nos perguntar: de rebaixamento

em rebaixamento, vamos chegar onde? Quão mínimo é o mínimo? Que sociedade é essa que queremos construir?

Apesar de reformas iguais ou similares terem provocado em outros países aumento do desemprego e da desigualdade, com efeitos nefastos à organização dos trabalhadores, os que a defendem continuam a insistir na “quebra” da alegada rigidez para que o emprego se amplie, apontando para o encontro das vontades individuais como espaço normativo privilegiado. São cantos de sereia, que insistem em caminhos que já se mostraram desastrosos no final do século XIX e início do XX. A reforma atende aos interesses (econômicos e financeiros) dos que desejam eliminar quaisquer obstáculos ao “livre” trânsito de um capitalismo “sem peias”.

A defesa de contratos que retiram direitos conquistados e implicam livre rotatividade da mão-de-obra descaracteriza a identidade profissional do trabalhador e o afasta dos sindicatos. A ampliação da terceirização, bem como a adoção de formas de resolução do conflito sem participação das instituições públicas, ou ainda os processos de negociação sem respeito a direitos básicos ou diminuidores do papel dos sindicatos, cumpririam esse papel fragmentador e desarticulador do coletivo trabalhador.

O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe. É um golpe contra a democracia entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos. No Brasil, historicamente, as lutas por direitos levam à radicalização autoritária das forças conservadoras. Por isso, é o tema dos direitos que está no cerne dos movi-

mentos de ruptura institucional, formalizada no golpe de 2016. Tudo isso constitui um assalto à história.

4. OS FUNDAMENTOS ECONÔMICOS UTILIZADOS PARA JUSTIFICAR A REFORMA

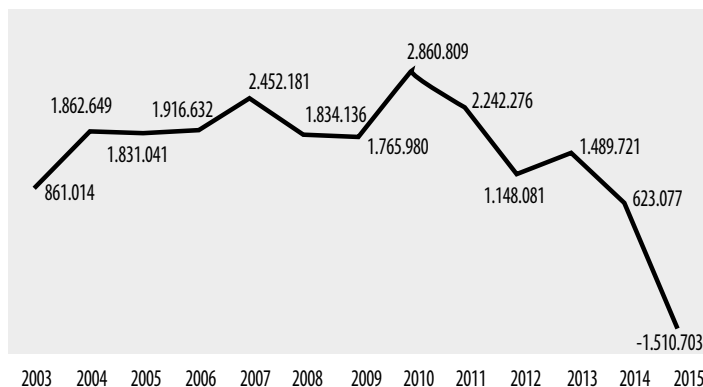
Dentre as justificativas apresentadas para a reforma trabalhista, dois argumentos se sobressaem: o elevado custo do trabalho e a burocracia trabalhista. De acordo com os empresários, o descompasso entre o crescimento da produtividade e dos salários é incompatível com o padrão de retomada da atividade econômica e do emprego. Em conformidade com esse raciocínio, o desemprego se deve à ausência de mecanismos regulatórios que possibilitem maior flexibilidade nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho.

Os dados evidenciam que o emprego cresceu em períodos de forte dinamismo econômico, fortalecendo a tese de que a retomada dos postos de trabalho só será possível se estimulada pela recuperação da atividade produtiva e não o inverso, como preconizam os defensores das reformas. Entre 2003 e 2014 foram gerados 20.887.597 postos de trabalho (gráfico 1).

Na perspectiva dos empresários, busca-se uma regulamentação que possa ajustar rapidamente as relações de emprego às oscilações econômicas, de modo a elevar as margens de retorno e reduzir os custos do trabalho. Nesse sentido, não basta promover a dispensa em larga escala – que, aliás, nunca encontrou entraves na legislação trabalhista uma vez que somente entre 2015 e 2016 foram destruídos mais de 2,8 milhões de postos de trabalho –, mas realizá-la com o menor custo. Somente, em 2016 foram movimentados mais de 30 milhões de pessoas entre admitidos e desligados,

Gráfico 1- Evolução do saldo do emprego formal

Brasil, 2003 a 2015



Fonte: RAIS - Dec nº 76.900/75MTB

gerando um saldo negativo de 1,32 milhão de desempregados, conforme dados do CAGED⁵ de 2016.

A reforma trabalhista se insere em um conjunto mais amplo de reformas neoliberais e em um contexto mais geral de desmonte do Estado e das políticas públicas. No entanto, as experiências internacionais evidenciam que não é por meio da redução ou flexibilização de direitos que os empregos serão recuperados e a economia voltará a crescer. Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015; Adascalitei e Pignatti Morano, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e

5. CAGED é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Trata-se de um registro administrativo do Ministério do Trabalho e seus dados estão disponíveis na página: <http://pdet.mte.gov.br/>

nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p.120).

Da mesma maneira, os estudos enfatizam que, do ponto de vista macroeconômico, as estratégias de flexibilização acentuam de forma mais rápida a destruição de postos de trabalho em períodos de crise, de modo que a retomada posterior da atividade econômica, quando ocorrer, não será suficiente para repor os empregos perdidos (Cisneros y Torres, 2010).

A ideia de que a produtividade só será alcançada reduzindo custos é uma lógica empresarial que deve ser compreendida e combatida. Um argumento que ganhou força entre os meios empresariais é que a crise econômica seria decorrência do encolhimento nas margens de lucro dos empresários brasileiros no último período. Os incrementos salariais, em patamar superior à produtividade das empresas, seriam os vilões da elevação dos custos.

A resposta clássica diante desse aumento salarial é a redução do emprego por meio de políticas de ajuste, de modo a forçar a queda dos salários. Dessa forma, o desemprego é utilizado como um instrumento de regulação do preço da força de trabalho no mercado. Os efeitos da crise no Brasil se fazem sentir com a elevação da taxa de desemprego e a redução dos ganhos reais de salários a partir de 2015. Mas, como indicamos anteriormente, o mecanismo de dispensa nunca foi um empecilho para os empregadores. Além disso, as contratações, mesmo em contextos de maior dinamismo econômico, vêm ocorrendo com redução de salários, ou seja, a remuneração média de um contratado pode ser entre 10% a 30% inferior em comparação com o salário do trabalhador dispensado no mesmo setor econômico. A rotatividade sempre foi utilizada como mecanismo de ajuste dos salários. Entre 2014 e 2017, conforme dados da PNAD contínua, a

desocupação aumentou de 7,2% para 13,7% e os rendimentos médios efetivamente recebidos no emprego principal caíram em torno de 4%. Com a reforma trabalhista, os empregadores buscam facilitar a rotatividade ainda mais, reduzindo os custos de dispensa.

Dados para 2016, extraídos do CAGED, comparam os salários médios dos admitidos e desligados naquele ano para um conjunto de atividades econômicas. Os resultados apontam para uma redução de 13% na remuneração média do trabalhador contratado, quando comparado aos desligados. Isso indica que ou as contratações estão ocorrendo em setores e ocupações que remuneram menos, ou os efetivos estão sendo simplesmente substituídos por trabalhadores que recebem salários menores para desempenhar as mesmas funções. A diferença pode alcançar até 35% nas atividades financeiras e 20% na indústria de transformação. As menores diferenças estão justamente naquelas ocupações em que a média salarial já está bem próxima do salário mínimo, os serviços domésticos.

Quanto ao descompasso entre salários e produtividade, os dados das contas nacionais publicados pelo IBGE indicam que a maior discrepância ocorreu na indústria de transformação. Enquanto os salários, entre 2009 e 2014, expandiram-se 9,3% ao ano, a produtividade média deste mesmo trabalhador cresceu em torno de 4,7% ao ano. Entretanto, em artigo publicado no jornal Valor Econômico, o economista Thiago Moreira decompõe o valor total da produção chegando ao seguinte resultado: os salários respondem apenas por 25% do incremento dos custos e 75% se refere ao consumo intermediário. Portanto, o encolhimento nas margens de lucro foi motivado principalmente pelo consumo intermediário e não pela expansão dos custos salariais.

O consumo intermediário corresponde aos setores de serviços tradicionais, tais como comércio, transporte e os serviços prestados às empresas,

a exemplo de atividades administrativas, segurança, limpeza, jurídica e contábeis. Nestes setores predominam as contratações terceirizadas que, mesmo que tenham sofrido o impacto da valorização do salário mínimo, caracterizam-se por um comportamento distinto do da indústria (Valor, 25/04/17). Desse modo, para o autor, a explicação para a queda na lucratividade da indústria não está no aumento dos salários, mas principalmente nas transformações estruturais da economia brasileira.

Outro elemento a ser considerado é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia global e que possuem uma reduzida capacidade de incidência sobre estas cadeias. Em 2015, o Brasil representava 1,3% do comércio mundial e um quinto desse comércio era realizado com a China. Desde 2011 se intensificaram, especialmente no âmbito do Plano Brasil Maior, as pressões da indústria por subsídios, isenções, desonerações e regimes especiais. Essa passou a ser a principal estratégia empresarial diante de um câmbio valorizado, que favorece as importações de máquinas e componentes e a substituição da produção nacional por importados, promovendo dessa forma a desindustrialização. Entre 2010 e 2014, a participação da indústria no valor adicionado caiu de 27,4% para 23,8%, sendo que a maior queda ocorreu na indústria de transformação, de 15,0% para 12,0%, enquanto o setor de comércio e serviços aumentou, passando de 67,8% para 71,2%. (Dados do Sistema de Contas Nacionais do IBGE).

As pressões por competitividade indicam que as empresas vêm reduzindo os custos do trabalho de forma sistemática como forma de administrar outros custos, como insumos e matérias primas, além dos custos financeiros. São despesas sobre as quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade. O setor aéreo é um bom exemplo disso: em 1992 os encargos com pessoal representavam 28,6%

do custo total do setor, valor que caiu para 9,6% em 2014. Mesmo assim, o total de pessoal ocupado praticamente dobrou nesse período, revelando um processo de precarização intensa e mudanças nas condições de trabalho para se ajustar a um novo cenário. Ao mesmo tempo, os custos com combustível saltaram de 14,6% para 36,5% nesse período.

Além disso, é importante destacar o quanto o sistema financeiro afeta o comportamento das empresas. A análise dos balanços de um conjunto de empresas para o ano de 2016, recentemente publicados, demonstra que as empresas compensam a queda de receita com os resultados positivos oriundos da intermediação financeira (quadro 1, p.54).

A participação das aplicações financeiras nos resultados das empresas chama atenção pela sua magnitude. Dados divulgados pela consultoria Economatica destacam que o setor financeiro foi o que mais ganhou em 2016: com 23 instituições, os bancos conseguiram lucrar R\$ 48.595 bilhões. E dos 20 maiores lucros, quatro empresas, inseridas nos setores de mineração, energia e papel e celulose, haviam apresentado resultado negativo em 2015, recuperando-se em 2016. Diante de um quadro de crise e reduzida capacidade de investimentos, as empresas apostam na rentabilidade, focalizando a redução de custos, especialmente do trabalho, por meio de demissões e reorganização nos processos produtivos. Uma empresa de capital americano admitiu que os bons resultados apresentados em 2016 não foram reflexo das receitas das vendas, mas da despedida de empregados, renegociação de contratos e adoção do *home office*.

O comportamento do mercado de trabalho influencia diretamente a própria demanda agregada, tendo consequências sobre a pobreza, a desigualdade e a distribuição de renda. A redução dos empregos formais amplia as inseguranças e a precariedade, produzindo um forte impacto sobre o mercado de consumo, pois os trabalhadores tendem a gastar o

Quadro 1 – Resultado do balanço financeiro de empresas selecionadas (2016)

Segmento	Lucro	Receita financeira
Instituição financeira de economia mista	Lucro líquido cresceu 33,7% em 2016	Receitas de intermediação financeira cresceram 17,8% (segundo o próprio relatório, o crescimento foi possibilitado pela elevação das taxas de juros que remuneram as aplicações financeiras)
Instituição financeira	Lucro no primeiro trimestre de 2017 cresceu 37% e respondeu por 26% do resultado geral do banco no mundo	
Instituição financeira	Cresceu 19,6% no primeiro trimestre de 2017	
Segurança patrimonial	Cresceu 5,1% em 2016	Receitas financeiras cresceram 115% em 2016
Setor de celulose	EBITDA ¹ de R\$ 1.212.699	Receitas financeiras R\$ 1.148.566 (as receitas financeiras representam 95%)
Holdings de instituições não financeiras		Receita financeira cresceu 50%
Instituição de ensino superior		Receita financeira cresceu 47%
Holdings de instituições não financeiras	Lucro de R\$ 73.640	Aplicações financeiras cresceram 50% e representa 49% das receitas operacionais
Comércio de móveis e eletrodomésticos	A receita operacional líquida cresceu 4% Lucro líquido do exercício caiu de R\$ 10.404 para R\$ 8.884 já as receitas financeiras cresceram de R\$ 7.207 para R\$ 8.324.	Participação do lucro financeiro no lucro líquido cresceu de 24,7% em 2015 para 42,3% em 2016 Origem do salto do resultado financeiro foi a compra de R\$ 8,2 milhões em títulos e valores mobiliários, o que possibilitou o incremento de R\$ 1,2 milhões na renda das aplicações financeiras
Braço financeiro da empresa de comércio de móveis e eletrodomésticos	O lucro líquido foi quase 3 vezes superior ao da atividade principal. O lucro financeiro do grupo representa 84% de todo o lucro líquido da empresa.	Total de aplicações no mercado financeiro do grupo R\$ 69.554.000,00

Fonte: Valor Econômico – várias datas.

1. EBITDA é a sigla de "Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization"; em português significa "Lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações". Trata-se de indicador financeiro que reflete o resultado operacional antes de descontados os impostos e outros efeitos financeiros. É utilizado como medida para o desempenho de produtividade e de eficiência da empresa.

que ganham. O estreitamento do mercado de consumo pela ausência de demanda forçará, necessariamente, um processo de reconcentração de renda em mãos do capital, comprometendo o próprio desenvolvimento e aumentando os níveis de pobreza. Além disso, com a queda brutal do consumo, setores inteiros deixam de produzir internamente e migram para outros mercados mais rentáveis. Se não há mercado para os seus produtos, não haverá novos investimentos privados. Paradoxalmente, se todas as empresas seguirem o mesmo caminho, reduzindo direitos e salários a pretexto de impulsionar o mercado competitivo, o principal resultado será a perda de mercado interno para a recessão e a redução do poder de compra da maioria da população (Lipietz, 1994).

Do ponto de vista microeconômico, os altos índices de rotatividade de pessoal por meio de sucessivas contratações acarretam mais custos para as empresas, que não conseguem usufruir dos benefícios produzidos pela capacitação e integração do trabalhador ao ambiente de trabalho. Por outro lado, a precariedade do emprego constitui um fator de desmotivação para os próprios trabalhadores, que serão empurrados de um emprego para outro sem criar vínculos de solidariedade e relações de pertencimento de classe. Além disso, essas formas de flexibilização produzem mudanças nas próprias condições de trabalho e salários, rompendo com formas tradicionais consolidadas de relações de trabalho e enfraquecendo as organizações sindicais.

O debate que envolve as estratégias de ampliação dos ganhos de produtividade e maior competitividade acompanha a economia brasileira desde o processo de abertura econômica, comercial e financeira do início dos anos de 1990. Fundada em elementos espúrios como a redução dos custos do trabalho e sob o eufemismo da desverticalização, as empresas promoveram já nessa década um intenso processo de precarização do trabalho por meio da terceirização.

Não existe apenas um conceito de produtividade, mas vários. Ele pode ser compreendido como uma forma de maximizar o uso de recursos: equipamentos para expandir mercados, aumentar o emprego, ampliar os ganhos reais de salários e melhorar os padrões de vida da sociedade. Mas também pode ser visto como uma forma de assegurar ganhos imediatos, sem a introdução de mudanças mais sistêmicas. Essa concepção parte do pressuposto de que só a quantidade de trabalho está em condições de variar, portanto, a redução dos custos do trabalho constitui o principal objetivo a ser alcançado. Essa é a visão que predomina atualmente entre os empresários.

Nesse contexto, a produtividade, é utilizada para reduzir os custos da força de trabalho por meio de um intenso processo de intensificação do ritmo de trabalho com a adoção de mecanismos que eliminem os tempos mortos, adequando a demanda às flutuações de mercado, reduzindo custos de contratação e dispensa, alterando a jornada de trabalho e as formas de remuneração, por meio da introdução da remuneração variável como um componente fundamental.

Vejamos, na segunda parte do documento, como as medidas propostas no âmbito da reforma em curso afetam os diferentes direitos trabalhistas.



PARTE 2
A REFORMA E
SEUS IMPACTOS



IMPACTOS DA REFORMA

Esta parte do documento se propõe a analisar as principais medidas propostas ou encampadas pelo Governo Temer e que estão atualmente presentes na agenda política. Essas medidas compreendem os seguintes aspectos, que serão discutidos em itens específicos:

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.
2. Flexibilização da jornada de trabalho: jornada *in itinere*, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada, redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação.
3. Rebaixamento da remuneração: pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, PLR (participação nos lucros ou resultados), abonos e gratificações, livre negociação dos salários.

4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho.

5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva: fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical.

6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho: ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade.

1. FORMAS DE CONTRATAÇÃO MAIS PRECÁRIAS E ATÍPICAS

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. É isto que fica evidente se analisarmos as regulamentações propostas em relação ao **trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo**, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do **trabalho intermitente**.

Os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, os autônomos e os contratos temporários se instituem em oposição aos contratos por tempo indeterminado. No Brasil, as tentativas de fixar novas modalidades de contratação na década de 1990 não surtiram os efeitos esperados. A rigor, a única forma que se ampliou foi a prática da terceirização, embora restrita às atividades previstas em lei ou atividades meio, conforme determina a Súmula 331 do TST. Entretanto, essa prática se disseminou ensejando, com isso, inúmeras ações na Justiça do Trabalho reivindicando vínculos com o tomador de serviços. Não há, nessas modalidades de contratação, qualquer estímulo à geração de emprego, ao contrário, são adotadas com o propósito de racionalizar o uso do tempo pelos empregadores, gerando mais desemprego, insegurança e precariedade.

A reforma cria uma nova figura do trabalho – fruto bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do *trabalhador just in time*. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo contemplada pela Lei 13.467/2017, são instrumentos fundamentais nesta transformação. A Lei 13.429/2017 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. Entretanto, a nova figura do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma garante a disponibilidade total deste trabalhador ao capital, como veremos a seguir.

1.1 ART. 443 – O CONTRATO INTERMITENTE

A reforma introduz o chamado contrato de trabalho intermitente, também conhecido como contrato de zero hora, que garante que o tra-

balhador permaneça subordinado à contratante, ao mesmo tempo em que esta tem o direito de utilizar de seu trabalho de acordo com sua necessidade. De acordo com o parágrafo terceiro do artigo 443:

“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”.

Conforme previsto no projeto convertido em lei, esse contrato permitirá a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos – em dia e hora – e com isso atender às demandas específicas de determinados setores, com o respectivo pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas. A redação do texto deixa evidente que não haverá nenhuma restrição à adoção do trabalho intermitente. Desta forma, empregadores que prefiram remunerar seus trabalhadores apenas pelas horas trabalhadas, ao invés de estabelecer uma jornada pré-definida de trabalho, terão total liberdade para fazê-lo.

A adoção do contrato intermitente tem o propósito de se ajustar às especificidades de cada segmento e, com isso, os empregadores poderão se utilizar de distintas formas de contratação conforme as suas necessidades. A jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços, mas poderá ser amplamente adotada para qualquer atividade econômica. Ela se ajustará a demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também poderá ser implementada em linhas de produção, escolas e hospitais.

Os argumentos constantes no substitutivo apresentado pelo relator em defesa do trabalho intermitente seguem duas direções: a primeira é que essa modalidade gerará novos empregos sem, entretanto, especificar de que forma; a segunda se refere aos supostos efeitos sociais desse tipo de contrato, que constituiria uma oportunidade para aqueles que estão acessando o primeiro emprego e/ou que precisam conciliar trabalho e estudo.

Essa forma de contratação subordina o trabalho a necessidades eventuais do empregador. O trabalhador e a trabalhadora não têm jornada pré-definida: ficam disponíveis 24 horas por dia e vinculados a um contratante que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas. O contratante deve avisá-lo da atividade laboral com 3 dias de antecedência, cabendo ao trabalhador aceitar ou não a oferta no prazo de até um dia. Não há nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida, o que produz incerteza para o trabalhador, além de um forte impacto social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas.

A remuneração do trabalho intermitente não precisa corresponder ao mínimo mensal estabelecido pelo salário mínimo, já que a remuneração é proporcional às horas de efetivo trabalho. O trabalhador torna-se responsável por gerenciar sua sobrevivência na instabilidade. Para completar, reproduzindo a falsa e absurda premissa de que o contrato de trabalho se estabelece entre dois iguais – ao mesmo tempo em que a lei é inequívoca sobre a manutenção da “relação de subordinação” –, caso confirme presença e não compareça, o trabalhador paga uma multa de 50% ao empregador. A reforma só não chega ao ponto de eximir o empregador de fazer o mesmo.

Em um primeiro momento, poder-se-ia afirmar que o contrato intermitente é simplesmente uma regulamentação dos “bicos”. Ou seja, atinge aquele trabalhador que se envolve com trabalhos esporádicos, sem jornada bem definida, de forma eventual. Mas em realidade o trabalho intermitente poderá ser um veículo extremamente eficiente na promoção da instabilidade e no rebaixamento da remuneração do trabalhador em diversos setores. Para além disso, poderá promover intensificação do trabalho, ou seja, aumento da carga de trabalho e redução de horas pagas. O contrato intermitente se torna um veículo para que trabalhadores antes regidos pela CLT em tempo integral se tornem “trabalhadores *just in time*”, trabalhando e recebendo estritamente de acordo com as necessidades da empresa. Trata-se de legalizar o estabelecimento de uma nova lógica de subordinação, gestão e controle da força de trabalho, que pode se generalizar por diversos setores da economia.

Esse tipo de contrato já existe em outros países e suas consequências são desastrosas para a saúde e para a vida dos trabalhadores. Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser completamente determinadas pelas demandas de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se subordinar aos ditames empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores passam a ter toda a sua vida vinculada aos desígnios empresariais, sem que possam planejar sua vida pessoal e profissional, ficando sempre à espera do chamado do empregador. Na prática, os trabalhadores ficam ininterruptamente à disposição dos empregadores, uma vez que sua condição precária não lhes dá outra alternativa que não seja aceitar qualquer trabalho que surgir. São nefastas as repercussões

em termos de condições de acidentalidade, tanto pelos prolongamentos excessivos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, reduzindo o vínculo do trabalhador com seu processo de trabalho, por conseguinte, seu saber fazer em dado ambiente.

1.2 ART. 58-A – O CONTRATO EM TEMPO PARCIAL

O contrato em tempo parcial vigente é limitado a 25 horas semanais, vedada a prorrogação da jornada. Tradicionalmente, o pretexto alegado para sua introdução foi gerar empregos e trazer benefícios àqueles trabalhadores(as) com compromissos em um dos turnos podendo, com esse sistema, melhor organizar sua vida social e familiar. Contudo, a experiência internacional mostra que o contrato a tempo parcial para boa parte das pessoas é involuntário. Ou seja, os trabalhadores, sobretudo mulheres e jovens estudantes, aceitam-no por falta de opção e imposição do empregador.

O contrato em tempo parcial adquiriu pouca expressão no Brasil desde que foi adotado nos anos 1990 como parte das estratégias empresariais de flexibilização do trabalho. A sua pequena eficácia está relacionada às controvérsias sobre a sua adoção e a remuneração proporcional à jornada trabalhada, gerando desestímulo por parte do setor empresarial. No entanto, o regime em tempo parcial foi retomado na proposta de reforma trabalhista, que aumenta a jornada parcial para 26 a 30 horas semanais. Além disso, permite a contratação inferior a 26 horas e o pagamento do respectivo salário de forma proporcional.

Dados recentes (RAIS-MTB, 2015) indicam que a jornada semanal de até 30 horas representa 41,2% dos empregos das mulheres, e 24,7% dos empregos dos homens. O elevado número de mulheres em jornadas parciais diz respeito às jornadas diferenciadas, especialmen-

te nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, em que as mulheres predominam. No entanto, em alguns segmentos, como no setor de aeroviários, a prática da jornada parcial para os serviços de atendimento ao público vem se ampliando, da mesma forma em que há registros da adoção dessa modalidade de contratação no emprego doméstico.

Os contratos em tempo parcial têm nitidamente um viés de gênero e estimulam a flexibilização de contratos para as mulheres. Os estudos indicam que os contratos parciais e os temporários são as formas de emprego que geram menor proteção social. Os dados para a Europa apontam para um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, de forma que já representam 22% sobre o emprego total. As pesquisas sugerem que, ao contrário do que se afirma, o tempo parcial não é uma opção oferecida aos trabalhadores, mas sim uma contingência frente a um cenário de falta de alternativas (OIT, 2015).

Essas formas de contratação são justificadas largamente como a única condição de garantir empregos para todos. Entretanto, não se encontra correspondência positiva entre essas formas e os níveis de emprego, que seguem em patamares inferiores ao período anterior à crise. Se as pessoas não escolhem deliberadamente pelo trabalho parcial, então estamos falando de uma forma de subemprego.

1.3 LEI 13.429/2017 – O CONTRATO TEMPORÁRIO

A Lei 6.019/74 disciplinou o trabalho temporário no Brasil. Quando concebida ela tinha duas condicionantes de validade básicas: substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços e duração de até 90 dias. No entanto, o PL 4.302/1998, de autoria do executivo, então comandado por Fernando Henrique Cardoso, que se encontrava parado no Congresso desde aquela épo-

ca, foi votado, aprovado, sendo a lei sancionada pelo Presidente Temer em março de 2017, e estendeu as possibilidades e as condicionantes do contrato temporário, ampliando-o para 270 dias e possibilitando a contratação de terceirizados sob essa modalidade e em quaisquer circunstâncias (Lei 13.429/2017). Os vetos sofridos tiveram como efeito tornar o instituto ainda menos protetivo que a versão inicial, na medida em que excluiu os direitos a receber o mesmo salário e ter jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora de serviço.

A regulação vigente do contrato temporário nega aos trabalhadores e às trabalhadoras submetidas ao contrato temporário muitos direitos como as estabilidades temporárias, o aviso prévio, a multa do FGTS e o seguro-desemprego, além do acesso às férias. A estabilidade provisória de grávidas não alcança os contratos temporários, o que estimula ainda mais essa modalidade de contratação entre os empregadores que discriminam as mulheres. Os contratos temporários estimularão a já elevada rotatividade que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, possibilitando baratear ao máximo os custos de admissão e dispensa.

Por se adequar à lógica empresarial, os contratos temporários tendem a constituir uma modalidade frequente de contratação, especialmente em áreas que não exigem qualificação e que registram um elevado nível de adoecimento ocasionado por lesões por esforços repetitivos, como nas linhas de produção. Com isso, não haverá responsabilização patronal pelo dano causado à saúde do trabalhador e da trabalhadora. A rotatividade em diferentes áreas e funções dificulta qualquer perspectiva de progressão na carreira ou ascensão profissional, e sujeita o trabalhador a ter sua remuneração reduzida e seus direitos violados sempre que a empresa de intermediação de mão de obra lhe designar novas funções.

1.4 A TERCEIRIZAÇÃO (LEI 13.429/2017 E LEI 13.467/2017)

Na mesma Lei 13.429/2017, sobre o trabalho temporário, em texto que suscitou dúvidas de interpretação, abriu-se a possibilidade de liberar a terceirização para todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim. Em face dessas dúvidas e com o intuito de superá-las, o tema ganhou reforço na Lei 13.467/2017 mediante a inserção de dois artigos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Com isso, trabalhadores formalizados passarão a ser contratados por meio de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e micro-empendedor individual (MEI), arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego. Vislumbra-se o fim dos concursos públicos; as contratações poderão ser feitas individualmente, por empresas prestadoras de serviços, organizações da sociedade civil de interesse público (Oscip's), cooperativas, empresas de intermediação de mão de obra ou simplesmente, como foi relatado recentemente em um veículo de comunicação, por uma espécie de leilão onde vence quem paga menos⁶.

A terceirização segue a racionalidade econômica típica do capitalismo; as empresas só a adotam se essa modalidade de contratação representar uma redução de custos. Além disso, outra motivação, pouco discutida, é sua utilização em áreas em que as possibilidades de adoecimento são maiores, principalmente em linhas de produção com processos produtivos repetitivos. Nessas áreas, em que trabalham majoritariamente mulheres, é muito comum as empresas terceirizarem toda a sua linha de produção para evitar passivos trabalhistas futuros.

6. Trata-se do caso da prefeitura de uma cidade do Estado de Santa Catarina, que propôs uma licitação pública para preenchimento de vagas e cujo principal critério era o menor preço ou, dito de outra forma, a menor proposta salarial.

Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora de suas dependências. É grande, pois, a probabilidade de que todas as ocupações que não necessitam de qualificação ou se configuram como trabalho não especializado serão terceirizadas, especialmente nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos, como vale-alimentação e refeição, auxílio-creche, ampliação da licença-maternidade, entre outras. Esses benefícios se restringirão às pessoas cuja atividade é definida pela empresa como essencial para o seu negócio, transferindo o restante para uma prestadora de serviços cuja atividade econômica não corresponderá, necessariamente, à mesma da tomadora de serviços. Nesse movimento, os jovens e as mulheres tendem a ser os primeiros a terem seus postos de trabalho eliminados, as mulheres por estarem nas ocupações mais facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho se dará por meio de uma terceirizada.

Portanto, em um primeiro momento serão mais afetadas aquelas pessoas que estão ocupadas em categorias profissionais que, por força da convenção ou de acordos coletivos, conquistaram mais direitos e benefícios, mesmo que exerçam as tarefas menos qualificadas, condição em que se encontra a maior parte das mulheres e dos jovens.

É da própria lógica do capital desordenar continuamente a organização das empresas. A força de trabalho é deslocada na medida em que certas qualificações se tornam desnecessárias. As empresas investem em estruturas que privilegiam empregos dominados por alta qualificação e alta produtividade e terceirizam as ocupações pouco qualificadas e de baixa produtividade. Com isso, excluem parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras da distribuição do crescimento da renda nacional. Com a aprovação da terceirização, direitos serão rebaixados, o conceito

de categoria profissional será substituído por prestadores de serviços, levando à desconstrução e à desestruturação das categorias profissionais e das ocupações da forma como as conhecemos hoje.

Assim, a reforma reafirma e radicaliza a liberalização da terceirização e do trabalho temporário, mesmo sendo pública a vasta produção científica que evidencia a relação entre terceirização e acidentalidade, inclusive para trabalhadores que realizam as mesmas atividades. Trata-se, também neste caso, de uma normatização sem qualquer guarida factual que a sustente, e que se assenta exclusivamente na capacidade de imposição dos interesses empresariais predatórios na atual conjuntura de ataque aos princípios democráticos.

1.5 ART. 442-B – O TRABALHO AUTÔNOMO

Por fim, o projeto recém-aprovado introduz um artigo (Art. 442-B) para afirmar que a contratação de trabalhador supostamente autônomo, cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejotização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT. Esse artigo busca restringir o conceito de empregado, o que implica, de fato, excluir um vasto contingente da classe trabalhadora da proteção do direito trabalhista, possibilitando que qualquer trabalhador se torne uma pessoa autônoma, independentemente de sua dedicação e assiduidade. Os pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício são assim eliminados, o que torna cabível a pergunta: para que registrar um trabalhador se é legal contratá-lo como autônomo?

Com esse parágrafo, a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são

obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Trabalhadores que hoje são contratados pela CLT têm diante de si a perspectiva da demissão e de sua transformação em trabalhadores autônomos.

Para completar, a regulação do trabalho autônomo, tal como se apresenta na reforma, gera uma contradição com o discurso do próprio governo sobre o imperativo da reforma da previdência, uma vez que a legalização irrestrita do trabalho autônomo obviamente acarretará queda na arrecadação das contribuições previdenciárias.

Por fim, as referências relativas à contratação do trabalhador supostamente autônomo descaracterizam a relação de emprego disfarçada. Trata-se aqui de uma tentativa direta de eliminação das normas de saúde e segurança do trabalho pela raiz, ou seja, os empregadores buscam não serem classificados juridicamente como tal, de modo a serem eximidos de qualquer responsabilidade pela preservação da integridade física daqueles que produzem seus lucros.

1.6 ART. 477-A – AS FORMAS DE DISPENSA – DISPENSA COLETIVA

O projeto convertido em lei elimina a necessidade de autorização prévia ou de celebração coletiva nas dispensas, sejam elas individuais ou coletivas, com o objetivo de não conceder nenhuma vantagem adicional na rescisão, principalmente em situações de dispensa coletiva motivada por mudanças de caráter tecnológico ou mesmo quando tratar-se de deslocamento ou fechamento de unidades produtivas ou comerciais.

1.7 ART. 484-A – RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR ACORDO

Com a finalidade de reduzir ainda mais os custos da despedida,

a lei introduz a figura da rescisão do contrato por acordo: o trabalhador receberá o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS pela metade; além disso, só poderá movimentar 80% do FGTS e não terá direito ao ingresso no Programa Seguro Desemprego. Como a despedida imotivada já é utilizada amplamente pelas empresas, o que se espera com essa medida é reduzir ainda mais os custos dela decorrentes, tanto para os empregados, quanto para o poder público que não arcará com o pagamento do seguro desemprego. Considerando que as relações de trabalho são assimétricas, as empresas poderão arbitrar livremente sobre as formas de dispensa, restando ao trabalhador se submeter a essa condição.

1.8 ART. 507-B E 477 – QUITAÇÃO E HOMOLOGAÇÃO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A nova lei desobriga a assistência da entidade sindical na quitação das verbas trabalhistas de empregados com contratos com mais de um ano, resultando no maior enfraquecimento das entidades sindicais e da Justiça do Trabalho. Ainda, introduz o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas ao final de cada ano trabalhado, dando, portanto, eficácia liberatória aos direitos decorrentes. Há evidências de que essas medidas reforçarão ainda mais a burla a direitos. Sem a assistência do sindicato, os trabalhadores não terão condições de avaliar se estão recebendo os seus direitos integralmente. Da mesma forma, a quitação anual visa a restringir direitos, desobrigar o empregador de tais pagamentos e a dificultar o acesso à Justiça do Trabalho.

2. FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois senti-

dos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a *porosidade* do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho.

Como será ressaltado, o pacote de alterações quanto à jornada promove a redução de direitos para o trabalhador, levando à perda de remuneração, à intensificação do trabalho (e, conseqüentemente, ao aumento do cansaço e do número de acidentes), à desorganização da vida social e familiar (devido às jornadas incertas e flexíveis) e ao rebaixamento na perspectiva de capacitação e crescimento profissional.

A intensificação do trabalho se deve à diminuição dos intervalos entre uma atividade e outra. Com o tempo da força de trabalho sendo continuamente utilizado, as *porosidades* do trabalho são minimizadas, ou seja, cada ínfimo momento em que o trabalhador consegue “respirar” e se recompor dentro da jornada de trabalho é esvaziado, pois sua força de trabalho está sendo intensamente absorvida com a flexibilização da jornada.

A possibilidade de jornadas maiores e a certeza da intensificação do ritmo de trabalho levam ao aumento do número de acidentes do trabalho e

adocimentos ocupacionais. Essas consequências da flexibilização da jornada são diretas e facilmente perceptíveis. O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é totalmente indesejável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público.

Além dos impactos físicos, a incerteza quanto à jornada desemboca no descontrole da própria rotina do trabalhador. Isso gera imediato impacto na organização de sua vida social, assim como na própria vida profissional, devido ao trabalho excessivo e à jornada imprevisível, dificultando a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Tudo isso pode desencadear doenças psíquicas e perda de interesse em demais aspectos da vida. De novo, uma questão de saúde pública.

2.1 TRABALHADOR MAIS DISPONÍVEL PARA O EMPREGADOR: FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA E REDUÇÃO INDIRETA DE CUSTOS

a) Art. 58-A. Regime de Tempo Parcial: aumento da abrangência

Atualmente, a CLT oferece a possibilidade de trabalho em regime de tempo parcial em um total de horas que não exceda a 25 horas semanais, sem a possibilidade de horas extras. Como vimos, a reforma propõe ampliar esse limite para até 30 horas semanais (sem horas extras) ou até 26 horas semanais, com até 6 horas extras (perfazendo um total de até 32h).

Não obstante, as horas suplementares da jornada de trabalho poderão ser compensadas até a semana seguinte ou pagas no mês subsequente. Seria possível, então, o cenário em que um trabalhador em tempo parcial chegasse a trabalhar 32 horas em uma semana e não recebesse adicional de hora extra.

b) Art. 59. Banco de horas: maior flexibilização de compensação

Na CLT, a compensação via banco de horas é possível quando prevista em acordo ou convenção coletiva. Pode-se compensar as horas que excedam a jornada normal em outro dia, no período máximo de um ano.

A proposta é de que acordos individuais escritos também possibilitem o uso de banco de horas, sendo que a compensação deve ser feita em até 6 meses. Adicionalmente, e não de menos importância, acordo individual **tácito** fica permitido, devendo ser compensado no próprio mês.

c) Art. 59-A. Jornada de 12 por 36 horas: disseminação irrestrita

A jornada de 12 horas semanais seguidas por 36 horas de descanso é atualmente restrita para determinadas categorias, tais como vigilância, enfermagem e medicina. A proposta é a total liberalização dessa jornada, independentemente do ambiente e das condições de trabalho, da autorização do Ministério do Trabalho no caso de ambientes insalubres, ou de previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho firmado pelos sindicatos. A reforma prevê, inclusive, a possibilidade de não concessão de intervalo para refeição e descanso, autorizando assim, o trabalho ininterrupto por 12 horas. Segundo o relator Rogério Marinho (PSDB/RN):

“Por mera matemática, chega-se à fácil conclusão de que a jornada 12 x 36 é mais benéfica ao trabalhador, que labora doze horas e descansa trinta e seis horas. Assim, o trabalhador labora mensalmente bem menos horas que aquele que trabalha oito horas por dia.” (Marinho, 2017, p.40)

É crucial compreender que não se trata de “mera matemática”. Existem razões por trás da não difusão generalizada da jornada 12x36. A prática de longas jornadas diárias de trabalho oferece riscos ex-

cessivos aos trabalhadores e a toda sociedade, tais como: aumento do número de acidentes, doenças ocupacionais (que afetam a psique do trabalhador), etc.

Além disso, a jornada de 12x36 impede qualquer previsibilidade a respeito das folgas, que se alternarão ao longo das semanas, desorganizando completamente a vida pessoal e comunitária e limitando objetivamente qualquer projeto de futuro. Os estudos empíricos demonstram que os trabalhadores não são favoráveis a essa modalidade de jornada por considerarem seus efeitos extremamente nefastos.

d) Art. 61. Extensão do limite de jornada legal: fim do comunicado de “necessidade imperiosa”

Quando o empregador desejar ampliar a jornada de trabalho diária de sua força de trabalho “por motivos de força maior, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto”, necessita comunicar a autoridade competente em matéria de trabalho com 10 dias de antecedência.

Esse mecanismo existe na CLT para servir de barreira para a prática corriqueira e excessiva de jornadas acima dos limites legais pois, nesse caso, o que deve haver é a abertura de novos postos de trabalho. A proposta de alteração do artigo 61º visa simplesmente eliminar a necessidade de tal comunicado prévio.

e) Art. 396. Pausas para amamentação: negociar com empregador

O artigo 396 da CLT estabelece a obrigação de o empregador conceder 2 intervalos de 30 minutos cada, durante a jornada, para que a trabalhadora possa amamentar a criança nos primeiros seis meses de vida.

A ausência de creches nos locais de trabalho e as longas distâncias casa-trabalho faz com que o tema das pausas seja objeto de negociação

coletiva e com frequência os intervalos são agrupados e concedidos de uma única vez, seja ao final ou no início da jornada de trabalho, a critério da negociação.

O projeto aprovado prevê que a definição sobre como deverá ser distribuído o intervalo poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e trabalhadora, desta forma, crescerão as pressões por acordos que favoreçam as empresas em detrimento dos interesses das trabalhadoras que, ao se sentirem pressionadas, com a proximidade do fim da estabilidade, no limite, poderão se submeter a acordos desfavoráveis.

f) Art. 134 – Parcelamento de férias

O parcelamento de férias em até três períodos é pleito antigo dos empregadores. A medida tem o objetivo de ajustar a jornada de trabalho às demandas da empresa. Ao fracionar as férias do trabalhador, a empresa não precisará contratar temporários ou valer-se de outras modalidades contratuais para substituição do trabalhador em férias. Este, por sua vez, estará comprometendo a sua saúde física e psíquica porque o tempo de afastamento, que pode ser de apenas 5 dias em cada período, não será suficiente para repor suas energias e estabelecer o devido distanciamento do trabalho. Outro aspecto é como compatibilizar o fracionamento com as próprias necessidades familiares. Trata-se de uma medida que beneficia unicamente as empresas.

2.2 REDUÇÃO DIRETA DE CUSTOS PARA O EMPREGADOR

a) Art. 4. Redução de tempo computado como hora extra

“Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art.

58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras (práticas religiosas, lazer, descanso, alimentação, estudo, higiene pessoal)”. (PLC 38/2017, Art 4º, § 2º)

O relator Rogério Marinho (PSDB/RN) comenta a alteração proposta dizendo que “o rol elencado no §2º é exemplificativo, pois o que será determinante para classificar esse período de tempo como à disposição do empregador ou não é a natureza da atividade prestada” (Marinho, 2017, p.33). O risco que se corre com essa alteração é o de se tornar possível enquadrar determinadas atividades como sendo de “natureza pessoal”, quando na verdade são atividades decorrentes do trabalho em questão. Por exemplo: troca de vestuário no início ou no fim do expediente.

b) Art. 58. Jornada *in itinere*: redução de tempo computado na jornada 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”. (PLC 38/2017, Art 58, § 2º)

Trata-se, pura e simplesmente, de redução direta de custos para o empregador, às custas do tempo de vida do trabalhador. Em muitas atividades, especialmente no meio rural, embarcado ou em regiões de difi-

cil acesso, o trabalhador depende do transporte fornecido pela empresa. Ao desconsiderar o deslocamento, a empresa também está se isentando de qualquer risco durante o percurso.

c) Art. 71, §4. Fracionamento do intervalo intrajornada

Em um regime de seis ou mais horas de trabalho diárias, há a obrigatoriedade de se oferecer ao trabalhador um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora. Quando o gozo desse intervalo é inferior ao mínimo assegurado, a jurisprudência, de forma majoritária, vem assegurando seu pagamento com a incidência do adicional de 50% (entendimento da Súmula 437 do TST do art. 71, caput da CLT)⁷. Essa Súmula consagrou a posição majoritária dos julgamentos na Justiça do Trabalho, tendo como fundamento a concepção de que se trata de descanso essencial à saúde do trabalhador, para que possa repor suas energias físicas e mentais. A redução desse tempo mínimo somente se torna válida com a participação da autoridade competente em matéria de trabalho que, inspecionando a empresa e atestando as condições adequadas ao fornecimento de alimentação no local de trabalho, poderá concluir por um intervalo inferior, desde que este respeite um mínimo de 40 minutos. Contrariando essa preocupação com a saúde do trabalhador e em flagrante desrespeito ao princípio da dignidade humana, a

7. Importante trazer aqui a redação integral da Súmula 437 do TST: *Intervalo intrajornada para repouso e alimentação. Aplicação do art. 71 da CLT* (conversão das Orientações Jurisprudenciais nºs 307, 342, 354, 380 e 381 da SBDI-1) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. I - Após a edição da Lei nº 8.923/94, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. II - É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva. III - Possui natureza salarial a parcela prevista no art. 71, § 4º, da CLT, com redação introduzida pela Lei nº 8.923, de 27 de julho de 1994, quando não concedido ou reduzido pelo empregador o intervalo mínimo intrajornada para repouso e alimentação, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. IV - Ultrapassada habitualmente a jornada de seis horas de trabalho, é devido o gozo do intervalo intrajornada mínimo de uma hora, obrigando o empregador a remunerar o período para descanso e alimentação não usufruído como extra, acrescido do respectivo adicional, na forma prevista no art. 71, caput e § 4º da CLT.

alteração proposta no artigo 71 rompe com o caráter uno do instituto das horas extraordinárias, tornando possível a concessão parcial dos intervalos intrajornadas e, ademais, dispondo que, nesses casos, será devido um pagamento a título de “indenização”, calculada sobre o tempo que deixou de ser efetivamente gozado na reposição do esgotamento físico. O retrocesso é evidente, com notório desrespeito ao princípio constitucional da vedação de retrocesso e ao da aplicação da regra mais favorável. O fundamento usado pela reforma para justificar a alteração é meramente quantitativo, subtraindo da avaliação os riscos à saúde, em desrespeito à condição humana do trabalhador que informa o direito ao intervalo.

3. REBAIXAMENTO DA REMUNERAÇÃO

Salário é a contraprestação paga pelo empregador ao empregado pela venda da força de trabalho, quer seja estipulado por hora, dia, semana, mês, por tarefa, por comissão, etc. A remuneração é composta por salários mais gorjeta, ou seja, pelos pagamentos feitos por terceiros e que integram a remuneração. A definição da natureza remuneratória de uma parcela é relevante para os recolhimentos ao FGTS, à Previdência, pagamento das férias, 13º salários, parcelas rescisórias, entre outras. No caso da reforma, a remuneração é atacada negativamente: 1. De forma direta, ao definir, por exemplo, como indenizatórias parcelas nitidamente salariais e ao permitir a redução salarial sem diminuição proporcional do tempo trabalhado; 2. De forma indireta, ao liberar, por exemplo, a terceirização para quaisquer atividades; ampliar o uso dos contratos temporário e em tempo parcial; dispor sobre o tempo de trabalho; legitimar a contratação intermitente; retirar, no regime de teletrabalho, a limitação da jornada estabelecida pela CLT; legalizar formas de contratação até

então consideradas formas de emprego disfarçadas, como é o caso dos autônomos, entre outras situações extremamente prejudiciais aos trabalhadores e à própria dinamização da economia.

Não há dúvidas de que essas alterações aceleram o processo de desconstrução de direitos e a formação de um mercado de trabalho bastante flexível, com rebaixamento dos salários e consequências deletérias às fontes de financiamento dos fundos públicos, especialmente da seguridade social e do FGTS. Todas as pesquisas sobre o mercado de trabalho mostram, de forma inequívoca, que os terceirizados e os trabalhadores contratados a termo recebem menor remuneração dos que os contratados diretamente e por prazo indeterminado. A lógica da reforma é reduzir custos, sendo, por isso, defendida de forma unânime pelas entidades patronais. De fato, seu objetivo direto é criar mecanismos que permitam reduzir os custos do trabalho na perspectiva de obter competitividade em atividades de baixa produtividade. Seu alvo são os direitos sociais do trabalho e as instituições públicas do trabalho, com foco na Justiça do Trabalho que, como se aborda neste dossiê, tem como incumbência concretizar esse direito em suas decisões.

Apesar de a reforma não dedicar um capítulo específico à remuneração, há importantes alterações propostas que a flexibilizam. As mudanças estão dispersas ao longo do texto, escondidas nos rastros de outros institutos. Na CLT, o capítulo destinado à remuneração é composto por vinte e um artigos (CLT, arts. 457 a 467). Destes, de forma expressa, a reforma propõe alterar três: arts. 457, 458 e 461. No entanto, ainda acrescenta alterações nos artigos 59-A e 611-A da CLT, com inegáveis prejuízos aos trabalhadores. Vejamos as principais mudanças propostas:

3.1 A POSSIBILIDADE DE OCORRER REDUÇÃO SALARIAL, POR MEIO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA, OU DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL

Como assinalado neste Dossiê, o sistema brasileiro é híbrido, estimulando a negociação coletiva para agregar direitos à tela mínima de proteção social que a CLT e a Constituição de 1988 asseguram. O art. 7º da Constituição de 1988 eleva o princípio da irredutibilidade salarial à condição de direito social fundamental, salvo acordo ou convenção coletiva. Já quanto à jornada, é facultada sua compensação e redução em acordo ou convenção coletiva. Portanto, são ressalvas que já estão expressas no texto constitucional. Ademais, a jurisprudência trabalhista condiciona a validade da negociação à observância dos patamares mínimos legais. Mas a reforma vai além. Possibilita, de forma expressa, a redução do valor do salário sem que haja redução proporcional do tempo de trabalho, como se lê no art. 611-A:

“A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) §3. Sendo pactuada cláusula que reduza o salário **ou** a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.”

O prejuízo fica mais evidente quando se interpreta esse dispositivo em consonância com o art. 444, parágrafo único da nova lei que possibilita tal redução em acordo individual, sem a mediação do sindicato. É que, segundo esse parágrafo, as negociações individuais são permitidas para os trabalhadores com diploma de nível superior que recebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo

dos benefícios da Previdência. Ou seja, nesses casos o salário poderá ser reduzido pela via individual sem a proporcional redução da jornada, provocando evidente rebaixamento salarial. Mesmo que a parte final do art. 611-A §3 mencione a proteção do vínculo de emprego, esta não terá aplicabilidade porque a reforma veda a ultratividade das normas coletivas; além disso, não há qualquer proteção contra a despedida imotivada na negociação individual.

3.2 REMUNERAÇÃO VARIÁVEL E O NÃO-SALÁRIO

Ao tratar da prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A) e da negociação individual (art. 444, §único), a reforma estimula a adoção da remuneração variável em pelo menos três pontos, como segue:

1) Participação nos Lucros e Resultados (inciso XV) conforme cumprimento de metas pelos trabalhadores ou aferição dos resultados da empresa, o que provoca efeitos negativos sobre os laços de solidariedade entre os trabalhadores na medida em que acirra o potencial de disputas entre eles. Não bastasse esse elemento desagregador, como essa parcela é paga na forma de bônus, não é incorporada aos salários, nem integra a base de cálculo de outros direitos, como férias, décimo terceiro salário, FGTS, entre outros, com decorrentes prejuízos também aos fundos públicos, já que não gera recolhimentos ao FGTS e à Previdência, fragilizando o nosso sistema de Seguridade Social;

2) Remuneração por produtividade, gorjetas e remuneração por desempenho individual definidas por negociação coletiva ou individual (inciso IX). Nesse caso, abrem-se as portas para o absurdo de o empregador receber as gorjetas (pagas por terceiros para o empregado) e

definir como será feita sua distribuição (se é que será feita). Ao mesmo tempo, o texto da lei deixa expresso que tais parcelas não terão natureza salarial, com os mesmos impactos negativos já abordados em relação à PLR (participação nos lucros ou resultados);

3) Possibilidade de o empregador pagar prêmios em bens ou serviços, *eventualmente concedidos em programas de incentivos* (inciso XIV). Como já citado anteriormente, trata-se do pagamento de parcelas referentes à prestação de trabalho sem atribuir-lhes natureza salarial, com decorrente rebaixamento do patamar salarial, na medida em que não são incorporadas à remuneração. De resto, podem ser suspensas por liberalidade da empresa. Além disso, são “incentivos” que não geram encargos sociais, como recolhimentos ao FGTS e ao INSS, o que fragiliza nosso sistema de Seguridade Social. É uma forma de rebaixar o custo do trabalho em prejuízo da sociedade como um todo e com impactos negativos à própria economia.

3.3 A REDEFINIÇÃO DO QUE SE CONSIDERA REMUNERAÇÃO E SUA INCIDÊNCIA NOS DIREITOS E ENCARGOS SOCIAIS

A alteração promovida no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio-alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites nos seus valores e tampouco sem que se analisem as razões de seus pagamentos, sejam expressamente definidas como não salariais. Isso acarreta duas consequências possíveis: 1) novamente, a não incorporação desses valores na base de cálculo dos direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários), intensificando a fragilização das fontes de financiamento da seguridade social; e 2) o estímulo ao pagamento de salário indireto convertido em não-salário.

3.4 O FRACIONAMENTO DA REMUNERAÇÃO E DOS DIREITOS OS CONTRATOS INTERMITENTE E PARCIAL

A introdução do contrato em tempo parcial nos anos 1990 foi responsável pela flexibilização da referência mensal ao salário mínimo, passando a incorporar o valor-hora mínimo, já que o salário é proporcional à jornada trabalhada. O trabalho intermitente segue essa mesma lógica, pois a proibição de remuneração inferior ao mínimo ao qual o texto da reforma se refere diz respeito ao mínimo horário. Desse modo, são propostas que ampliam e intensificam o fracionamento do salário, trazendo impactos negativos na vida do trabalhador.

3.5 OUTRAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Outras formas de precarização estão sendo inseridas na proposta de reforma trabalhista:

1) no art. 59-B, a ideia da “repetição de pagamento”, reflete supressão do direito constitucional ao pagamento das horas extraordinárias com base no valor da hora normal de trabalho acrescida do adicional mínimo de 50%. As horas extraordinárias trabalhadas em um dia, quando não superado o limite semanal, já estariam incluídas no pagamento da semana. Trata-se de uma premissa falsa e, ademais, em desrespeito ao art. 7º, XVI da Constituição Federal. No limite, o que a reforma estará impondo é que o trabalhador pague para realizar horas extraordinárias;

2) no art. 75-D o que se vê é a transferência do custo dos instrumentos de trabalho para o empregado, desonerando o empregador de sua obrigação de fornecer os instrumentos necessários à prestação dos serviços pelo empregado. Essa medida transfere ao empregado o custo de investimento na produção, já que instrumentos mais novos e eficientes lhe colocarão em vantagem competitiva aos seus pares, ao tempo em

que reduz os custos daquele que se apropria da geração da riqueza.

3) no art. 468, §2, o empregado deixa de ter direito à incorporação da gratificação recebida no exercício da função de confiança mesmo que o empregador a tenha retirado “com ou **sem justo motivo**”;

4) no art. 4, §2, em conjunto com o art. 58, §§1 e 2, ainda se vê a desconsideração do cômputo de horas extraordinárias do tempo dispensado a atividades consideradas particulares, como a troca de roupa ou uniforme, quando esta não for exigência da empresa, ainda que esse tempo seja superior a 5 minutos.

Em síntese, há uma mudança bastante substantiva na remuneração ao se estimular o pagamento de “não-salário”, bem como da remuneração variável, mecanismos que permitem ajustar os salários aos resultados da empresa e fracionar a remuneração na perspectiva de o empregador remunerar somente pelas horas efetivamente trabalhadas, eliminando, dessa forma, o pagamento do tempo em que o trabalhador fica à disposição da empresa. A lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho.

4. ALTERAÇÃO NAS NORMAS DE SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO

Ao contrário do que os defensores da reforma trabalhista afirmam, a lei aprovada altera normas de saúde e segurança do trabalho, não apenas atingindo em cheio esses parâmetros protetivos, mas estimulando, inclusive, sua completa eliminação. O trabalho, proclamado como meio de vida, será cada vez mais caracterizado como meio de adoecimento e morte, com a conversão desse projeto em lei.

O texto afirma que a negociação não pode reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, mas admite que o enquadramento da insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, decisões eminentemente técnicas, ocorram por meio de negociação coletiva. Assim, num passe de mágica, condições tecnicamente definidas como de grau máximo de insalubridade podem se tornar de grau mínimo, o que trará repercussões não apenas para remuneração dos trabalhadores mas, ainda mais importante, certamente atingirá as ações da Fiscalização do Trabalho e os aspectos previdenciários a elas relacionados.

Um dos pontos do projeto que mais causou indignação e ensejou iniciativas específicas na perspectiva de se obter um veto presidencial é o que permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres. Tal permissividade afetará não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e, portanto, os futuros seres humanos, disseminando um padrão predatório da força de trabalho no Brasil desde antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes de adoecimento.

A nova lei imputa ao trabalhador a responsabilidade pela higienização dos uniformes, apresentando apenas uma ressalva vaga e estimulando o espraiamento dos agentes de risco e contaminação do ambiente laboral para o conjunto da sociedade, tendo como vítimas preferenciais, mais uma vez, as famílias dos trabalhadores que terão maior contato direto com as vestimentas contaminadas.

Se essas mudanças evidenciam a contradição entre o conteúdo da reforma e suas alegadas justificativas, sua abordagem sobre a jornada de trabalho e o período de descanso deixam ainda mais patente seu caráter perverso. O texto afirma que regras sobre duração do trabalho e interva-

los não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, permitindo, desse modo, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho reduzam a proteção prevista em lei para as jornadas de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, que poderá ser de apenas trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

Como já indicado, há uma relação estreita entre jornadas de trabalho, tempos de descanso e acidentes de trabalho, tanto os acidentes típicos, quanto as doenças ocupacionais. Por definição, todo adoecimento depende da exposição do trabalhador aos agentes de risco, quaisquer que sejam sua natureza. Quanto mais prolongadas as jornadas e menores os períodos de descanso, mais propensos estão os trabalhadores aos acidentes, seja por questões ergonômicas, cognitivas ou pelo contato mais prolongado com os respectivos agentes de risco. Toda a literatura técnica admite o vínculo estreito entre jornadas, descanso e infortúnios laborais, também fartamente documentados em relatórios de fiscalização e processos judiciais. A existência de um artigo específico para afirmar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde explicita a má fé dos formuladores da reforma, justamente porque estes sabem da relação entre duração do trabalho e acidentalidade, portanto, buscam uma salvaguarda formal para alterações predatórias da gestão do trabalho.

Enquanto tendências três aspectos se destacam: o primeiro é a tendência ao aumento do presenteísmo, isto é, a permanência do trabalhador no local de trabalho, mesmo estando adoecido. Isso já é uma realidade pelo receio em ser identificado como um problema para a empresa para a qual trabalha e ser objeto de discriminação ou demissão. A ampliação da terceirização, o trabalho intermitente e a precarização das condições gerais do mercado de trabalho contribuirão fortemente para

o aumento do presenteísmo, o que levará a uma cronificação e agravamento de doenças, aumentando o número de pessoas incapacitadas e muitas vezes dependentes de terceiros, promovendo desestruturação familiar e sofrimento. O direito ao tratamento e afastamento, quando necessário, ficará mais restrito.

O outro aspecto a destacar é a dificuldade de se estabelecer a relação entre condições de trabalho e os adoecimentos. O que é difícil deverá ser quase impossível com a reforma trabalhista, com o aumento da rotatividade e dos tipos de exposição a situações adversas, sejam elas relacionadas ao ambiente, à organização ou à gestão do trabalho. A consequência disso é que o Brasil não terá mais doenças ocupacionais registradas.

O terceiro aspecto é a questão da reabilitação profissional. Perde-se por completo qualquer perspectiva de se reabilitar uma pessoa que se acidenta ou adocece. A legislação previdenciária que determina a reabilitação profissional sob responsabilidade do poder público já vem sendo burlada com a progressiva delegação dessa atribuição às empresas de vínculo e o concomitante desmonte do aparato de reabilitação profissional. A reforma trabalhista aniquila qualquer possibilidade de um acidentado ou adoecido que necessite de mudança de função permanecer ou retornar ao mercado de trabalho.

Do ponto de vista dos parâmetros de proteção ao trabalho, as alterações introduzidas pela reforma para as formas de contratação de trabalhadores são aquelas mais radicais, pois buscam simplesmente suprimir a responsabilidade dos empregadores sobre sua força de trabalho, seja de forma explícita, seja ampliando as modalidades precárias de contratação, ou facilitando a fraude de vínculos. A intenção é eliminar, por completo, a incidência do direito do trabalho nas relações estabelecidas.

Por exemplo, os trabalhadores em regime de **teletrabalho** (Art. 75-A), isto é, aqueles cujo trabalho é realizado “fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”, são excluídos das regras da CLT sobre jornada de trabalho, o que faz com que, na prática, não haja limites para sua jornada diária, nem registro ou controle dos seus horários de trabalho. Embora as empresas façam, para os seus interesses, esse controle para efeito de gestão da força de trabalho, não haverá contrapartida e limitação do poder patronal no que concerne à proteção do trabalho. No tocante às condições de saúde e segurança no trabalho, a única obrigação atribuída ao empregador é a de “instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar” (Art. 75-E), o que implica uma transferência completa da responsabilidade pela gestão da saúde e segurança do trabalho aos próprios trabalhadores, recrudescendo as chances de doenças e acidentes de trabalho, pois não há qualquer garantia de que o ambiente será seguro e adequado ou que o empregado possuirá e despenderá os recursos eventualmente necessários à sua adaptação. Pelo contrário. A forma, o ritmo e a intensidade do trabalho estão sob controle do empregador, o que, por definição, torna essa transferência de responsabilidade um mero salvo conduto jurídico para a instalação de processos de trabalho intrinsecamente mais onerosos.

5. FRAGILIZAÇÃO SINDICAL E MUDANÇAS NA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Desde o século XIX, a existência de organizações expressivas de trabalhadores tem sido fundamental para a constituição de uma sociedade democrática e mais civilizada. Não é possível pensar a existência

de uma sociedade com direitos e proteção social aos assalariados sem a presença de organizações de trabalhadores.

A estrutura sindical brasileira é caracterizada pela unicidade nas entidades de base e pelo pluralismo nas entidades de cúpula (federações, confederações e centrais sindicais). Segundo o modelo vigente, os sindicatos são únicos em cada base de representação, mas são divididos em diferentes categoriais profissionais, o que acarreta sua dispersão em 11.345 entidades classistas registradas junto ao Ministério do Trabalho, em maio de 2017. Ao contrário do que comumente se imagina, a unicidade sindical não impede a divisão dos sindicatos, uma vez que permite que sejam desmembrados por categoria profissional ou base territorial. Essa divisão organizativa reduz a capacidade de ação coletiva e dificulta a construção da unidade política em torno da defesa e ampliação dos direitos trabalhistas.

A discussão sobre a estrutura sindical brasileira é polêmica e não será detalhada aqui. Para nossos propósitos, basta indicar que organizações sindicais e patronais, pesquisadores e integrantes dos diferentes governos que se sucederam no comando do país desde a Constituição de 1988 têm defendido posições distintas quanto à manutenção ou o fim do monopólio da representação sindical, a preservação ou a extinção das contribuições compulsórias, a organização no local de trabalho, dentre outros aspectos fundamentais para a vida sindical. A reforma trabalhista recém aprovada no Congresso Nacional não se propõe a alterar a estrutura sindical brasileira. Os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não foram enfrentados pelo projeto que lhe deu origem, tais como as restrições à liberdade sindical⁸, a baixa representatividade e a dispersão.

8. O artigo 2º da Convenção 87 da OIT estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes”. Segundo a OIT, qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negar o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores possam se filiar ao sindicato de sua preferência.

Ou seja, a nova lei não contempla questões fundamentais para promover o fortalecimento e para a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora.

Ao invés disso, a reforma proposta afeta significativamente o sindicalismo e sua capacidade de ação coletiva, introduzindo medidas que enfraquecem e esvaziam os sindicatos. Entre as alterações promovidas, destacamos as seguintes: 1) o aprofundamento da fragmentação das bases de representação sindical; 2) a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos; 3) a possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho; 4) a eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável; 5) a representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos; 6) a redução dos recursos financeiros aos sindicatos. Em síntese, apesar não colocar em discussão a reforma sindical, o projeto aprovado produz impactos negativos sobre os sindicatos, o que pode trazer consequências nefastas para o futuro da democracia e para a constituição de uma sociedade menos desigual.

Detalhamos, a seguir, cada uma das alterações mencionadas.

5.1 MAIOR FRAGMENTAÇÃO DA BASE SINDICAL

A regulamentação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atípicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas tendem a aprofundar a desestruturação de um mercado de trabalho pouco estruturado (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários). Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, já mencionada, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o ter-

ceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato. A tendência é que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. Além da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas categorias com predominância de contratos de curto prazo (atípicos, sazonais e com alta rotatividade), a tendência é a existência de sindicatos fracos, pois há maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é um pressuposto para a ação coletiva. Por isso, os efeitos desestruturantes da reforma no mercado de trabalho tendem a afetar negativamente a capacidade de ação dos sindicatos.

5.2 A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E A INVERSÃO DA HIERARQUIA DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

No período após a Segunda Guerra Mundial, em vários países os sindicatos se constituíram em importantes construtores de direitos e proteção social dos assalariados, ao lado do papel desempenhado, em maior ou menor grau, pela legislação vigente. A negociação coletiva foi um fator decisivo na estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo, em que parte dos ganhos de produtividade foram apropriados pelos trabalhadores, por meio da redução da jornada de trabalho, elevação dos salários e benefícios sociais. No caso brasileiro, a negociação coletiva apresenta historicamente somente um papel complementar na regulamentação dos direitos, pois prevaleceu um modelo de relações de trabalho legislado misto, em que as definições das regras da relação de emprego foram construídas a partir do Estado. Muitas convenções e acordos coletivos, quando celebrados, apenas reiteram aquilo que está previsto em lei. A capacidade de se estabelecer direitos por meio da

negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o aprofundamento da fragmentação dos trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz.

A situação se agrava à medida que a nova lei inverte a hierarquia dos instrumentos normativos, permitindo a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção (Art. 620), o que estimula um processo de descentralização das relações de trabalho e deixa os trabalhadores ainda mais divididos e expostos ao poder discricionário das empresas. A descentralização, em um contexto de ausência de democracia no interior das empresas, de crescente desemprego e reestruturação na organização das atividades, tende a desequilibrar ainda mais a já desfavorável relação de forças entre capital e trabalho.

Ou seja, joga-se para a negociação na perspectiva de que esta viabilize regras mais favoráveis às empresas e, conseqüentemente, mais desfavoráveis à capacidade do sindicato agregar direitos. Enquanto os sindicatos adquirem força por meio de conquistas e avanços de suas lutas, a negociação de perdas tende a deslegitimá-los e a convertê-los em uma instituição que negocia o rebaixamento de direitos, o que lhes retira seu papel histórico.

A reforma prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando as negociações dispuserem sobre um rol de 15 direitos (entre os quais jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, cf. art. 611-A), “entre outros” não mencionados. O art. 611-B, por sua vez, lista 30 itens que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho”,

supostamente estabelecendo um núcleo de direitos irrenunciáveis. Por outro lado, a reforma estimula a individualização das relações de trabalho, ao admitir que as regras coletivas podem ser alteradas pelo trabalhador que recebe mais de dois tetos de benefício previdenciário (Art. 444). A leitura conjunta desses dispositivos (arts. 444, 611-A, 611-B e 620) demonstra as brechas de interpretação que a nova lei pode suscitar. Primeiro, estabelece uma prevalência dos instrumentos negociais coletivos sobre a lei, mas não de modo pleno, pois haveria que se considerar um rol de direitos inegociáveis. Todavia, esse rol de direitos não é tão inegociável assim, uma vez que pode ser transacionado em contrato individual entre as partes. Trataremos desse aspecto a seguir.

5.3. A POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO INDIVIDUAL DE ASPECTOS IMPORTANTES DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Apesar de anunciar como um de seus objetivos o fortalecimento da negociação, a reforma esvazia as prerrogativas dos sindicatos na solução dos conflitos e na definição das regras que regem a relação de emprego. Por exemplo, estabelece: 1) a compensação individual da jornada; 2) a possibilidade de que os trabalhadores que recebem mais de 2 tetos de benefício previdenciário resolvam individualmente as suas condições de contratação, sem a intermediação dos sindicatos.

Essa medida, como justifica o relatório do então projeto de lei, “visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente”. Parte-se do pressuposto que o trabalhador com nível superior e salário acima da baixa média nacional não se encontra em uma relação de inferioridade com o empregador, não necessitando da proteção do Estado ou da tutela sindical. Esse trabalhador deixa de ser considerado hipossuficiente, como consagrado pelo Direito do Trabalho, para ser

formalmente igualado ao capital. Ou seja, a assimetria entre capital e trabalho dá lugar a uma relação de paridade.

Quando considerado o conjunto dos trabalhadores no mercado nacional de trabalho, pode-se aventar que apenas um número reduzido de trabalhadores seria tocado pela ampla liberdade de negociação, e que estes estão concentrados nas grandes empresas. Este fato, porém, não os protege dos riscos a que estarão expostos, com a nova lei. Os trabalhadores das grandes empresas são, historicamente, os que fazem parte do movimento sindical organizado e que, ao longo das últimas décadas, vêm obtendo ganhos e benefícios sociais decorrentes da capacidade de negociação das entidades sindicais que os representam. A individualização das relações de trabalho, além de minar a solidariedade de classe, contribuirá para enfraquecer o poder dos sindicatos.

5.4. A ELIMINAÇÃO DA ULTRATIVIDADE DOS ACORDOS E DA CLÁUSULA MAIS FAVORÁVEL

A reforma estabelece o fim da ultratividade, princípio que garantia a continuidade das normas pactuadas em acordos e convenções mesmo após o fim de sua vigência, até a assinatura de um novo acordo. A eliminação desse mecanismo desvaloriza o que foi conquistado pelo sindicato em uma negociação coletiva anterior e expõe os trabalhadores à desproteção e ao risco de retrocessos.

Além disso, a nova lei revoga o princípio da norma mais favorável e estabelece uma nova hierarquia de fonte normativa do direito do trabalho, pela ordem de preponderância: o contrato individual de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, a convenção coletiva de trabalho e a lei. A tendência é que as barganhas coletivas reduzam a proteção social e retirem direitos dos trabalhadores (o acordo retirando garantias da con-

venção e esta eliminando regras estabelecidas na legislação ordinária⁹), o que contribuirá para desestruturar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro.

5.5 REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO INDEPENDENTEMENTE DOS SINDICATOS

A representação dos trabalhadores no local de trabalho é uma reivindicação histórica do sindicalismo, pois é elemento fundamental para a existência de entidades sindicais legítimas e com representatividade junto à sua base. A Constituição de 1988 assegura a eleição de um representante de pessoal nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11), mas esta não é uma prática muito difundida, devido à falta de regulamentação. Prevalece a ausência de organização no local de trabalho e mesmo a implantação sindical nas empresas é muito frágil. A nova lei garante a eleição de uma comissão de representantes (de três membros, no caso de empresas entre 200 e 3 mil empregados, de sete membros, em empresas com mais de 5 mil empregados), alteração que, em tese, poderia atender a uma aspiração do movimento sindical. No entanto, a forma de sua regulamentação introduz três problemas centrais:

1) a exigência de que a comissão de representantes atue de modo independente (Art. 510-B) e a exclusão explícita do sindicato da comissão que organiza o processo eleitoral (Art. 510-C). Independente é diferente de autônomo, pois a autonomia compreende duas instâncias que definem as suas estratégias conforme suas necessidades, condições e projetos, mas que estão em diálogo entre si. Já independência alude à separação, ausência de diálogo. A reforma visa criar uma represen-

9. Uma vez que não se pode aprovar uma norma contrária às garantias constitucionais.

tação que concorra com os sindicatos, o que não seria em princípio um problema se estes também pudessem estar presentes no local de trabalho;

2) a mudança, porém, não assegura as condições básicas para o exercício da representação, pois a estabilidade é ressalvada em caso de problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos. A empresa não pode justificar a despedida por motivos sindicais e participação em ação coletiva, mas pelas razões acima citadas. O trabalhador pode ser despedido no período de estabilidade, que será de no máximo três anos (com a possibilidade de uma recondução no mandato de 1 ano). Ou seja, o representante não terá respaldo para uma ação mais independente em relação à empresa, caso tenha alguma perspectiva de seguir nela trabalhando após o término de seu mandato;

3) a comissão tem como atribuição promover o diálogo social e prevenir conflitos. Desse modo, é muito provável que seja uma comissão mais próxima da empresa do que da defesa dos interesses dos trabalhadores. Além disso, é possível que as atribuições da comissão entrem em conflito com as prerrogativas dos sindicatos pois, a despeito de a Constituição Federal assegurar ao sindicato as prerrogativas de negociação e representação formal dos interesses dos trabalhadores, a nova lei define como atribuições da comissão “encaminhar reivindicações específicas dos empregados em seu âmbito de representação [...] e acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos” (Art. 510-B). Assim, fortalece uma tendência muito atual de reforçar o processo de descentralização das negociações para o âmbito da empresa, não como um espaço complementar, mas como o espaço privilegiado e prio-

ritário, o que traz imensos problemas para a solidariedade e ação coletiva dos trabalhadores de uma mesma categoria profissional, bem como para a classe trabalhadora de modo mais geral.

5.6 FINANCIAMENTO SINDICAL

É evidente a existência de muitos sindicatos cartoriais no Brasil, que se sustentam fundamentalmente a partir da Contribuição Sindical Obrigatória. O argumento de que o fim das contribuições compulsórias destruirá os sindicatos é recorrente e acionado sempre que se vislumbra qualquer possibilidade de alteração nessa matéria. A discussão sobre o financiamento sindical é urgente e o próprio movimento sindical tem feito essa discussão, sem que haja um acordo entre as diferentes posições. Mas ela não pode ser feita de forma isolada, deve ser inserida em um debate mais geral acerca da reforma da estrutura sindical do país.

A lei aprovada interfere na sustentação financeira dos sindicatos ao condicionar a cobrança do chamado imposto sindical à anuência prévia por parte do trabalhador. A forma como essa medida foi introduzida tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar a reforma nos termos colocados. Ela constitui evidente chantagem sobre o movimento sindical, na medida em que ele não se sustenta por suas próprias forças, depende dos recursos financeiros assegurados pelo Estado. O poder que o Estado exerce sobre as finanças sindicais, ao autorizar ou negar o desconto das contribuições existentes, estendendo-as para toda a base, limitando-as apenas para os filiados, ou ainda estabelecendo condições que tornam opcional o que antes era obrigatório faz com que ele possa restringir ou ameace restringir o repasse de recursos em determinados contextos políticos ou em troca de certos posicionamentos. Ainda que o corte de recursos possa prejudicar

indistintamente qualquer sindicato¹⁰, isto é, tanto os pelegos quanto os combativos, parece que o alvo do governo não é o sindicalismo pelego, que pode inclusive subsistir financiado pelo patronato; é o combativo, ou seja, as entidades que buscam resistir e mobilizar os trabalhadores na defesa dos direitos e da democracia.

Em síntese, a nova lei não propõe uma reforma sindical, mas diversos aspectos nela tratados afetam o sindicalismo, sempre na perspectiva de esvaziar suas prerrogativas e de fragilizar sua capacidade de ação coletiva e classista. Pretende que o sindicato não represente os interesses dos trabalhadores, mas seja um mero mediador para garantir a competitividade da empresa. Por isso, a instância privilegiada para solução dos conflitos e resolução das regras da relação de emprego é a empresa ou até o trabalhador individualmente. A reforma trabalhista provoca uma importante e significativa mudança no sindicalismo brasileiro, não no sentido de fortalecê-lo, mas na perspectiva de fragilizá-lo ainda mais, especialmente as suas organizações mais gerais e tradicionais, que são os sindicatos de base e as centrais sindicais. Na nossa avaliação, a reforma que o país precisa requer a construção de uma sociedade civilizada e democrática, o que pressupõe a existência de atores sociais autônomos e representativos. Qualquer mudança na regulamentação trabalhista precisaria vir precedida de uma reforma sindical amplamente discutida e não de um remendo que tem a função de esvaziar as prerrogativas de representação dos trabalhadores, como ocorre com a legislação aprovada.

6. LIMITAÇÃO DO ACESSO À JUSTIÇA DO TRABALHO E LIMITAÇÃO DO PODER DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A nova lei não se contenta em eliminar a tela de proteção social

10. Ressaltamos que o próprio crescimento do desemprego e da informalidade debilitam as finanças dos sindicatos.

dos trabalhadores brasileiros. Pretende também destruir as instituições responsáveis pela regulação pública do trabalho no Brasil, dentre as quais a Justiça do Trabalho.

Dentre os diversos aspectos nefastos da reforma, importante destacar aqueles que conduzem ao desmonte não apenas dos direitos sociais, mas ao desmonte da própria estrutura estatal responsável pela proteção destes direitos lesados ou ameaçados de lesão. Tendo isso como alvo, a nova lei atua em três planos. Primeiro, ao desconfigurar o Direito do Trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro “livre” de vontades “iguais”, em verdadeiro retrocesso ao século XIX. Como mencionado antes, a Justiça do Trabalho não tem razão para continuar existindo se o próprio Direito do Trabalho que lhe compete concretizar foi dilacerado. Em outros dois planos, o ataque à Justiça do Trabalho é direto e atinge suas bases, por um lado, criando obstáculos ao acesso à Justiça, e por outro, limitando e impondo amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho.

Neste primeiro aspecto, o projeto convertido em lei determina que o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais sejam suportados pelo trabalhador, em determinadas situações a seguir explicitadas. Tais regras são inconstitucionais, afrontam os direitos fundamentais de acesso à Justiça e gratuidade judiciária estabelecidos na Constituição Federal (art. 5º Incisos XXXV e LXXIV). A aprovação da nova lei inviabilizará o acesso à Justiça do Trabalho para a maioria dos trabalhadores brasileiros pelo custo extremamente alto de se litigar em juízo. O risco de ter que arcar com o pagamento de honorários periciais e advocatícios, custas processuais e multas, certamente cumprirá o papel desejado pelos defensores da reforma, inibindo os trabalhadores brasileiros na busca dos seus direitos

trabalhistas usurpados por seu empregador, que descumpre sistematicamente as normas de proteção social.

O princípio da gratuidade, elemento essencial do acesso à Justiça, consagrado constitucionalmente, é vilipendiado pela proposta da reforma em diversos dispositivos. O art. 790-B, parágrafo 4º da nova lei atribui ao trabalhador, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais quando sua pretensão ao que foi objeto da perícia não for reconhecida. Referido dispositivo autoriza que os valores devidos a título de honorários periciais sejam suportados pelo trabalhador, mediante a utilização de seu crédito trabalhista reconhecido no mesmo processo ou em outro. Tomemos como exemplo uma ação pelo pagamento do adicional de insalubridade, entre outros pedidos, como o pagamento de verbas rescisórias ou horas extras. Se a perícia conclui pela inexistência de insalubridade e a sentença a acata, indeferindo esse pedido, e condena o empregador apenas ao pagamento de verbas rescisórias ou horas extras, a obrigação pelo pagamento dos honorários do perito será do reclamante empregado e esse valor poderá ser retido do crédito obtido pelo pagamento das parcelas rescisórias ou das horas extras, ainda que o empregado seja beneficiário da justiça gratuita. Igual lógica é adotada em relação aos honorários advocatícios da parte contrária (os chamados honorários sucumbenciais), conforme previsto no parágrafo 4º do art. 791-A, “o beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa”. Quanto às custas processuais, a previsão contida no parágrafo 2º do art. 844, determina que “na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de

oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificado”. Para completar o arcabouço de normas que têm o claro objetivo de inviabilizar o acesso ao judiciário, ainda se estabelece, em flagrante desrespeito à Constituição Federal, norma de caráter punitivista determinando que “o pagamento das custas é condição para a propositura de nova demanda”.

O desmonte da Justiça do Trabalho prossegue com a previsão do procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial (arts. 855 B, C, D e E). Pelo procedimento previsto na reforma, a Justiça do Trabalho passa a exercer uma função meramente homologatória de acordos extrajudiciais entabulados entre empregado e empregador, individualmente e independentemente de assistência sindical, objetivando quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas devidas ao trabalhador, via chancela judicial. Vale lembrar que o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios fundantes o da inafastabilidade das normas de ordem pública pela vontade das partes. A reforma acaba por chancelar a quebra desse princípio legitimando a ação de empregadores em busca da quitação judicial de suas obrigações. Assim, a lei prevê a possibilidade de empregados e empregadores, individualmente, transacionarem sobre as verbas trabalhistas que são devidas ao trabalhador, competindo à Justiça do Trabalho apenas a função de reconhecer a validade deste acordo entabulado entre as partes e sob a imposição do detentor do capital, homologando a avença e liberando o empregador de qualquer verba devida referente ao contrato de trabalho extinto, mesmo que não tenha quitado todas as verbas devidas, mas apenas aquelas que constam do acordo homologado.

Este procedimento, denominado procedimento de jurisdição voluntária, certamente contribuirá para o aumento de demandas perante a Justiça do Trabalho e para a ineficiência da instituição, uma vez que os

empregadores passam a ter interesse próprio no ajuizamento deste tipo de reclamação trabalhista, dado que alcançarão inegáveis benefícios decorrentes da chancela judicial e da quitação geral das verbas trabalhistas devidas ao empregado.

O discurso dos defensores da reforma, ao justificar as normas inconstitucionais e restritivas do acesso à Justiça, se pauta sempre pelo argumento da necessidade de redução das demandas que são submetidas à apreciação da Justiça do Trabalho. Contudo, quando o que está em jogo é a quitação de obrigações trabalhistas, não há qualquer preocupação com os efeitos que o procedimento de homologações de acordos individuais vai produzir em relação à quantidade de demandas que assolarão o Judiciário especializado.

Não bastassem tantos ataques frontais aos alicerces da Justiça do Trabalho, a reforma ainda altera, significativamente, a estrutura legal e jurisprudencial referente à responsabilidade trabalhista dos agentes econômicos que se beneficiam do trabalho. A proposta de reforma afasta, por exemplo, a responsabilidade entre as empresas que compõem um grupo econômico por coordenação ou a responsabilidade das empresas que atuam na cadeia produtiva, mesmo quando a produção é exclusiva. Nesse sentido, o parágrafo 2º do art. 3º, propõe que “o negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante **nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles**”. As portas para a exploração do trabalho análogo à escravidão estão escancaradas, e o que já acontece, mesmo com toda a rede de proteção atualmente vigente, de forma ilegal no ramo têxtil e do vestuário, por exemplo, com a exploração

principalmente de imigrantes bolivianos e haitianos, estará facilitada para todos àqueles que querem reduzir seus custos de produção às custas da exploração desumana do trabalho. A irresponsabilização dos agentes econômicos que atuam em cadeia produtiva não apenas permite que o trabalho escravo viceje, mas também que o acesso à justiça seja apenas um ideal previsto na norma constitucional. Afinal, a garantia constitucional de acesso à justiça pressupõe a realização efetiva e em tempo razoável das decisões judiciais e a ausência de qualquer responsabilidade do beneficiário principal do trabalho realizado, muitas vezes o único detentor de patrimônio capaz de solver as obrigações trabalhistas, inviabilizará a concretização dos direitos reconhecidos em juízo.

Em outra frente, a reforma trabalhista propõe regras que têm por objetivo impor limites e amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho, inclusive, do próprio TST, em relação ao exercício de sua função precípua de interpretação e aplicação das normas jurídicas de incidência nas relações de trabalho. Claramente, a reforma pretende inibir a atuação jurisdicional na determinação dos conteúdos normativos aplicáveis aos casos concretos, freando a tendência contemporânea da jurisprudência que leva os direitos sociais ao patamar dos direitos humanos, zelando pela proteção à dignidade do trabalhador e pelo não retrocesso social. Assim, na contramão de todas as legislações modernas que dispõem sobre o exercício da jurisdição, os limites da atuação dos juízes e os fundamentos das decisões judiciais, inclusive, o recente Código de Processo Civil Brasileiro, a nova lei determina que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. A reforma trabalhista reestabelece, assim, o pensamento de Montesquieu segundo o qual o juiz é a boca da lei,

estando sua atuação limitada ao reconhecimento e aplicação do conteúdo expresso na norma vigente (princípio da legalidade). Nada mais antiquado, para um projeto de lei que tem a pretensão de modernizar a legislação do trabalho, que restaurar princípios do século XVIII.

Para completar o objetivo de estabelecer amarras aos juízes e tribunais do trabalho e fazer prevalecer a soberania do encontro “livre” de vontades “iguais”, e o primado do negociado sobre o legislado, a nova lei estabelece, também, que no exame de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da **intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**. Os princípios são construções históricas e não idiosincrasias de legisladores de plantão, sem nexos com as reais demandas e necessidades do povo em determinado momento histórico. Os princípios são a razão de ser de determinado ramo do direito. No caso do princípio da autonomia da vontade coletiva, o Direito do Trabalho compreende as normas conquistadas pela negociação coletiva como uma fonte material do direito dos trabalhadores desde que agreguem direitos à tela de proteção mínima expressa na lei, não admitindo o retrocesso social por meio da contratação coletiva. Ademais, tratando-se o Direito do Trabalho de um ramo do direito que nasce na contramão do princípio da igualdade das partes, o princípio da autonomia das vontades que lhe é próprio não é absoluto. A reforma, ao “criar” ou dar prevalência ao “princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva”, na realidade permite a retirada de direitos consagrados naquele patamar civilizatório que o sistema legal representa e que tem na universalidade sua característica essencial.

A nova Lei 13.467/2017 regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916, impondo aos juízes e aos tribunais do trabalho que se atenham apenas aos aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais. Mais uma vez, uma legislação que se pretende moderna se mostra antiquada, restabelecendo normas e valores de séculos já passados, atendendo exclusivamente ao interesse do capital, sem qualquer preocupação com os valores consagrados na Constituição Democrática.

Desse modo, rasga-se a Constituição Federal do Brasil, pois a reforma abandona os fundamentos da República e rompe com os seus objetivos, desconsiderando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV CF/88) e inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a garantia de erradicação da pobreza, da marginalização e da redução das desigualdades sociais, deixando ainda, de promover o bem de todos (art. 3º I, III, IV CF/88).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste documento, foram discutidos argumentos e justificativas apresentadas para defender a reforma trabalhista em curso. A análise dos fundamentos da reforma, bem como de suas medidas, permite concluir que seus efeitos serão nefastos em diferentes aspectos, pois ela promove:

1. A desconstrução de direitos, porque os subordina à negociação coletiva e individual, cria novas modalidades de contratação precárias, rebaixa a remuneração, dificulta o acesso à seguridade social e amplia o poder discricionário das empresas;

2. A desestruturação do mercado de trabalho, porque dissemina contratos atípicos, promove a informalidade e a terceirização, e outras modalidades de ocupação com baixa remuneração;

3. A fragilização dos sindicatos, porque fragmenta a classe trabalhadora, esvazia o papel do sindicato na negociação coletiva e na homologação das rescisões contratuais, e cria dificuldades para seu financiamento;

4. A descentralização da definição das regras que regem a relação de emprego e o estímulo à negociação no local de trabalho, mediante a regulamentação da representação dos empregados e a introdução da possibilidade de negociação individual;

5. A fragilização das instituições públicas, mediante a redução do papel da Justiça do Trabalho, da fiscalização das normas de proteção ao trabalho, e das restrições do acesso dos trabalhadores à Justiça;

6. A ampliação da vulnerabilidade, porque sujeita o trabalhador às oscilações da atividade econômica, incentiva a rotatividade, reforça o processo de mercantilização da força de trabalho e amplia a insegurança quanto à jornada, remuneração, aposentadoria etc.;

7. A deterioração das condições de vida e de trabalho com impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores, devido ao aumento da imprevisibilidade e da incerteza;

8. O comprometimento das finanças públicas e das fontes de financiamento da seguridade social, na medida em que as mudanças propostas, como a disseminação de contratos precários, o rebaixamento da remuneração e o pagamento de remuneração como não salário, afetam a composição do fundo público;

9. A desestruturação do tecido social, com ampliação da desigualdade e fortalecimento da exclusão social, especialmente entre a população mais vulnerável, constituída pelas mulheres, jovens, negros e negras.

Ao mesmo tempo, a análise realizada permite desvendar os mitos que sustentam a reforma, pois ela:

1. Não cria emprego;
2. Afeta negativamente a dinâmica econômica, pois salário não é só custo, também cria demanda;
3. Promove uma estratégia de competitividade espúria, pois busca a inserção das empresas na economia globalizada por meio do rebaixamento dos custos do trabalho, reduzindo direitos e salários;
4. Não equaciona o problema da produtividade, que tende a ser pró-cíclica, ou seja, está relacionada com o dinamismo da economia;
5. Converte a ideia de segurança jurídica das empresas em uma total insegurança para os trabalhadores;
6. Dificulta a efetivação dos direitos, com a fragilização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho;
7. Promove uma “modernização” que nada mais é do que a volta ao século XIX;
8. Por fim, defende uma concepção de “justiça social” baseada na retirada de direitos, de modo a tornar a precariedade a regra e a instabilidade a forma padrão de inserção no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences*. OIT, Research Department Working Paper nº 5, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.

BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). RAIS. Relação Anual de Informações Sociais 2015. Site do Ministério do Trabalho. <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>

CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e o “sonho americano”. Uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA, 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-11062017>.

CISNEROS, M.A.I y TORRES, L.A.G. La flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus efectos sobre la economia, la Empresa y el Mercado. Contad. Adm. N° 231, México – may/ago, 2010. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003

DIEESE, A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota técnica, número 178 – maio/2017. In: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>

IBGE. Sistema de Contas Nacionais. 2010-2014. Contas Nacionais. Número 82.

IBGE. PNAD contínua. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_comentarios_sinteticos.shtm

LIPIETZ, Alain . “La flexibilidad laboral”. *Revista Doxa*, 1541, entrevista realizada por Ana Dinerstein y Silvio Santantonio. 29–31, 1994.

MARINHO, Rogério. Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.

OIT, *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. 2015. Disponível em http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.

PASTORE, José. O futuro das relações do trabalho: Para onde o Brasil quer ir? *Fórum de Relações do Trabalho*, Salvador, 08/06/2006.

STEINFELD, Robert. *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English & American Law and Culture, 1350-1870*. Chapel Hill: University of North Carolina Press, 1991.



TEXTOS CRÍTICOS
À REFORMA
TRABALHISTA



Reforma trabalhista e previdenciária: reflexões sobre os impactos na sociedade brasileira

DELAÍDE ALVES MIRANDA ARANTES E MARIA CECÍLIA DE ALMEIDA MONTEIRO LEMOS¹

Resumo. O presente trabalho busca apresentar os potenciais impactos das reformas trabalhista e previdenciária sobre a sociedade brasileira. Destaca três aspectos que envolvem sua tramitação: i) elementos que caracterizam a ilegitimidade das reformas realizadas; ii) a falácia de muitos dos elementos trazidos à exposição de motivos para realização das reformas; iii) aspectos da sua materialidade que violam preceitos jurídicos da Constituição Federal e da ordem jurídica internacional. Apresenta ainda mais dois elementos a serem observados para compreender os impactos das reformas sobre a sociedade: de um lado, o papel dos atores sociais tanto na justificação das reformas, como nas ações de resistência que lhes foram contrárias; de outro lado, aponta que as reformas ocorridas em outros países não

1. Delaíde Alves Miranda Arantes é Ministra do Tribunal Superior do Trabalho, especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Federal de Goiás, especialista em Docência Universitária pela Pontifícia Universidade Católica de Goiás, pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da Universidade de Brasília (UnB). Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos é assessora jurídica do Gabinete da Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, doutoranda em Direito, Estado e Constituição na UnB; mestre em Direito das Relações Sociais – Subárea Direito do Trabalho – pela PUC-SP, especialista em Direito Processual do Trabalho pela PUC-SP, especialista em Direito Constitucional do Trabalho pela UnB, pesquisadora do Grupo de Pesquisa Trabalho, Constituição e Cidadania da UnB, professora universitária.

foram suficientes para resistir à crise econômica global. Assim, se acredita que as ilegítimas reformas trabalhista e previdenciária resultarão no rebaixamento das condições sociais da sociedade brasileira, sobretudo com a perda de direitos e precarização das condições de trabalho.

A QUEM INTERESSA A REFORMA TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA?

O desafio do debate sobre o sistema trabalhista e previdenciário que o Brasil necessita e deseja para o fortalecimento da economia deve se dar sob a perspectiva de que os trabalhadores brasileiros sejam retribuídos de forma justa pelo trabalho, perseguindo sempre o pilar fundamental da Constituição brasileira, de construção de uma sociedade mais justa, humana e igualitária.

As reformas trabalhista e previdenciária foram propostas num momento em que o País se encontra com a democracia ameaçada, as instituições sob crítica da sociedade, crise de legitimidade, baixo crescimento econômico e alto nível de desemprego, com a economia em desequilíbrio.

Para cumprir o objetivo de implementação das reformas trabalhista, previdenciária e a terceirização ampla de todas as atividades empresariais é imperativo ao sistema a fragilização do Estado, a fim de atingir a meta final de supremacia do mercado e prevalência do poder econômico, sendo necessária, para tanto, a redução do papel do Direito do Trabalho, a fragilização da representação sindical e da Justiça do Trabalho, com o deslocamento do princípio basilar da proteção, do trabalhador para o empregador, para o capital.

Do ponto de vista econômico a meta é a retirada do Estado por meio da implantação do Estado mínimo, intensificando as privatiza-

ções e procedendo à transferência de setores importantes da Economia para o capital privado, nacional e internacional. Nas relações políticas o objetivo é de fragilização da democracia e desprestígio das instituições a fim de possibilitar a implantação das reformas sociais e econômicas.

Nesse sentido, o Congresso Nacional aprovou a reforma trabalhista, sem exaurir a discussão com a sociedade e o mundo do trabalho, de forma apressada e sem dar ouvidos aos setores que legitimamente estão contrários às medidas. Foi então aprovada, sancionada e publicada, em tempo recorde a Lei Ordinária 13.467, de 13/07/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a Lei 6.019/1974 – Lei de Trabalho Temporário, a Lei 8.036/1990 – Lei do FGTS, e a Lei 8.212/1991 – Lei da Seguridade Social. As modificações implementadas precarizam direitos estabelecidos há mais de 75 anos pela Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, conjunto de normas que asseguram direitos e garantias mínimas nas relações de trabalho no Brasil.

A Constituição Federal de 1988, conquistada após o fim da ditadura militar, consagrou a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a livre iniciativa como fundamentos da República, mas a concretização desses valores ainda é um desafio. A sociedade brasileira é marcada por profunda desigualdade social e econômica, traço histórico oriundo de 388 anos de escravidão e apenas 130 anos de trabalho livre. Alguns dados ilustram essas contradições:

■ O País é a 9ª economia mundial², mas ocupa a septuagésima nona (79ª) colocação no ranking de Desenvolvimento Humano - IDH, de acordo com o PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, em estudo realizado entre os 188 países da ONU.³

2. <http://exame.abril.com.br/economia/pib-em-dolar-cai-25-e-brasil-cai-para-a-posicao-de-9a-economia-do-mundo/> Acesso em 04/08/2017.

3. <http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/presscenter/articles/2017/03/21/relat-rio-do-pnud-destaca-grupos-sociais-que-n-o-se-beneficiam-do-desenvolvimento-humano.html> Acesso em 04/08/2017

■ A população brasileira é estimada pelo IBGE em 207 milhões e 834 mil pessoas.⁴

■ O Brasil possui quase cem milhões de trabalhadores: 94 milhões e 400 mil de acordo com o PNAD.⁵

■ Em momento de grave crise, possui o Brasil 14 milhões e 200 mil trabalhadores desempregados.⁶

■ A empregabilidade no Brasil tem característica própria, segundo dados do SEBRAE: as 9 milhões de Micro e Pequenas Empresas no País, representam mais da metade dos empregos formais.⁷ O sistema financeiro, as grandes empresas e as multinacionais possuem alto grau de automação e oferecem poucos empregos e, mesmo assim, inacessíveis à maioria da população de baixa renda, que apresenta forte deficiência de formação educacional.

■ De acordo com dados do IBGE, hoje no Brasil, aproximadamente 12% da população não é alfabetizada, cerca de 22 milhões de pessoas.⁸

■ Quanto ao ensino médio, no Brasil, o percentual de adultos que terminaram essa etapa é restrito a 14%; em outros países como a Malásia o percentual é de 21%, no Chile 26% e na Coreia do Sul 62%.⁹

■ Conforme dados do IBGE¹⁰, Censo de 2010, é de 71,9% o percentual da população economicamente ativa que recebe até 2 (dois) salários mínimos, correspondente a R\$ 1.874,00 reais em 2017, ou 540,12 euros.

4. <http://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/> Acesso em 04/08/2017

5. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/educacao/noticia/2017-04/menos-de-20-dos-trabalhadores-brasileiros-sao-sindicalizados> Acesso em 04/08/2017

6. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/pesquisas/pesquisa_resultados.php?id_pesquisa=149 Acesso em 04/08/2017

7. <https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/Estudos%20e%20Pesquisas/Participacao%20das%20micro%20e%20pequenas%20empresas.pdf> Acesso em 04/08/2017.

8. <http://brasilescola.uol.com.br/brasil/idh-escolarizacao-no-brasil.htm> Acesso em 04/08/2017.

9. Idem.

10. <http://censo2010.ibge.gov.br/> Acesso em 04/08/2017.

■ E apenas 0,9% (zero vírgula nove por cento) auferem rendimento superior a 20 (vinte) salários mínimos.¹¹

■ De acordo com relatório da *Walk Free Foundation*, de 2014, organização não governamental que atua na erradicação da escravidão moderna, no Brasil, 161 mil trabalhadores encontram-se nessa condição.¹²

■ A exploração do trabalho infantil é outro ponto vulnerável. Conforme dados de 2014, do PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (IBGE), o número de crianças e adolescentes na faixa de 5 a 17 anos de idade que trabalham nessa condição chega a 3.331 milhões de jovens brasileiros.¹³

■ Do ponto de vista de segurança no trabalho, de acordo com a OIT, a Organização Internacional do Trabalho, o Brasil é o 4º país do mundo com o maior número de acidentes de trabalho. Conforme estatística da Previdência Social, em 2015 foram 612.632 acidentes.¹⁴

Os índices de exclusão social retratam o enorme abismo de classes que ainda persiste na sociedade brasileira, embora muitos avanços tenham sido conquistados na última década, mesmo a despeito da crise mundial do capitalismo ter impactado nos indicadores econômicos e sociais do País.

Diante das violações de direitos básicos praticadas por determinados segmentos empresariais e empregadores, um grande número de trabalhadores busca, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal Brasileira, a garantia de um patamar mínimo de direitos para o

11. Idem.

12. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-05/escravidao-moderna-atinge-458-milhoes-de-pessoas-no-mundo> Acesso em 04/08/2017.

13. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2017-06/brasil-registra-aumento-de-casos-de-trabalho-infantil-entre> Acesso em 04/08/2017.

14. <http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2016-04/brasil-e-quarto-do-mundo-em-acidentes-de-trabalho-alertam-juizes> Acesso em 04/08/2017.

exercício de um trabalho digno, e encontram na Justiça do Trabalho a possibilidade de reconhecimento dos direitos violados. Essa legislação protetiva conquistada pela classe trabalhadora ao longo de um século foi seriamente golpeada pela reforma trabalhista.

A desconstrução do Direito do Trabalho levada a efeito pela aprovação da reforma trabalhista e pela ameaça de reforma previdenciária não representa um consenso resultante do diálogo social no mundo do trabalho e na sociedade. Um país longe da concretização das promessas constitucionais de igualdade e justiça necessita do envolvimento de toda a sociedade na construção de um projeto de desenvolvimento e de reformas que resultem na superação dos problemas de distribuição de renda e desigualdade social.

A reforma trabalhista impôs ao mundo do trabalho, à sociedade e aos trabalhadores mudanças profundas e danos irreparáveis sem assegurar o debate democrático no âmbito da representação sindical, da comunidade jurídica e acadêmica e dos movimentos sociais e numa situação de grande vulnerabilidade, quando o atual Governo brasileiro chegou a obter o índice de 5% de aprovação popular, segundo pesquisa IBOPE encomendada pela CNI, realizada entre 13 e 16 de julho de 2017.¹⁵

Em relação à reforma trabalhista, o índice de rejeição às mudanças aprovadas chegou a mais de 95%, e isso, inclusive em consulta pública aberta pelo Senado Federal sobre o tema.¹⁶

O instituto Datafolha apontou, num primeiro momento, que 64%¹⁷ da população se colocava contra a reforma trabalhista e

15. <http://g1.globo.com/politica/noticia/governo-temer-e-aprovado-por-5-e-reprovado-por-70-diz-ibope.ghtml> Acesso em 04/08/2017.

16. <https://juristas.com.br/2017/06/26/reforma-trabalhista-rejeicao-em-consulta-publica-e-de-9573/#.WYTYj2nyssg> Acesso em 04/08/2017.

17. <http://www.jb.com.br/pais/noticias/2017/05/01/datafolha-64-dos-brasileiros-acham-que-reforma-trabalhista-beneficia-os-patroes/> Acesso em 04/08/2017.

71% é desfavorável à reforma da previdência.¹⁸ Pesquisas posteriores revelaram que o número de pessoas contrárias às reformas era ainda mais elevado. Na pesquisa mencionada, no que se refere à terceirização, 63% do total dos entrevistados são contrários à proposta aprovada.

Manifestam posição contrária às reformas as principais associações nacionais de magistrados e membros do Ministério Público do Brasil, como o Colégio de Presidentes e Corregedores dos Tribunais Regionais do Trabalho (Coleprecor), a Associação Nacional dos Membros do Ministério Público – ANPT, a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, a Associação Nacional dos Juízes Federais do Brasil, a Associação Nacional dos Procuradores da República, a Associação Nacional dos Magistrados Brasileiros, a Associação Nacional do Ministério Público Militar, a Associação dos Membros do Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e a Associação dos Magistrados do Distrito Federal e Territórios, a Ordem dos Advogados do Brasil. E também a Conferência Nacional dos Bispos do Brasil – representante da igreja católica no País; representantes das Igrejas Evangélicas do Brasil; todas as Centrais Sindicais brasileiras e outras entidades da sociedade civil, do movimento social e de outros setores da sociedade e do mundo do trabalho, além de políticos, parlamentares (Deputados e Senadores), governadores de estados e outras autoridades da política, com histórico de grandes contribuições à democracia.

No Tribunal Superior do Trabalho, órgão que representa a instância máxima da Justiça do Trabalho no Brasil, 19 dos 27 Ministros – portanto, a maioria – apresentaram nota em Defesa do Direito do Trabalho

18. <http://g1.globo.com/economia/noticia/71-sao-contrario-reforma-da-previdencia-aponta-pesquisa-datafolha.ghtml> Acesso em 04/08/2017.

e da Justiça do Trabalho no Brasil, reafirmando que “é chegada a hora de esclarecer a sociedade que a desconstrução do Direito do Trabalho será nefasta sob qualquer aspecto”.¹⁹

Não obstante a grande movimentação na sociedade, em manifestações contrárias aos efeitos das reformas propostas (haja vista a greve dos trabalhadores em 28 de abril de 2017 na qual a mídia noticiou a participação de mais de 35 milhões de pessoas), o discurso de necessidade das reformas como solução para os problemas do país é veiculado diariamente pela imprensa, como um mantra. Neste ponto, ressalta-se a importância da democratização da mídia brasileira.

O movimento de resistência às reformas encontra obstáculo na dificuldade de informação do povo brasileiro. E o tema adquire grande importância em razão de dados sobre grande parcela da população se informar apenas por meio da televisão. Segundo a Pesquisa Brasileira de Mídia 2016 – Hábitos de Consumo de Mídia pela População Brasileira, divulgada dia 24 de janeiro deste ano, 89% dos brasileiros se informam pela televisão, sendo que 73% se informam pela Rede Globo de Televisão.²⁰

Dessa forma, a desinformação sobre todas as verdades que circundam a nova legislação trabalhista e a reforma previdenciária no Brasil, a dificuldade e a ausência de discussão ampla com a sociedade, com as entidades representativas dos trabalhadores, com o judiciário e as camadas sociais diretamente atingidas pelas reformas, assegurando a expressão do direito ao contraditório, violam os princípios fundamentais da democracia brasileira instituídos nos artigos 1º, 2º e 3º, da Constituição Federal e na Convenção 144 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1994 e que determina que as normas

19. <http://s.conjur.com.br/dl/manifesto-ministros-tst-defesa-direito.pdf> Acesso em 04/08/2017

20. <http://www.secom.gov.br/atuacao/pesquisa/lista-de-pesquisas-quantitativas-e-qualitativas-de-contratos-atuais/pesquisa-brasileira-de-midia-pbm-2016.pdf/view> Acesso em 04/08/2017

reguladoras do mercado de trabalho devem ser construídas a partir de um amplo diálogo social.

**O DESMONTE DO SISTEMA LEGAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA:
O MITO DA MODERNIDADE, A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
E O APROFUNDAMENTO DAS DESIGUALDADES SOCIAIS**

No que se refere especificamente à reforma trabalhista, a recém-aprovada Lei 13.467/2017, publicada em 13 de julho de 2017, que visa implementar a reforma da legislação trabalhista, representa a precarização das relações de trabalho e retrocesso social profundo, com a legitimação de condutas incompatíveis com o conceito de trabalho digno consagrado na Constituição. Longe de constituir a modernização das relações de trabalho, as mudanças nos remetem ao liberalismo do século XIX.

O Projeto de Lei da reforma trabalhista contava inicialmente com 20 artigos, já o Substitutivo aprovado pela Câmara dos Deputados altera 121 artigos da CLT, incluindo modificações da legislação de direito processual e material, individual e coletiva, atingindo, inclusive, a autonomia da Justiça do Trabalho, em frontal violação ao princípio da garantia de acesso à Justiça e a independência dos Poderes, deslocando o eixo de proteção legal do sujeito trabalhador para o setor econômico.

O discurso repetido para respaldar a reforma trabalhista não se sustenta. Primeiramente, ao afirmar que a CLT é velha e ultrapassada, seus adeptos desconsideram que dos atuais 922 artigos, apenas 250 ainda não foram alterados.

Em seguida, atribuiu-se à CLT o grande número de ações judiciais em trâmite na Justiça do Trabalho, afirmando que o exagero de regulamentação ocasionava um excesso de ações trabalhistas. Da mesma

forma, a visão apresentada do problema é parcial e revela a intenção de desqualificar a Justiça do Trabalho e o trabalhador litigante, desviando o foco da principal razão para a grande demanda judicial existente, qual seja, o desrespeito reiterado aos direitos básicos do trabalhador por grandes grupos empresariais e pelo Poder Público quando empregador.

A maioria das ações trabalhistas versa sobre verbas rescisórias não pagas, indenização por dano moral, diferenças salariais, seguro-desemprego e férias, ou seja, são ações contra direitos fundamentais violados sistematicamente pelas empresas. Nesse ponto, na listagem geral dos maiores litigantes, conforme as estatísticas do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, destaca-se a União, em primeiro lugar, seguida pelos bancos públicos e privados, que ocupam nada menos do que cinco vagas entre os dez maiores demandantes elencados, além de dois fundos de pensão.²¹

Além disso, chama atenção a falta de efetividade da execução, haja vista que, de acordo com a mesma fonte, apenas 33% dos processos com trânsito em julgado são executados, o que significa que 67% dos trabalhadores não conseguem receber os direitos reconhecidos judicialmente. Há, ainda, por trás da demora nas execuções judiciais, o interesse financeiro das empresas executadas em postergar o pagamento, uma vez que preferem aplicar recursos no mercado financeiro, altamente rentável, a saldar dívidas de natureza trabalhista.

Esses dados não necessariamente implicam a alardeada excessiva judicialização trabalhista. Pelo contrário, de acordo com o relatório Justiça em Números, elaborado pelo Conselho Nacional e Justiça, a Justiça Estadual possui 79,8% dos processos pendentes de julgamento, contabilizando 59.030.179 processos; a Justiça Federal possui 12,3%

21. <http://cnj.jus.br/noticias/cnj/83667-numero-de-casos-que-chegam-a-justica-cai-e-os-baixados-superam-os-novos> Acesso em 04/08/2017

dos processos em curso, ou seja, 9.073.741 processos; e a Justiça do Trabalho aparece em terceiro lugar, com 5.049.890, num total de 6,8% dos processos em curso no Poder Judiciário. Assim sendo, a Justiça do Trabalho, como a mais social das justiças, cumpre o seu papel em defesa do Direito do Trabalho e de seus princípios, como instrumento de distribuição de renda e elevação das condições de trabalho do cidadão.

As críticas à reforma trabalhista, formuladas por significativos setores da sociedade, devem-se à real precarização das relações advinda das mudanças efetuadas, algumas das quais, passa-se a elencar.

Sobre a terceirização sem limites, ameaça da Lei 13.429/2017, o reconhecimento da possibilidade de intermediação de mão de obra, consubstancia a coisificação do ser humano e a transformação do trabalho em mercadoria, ação condenada desde a Declaração de Filadélfia elaborada em 1944 pela OIT, documento que serviu de modelo para a Carta das Nações Unidas e para a Declaração Universal dos Direitos do Homem. A quebra da relação bilateral de contrato historicamente estabelecida entre empregado e empregador, com a interposição de um terceiro entre os sujeitos da relação de trabalho, desestrutura a espinha dorsal do Direito do Trabalho, fere a dignidade humana e o valor social do trabalho e atenta contra a Constituição da República, em seu art. 7º, inciso I.

Nesse sentido, o denominado “contrato intermitente”, previsto no art. 443, *caput* e § 3º, cria a figura do trabalhador “ultra flexível”, modalidade de contrato conhecida na Inglaterra como “contrato de zero horas” ou “*zero-hour contract*”, que prevê que o trabalhador seja remunerado por hora, sem que seja assegurado um número mínimo de horas trabalhadas ao mês, desrespeitando a previsão constitucional de um patamar mínimo necessário a uma vida digna, nos termos do art. 7º, IV, da Constituição Federal. Essa forma de contratação já foi

veementemente repudiada pelo Ministério Público do Trabalho, que ajuizou ação civil pública defendendo os direitos dos empregados do McDonalds em 2011.²²

O artigo 442-B prevê ainda a possibilidade de contratação de “trabalhador autônomo”, por intermédio da constituição de pessoa jurídica que presta serviços de forma contínua e com exclusividade para a mesma empresa, o que incentiva a fraude à relação de emprego e desvirtua o real significado do trabalho autônomo, servindo tão somente para a exclusão do trabalhador do sistema de proteção legal da CLT.

Essas três formas de contratação, previstas na reforma trabalhista aprovada, ferem de morte o sistema de proteção social estabelecido ao longo da história de lutas e conquistas dos trabalhadores, reduzindo direitos e promovendo a instabilidade do indivíduo com enormes custos para a sociedade. A substituição dos empregos formais e juridicamente protegidos por contratos precários é uma tendência retratada pelos países que estimularam a flexibilização trabalhista como forma de superação da crise econômica. No entanto, longe de gerar empregos formais e renda, tal política tende a causar o empobrecimento da população economicamente ativa, o aumento da criminalidade, da miséria e a redução dos índices de desenvolvimento humano.

A precarização das condições de trabalho implementada pela reforma em análise contrasta com o compromisso brasileiro assumido pelo Governo Federal em 2003 perante a Organização Internacional do Trabalho (OIT) para consolidar as diretrizes e desenvolver ações para implementação de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, cuja definição consiste num “trabalho adequadamente remunerado, exerci-

22. <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/2591931/jornada-movel-e-variavel-adoptada-pelo-mcdonalds-e-ilegal>. Acesso em 04/08/2017.

do em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”.

A reforma promove uma série de mudanças que geram o enfraquecimento da representação sindical, ao mesmo tempo em que não se preocupa com a instituição de medidas de combate aos atos antisindicais, nem com a garantia contra a dispensa arbitrária estabelecida pela Convenção 158 da OIT (denunciada pelo Brasil pelo Decreto 2.100/1996). Desta forma, a perseguição aos trabalhadores sindicalizados e aos dirigentes sindicais, prática comum num país cuja liberdade sindical foi assegurada somente em 1988, menos de 30 anos atrás, tende a enfraquecer a possibilidade de uma negociação coletiva justa e equilibrada.

Nesse sentido, é muito conveniente e apropriado ao capital e ao mercado enfraquecer a negociação coletiva ao mesmo tempo em que propõe a prevalência do “negociado sobre o legislado”. A possibilidade, instituída pela Constituição de 1988, no art. XXVI, de reconhecimento das Convenções e Acordos Coletivos e prevalência da negociação coletiva naquilo em que for mais benéfica ao trabalhador, não deixa dúvida de que a reforma visa exclusivamente à redução de direitos, com o rebaixamento da proteção social a patamares inferiores aos estabelecidos em lei. Além de desafiar a Constituição, que no *caput* do art. 7º proíbe o retrocesso social em matéria de direitos trabalhistas, a proposta contraria as Convenções 98, 151 e 154, da OIT, que estabelecem como objetivo da negociação coletiva promover tratativas de condições de trabalho mais favoráveis do que as fixadas em lei.

Ainda, ao estabelecer que as normas instituídas por Acordos Coletivos se sobreponham às Convenções Coletivas, a reforma possibilita o verdadeiro dumping social entre empresas que atuam na mesma ativi-

dade econômica, sobretudo pela possibilidade de terceirização de serviços e da precarização das condições de trabalho em busca do aumento dos lucros e da concorrência desleal.

Não sendo suficiente reduzir direitos trabalhistas, a Lei 13.467/2017 inclui uma série de restrições à garantia constitucional de acesso à justiça para os trabalhadores que se sentirem desrespeitados, violando o art. 5º, XXXV, da Constituição Federal, dificulta a execução processual e reduz a responsabilidade civil das empresas contratantes. Amplia de várias maneiras as facilidades de defesa para o empregador e dificulta a produção de provas para o trabalhador, demonstrando visível desequilíbrio em prol do capital.

Em flagrante inconstitucionalidade, na medida em que a Constituição estabelece em seu art. 5º, V e X o direito à reparação integral do dano moral proporcional ao agravo, a nova lei institui uma tabela para cálculo da indenização por dano moral, restringindo os poderes do juiz para o estabelecimento de indenização aos valores previamente estabelecidos.

As alterações aprovadas promovem uma flexibilização de direitos já experimentada por países como Inglaterra, Portugal, Espanha, Itália e México. O principal argumento dos defensores da reforma trabalhista é que a redução de direitos irá gerar mais empregos, pois o empresário será estimulado a contratar mais trabalhadores. No entanto, as evidências estatísticas e a história recente parecem desmentir essa alegação.

Conforme reportagem veiculada no jornal Valor Econômico, na Espanha, por exemplo, depois da reforma de 2012, o desemprego recuou, mas o trabalho temporário – considerado mais precário que o contrato por tempo indeterminado – cresceu, enquanto a massa salarial

caiu. O quadro em Portugal é semelhante, a não ser pela dinâmica dos salários, que cresceram em termos reais no ano passado pela primeira vez desde 2013. No México, as mudanças, que também completam cinco anos, não geraram os 400 mil empregos anuais esperados pelo governo; mas o trabalho independente, sem contrato direto com a empresa, também não aumentou.

Com grande oposição dos sindicatos, a Itália aprovou uma versão diluída de sua reforma em 2015. A França passou por um processo parecido no ano passado, quando a proposta sofreu oposição violenta nas ruas. No Chile, entrou em vigor no início de abril a lei que modifica as relações entre empresas, funcionários e sindicatos.²³ No entanto, a crise econômica mundial passeia pela mídia sem sofrer qualquer recuo.

Recentemente, a diretora-geral do FMI (Fundo Monetário Internacional), Christine Lagarde, afirmou ao Ministro da Fazenda Henrique Meirelles que a prioridade das políticas econômicas precisa ser o combate à desigualdade social. O comentário ocorreu durante a participação de ambos em um painel do Fórum Econômico Mundial, que ocorre em Davos, na Suíça. Surpreendentemente, em contraposição às políticas de austeridade propagadas pelo *establishment*, destacou que a desigualdade social precisa estar no centro das atenções dos economistas se eles quiserem um crescimento sustentável e, como consequência, uma classe média forte²⁴. É de se pensar.

Conclui-se afirmando que a reforma trabalhista aprovada desnatura os princípios vetores do Direito do Trabalho, potencializa a insegurança das relações jurídicas de trabalho e amplia a possibilidade real de conflitualidade judicial trabalhista.

23. <http://www.valor.com.br/brasil/4958276/apos-2008-flexibilizacao-do-trabalho-vira-regra-em-varios-paises> Acesso em 04/08/2017.

24. <http://www.bbc.com/portuguese/brasil-38670576> Acesso em 04/08/2017.

As medidas aprovadas gerarão uma ausência de freios ao sistema de exploração do trabalho, condição inadmissível numa perspectiva civilizatória que tenha o ser humano como protagonista.

O ATAQUE AO SISTEMA DE PROTEÇÃO SOCIAL DO TRABALHADOR: A MENTIRA DO *DEFICIT* PREVIDENCIÁRIO E OS REFLEXOS NA SOCIEDADE

Sobre a proposta de reforma previdenciária, o Governo Temer (PMDB) pretende aprovar a reforma do Regime Geral da Previdência Social mais profunda já realizada no Brasil, por meio da Proposta de Emenda Constitucional 287/2016, modificando a legislação que regula a matéria pela terceira vez em pouco menos de vinte anos, após Fernando Henrique Cardoso (PSDB) apresentar a Emenda Constitucional 20/1998; Luiz Inácio Lula da Silva (PT) a Emenda Constitucional 41/2003; e também Dilma Rousseff com as alterações decorrentes das MPs 664/2014 e 665/2014.

A proposta de reforma da Previdência acena com restrições à proteção previdenciária e assistencial, responsabilizando o Estado Social pela situação de crise econômico-financeira que assola o país. No entanto, dados históricos e estatísticos demonstram que tal deterioração não se deve aos benefícios e serviços prestados pela Previdência Social, e sim a uma série de fatores socioeconômicos conjunturais ignorados pelos discursos oficiais.

Primeiramente, a crise previdenciária é fruto das políticas de isenções, renúncia fiscal, desvinculações e remissões fiscais que afetaram o custeio previdenciário e beneficiaram o empresariado. Como resultado, o Governo Federal exige agora da população sacrifícios, alegando a insuficiência de recursos para o orçamento da Previdência Social.

Em segundo lugar, os índices de sonegação fiscal-previdenciária, calculados em aproximadamente 900 bilhões de reais devidos por menos de 13 mil pessoas físicas e jurídicas, demonstram que os responsáveis pela crise são identificáveis e continuam impunes diante da sonegação, recaindo sobre o trabalhador o ônus do suposto *deficit*.²⁵

Vale destacar os efeitos nefastos da Emenda Constitucional 95/2016, que instituiu um “teto para os gastos públicos”, engessando os investimentos em áreas estratégicas como saúde pública, educação e segurança nos próximos vinte anos e sobre a qual já recaiu ação direta de inconstitucionalidade, ajuizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, pela Associação dos Juízes Federais e pela Associação dos Magistrados Brasileiros. Sem adentrar no mérito dos resultados catastróficos de tal medida para a sociedade, o congelamento dos investimentos gera naturalmente menos contratações, e, por consequência, menos contribuições para os cofres da previdência.

Cumprido destacar a absurda isenção de dividendos para sócios e acionistas de empresas de qualquer porte, em contradição com a exigência de pagamento de impostos que incide sobre os salários acima de R\$ 1.903,98 reais, conforme tabela do imposto de renda.²⁶

Dados do ano de 2015 revelam que as renúncias fiscais, desonerações e desvinculações de receitas correspondem a cerca de 50% do suposto *deficit* da Previdência Social. Como solução, ao invés de considerar esses fatores relevantes, o Governo propõe medidas como a drástica redução no valor das pensões por morte, já afetadas com a edição da Emenda Constitucional 41/2003, e a exigência de idade mínima de 65 anos, combinada com 40 anos de contribuição, para

25. [http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/ECONOMIA/519103-MENOS-DE-13-MIL-CONTRIBUINTES-SAO-RESPONSAVEIS-POR-DIVIDA-DE-R\\$-900-BILHOES-EM-TRIBUTOS.html](http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/ECONOMIA/519103-MENOS-DE-13-MIL-CONTRIBUINTES-SAO-RESPONSAVEIS-POR-DIVIDA-DE-R$-900-BILHOES-EM-TRIBUTOS.html) Acesso em 04/08/2017.

26. <http://www.tabeladoirrf.com.br/tabela-irrf-2016.html> Acesso em 04/08/2017.

que o segurado possa receber a aposentadoria integral. Destaca-se que, na versão original, exigiam-se inacreditáveis 49 anos de contribuição, obrigando que o trabalhador começasse a contribuir aos 16 anos! No meio rural, isto significará recusar o direito social à previdência social, consagrado no art. 6º da Constituição Federal, à maioria dos trabalhadores do campo.

Finalmente, a proposta atenta contra a segurança jurídica, sepultando todos os acordos de transição celebrados pelos governos anteriores. Todas as respectivas regras de transição, com efeito, desaparecem sem deixar quase nenhum vestígio.

Resta claro que a PEC 287/2016 consiste em evidente retrocesso social que atingirá em cheio a população socialmente ativa, a juventude e as próximas gerações. Embora trágica, a medida se anuncia a passos largos.

**EM CONCLUSÃO: QUEREMOS CONSTRUIR UM PAÍS
QUE RESPEITA A CONSTITUIÇÃO E OS DIREITOS FUNDAMENTAIS,
A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA E CONSTRUÍDO
A PARTIR DOS PRINCÍPIOS DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO?**

A questão que se coloca para nossa reflexão, no que se refere à reforma trabalhista recém-aprovada e à proposta de reforma previdenciária, é a seguinte: qual país queremos construir?

Queremos uma sociedade estratificada, desigual, empobrecida, com cidadãos de segunda classe, com miséria e desigualdade legitimadas pela reforma trabalhista já implantada e pela proposta de reforma da previdência em curso no Parlamento?

A resposta tem sido dada pelos milhões de brasileiros contrários às reformas propostas por este Governo. Queremos um Brasil construído a

partir dos princípios do Estado Democrático de Direito, onde o diálogo seja a fonte das mudanças sociais.

Queremos um país que respeita a Constituição e os direitos fundamentais, que valoriza o ser humano em sua dignidade e reconhece que o trabalho é fonte de desenvolvimento social e econômico somente se for exercido com dignidade, liberdade e reconhecimento. Só a unidade dos setores comprometidos com a democracia, com o desenvolvimento nacional e com a redução das desigualdades pode assegurar a concretização das promessas constitucionais de igualdade, justiça social, valorização da pessoa humana e trabalho digno e decente.

A quem interessa a extinção da Justiça do Trabalho

ELAINE D'ÁVILA COELHO¹

Resumo. A Lei 13.467/17, recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, e que entrará em vigor em novembro de 2017, conhecida como reforma trabalhista, inaugurará uma nova realidade nas relações trabalhistas no país, pois estabelece profundas mudanças nos direitos individuais e nas relações coletivas de trabalho, especialmente no que diz respeito às negociações coletivas e ao papel dos sindicatos. Também aprovou regras quanto ao acesso à Justiça do Trabalho e medidas que mudarão totalmente essa forma de resolução dos conflitos trabalhistas. Esse texto aborda esse último aspecto, especialmente quanto à proposta dissimulada de extinção dessa justiça especializada em resolver conflitos trabalhistas, ainda que não conste textualmente da nova lei, e a quem interessa essa extinção.

CENÁRIO DA REFORMA

As leis trabalhistas e a Justiça do Trabalho sempre foram alvo de quem acredita que a geração de empregos só ocorre em ambientes de

1. Advogada trabalhista em São Paulo, assessora de Sindicatos, Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP, consultora da Comissão de Direito Sindical da OAB/SP.

máxima exploração do trabalho humano. Por isso, em diversos momentos da nossa história ocorreram movimentos visando à extinção das garantias e direitos, individuais e coletivos, e, conseqüentemente, a diminuição do poder ou a extinção dos órgãos estatais encarregados de dar efetividade a esses direitos, sendo a Justiça do Trabalho o principal deles, tanto que se desconhece na história brasileira qualquer tentativa de extinção de outros órgãos do Poder Judiciário.

Todavia, nunca se viu um ataque tão profundo à Justiça do Trabalho como o que foi aprovado na Lei 13.467/17, denominada reforma trabalhista, mas que na verdade propõe o desmonte das garantias sociais que foram conquistadas após muitas lutas e ao longo de mais de setenta anos. Grande parte das propostas que constaram da lei aprovada foi formulada no documento “101 Propostas para a Modernização Trabalhista”, elaborado pela Confederação Nacional da Indústria-CNI, em 2012, no qual foram identificados os “problemas” nas relações trabalhistas, suas conseqüências e as propostas para a solução, e suas implicações em diversos aspectos, individuais, coletivos e processuais. (CNI, 2012)

O contexto em que foi aprovada a denominada reforma trabalhista foi muito bem arquitetado e os fatos foram bem encadeados, tudo dentro de um projeto maior que visa atender aos interesses financeiros e à privatização do Estado. Primeiro, foi o golpe parlamentar, mediante o qual foi afastada, sem o menor fundamento jurídico, uma presidente eleita por milhões de brasileiros. Aproveitando-se do impacto dessa medida, o Congresso Nacional, composto na sua grande maioria por deputados e senadores vinculados ao capital e com interesses pessoais, resolveu ampliar o seu projeto de desmonte dos direitos trabalhistas, removendo dois obstáculos ao aumento da exploração do trabalho assalariado: os sindicatos e a Justiça do Trabalho. Esse *modus operandi* já

ocorreu outras vezes na história recente do Brasil, em outros momentos, como afirma e comprova o professor e sociólogo Jessé de Souza, em *A radiografia do golpe* (2016).

As críticas ao “excesso de direitos”, o chamado “custo Brasil”, bem como à Justiça do Trabalho, chamada de “paternalista”, já eram conhecidas desde a década de 1990; todavia, foi a partir de 2015 que se intensificou, já na esteira do projeto que visava ao golpe parlamentar, onde podíamos observar, estarecidos, o tratamento que vinha sendo direcionado ao sistema protetivo trabalhista e à Justiça do Trabalho. Adjetivos como “parcial”, “retrógrada”, “desconectada da realidade” podiam ser considerados elogiosos perto das adjetivações que foram veiculadas na mídia, especialmente por parte das “autoridades” do Congresso Nacional, do Poder Executivo e até por representantes da própria Justiça do Trabalho. Assim, criou-se um estigma sobre a necessidade de mudanças nas leis trabalhistas, incluindo a extinção da Justiça do Trabalho, como se estas fossem as responsáveis pela crise econômica.

O primeiro a verbalizar que a “Justiça do Trabalho não deveria existir”, foi o deputado Rodrigo Maia (DEM)², num desabafo incontinido ou num raro momento de sinceridade. Depois, outras autoridades também falaram sobre esse desejo, como foi o caso de Máilson da Nóbrega, durante um seminário sobre a reforma trabalhista, realizado na sede da Federação do Comércio (Fecomércio), em São Paulo, no dia 13 de junho de 2017, onde afirmou que “após a aprovação da reforma trabalhista que tramita no Congresso, o Brasil deveria extinguir a Justiça do Trabalho”, fato que foi presenciado pelo Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra, que também estava presente

2. www.em.com.br/.../para-rodrigo-maia-justica-do-trabalho-nao-deveria-nem-existir

no evento a defender a reforma³. Aliás, essa mesma entidade patronal elaborou o documento intitulado “A dimensão econômica das decisões judiciais”, onde lançou o debate sobre as súmulas editadas pelo TST em matéria trabalhista, altamente prejudicadas na nova lei, e registrou o seu descontentamento com a postura da justiça trabalhista.

Após esses episódios, outros se sucederam, com o mesmo teor. Isso decorre do fato de que estamos vivenciando em nosso país um momento em que as pessoas perderam a vergonha de expressar certas ideias e pensamentos, por mais retrógrados que sejam. Questões como, por exemplo, discriminação racial, sexual e misoginia, que pensávamos exterminadas, voltaram a ser defendidas à luz do dia, demonstrando que o grau de civilidade que imaginávamos ter alcançado não estava consolidado.

A reforma trabalhista foi aprovada nesse cenário. Uma proposta que retira dos trabalhadores a possibilidade de ter um trabalho digno, embora afirmem seus proponentes que os direitos individuais estão preservados; uma proposta que é claramente antissindical, porque afasta e proíbe os sindicatos de representarem os trabalhadores nas negociações com as empresas; que restringe o acesso do trabalhador à justiça mediante a criação de normas inconstitucionais; e que, portanto, reduz o papel do Estado a mero expectador dos acontecimentos. Não é exagero quando dizemos que retornaremos ao século XIX; apesar de nossa Constituição Federal e a principiologia do Direito do Trabalho vedarem o retrocesso social, a maior parte das propostas contidas na nova lei são inconstitucionais⁴.

Coerente com o projeto de desmonte de um Estado Social que sequer foi consolidado, a Lei 13.467/2017, objetivamente, focou três

3. Texto elaborado pela Juíza do Trabalho Valdete Souto Severo, publicado na Revista *Carta Capital*, de junho de 2017.

4. O Ministério Público do Trabalho encaminhou Nota Técnica à Presidência da República, em 12/07/2017, na qual são destacadas 14 inconstitucionalidades na Lei 13.429/17, requerendo o veto do Presidente da República.

aspectos principais: a extinção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o esvaziamento do papel dos Sindicatos e a limitação do acesso à justiça.

Nesse contexto, a Justiça do Trabalho, enquanto órgão estatal que aplica as leis e busca a efetividade dos direitos dos trabalhadores, não poderia passar incólume, não apenas porque em 2016 cortaram-lhe boa parte do orçamento, mas também porque a nova Lei amordaçou os juízes trabalhistas, proibindo-lhes de interpretar a lei segundo as suas convicções e de utilizar todas as fontes do Direito no julgamento das causas, e não apenas a lei, portanto, impondo-lhes um positivismo⁵ há muito descartado no estudo do Direito.

É por demais incoerente que, quem defendeu a necessidade de “modernizar” a legislação trabalhista, tenha aprovado uma lei que não poderia ser mais retrógrada e antiquada.

Como advogada militante da Justiça do Trabalho, que diária e cotidianamente vivencia as suas agruras, mas que também vivencia momentos gratificantes decorrentes da atuação jurisdicional, sinto-me provocada a destacar essa realidade, tão desconhecida dos políticos e da sociedade.

Quem milita na justiça trabalhista pode, realmente, mensurar a sua importância. E de fato, ela é muito importante para a sociedade, com todos os problemas e limitações que possa apresentar. Pergunto como seria se ela não existisse. Onde os milhões de empregados e, principalmente, desempregados, desaguariam as suas queixas, denúncias, la-

5. Na visão lógico-formal do Positivismo, que se resume basicamente na aplicação da letra fria da lei, não caberiam interpretações decorrentes dos princípios constitucionais vigentes num Estado Democrático de Direito. Por isso tem sido criticada, pois atualmente existe a visão pós-positivista da norma jurídica, mediante a qual são valorizados os princípios constitucionais. Desta forma, quanto ao Direito do Trabalho, foram constitucionalizados vários direitos individuais, sociais e coletivos, necessários à melhoria da condição social do trabalhador e à vida com dignidade. Além disso, a Constituição consagrou princípios como a norma mais favorável ao trabalhador, dentre outros, que devem ser considerados na interpretação das normas jurídicas.

mentações e buscariam parte do que lhes foi tirado durante longos anos de exploração, submetidos, muitas vezes, a condições indignas, assédios, humilhações, discriminações, sem falar dos direitos trabalhistas não pagos corretamente. Qual seria o espaço capaz de abrigar tantos conflitos dessa natureza e dar um sentido às vidas de milhões de trabalhadores?

Sabemos que na Justiça do Trabalho, por trás das demandas trabalhistas estão histórias de vida, às vezes percebidas como sem significado, de seres humanos que na grande maioria foram submetidos a um trabalho sem conteúdo, como autômatos, e que quando perdem o emprego, buscam na Justiça do Trabalho um espaço onde possam ser ouvidos, acreditando que poderão finalmente falar tudo o que lhes foi proibido durante anos de contrato de trabalho.

Muitas vezes não é o dinheiro que importa, às vezes é o mero reconhecimento e respeito. E não é novidade que, mesmo com ação judicial, dificilmente os trabalhadores recebem tudo que lhes é devido, sendo muito comum a realização de acordos rebaixados, nos quais os trabalhadores “abrem mão” de grande parte de seus direitos, “porque qualquer acordo é melhor do que uma boa demanda”, diz o dito popular. Mas, ainda assim, aquele ser humano fica com a sensação de que foi amparado e acolhido.

Assim, a sua raiva esmaece. A vontade de fazer justiça com as próprias mãos desaparece. Finalmente, alguém o ouviu e fez justiça. Essa é a realidade.

Do outro lado, o patrão se sente injustiçado. Afinal, deu emprego e garantiu a subsistência daquela pessoa e lhe parece injusto que ela ainda tenha procurado a justiça trabalhista para defender seus direitos. Ou então, os mais espertos, já fazem o cálculo do seu contingenciamento e concluem que valeu a pena não pagar determinada verba, pois, afinal,

poucos foram buscá-la na justiça. E constatando que muitos não procuraram a justiça trabalhista, conclui que foi um bom negócio.

Essa realidade deveria ser conhecida por todos, mas poucos se importam com ela, provavelmente porque é uma justiça para pobres e desempregados, e por isso não deveria merecer investimento de recursos públicos em um país tão complexo e cheio de problemas como o Brasil. É como se essa população, que produz a riqueza do país, não fizesse parte da sociedade. Aliás, Benizete Ramos de Medeiros (2016) fez importante estudo sobre a marginalização da justiça trabalhista, incluindo os advogados que lá atuavam, desde a sua criação. Os depoimentos relatam a ojeriza ao princípio conciliatório que prevalece na justiça trabalhista, a separação entre “justiça pobre” e “justiça nobre”, expressões como “justicinha” e “balcão de negócios” para designar a justiça trabalhista, tudo com o intuito de menosprezá-la, fato que comprova a enorme discriminação de classe social.

Deve ser por isso que quando o Congresso Nacional aprovou a Lei Orçamentária Anual, Lei 13.255/2016, impondo à Justiça do Trabalho um corte de 30% nas verbas para despesas de custeio e de 90% nos recursos destinados a investimentos, ninguém bateu panela e poucos foram às ruas para protestar.

E o pior foi o que constou, segundo foi divulgado, no relatório final da Comissão Mista de Planos, Orçamentos Públicos e Fiscalização, que os cortes seriam necessários “para desestimular a judicialização dos conflitos trabalhistas, na medida em que são extremamente condescendentes com o empregado e provocam danos às empresas e ao nosso desenvolvimento econômico”.

Na prática, esses cortes no orçamento levaram à adoção de medidas pelos Tribunais Regionais do Trabalho para evitar a paralisação

das atividades judiciais, tais como dispensa de estagiários, alterações de horários de funcionamento, revisão de contratos, diminuição do consumo de energia elétrica com o desligamento forçado de equipamentos, redução de despesas com serviços postais, com ar condicionado, com horas extras, conforme foi divulgado nos meios de comunicação.

Por outro lado, como se sabe, o Poder Legislativo contemplou outros setores na redução do orçamento; todavia, os cortes na Justiça do Trabalho foram muito mais expressivos. Segundo a LOA, os demais órgãos da Justiça tiveram um corte médio de 15% para custeio e de 40% para investimentos. E o Ministério Público teve um corte de apenas 7,5%, sob o argumento de que deveria ser preservada a sua atuação na Operação Lava Jato.

Assim, conforme verbalizado por seus proponentes, os cortes foram justificados pela necessidade de desestimular a judicialização dos conflitos trabalhistas e ante a sua parcialidade ao resolver os conflitos entre capital e trabalho.

É bem verdade que a Anamatra (Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho), entidade que representa os juízes trabalhistas, ingressou com a Adin. 5468, no STF, visando à declaração de inconstitucionalidade da lei orçamentária, alegando, dentre outros, a afronta ao princípio da divisão funcional dos poderes, o desvio de finalidade e a configuração de ato discriminatório do corte. Com razão, destacou ainda a “chantagem institucional” a que estava sendo submetida, devido aos supostos “excessos de seus julgados em detrimento do patronato brasileiro”. Todavia, por maioria, o STF julgou improcedente a ação, ainda que alguns Ministros tenham alertado para o perigo de comprometer o acesso dos trabalhadores à justiça trabalhista⁶.

6. www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=319997.

Portanto, pouco importou que o funcionamento da Justiça do Trabalho ficasse comprometido, conforme foi alertado pelos Presidentes de vários Tribunais, pois a justiça trabalhista merecia aquele “castigo”, por ser tão parcial e favorável aos trabalhadores.

Também é importante esclarecer que, em geral, os juízes responsáveis pelas Varas trabalham muito, fazem inúmeras audiências todos os dias, ouvem partes e testemunhas, proferem sentenças e despachos nos processos em andamento, e percebe-se que a sua atividade jurisdicional é um tanto quanto “insana”, pois não é incomum vermos juízes comendo lanches em seus gabinetes e trabalhando até altas horas. Sem falar naqueles que trabalham em casa, pois a quantidade de trabalho assim o requer.

Estatísticas oficiais comprovam que é incomparável a realidade de qualquer ramo do poder judiciário com a Justiça do Trabalho. Não apenas porque a justiça trabalhista apresenta maior demanda, produtividade e resolutibilidade dos conflitos, mas também porque se direciona ao estrato social que é o retrato do Brasil – negro, pobre, desempregado, sem instrução formal – ao passo que nos demais ramos do judiciário as características são outras⁷.

7. Guilherme Guimarães Feliciano, Juiz Titular da 1ª Vara do Trabalho de Taubaté, no estado de São Paulo, em artigo de março de 2017, apresenta dados da Justiça do Trabalho, revelados no *Justiça em Números*, demonstrando que também em relação à quantidade de trabalho essa Justiça tem apresentado produtividade bastante superior aos demais ramos do Poder Judiciário. Afirma que “em 2014 foram encerrados 4,2 milhões de processos, tendo recebido para julgar cerca de 4 milhões de processos. Julgou, portanto, mais casos do que recebeu, diminuindo seu estoque de processos pendentes de julgamento. A isto se chama *pacificação social* (um dos seus *escopos sociais*, como vimos). O Índice de Produtividade de Magistrados (IPM) apresentou alta de 18,3% no sexênio (2009-2014). E a tendência é que o “custo” desses serviços tenda a cair: a Justiça do Trabalho é a mais informatizada dentre todas as justiças, sendo certo que, ainda em 2014, o percentual de casos que ingressaram por meio eletrônico já ultrapassava a metade das ações ajuizadas (57%), o que significa economia de recursos materiais e humanos. Em 2014, a taxa de congestionamento (= medição do percentual de processos em tramitação que não foi baixado durante determinado ano) foi 21 pontos percentuais inferior à média geral do Poder Judiciário. É seguramente a Justiça mais rápida do país. E a mais produtiva: basta ver que, em relação a 2009 – e a despeito do forte crescimento no número de ações novas –, o total de processos baixados na JT aumentou ainda mais (= 26% de elevação), de modo que o Índice de Atendimento à Demanda (IAD), em 2014, fosse de 105,5% (o maior desde 2009). Em 19 de 24 tribunais trabalhistas, o IAD superou o patamar de 100% em, pelo menos, uma das instâncias. Em média, cada magistrado baixou o equivalente a 1.238 processos (média de 103 casos resolvidos por mês, por magistrado). Em 2015, a Justiça do Trabalho foi praticamente a única a experimentar aumento percentual do número de casos novos em relação ao ano anterior (= alta de 1,7%); mas foi também o único ramo da Justiça a *aumentar* o seu número de processos baixados (= alta de 1,2%)”.

Seria essa a razão de tanto preconceito com a justiça trabalhista, como se fosse uma justiça menor, destinada a cuidar de questões sem grande importância e que por isso pode ser extinta sem qualquer consequência?

É importante esclarecer que apesar de o Brasil não ser o mesmo do início do século passado, os motivos da criação e reconhecimento da Justiça do Trabalho como ramo autônomo do Poder Judiciário ainda estão presentes, pois ainda persiste a desigualdade, pobreza e o desequilíbrio entre o capital e o trabalho. Essas relações são próprias do sistema capitalista, cujos conflitos sempre existirão enquanto os trabalhadores venderem a sua força de trabalho.

É evidente que se não há intervenção do Estado em tais conflitos, mediante a intervenção do órgão estatal que é a Justiça do Trabalho, garantindo um mínimo de equilíbrio entre as duas partes para que haja a pacificação social, teremos uma sociedade regulada pela lei do mais forte, em permanente conflito.

O grau de civilidade que supúnhamos já ter atingido nas relações de trabalho nos autoriza a concluir que essa não é a saída desejada pela sociedade. Portanto, ainda que não seja pelo respeito e solidariedade ao ser humano, ao menos ante a necessidade de um desaguadouro, onde os conflitos trabalhistas possam ser decididos com justiça e equilíbrio, ainda é desejável e necessária a intermediação da Justiça do Trabalho, pois sem ela a barbárie e o caos social se instalam.

BREVES NOTAS SOBRE O SURGIMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A criação de um órgão para resolver os conflitos entre o capital e o trabalho, independentemente de ser estatal, atrelado à justiça civil ou privado, esteve presente desde o surgimento do capitalismo. A história

nos demonstra que quanto mais civilizado o país mais surgiam esses órgãos com a finalidade de garantir a paz social.

No século XVIII, especialmente na França, foram reconhecidos os primeiros órgãos de solução de conflitos derivados do contrato de trabalho. Posteriormente, outros países europeus também adotaram a ideia, criando órgãos especializados, independentes do Poder Judiciário.

Inicialmente, estes órgãos foram compostos por representantes das empresas e dos trabalhadores, mas o modelo paritário foi sendo abandonado no decorrer dos anos.

Os objetivos destes órgãos, além dos imediatos, que foi possibilitar uma solução mais simples, barata e rápida dos conflitos trabalhistas, foi também o reconhecimento do conflito entre classes na economia capitalista. João de Lima Teixeira Filho, citando Couture, afirma que “a instituição de uma justiça especial para dirimir os conflitos do trabalho tornou-se um imperativo político-social. Fez-se sentir a necessidade de criar, ‘ao lado da justiça de propriedade, uma justiça do trabalho, com o mesmo significado’. Seu destino, na frase de Couture, é transformar a luta de classes em evolução civilizada”. (Teixeira Filho e Sussekind, 2003, p.1306)

No Brasil, já no tempo do Império, os conflitos trabalhistas eram apreciados pela justiça comum, pois o Direito do Trabalho da época estava atrelado ao Direito Civil, e o contrato de trabalho era considerado um contrato de locação de serviços.

Todavia, foi na República que houve a independência do Direito Civil, época em que também começaram a surgir leis sobre a organização sindical.

Várias leis foram aprovadas no início do século XIX, com a criação de órgãos para resolver os conflitos entre o capital e o trabalho em

algumas categorias, como trabalhadores rurais, ferroviários e patronato agrícola, dentro de sindicatos ou nas fábricas; porém, não chegaram a prosperar.

Um marco legal no surgimento de um órgão estatal para resolver esse tipo de conflito foi o Conselho Nacional do Trabalho, criado no âmbito do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, instituído pelo Decreto 16.027, de 1923, para atuar como órgão consultivo trabalhista do Ministério do Trabalho e instância recursal em matéria previdenciária.

Posteriormente, em 1932, foram criadas as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento. As primeiras, apenas tentavam a conciliação dos conflitos, não julgavam, ou encaminhavam a arbitragem. Segundo a doutrina, não prosperaram por não ter caráter impositivo. Já as segundas, podiam decidir e impor a solução para o conflito, embora não pudessem executar as suas decisões, o que ocorria na justiça civil. Era paritária, composta por dois representantes classistas e um julgador, que era indicado pelo Ministro do Trabalho e poderia ser advogado ou funcionário.

A Justiça do Trabalho surgiu com a Constituição de 1934, inicialmente, ligada ao Poder Executivo. Foi institucionalizada em 1939, com os Decretos-Lei 1237 e 1346. A Constituição de 1937 a manteve, quando se seguiu o debate sobre o caráter jurisdicional ou não da Justiça do Trabalho.

Foi em 1º de maio de 1941 que o Presidente Getúlio Vargas declarou instalada a Justiça do Trabalho, com todos os seus órgãos em pleno funcionamento. Segundo Ives Gandra (2011, p.169), as Juntas de Conciliação e Julgamento foram formadas inicialmente, “por magistrados idealistas cuja média etária não atingia os 30 anos”. Esse detalhe nos possibilita visualizar um momento histórico importante no país,

pois a estruturação da justiça trabalhista levaria a um maior cuidado com os conflitos trabalhistas, que até então eram tratados como “questões menores” dentro do Poder Judiciário.

A estruturação da Justiça do Trabalho impôs a necessidade de haver uma consolidação de toda a legislação trabalhista, que era bastante extensa, composta de inúmeras leis esparsas. Assim, em 1º de maio de 1943, o Presidente Getúlio Vargas editou a CLT, por meio do Decreto-Lei 5452, até hoje vigente.

Mas somente com a constituição de 1946 é que, efetivamente, a Justiça do Trabalho passou a fazer parte oficialmente do Poder Judiciário, transformando o Conselho Nacional do Trabalho em Tribunal Superior do Trabalho e os Conselhos Regionais em Tribunais Regionais e, finalmente, com a instituição da magistratura trabalhista por concurso.

Podemos destacar que a Justiça do Trabalho assim como a legislação trabalhista foram se aprimorando, evoluindo, sempre em constante transformação para se adequar aos desafios de uma sociedade que cada vez mais se industrializava. As transformações foram muitas, tanto na sua composição e estrutura, quanto na sua competência. Em todos os períodos históricos observamos que a Justiça do Trabalho jamais “parou no tempo”, sempre se moldando para enfrentar os problemas, sendo um traço característico desde o seu surgimento, o assoberbamento de trabalho, segundo nos conta a doutrina.

E assim, a Justiça do Trabalho foi sendo construída, passando pela Constituição de 1967/1969, com novas alterações e aprimoramentos; também por legislação infraconstitucional, igualmente visando à sua adequação à realidade; até chegar à Constituição de 1988, que deu nova competência à justiça trabalhista, dentre outras importantes alterações na sua estrutura. Podemos destacar como a mais importante a extin-

ção da representação classista, por meio da Emenda Constitucional 24/1999, que acabou com a paridade na sua estrutura, fato que já deveria ter ocorrido em face do despropósito dessa representação. Outras importantes alterações foram implantadas com a Emenda 45/2004.

Do ponto de vista dos direitos trabalhistas, também a Constituição Federal de 1988, além da constitucionalização dos direitos sociais, elevando-os a direitos fundamentais, trouxe importantes modificações na estrutura sindical. E embora as mudanças constitucionais não tenham sido as desejadas, pois foi mantida a unicidade sindical e o custeio obrigatório dos sindicatos, possibilitaram uma maior desenvoltura para a resolução de conflitos pela negociação coletiva, deixando a Justiça do Trabalho como uma espécie de arbitragem pública para resolver os conflitos coletivos não conciliados diretamente pelas partes.

De fato, os sindicatos profissionais mais fortes conseguiram estabelecer uma relação direta com as empresas e resolver grande parte dos conflitos coletivos. Todavia, as categorias menos organizadas continuaram apresentando os conflitos coletivos à justiça especializada, sendo certo que foi graças a essa intervenção jurisdicional que seus direitos não foram aniquilados.

Há, por outro lado, uma justa crítica sobre a intervenção da justiça trabalhista nas greves, por reduzir a forma de pressão dos trabalhadores pelo atendimento às suas reivindicações. De fato, muitas greves foram simplesmente sufocadas pelo poder normativo da Justiça do Trabalho que, em nome da paz social, decidiu sobre as reivindicações e colocou fim às greves. Por isso, no aspecto do direito coletivo do trabalho, as críticas à justiça trabalhista não foram infundadas.

De fato, a Constituição Federal de 1988 possibilitou o aumento da negociação coletiva e consagrou-a como um direito fundamental

dos trabalhadores. E também no campo dos direitos individuais trouxe inúmeras possibilidades de flexibilização. Por isso, não é verdade que o sistema de relações de trabalho brasileiro seja rígido e inflexível, diante das inúmeras alterações nas leis facilitando a solução dos conflitos pela via negocial.

Ocorre que nem todos os conflitos podem ser resolvidos pela negociação coletiva. Por isso, também ocorreram inúmeras mudanças na legislação processual, na busca de uma maior celeridade no julgamento das causas. Aliás, várias legislações infraconstitucionais foram aprovadas alterando a CLT, a qual vem sendo aprimorada constantemente, seja por Emendas Constitucionais, Leis Ordinárias, Instruções Normativas, ou ainda pelas súmulas da jurisprudência ou vinculantes.

Estrutura semelhante à brasileira também existe em outros países, não sendo verdadeira a afirmação de que “só existe no Brasil” a Justiça do Trabalho.

O Juiz do Trabalho, Guilherme Feliciano, citado anteriormente, ensina que esse órgão estatal não existe apenas no Brasil, mas em todo o mundo, ainda que em alguns países esteja atrelado à Justiça Civil Comum. Menciona, como exemplos, a Alemanha, Dinamarca, Finlândia, França e Grã-Bretanha e, na América Latina, a Argentina; todos estruturados para solucionar conflitos individuais e coletivos decorrentes do trabalho.

Ives Gandra Filho⁸, que tem se notabilizado por emitir opiniões bastante depreciativas da Justiça do Trabalho, fez um importante estudo histórico do seu surgimento até os dias de hoje, não somente sobre questões judiciais como também as relacionadas ao seu gerenciamento

8. O autor é atualmente Ministro Presidente do Tribunal Superior do Trabalho e, em debate promovido pela Comissão Especial que analisou o Projeto de lei 6786/16, tratando da reforma trabalhista, emitiu seu parecer considerando a Justiça do Trabalho e os direitos trabalhistas responsáveis pelo desemprego e a crise econômica, defendendo a “modernização da CLT”, que na sua visão é anacrônica, e propondo limitar o acesso ao Judiciário àqueles trabalhadores que agem de má-fé ao buscarem seus direitos.

administrativo. Destaca o seu aprimoramento na busca da celeridade processual por meio do processo eletrônico, que modernizou imensamente a sua estrutura material, o atingimento de metas de produtividade dos magistrados e a formação de seus integrantes, sempre na perspectiva de entregar a prestação jurisdicional de forma mais completa e célere e garantir o acesso à Justiça. Enfatiza que “a Justiça do Trabalho sempre se caracterizou pela simplificação e celeridade processual, responsável pela maior procura do trabalhador pelos seus direitos, sendo, dos ramos do Judiciário Brasileiro, aquele que representa mais da metade de toda a demanda judicial” (2011, p.194).

Esse simples histórico já demonstra que a Justiça do Trabalho cumpriu e vem cumprindo um importantíssimo papel social, se modernizando para enfrentar os desafios atuais e é cada vez mais procurada pela sociedade. O número de demandas anuais chega a 4 milhões de processos.

Diante disso, é inconcebível a proposta daqueles que a querem extinta. Mesmo os argumentos sobre os gastos com a sua estrutura não convencem, porque todos os ramos do Poder Judiciário gastam e não arrecadam suficientemente, e a Justiça do Trabalho não é a que apresenta desproporcionalidade entre gasto e demanda, conforme destacam as estatísticas oficiais mencionadas. Trata-se, portanto, de um profundo desrespeito à sua história e à dos trabalhadores⁹.

Muito longe da perfeição, a Justiça do Trabalho, por outro lado, possui muitos problemas pois, apesar de tudo, continua lenta diante das

9. O juiz do trabalho, Guilherme Feliciano menciona que na Justiça do Trabalho, a “arrecadação diminuiu 47% entre 2009 e 2015, chegando a R\$ 2,7 bilhões em 2015, i.e., cerca de 16,3% das despesas daquele ano. Na Justiça Estadual, ao revés, a receita dobrou entre 2009 e 2015; no entanto, as despesas aumentaram à taxa de 42% (bem mais que na Justiça do Trabalho, onde a elevação de despesas girou em torno de apenas 9%), sendo certo que, em 2015, os gastos dos Tribunais de Justiça somaram, em toda a Federação, R\$ 44,7 bilhões, enquanto as receitas somaram apenas 18 bilhões (i.e., cerca de 40% das despesas, embora a Justiça Estadual seja responsável por mais da metade – 56% – de toda a despesa do Judiciário). A Justiça Militar estadual traz, por fim, o pior de todos os cenários: em 2015, sua receita correspondeu a apenas 1,1% de tudo o que efetivamente gastou (R\$ 132,8 milhões)”. (Feliciano, 2017)

necessidades emergenciais de quem vende a força de trabalho para sobreviver e, por vezes, conservadora quanto ao conteúdo de suas decisões, as quais ainda estão arraigadas no direito individualista, patrimonialista e a velhos conceitos, esses sim, que não acompanharam a evolução do Direito, tanto no aspecto processual quanto material. Dificilmente são vistas decisões embasadas nos princípios constitucionais, que é a tendência moderna mundial, sendo que grande parte das decisões ainda consideram as normas constitucionais meramente programáticas, sem nenhuma efetividade. Muitos conflitos que poderiam ser solucionados com maior eficácia e justiça, não o são, devido ao conservadorismo de boa parte de seus juízes. Contudo, tais questões, no nosso entendimento, não chegam a inviabilizá-la ou comprometê-la como órgão jurisdicional de extrema importância e indispensável na sociedade atual.

Na verdade, a mitigação ou extinção da Justiça do Trabalho não está sendo proposta em função dos seus defeitos, mas sim pelas suas virtudes na busca da justiça social e da garantia da dignidade dos trabalhadores e trabalhadoras.

AS DEMANDAS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Como afirma Guilherme Feliciano¹⁰, no mesmo texto indicado, existem dois estudos estatísticos elaborados pela Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TST, recentemente disponibilizados, que demonstram que os maiores “clientes” da Justiça do Trabalho são as em-

10. Menciona que os dados têm sido segmentados desde 2014, a partir das classes e assuntos das Tabelas Processuais Unificadas (Resolução CNJ 46/2007). E, dentro do universo de 187 grupos de assuntos analisados, o maior número de processos refere-se diretamente ao Direito do Trabalho (as outras classes predominantes são as relativas ao Direito Processual Civil e ao Direito Processual do Trabalho), sendo que, daqueles, a maioria diz respeito à *rescisão do contrato de trabalho* (5,2 milhões de processos em 2014, ou seja, 43,99% das ações que tramitam na Justiça do Trabalho). Em 2015, os pedidos relativos a verbas rescisórias chegaram ao percentual espantoso de *11,75% da demanda total do Poder Judiciário*, sendo praticamente *a metade* (49%) de todos os casos novos ingressados na Justiça do Trabalho.

presas estatais, a própria União e os bancos. Grandes empresas privadas figuram dentre os maiores réus. Quanto ao direito material, o primeiro é o não pagamento de verbas rescisórias e horas extras; e depois seguem outros direitos básicos, como a não concessão de intervalo para almoço, não pagamento de adicionais de insalubridade e periculosidade, diferenças salariais, horas *in itinere* e até o reconhecimento de vínculo empregatício. São questões que figuram dentre as vinte mais recorrentes no TST.

Considerando que os conflitos nas empresas privadas pequenas e micro não chegam a ser apreciados pelo TST, mas são resolvidos, em grande parte, nas Varas do Trabalho, podemos dizer que, conforme os dados apresentados, quase metade deles (49%) são relativos ao não pagamento das verbas rescisórias. A conclusão lógica dessa estatística é que se a justiça trabalhista tem muita demanda, não é porque os trabalhadores litigam de má-fé, e sim porque os empregadores não pagam os direitos básicos dos trabalhadores.

Como se pode ver, os conflitos ocorrem porque os empregadores descumprem a lei. Um trabalhador não recorre à justiça para criar novos direitos, mas simplesmente para efetivá-los.

Também a justiça trabalhista não é parcial e protetiva, como muitos afirmam. O Direito do Trabalho sim, pois nasceu sob o signo da proteção do lado mais fraco da relação entre o capital e o trabalho, condição para assegurar o mínimo de equilíbrio numa relação assimétrica como essa. Mas isso não quer dizer que ao aplicar a lei, a justiça trabalhista tenha “má vontade com os empregadores”, como tem sido mencionado até por integrantes da justiça especializada.

Ora, se existem muitas demandas trabalhistas – e isso é verdade – é porque existe o descumprimento da legislação do trabalho. Esse fato é que deve ser analisado com mais rigor e não eventual “má-fé de trabalhadores

que litigam sem ter razão”. E ainda que possam existir casos dessa natureza, podemos afirmar que representam um percentual muito pequeno no contexto das milhões de demandas existentes, sendo a metade delas simplesmente para receber os direitos básicos, como foi demonstrado.

A realidade que está à nossa frente, cotidianamente, mesmo no maior centro industrial do país, como a cidade de São Paulo, demonstra que os conflitos levados à Justiça do Trabalho decorrem do descumprimento de direitos básicos previstos nas leis trabalhistas e que, na sua grande maioria, são levados por trabalhadores e trabalhadoras que recebem baixos salários.

A QUEM NÃO INTERESSA A JUSTIÇA DO TRABALHO

As alterações na legislação trabalhista já aprovadas acarretam uma mudança radical no padrão da contratação do trabalho no Brasil. São inúmeras as possibilidades de contratos atípicos, sem vínculo de emprego, de onde decorre a conclusão lógica de que os direitos trabalhistas deixarão de existir em decorrência da extinção do vínculo de emprego e não por terem sido revogados.

Nesse novo padrão, serão estabelecidos contratos tutelados pelo Direito Civil, com regras diferenciadas, passando o trabalhador para a categoria de pequeno empresário, cooperativado, membro de associação ou fundação, autônomo, pessoa jurídica (PJ), dentre outras possibilidades.

Ademais, a previsão na nova legislação de que as regras negociadas prevalecem sobre a lei, aliada à possibilidade de contratação direta entre empregador e trabalhador, cujas normas prevalecerão sobre as convenções e acordos coletivos de trabalho, levará a uma total desregulamentação dos direitos trabalhistas.

Nesse cenário, pergunta-se, por que existir a Justiça do Trabalho?

Sem direitos para efetivar, realmente somos obrigados a concordar que o papel da justiça especializada pode ser mitigado. Então, a sua extinção será uma decorrência do aniquilamento dos direitos sociais. Portanto, um modelo de sociedade sem direitos trabalhistas, com empregos precários e sem órgãos estatais para resolver os conflitos.

Esse modelo já foi testado em diversos países. Estudos sobre as medidas de desregulamentação e flexibilização da legislação trabalhista adotadas em outros países, a exemplo do Brasil, comprovam que tais medidas só aprofundaram as crises econômicas, causando o desmonte dos direitos e também do mercado consumidor interno, aumentando a pobreza.

Por outro lado, existem outros modelos. Segundo uma reportagem da revista britânica *The Economist*, intitulada “Portugal está superando crise econômica sem recorrer a fórmulas de austeridade”, veiculada em matéria publicada na BBC, em 5/4/2017, Portugal é um país que conseguiu reduzir o *deficit* fiscal ao mesmo tempo em que aumentou os salários e as aposentadorias. Segundo a matéria, o *deficit* orçamentário foi reduzido pela metade em 2016, chegando a 2,1% do PIB, avaliado como o melhor resultado desde a democratização do país em 1974. Além disso, o país, cuja economia cresce há três anos seguidos, atingiu pela primeira vez a meta estabelecida para as nações da zona do euro, elevando salários, aposentadorias e horas trabalhadas aos níveis anteriores à crise econômica de 2008¹¹.

Experiências como essa demonstram que receitas ortodoxas que requerem a redução de salários, aposentadorias e direitos trabalhistas não são a saída para enfrentar crises econômicas. Ainda mais porque

11. <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-39501022>.

Portugal tem sido considerado pela imprensa europeia um oásis em meio a países que adotaram as políticas ortodoxas e, mesmo assim, não saíram da crise.

Por outro lado, as crises cíclicas do capitalismo ocorrem desde o século XVIII, e fazem parte desse modo de produção para encontrar formas mais eficazes de acumular capital. Ora, se elas ocorrem, é porque alguém se beneficia; portanto, servem para a reinvenção das estratégias de organização desse modo de produção. E nesse caminho, muitas empresas morrem. Afinal, faz parte do jogo a “depuração” entre os competidores, pois, segundo a lei do mercado, quem não tem competência não deve se estabelecer, e somente os fortes subsistem.

Portanto, quando políticos, imprensa, empregadores e seus assessores rotulam os institutos jurídicos de velhos, decrépitos e atrasados, afirmando que precisam ser “modernizados”, logicamente estão propondo que se ajustem aos novos paradigmas econômicos da sociedade globalizada. Nesse modelo, há a descentralização da atividade econômica, e o capital busca se estabelecer onde haja a maior possibilidade de exploração do trabalho, com menores custos.

Nesse cenário, a Justiça do Trabalho, os direitos sociais fundamentais dos trabalhadores e trabalhadoras e todas as estruturas que se relacionam à busca do máximo de equilíbrio e igualdade nas relações de trabalho, baseados em valores como o trabalho e a dignidade do ser humano, todos eles têm sido vítima do “fetiche da mudança”¹².

12. No texto, “Gestão: o fetiche da mudança”, do professor de psicologia da USP, Pedro Fernando Bendassolli, Christófer Grey, da Universidade de Cambridge, é citado porque afirma que esse mantra, repetido à exaustão pelas empresas, que se traduz no excesso da retórica da mudança, está nos “fazendo reféns de uma síndrome muito particular: o fetiche da mudança”. Diz ainda que “há mais de um século, Karl Marx já testemunhava transformações profundas nas estruturas sociais, capazes de fazer as coisas julgadas sólidas se desmancharem no ar”. O autor questiona se as mudanças descritas no mundo empresarial nos últimos 20 ou 30 anos, que supostamente nos fizeram passar de um mundo anacrônico e burocrata para outro mais flexível, global, e com estruturas mais horizontalizadas e descentralizadas, induziu a uma transformação tão radical assim ou se essa repetição afetou a percepção coletiva formando um senso comum em torno do “admirável mundo novo em que vivemos”. <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/34965/33747>.

A célebre frase de Tomasi di Lampedusa, no clássico *O Leopardo*, traduz bem essa questão: “Algo deve mudar para que tudo continue como está”.

Infelizmente, a Justiça do Trabalho está fadada a ser bombardeada nesse contexto. E, embora tenha sobrevivido a investidas em outros momentos conjunturais, não há garantias de que sobreviva a esse, muito em razão dessa fantasia coletiva de que tudo precisa mudar, ainda que nada tenha sido pensado para ser colocado no lugar.

Na verdade, não existe nada de “esquerdista” na ideia de preservar a justiça trabalhista para assegurar a paz social em meio a tantas injustiças e desigualdades, pois a resolução dos conflitos trabalhistas realizada pelo Estado reduz muito a possibilidade de rebeliões e contestações ao próprio sistema.

No Estado Democrático de Direito, a justiça trabalhista cumpre um papel de extrema importância, sendo seu papel principal o de evitar o aprofundamento da desigualdade social e da miséria e compatibilizar a ordem econômica com a ordem social, que são seus objetivos. Não preservar a Justiça do Trabalho será um erro histórico, não só para as gerações presentes, mas também para as futuras gerações.

O próprio sistema capitalista necessita que a paz social seja assegurada; tarefa nada fácil em meio a tantas injustiças e desigualdades que caracterizam a nossa sociedade. É lamentável que a elite brasileira não compreenda isso e veja a Justiça do Trabalho como um órgão revolucionário, capaz de contestar o sistema.

O professor e sociólogo Jessé de Souza (2016, p.43), citando a biografia de Getúlio Vargas, conforme trilogia escrita por Lira Neto, relata que essa mentalidade da elite brasileira sempre foi assim desde Getúlio Vargas, e menciona que ele “desabafava com sua filha sobre a

dificuldade de convencer os empresários brasileiros da necessidade de uma legislação que protegesse os trabalhadores para evitar revoluções mais radicais. Dizia Getúlio: ‘Eu quero salvá-los e esses burros não percebem’.”

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BBC-Brasil. Portugal está superando crise econômica sem recorrer a fórmulas de austeridade, diz *Economist*. 05/abril/2017. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/internacional-39501022>.

BENDASSOLLI, Pedro Fernando. Gestão: O Fetiche da Mudança. *Revista Executiva* nº 3, vol. 2, 2003 <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/viewFile/34965/33747>

CNI. 101 propostas para modernização trabalhista. Emerson Casali (Coord.). Brasília: CNI, 2012.

EM. Para Rodrigo Maia, Justiça do Trabalho não deveria nem existir.08/março/2017. http://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/03/08/internas_economia,852756/para-rodrigo-maia-justica-do-trabalho-nao-deveria-nem-existir.shtml

FECOMÉRCIO (Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de São Paulo). *A dimensão econômica das decisões judiciais*. São Paulo: Editora Fischer2.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Justiça do Trabalho, essa outra desconhecida. Ramo judiciário especializado não é jaboticaba alguma. Publicado em 21 de março de 2017, in <https://jota.info/colunas/juizo-de-valor/justica-do-trabalho-essa-outra-desconhecida-21032017>

G1. Sem dinheiro, tribunais do trabalho adotam medidas para não fechar.

25/07/2016 07h52 - Atualizado em 26/07/2016 11h02. Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/07/sem-dinheiro-tribunais-do-trabalho-adoptam-medidas-para-nao-fechar.html>

MARTINS FILHO, Ives Gandra. Breve história da Justiça do Trabalho. In *História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho*. 3ª edição. São Paulo: Ed. LTr, 2011.

MEDEIROS, Benizete Ramos. *Os trabalhistas: da discriminação à ascensão e a contribuição da ABRAT*. São Paulo: LTr, 2016.

SEVERO, Valdete Souto. Reforma trabalhista: o desejo do capital em destruir a justiça do Trabalho. Revista *Carta Capital*, junho de 2017. <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/14/reforma-trabalhista-o-desejo-do-capital-em-destruir-justica-do-trabalho/>

SOUZA, Jessé. *A radiografia do golpe: entenda como e por que você foi enganado*. Rio de Janeiro: Le Ya, 2016.

STF-Espaço do servidor. STF julga improcedente ADI contra cortes orçamentários da Justiça do Trabalho. S29/junho/2016. Disponível em: www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=319997

TEIXEIRA FILHO, João de Lima e SUSSEKIND, Arnaldo. In: *Instituições de Direito do Trabalho*. 21ª edição, vol. 2. São Paulo: Ed. LTr, 2003.

Las reformas laborales y el proyecto global de desregulación y flexibilización laboral

CARLOS LEDESMA¹

Resumo. Este informe pretende resaltar la articulación existente entre las reformas laborales regresivas que se promueven en cada país – expresada de forma brutal en Brasil con la agresiva y reaccionaria reforma laboral del gobierno ilegítimo de Michel Temer – y el proyecto político de desregulación y flexibilización laboral que, en el marco de la hegemonía global del neoliberalismo como ideología y la correlación de fuerzas actual favorable a las empresas multinacionales, es impuesto a los Estados nacionales por parte del sistema financiero internacional mediante sus brazos operativos, como el Banco Mundial o el FMI, que utilizan explícitamente condicionamientos relativos al acceso al crédito internacional para imponer sus directrices y recomendaciones, atentando de manera flagrante contra la soberanía, la democracia y el bienestar de los pueblos.

1. Graduado em direito pela Pontificia Universidad Católica del Perú. Mestre em Direito, economia e finanças comparados pela International University College de Turin e em Direito do Trabalho pela Università di Bologna. Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Unicamp (Cesit-Unicamp). Responsável técnico de direitos humanos da Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas.

GOBERNANZA MUNDIAL DEL TRABAJO, DESREGULACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Cuando se habla de la gobernanza mundial del trabajo se suele hacer referencia a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la institución responsable por excelencia de la definición de políticas y reglas en materia de trabajo a nivel global, en el marco del principio de la justicia social, el respeto de los derechos humanos y la promoción del trabajo decente.²

Es necesario advertir también la participación en la gobernanza mundial del trabajo del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial, que explícitamente utilizan mecanismos basados en condicionamientos ligados al acceso al crédito internacional para presionar a los Estados nacionales a ejecutar sus directrices en materia de desregulación y flexibilización laboral. Los gobiernos de turno elegidos democráticamente por elección popular, independiente de su orientación política, son sometidos a las directrices de estos organismos internacionales constituidos por accionistas³ que nadie eligió y sin ningún tipo de legitimidad política, lo que los torna incapaces de gestionar de forma autónoma sus políticas económicas y sociales y de proteger a los ciudadanos ante la codicia de las empresas multinacionales favorecidas con la apertura económica y la liberalización del comercio, atentando de forma flagrante contra la soberanía y la democracia de los países involucrados.

2. Recientemente también se hace referencia a espacios intergubernamentales como la OCDE o a iniciativas privadas como los Acuerdos Marco Globales o los códigos de conducta empresariales, los que habrían asumido responsabilidades respecto de la protección de los derechos laborales a nivel mundial. Ver Frank Hendrickx y otros, 2016, p3.

3. El principal accionista del FMI y, por tanto, quien ostenta el mayor porcentaje de votos en el proceso de toma de decisiones es EE.UU (16.53%), luego Japón (6.16%) y cuatro países de Europa, Alemania (5.32%), Francia (4.04%), Italia (3.02%) y Reino Unido (4.04%), todos países alineados a los intereses económicos de EE.UU. Si bien hay reformas en la estructura de gobierno del FMI para reforzar la representación de determinados países “emergentes” en las cuotas de poder dentro del FMI (entre ellos Brasil y México), hoy quien dicta la orientación política del FMI es EE.UU.

En el informe *Stabilization and Reform in Latin America: A macroeconomic perspective on the experience since early 1990s* (2005)⁴, el FMI indica algunas de sus principales recomendaciones para los países de América Latina a fin de aumentar el crecimiento económico: promover la apertura económica y la liberalización del comercio, reducir al máximo la intervención del Estado en la economía, reducir el gasto social para el saneamiento presupuestal y, en materia laboral, desregular y flexibilizar el mercado laboral a fin de hacer frente a la excesiva rigidez laboral en la región. Luego de la crisis económica mundial del 2008, en el documento *Crises, Labor Market Policy, and Unemployment* (2012)⁵, el FMI mantuvo su defensa de la flexibilización laboral asegurando que los países con mercados laborales flexibles experimentan una crisis más corta en comparación con aquellos países con mercados rígidos. Para promover este tipo de recomendaciones, el FMI utiliza un mecanismo de supervisión⁶ con el que realiza un seguimiento continuo de las economías de sus Estados miembros, realizando visitas a los países para intercambiar opiniones con las autoridades y, sobre todo, para determinar si existen riesgos que amenazan la estabilidad interna y mundial que justifiquen ajustes de las políticas económicas o financieras. Una vez terminadas las visitas, el personal técnico del FMI elabora un informe final que es llevado al directorio ejecutivo del FMI⁷ para su discusión y toma de resoluciones, las que se transmiten a las autoridades del país.

Por su parte, el Banco Mundial ha expresado sus directrices en materia laboral en el *Informe sobre el Desarrollo Mundial, 1995. El Mundo del Trabajo en una economía integrada* (1995)⁸, centradas en el prin-

4. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/op/238/>

5. <https://www.imf.org/en/Publications/WP/Issues/2016/12/31/Crises-Labor-Market-Policy-and-Unemployment-25754>

6. <https://www.imf.org/external/np/ext/facts/spa/survs.htm>

7. <http://www.imf.org/external/np/sec/memdir/eds.aspx>

8. <http://documentos.bancomundial.org/curated/es/733951468167058758/pdf/148660WDR0SPANISH0Box107562B00PUBLIC0.pdf>

cipio de que “una buena política laboral es la que está de acuerdo con las leyes del mercado”. En el informe *Trabajo y la crisis ¿qué se ha hecho y a dónde ir?* (2010), el Banco Mundial reafirma la flexibilización del mercado laboral como respuesta a la crisis económica mundial del 2008 (Jaramillo Jassir, 2015, p.40-41). El Banco Mundial publica anualmente el informe *Doing Business*⁹ donde proporciona una medición de las regulaciones para hacer negocios en 190 países. Uno de los indicadores de regulación es la flexibilidad en la regulación del empleo y las condiciones en materia de contratación, horarios de trabajo y despido. Este organismo señala que mientras más flexible sea la regulación del mercado de trabajo en un país, este tendrá mejores condiciones para hacer negocios. A partir de la medición de las regulaciones, el Banco Mundial elabora y publica una clasificación¹⁰ que pretende reflejar cuáles países tienen mejores condiciones para hacer negocios (por América Latina figuran en esta clasificación, dentro de los 55 primeros países, México en el 47, Colombia en el 53 y Perú en el 54). A partir de la medición de las regulaciones laborales, el Banco Mundial elabora una base de datos¹¹ con información detallada de diversos indicadores del mercado de trabajo en cada país.

CONSENSO DE WASHINGTON, DESREGULACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL

Como antecedente a la aplicación del Consenso de Washington figura el caso paradigmático de Chile, donde a finales de 1970, en plena dictadura pinochetista, se implementó, en el marco del llamado “Plan

9. <http://espanol.doingbusiness.org/>

10. <http://espanol.doingbusiness.org/rankings>

11. <http://espanol.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation>

Laboral”, una legislación laboral en el camino hacia la flexibilización en el empleo (Walker y Arellano, 2014, p.416). El Decreto ley 2.200 de 1978¹² eliminó la estabilidad laboral, habilitando al empleador a despedir unilateralmente sin necesidad de expresar la causa, pagando como indemnización un mes de remuneración por año de servicio en la empresa. La Ley 18.372 de 1984¹³ estableció el libre despido, en la práctica absoluto, al permitir que el trabajador y el empleador puedan pactar una indemnización inferior a la legal. El Código de Trabajo chileno actual mantiene la flexibilización en el despido, vinculado a una causa objetiva y a una indemnización. Otro antecedente es la reforma laboral en Panamá en 1986, plasmada en la Ley 1 de 17 marzo de 1986¹⁴ (“Por la cual se dictan disposiciones laborales para promover el Empleo y la Productividad”), particularmente importante, no sólo y no tanto por su contenido, sino especialmente por el “efecto demostración” que produjo en otros países que, con su inspiración, reprodujeron algunas de sus normas y hasta su denominación.¹⁵

Estas reformas laborales no significaron incidentes históricos aislados, sino la aplicación concreta del proyecto político neoliberal en su componente laboral.

A partir de 1990, gobiernos de diversos países, en forma paralela, siguiendo las directrices del FMI y del Banco Mundial alineadas al Consenso de Washington, impusieron de forma unilateral, sin ningún tipo de diálogo social, procesos de desregulación y flexibilización laboral con miras a eliminar el derecho a la estabilidad laboral, aumentar el

12. <https://legislacion-oficial.vlex.cl/vid/decreto-fija-normas-relativas-proteccion-248309486>

13. <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=29797>

14. http://aplica.mida.gob.pa/legisagro/Incentivos_Agropecuarios/Le17_01_010.asp

15. ERMIDA URIARTE, Oscar. La flexibilidad. En: Estudios sobre la flexibilidad en el Perú. OIT, 2000, p. 16. A través de la Ley 1 de 17 marzo de 1986 se disminuyó el “sobreprecio” de las horas extras, se instituyó franquicias laborales para industrias de exportación y se dejó de aplicar la legislación laboral al trabajo a domicilio, inaugurando así lo que luego fue la «tercerización», «externalización», o la «fuga del Derecho del trabajo».

poder del empleador en la modificación de las condiciones de trabajo, disminuir los salarios y otros beneficios laborales, limitar y restringir la organización y la acción sindical, y privatizar la seguridad social, particularmente los regímenes de pensiones.

En Colombia, el Congreso adoptó la Ley 50 de 1990¹⁶ que, inspirada en la Ley 1 de 1986 de Panamá, modificó en sentido desregulador el Código Sustantivo de Trabajo, estableciendo entre sus medidas la autorización del funcionamiento de las empresas de trabajo temporal, la facilitación de la contratación a plazo fijo, la facilitación del despido, la disminución de las hipótesis de responsabilidad empresarial, la redefinición restrictiva del salario y la ampliación de las posibilidades de extensión de la jornada (Ervida Uriarte, 2000, p.16). En Ecuador se adoptó la Ley 133 de 1991 que, en sentido similar a lo establecido por la Ley 50 de 1990 de Colombia, amplió las posibilidades de celebración de contratos de duración determinada, facilitó el despido y limitó el ejercicio del derecho de huelga. En Argentina, el Congreso adoptó la Ley 24013 de 1991¹⁷ que introdujo numerosas formas de contratación laboral atípica, habilitada por negociación colectiva, y autorizó la introducción de formas de flexibilidad en materia de condiciones de trabajo, también a través de la autonomía colectiva.

Un caso paradigmático fue la reforma laboral llevada a cabo en Perú, bajo el gobierno dictatorial de Alberto Fujimori, que por su radicalidad fue denominado de “desregulación salvaje” (Villavicencio,2008). Obedeciendo las directrices del FMI¹⁸ y del Banco Mundial¹⁹, el go-

16. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>

17. http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1644/ds_argentina_ley24013_leydelemplo.pdf

18. En el Informe “PERÚ. Manteniéndose en el camino del éxito económico” (2015), el personal técnico del FMI indica que el Programa de Estabilización acordado con el gobierno de Fujimori en 1990 tuvo entre sus principales logros la liberalización del mercado de trabajo. http://www.elibrary.imf.org/staticfiles/misc/pdf/peru_extract_es.pdf

19. En una nota del diario peruano El Comercio dos ex funcionarios del Banco Mundial, detallan cómo negociaron con el gobierno de Fujimori la ejecución de las directivas del Banco Mundial.

bierno de Fujimori emprendió un proceso de reforma laboral a partir de 1991 con la adopción del Decreto Legislativo 728 (Ley de Fomento del Empleo)²⁰ que amplió los supuestos de contratación temporal, eliminó facultades de control del Ministerio de Trabajo de los contratos temporales, amplió a cinco años el plazo máximo de uso de contratos temporales, permitió la contratación temporal para labores permanentes, amplió las causas y agilizó los procedimientos del despido. Tres meses después del golpe de Estado del 5 de abril de 1992, cuando no había Parlamento, el gobierno de Fujimori adoptó el Decreto Ley 25593 (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo)²¹ y su Reglamento (Decreto Supremo 011-92-TR)²² a través de los cuales impuso una regulación autoritaria, controlista y restrictiva de las relaciones colectivas de trabajo, favoreciendo un modelo descentralizado basado en la sindicación y la negociación colectiva en la empresa y obstaculizando hasta el límite de lo posible el ejercicio de la huelga (Villavicencio, 2008), lo que fue objeto de 16 observaciones de parte del Comité de Libertad Sindical de la OIT, quedando vigentes hasta el día de hoy varias de ellas.

EFFECTOS DECEPCIONANTES DE LA DESREGULACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

Las reformas laborales impuestas conforme las directrices del Consenso de Washington no lograron alcanzar los efectos postulados por el FMI y del Banco Mundial, no aumentaron ni la competitividad, ni el empleo y ni la formalidad laboral. A finales de los noventa

20. http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_per_dl728.pdf

21. <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/drt/legislacion/L25593.pdf>

22. <http://www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/prodlab/Reglamento%20de%20la%20Ley%20de%20Relaciones%20Colectivas%20DS.011-92-TR-14-10-92.pdf>

la propia OCDE reconoció que las reformas flexibilizadoras no habían conseguido mejorar el nivel de empleo. En 1998, ante los resultados decepcionantes, el premio Nobel de Economía Joseph Stiglitz apuntaba a la reformulación de las directrices del Consenso de Washington y la elaboración de un nuevo modelo de estrategia, *posconsenso de Washington*, más allá de las directrices que imponen el Banco Mundial y el FMI²³. En 2000, el Director de la Oficina para los Países Andinos de OIT, Daniel Martínez, manifestaba que la evidencia de más de 9 años de reforma no mostraba que los efectos esperados de la flexibilidad laboral sobre el empleo se hayan realizado. No se había generado mayor empleo, sino que por el contrario había aumentado el número de trabajadores en el sector informal, sin contrato escrito y sin protección (OIT, 2000). En 2006 el secretario general adjunto de la ONU, José Antonio Ocampo, realizó un fuerte cuestionamiento a las políticas económicas instauradas en América Latina, por marginar las políticas sociales y laborales, las que deberían estar «en el centro» de la política económica.²⁴

Así, la experiencia en América Latina demostró que la opción política por la desregulación y flexibilización laboral produce resultados decepcionantes en cuanto a la disminución de la tasa de desempleo y de la tasa de informalidad laboral. (Fraile, 2009, p.250)

Lo que sí lograron este tipo de reformas laborales y la privatización de la seguridad social fue cumplir con las exigencias del FMI y del Banco Mundial conforme a los intereses concretos de los acreedores e inversionistas y a la coherencia conceptual neoliberal, aumentar el

23. Stiglitz, Joseph. *More instrument and broader goals: moving toward the Post-Washington Consensus*. Helsinki: UN World Institute for Development Economics Research, 1998. Citado en Jaramillo Jassir, 2015, p. 33.

24. Más recientemente, y ya desligado de su alto cargo, el mismo economista manifestó que «América Latina es cabal ejemplo de una región en la que los resultados de la liberalización económica no solo han sido decepcionantes, sino además considerablemente más pobres que los que alcanzó la región durante la etapa de industrialización dirigida por el Estado (o de sustitución de importaciones)», «La búsqueda de la eficiencia: dinámica estructural y crecimiento económico en los países en desarrollo». Citado en Ermida Uriarte, 2008, p. 40.

poder empresarial en relación a la determinación de las condiciones de trabajo, profundizar la precarización de las relaciones laborales individuales, disminuir el poder sindical, reducir la productividad por alto índice de rotación y desincentivo de inversión en formación profesional, dinamizar el mercado de capitales con dinero de los trabajadores, transferir el ingreso de éstos hacia el sector empresarial y, en última instancia, profundizar la exclusión social. (Villavicencio, 2008, p.31 e Ermida Uriarte, 2008)

Ante los resultados desastrosos de la desregulación y flexibilización laboral y con el arribo de gobiernos progresistas en varios países de la región, que desarrollaron políticas laborales diferentes a las promovidas por el FMI y el Banco Mundial, se pensó en un debilitamiento del impacto neoliberal y la formulación de políticas laborales *pos-neoliberales*, expresadas en reformas laborales en Chile (2001, 2006), Argentina (2004), Venezuela (2004) y Uruguay (2005-2009), así como con sentencias de tribunales en Argentina, Colombia, Costa Rica y Perú, que se visualizaban como ejemplos de cierto viraje hacia el restablecimiento de derechos perdidos e, incluso, en el caso de Uruguay, como ejemplos desmitificadores de los supuestos efectos nocivos del aumento de la protección laboral en la competitividad, el empleo y la formalidad (Ermida Uriarte, 2008, p.41-42). Frente a tales indicios de cambio, se advertía también sus límites, en particular la dificultad para reconstruir una política laboral protectora cuando, de forma paralela, se mantenía una política económica de corte neoliberal, incluso en países con gobiernos progresistas (Ibidem, p.45).

A nivel internacional, en el marco de la OIT, el agotamiento y desprestigio de las propuestas laborales neoliberales se hizo evidente en la reacción frente a la crisis económica y financiera mundial del 2008,

donde no se reclamó – como en la década del 80 y 90 – ni la reducción de la acción estatal ni la flexibilización y desregulación laboral, sino por el contrario se propuso una mayor intervención estatal en la sociedad, “un nuevo papel para el Estado en su rol tutelar, proactivo y de protección del trabajo”.²⁵ En este sentido, la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Justa (2008) estableció que el pleno empleo productivo y el trabajo decente deben constituir un elemento central de la política económica. El Pacto Mundial para el Empleo (2009) institucionalizó esta línea desde el marco de la OIT, al centrar sus propuestas frente a la crisis del 2008 en la necesidad de generar una mayor protección de los trabajadores (a través del respeto y promoción de las normas internacionales de trabajo, la ubicación del pleno empleo y el trabajo decente en el centro de las políticas económicas) y fortalecer el rol del Estado en la economía (a través de la ejecución de obras públicas, inversiones en infraestructura, impulso de servicios públicos y regulación de la economía). El entonces Director General de la OIT, Juan Somavia, en la XVI Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (Buenos Aires, octubre de 2009), señaló que “[esta] es la crisis de un modelo de globalización que sobrevaloró la capacidad de los mercados para autorregularse, que subvaloró el rol del Estado y las políticas públicas y devaluó la dignidad del trabajo, la protección del medio ambiente y los servicios públicos”.

TROIKA Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN EUROPA

A partir de la crisis económica mundial del 2008, con el objetivo declarado de recuperar el crecimiento económico, la confianza de los

25. Declaración de Ministros de Trabajo de Argentina, Brasil, Chile y México, dada en Santiago de Chile el 15.1.2009, en el marco del Seminario “Respondiendo a la crisis: crecimiento, trabajo decente y estabilidad”, convocado por la OIT. Citado por Ermida Uriarte, 2009, p.754.

mercados y hacer frente a las altas tasas de desempleo, el triunvirato compuesto por el Banco Central Europeo, la Comisión Europea y el FMI (Troika) obligó a España, Grecia, Italia y Portugal a implementar políticas de austeridad, ajuste del gasto público, privatización de bienes públicos y flexibilización laboral, bajo condicionalidades similares a las usadas en América Latina con el Consenso de Washington.

A diferencia de la década del 90 donde, ante la ofensiva neoliberal, en Europa habría predominado una flexibilización laboral negociada, con algún grado de participación y control sindical ((Ermida Uriarte, 2006), las reformas laborales llevadas a cabo luego del 2008 en estos países europeos, para flexibilizar sus mercados de trabajo, se implementaron de forma unilateral y autoritaria, sin diálogo social, sin participación sindical, lo que produjo una masiva movilización de resistencia y protesta social, que fue duramente reprimida y criminalizada.

En España, bajo el gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), se adoptó la Ley 35 del 2010 (“de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo”)²⁶ que redujo la indemnización por despido de los trabajadores con contratos indeterminados, facilitó la modificación de la jornada por iniciativa del empleador y estableció privilegios a la contratación colectiva por empresa en detrimento de la sectorial. Luego, ahora bajo el gobierno de Mariano Rajoy del Partido Popular (PP), se adoptó la Ley 3 del 2012 (“de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral”)²⁷ que redujo la indemnización por despido improcedente, flexibilizó el procedimiento para el despido colectivo, reforzó el poder patronal para modificar las condiciones de trabajo, priorizó el convenio por empresa

26. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-14301>

27. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

en detrimento del sectorial y habilitó la inaplicación de éste último por acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. En Grecia, también con miras a flexibilizar el mercado de trabajo, se adoptaron diversas leyes (Ley 3863 del 2010, Ley 3899 del 2010 y Ley 4046 del 2012) por las que se eliminó la indemnización para la rescisión unilateral de contratos con trabajadores con antigüedad inferior a un año, se eliminó la exigencia de justificar el motivo del despido y se redujo el tiempo de preaviso de la rescisión unilateral patronal. En Italia, bajo el gobierno “técnico” del Primer Ministro Mario Monti, se adoptó la Ley 92 del 29 de junio de 2012 (“Reforma del mercado de trabajo en una perspectiva de crecimiento”)²⁸ que amplió las causales para el uso de contratos laborales temporales, redujo la protección en caso del despido injustificado – previsto en el artículo 18 del Estatuto de los Trabajadores –, estableció solo una indemnización resarcitoria y dio preferencia al contrato colectivo de empresa en detrimento del nacional. En 2014 el gobierno de Matteo Renzi, sin evaluar necesariamente los efectos de la Reforma del 2012, adoptó la ley 183/2014 (“Job Act”)²⁹ con la que eliminó la tutela real ante los despidos injustificados, facilitó aún más el uso de la contratación laboral temporal, desvinculándola de toda causalidad y ampliando el plazo para su prorrogación. En Portugal, el Estado acordó un “Memorando de entendimiento sobre las condiciones específicas de política económica“, firmado con la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el FMI, cuyo contenido iba en la misma dirección de las intervenciones en España, Grecia e Italia en relación a las reformas laborales y que resultó en la adopción de la Ley 23/2012 que buscó flexibilizar el mercado de trabajo, limitando las indemniza-

28. <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2012/07/03/012G0115/sg>

29. http://www.camera.it/leg17/465?tema=jobs_act

ciones convencionales en caso de despido injustificado y facilitando la modificación de la jornada de trabajo. (Jaramillo Jassir, 2015, p.235)

En el documento *Ejemplos destacados de problemas del mercado laboral nacional* (2014)³⁰, el FMI presenta algunos ejemplos de problemas concretos de mercados laborales en el mundo y describe cómo el personal técnico del FMI dio asesoramiento a nivel nacional sobre políticas para resolver tales problemas. Entre estos ejemplos figuraron los casos de Grecia y Portugal. En el caso de Grecia se indica que a fin de aumentar la competitividad y apoyar la creación de empleos, se redujo el valor de las indemnizaciones por despido y de las tasas de los aportes patronales a la seguridad social, se congelaron los aumentos salariales automáticos, se redujo el salario mínimo en un 22% en febrero de 2012 y en un 10% más en el caso de los jóvenes, y se limitó la duración de los contratos colectivos para estimular la negociación de los contratos. Y en el caso de Portugal se indica que, a fin de abordar la elevada tasa de desempleo y promover el crecimiento a mediano plazo, el FMI respaldó la implementación de un programa de reformas basado en la reducción de la protección laboral, incluyendo la reducción de la indemnización por despido, la reducción de la duración del seguro de desempleo y del monto de las prestaciones sociales, y el congelamiento del salario mínimo.

En el 2012 el FMI valoró muy positivamente la reforma laboral realizada por el gobierno de Rajoy, en España, por *tener el potencial de permitir a las empresas adaptarse más ágilmente a las condiciones de mercado, por ejemplo ajustando salarios y horas de trabajo en lugar de empleo*, y recomendó reforzar la reforma y comunicar mejor a las empresas las nuevas opciones de flexibilización.³¹

30. <http://www.imf.org/external/np/ext/facts/spa/pdf/labormarkets.pdf>

31. <http://www.imf.org/es/news/articles/2015/09/28/04/52/mcs061512>

EFFECTOS DECEPCIONANTES DE LA FLEXIBILIZACIÓN LABORAL IMPULSADA POR LA TROIKA

La política de flexibilización laboral impuesta a los países del sur de Europa por parte del FMI, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo, han reflejado resultados decepcionantes, probando, una vez más, la ineficacia de este tipo de políticas en la generación de empleo. En 2013, en Grecia aumentó la tasa de desempleo que alcanzó el 27,2%, mientras que en España la reforma laboral lejos de aumentar la tasa de empleo, por el contrario, incrementó significativamente el número de personas desempleadas (Jaramillo Jassir, 2015, p.227-235). En el mismo año la propia oficina de la OIT en España manifestó su desconfianza en la consecución del resultado previsto.³²

En el 2015, los Estados de España e Italia fueron denunciados a nivel internacional ante la Comisión de Aplicación de Normas de la 104ª Conferencia Internacional de Trabajo de la OIT, por el incumplimiento del Convenio Internacional núm. 122 sobre la política de empleo (1964), dada la gravísima situación del desempleo y el aumento de la precariedad y la pobreza. En esta Comisión se revisan y discuten los casos de países donde se violan más gravemente los derechos de las/os trabajadoras/es en el mundo. En el caso de España, los delegados trabajadores señalaron “que pasados tres años desde la reforma laboral más agresiva que tuvo lugar en España desde el regreso de la democracia, la situación de desempleo en el país es dramática. Hay más de 5,5 millones de desempleados, lo que equivale al 24 por ciento de la población. De dicha cifra, 782 000 desempleados son menores de 25 años.”³³

32. Entrevista a Director de la Oficina de OIT España en RTVE.ES, 4 de octubre de 2013. <http://www.rtve.es/alacarta/videos/los-desayunos-de-tve/oit-duda-reforma-laboral-crece-empleo/2046199/>

33. Informe de la Comisión de Aplicación de Normas (Part.2). En: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/104/reports/provisional-records/WCMS_375762/lang-es/index.htm

En junio del 2017, en la 106ª Conferencia Internacional de la OIT, el Secretario de Internacional de la UGT de España, Jesús Gallego, denunció que “las diferentes medidas y reformas laborales que el Gobierno de España ha puesto en marcha desde el año 2012, sin diálogo ni consenso con los interlocutores sociales, han disminuido los derechos sociales de los y las trabajadoras, han empeorado sus condiciones de trabajo, han devaluado sus salarios, han facilitado su despido, han aumentado la inestabilidad e incertidumbre del empleo, han aumentado la siniestralidad laboral, han rebajado la capacidad de influencia de sus representantes legales y han reducido la capacidad de la negociación colectiva para mejorar la regulación de las condiciones de trabajo. El resultado, entre otros, es el aumento de la pobreza y la exclusión social que alcanza al 27,9% de la población.”³⁴ El Secretario General de la Confederación General de los Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN) de Portugal, Arménio Carlos, alertó que la política de la Troika en Portugal, “que atacó derechos humanos y principios fundamentales de trabajo digno, humilló e hizo sufrir un pueblo”, no pueden ocurrir en el futuro y, por eso, rechazó “las presiones y chantajes de la Unión Europea que (...) mantiene las presiones para reducir el gasto social, limitar el aumento del salario mínimo, desmantelar la contratación colectiva, bajar los costos salariales y desregular el mercado de trabajo”.³⁵

En Italia, los gobiernos de Berlusconi, Monti, Letta y Renzi aplicaron las políticas de austeridad, privatización y flexibilización laboral que, lejos de solucionar la crisis de la productividad y el empleo, la han empeorado. Según datos del Instituto Nacional de Estadísticas (ISTAT), la tasa de desempleo en Italia empeoró en los años en que se

34. Discurso hecho el día 8 de junio, en el marco de la Discusión de la Memoria del Director General. Los audios y documentos pdf de los discursos se ubican en <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/speeches/lang--es/index.htm>.

35. Discurso hecho el día 8 de junio, disponible en <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/speeches/lang--es/index.htm>

aplicaron las reformas laborales, de 10,7% en el 2012 pasó a 12,1% en el 2013 y 12,7% en el 2014. La tasa de desempleo de jóvenes entre 15 a 24 años pasó de 35,3% en 2012 a 40% en 2013 y 42,7% en 2014. Al 2016 la industria italiana perdió un cuarto de su capacidad productiva, la desocupación y el trabajo precario alcanzaron niveles nunca vistos en el país, y seis millones de italianos viven bajo la línea de la pobreza absoluta (Gallino, 2016, p.104). Esta situación ha generado que miles de italianos hayan migrado en la búsqueda de trabajo en otros países. En el 2015 fueron 107 mil italianos expatriados, sobre todo jóvenes entre 18 y 34 años. En el 2016 fueron 115 mil.

La experiencia europea de los últimos años muestra que las políticas de austeridad y de flexibilización laboral, lejos de contribuir a la recuperación del crecimiento económico y disminuir las altas tasas de desempleo, generaron resultados desastrosos en términos de empleo, precarización y pobreza. Esta experiencia también muestra la incapacidad de estos organismos de prevenir las crisis económicas de los países objeto de su supervisión y de definir medidas eficaces para remediarlas, así como evidencia su incoherencia e hipocresía al imponer recetas que saben, por la experiencia en América Latina de los 90, empeoran el problema.

NUEVO IMPULSO DE LA POLÍTICA DE DESREGULACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

Ante la consolidación de la política ortodoxa neoliberal en gran parte de los países de América Latina, el retorno de gobiernos neoliberales en Argentina y Brasil y los intentos de desestabilización en países no alineados a los intereses de los Estados Unidos, la política de desregulación y flexibilización laboral ha tomado un nuevo impulso en la

agenda política de los gobiernos de turno, a partir de fuertes presiones del empresariado y las derechas nacionales imbuidas en la ideología neoliberal, con apoyo de una masiva campaña mediática de desinformación y con una cada vez mayor presencia del FMI y del Banco Mundial que impulsan sus directrices con los mismos argumentos y los mismos condicionamientos de décadas pasadas, no obstante la evidencia de los efectos desastrosos alcanzados con sus recetas.

En el 2016 y 2017, luego de misiones técnicas a Panamá³⁶, El Salvador³⁷, Perú³⁸ y República Dominicana³⁹, el FMI ha dado una serie de observaciones y recomendaciones de política laboral – a fin de fortalecer la competitividad de la economía – entre las que figuran la necesidad de dar continuidad a la flexibilización laboral, limitar los aumentos del salario mínimo, reducir los costos de contratación y despido de trabajadores, introducir reformas paramétricas en el sistema de pensiones (aumento de la edad de jubilación y las tasas de contribución). Recientemente el Directorio Ejecutivo del FMI elogió “las ambiciosas reformas” emprendidas por el gobierno neoliberal de Mauricio Macri, “para establecer un marco de política económica más estable y sostenible”, y resaltó la importancia de reformas institucionales como la racionalización del gasto público, incluido el gasto salarial, y el restablecimiento de la sostenibilidad financiera del sistema previsional.⁴⁰ En Brasil, en octubre del 2016, dos meses después del golpe parlamentario contra el gobierno electo de la presidenta Dilma Rousseff, el FMI pidió al gobierno ilegítimo de Michel Temer acciones inmediatas para garantizar la retomada del crecimiento en Brasil, entre ellas, un fuerte ajuste

36. <http://www.imf.org/es/news/articles/2015/09/28/04/52/mcs031816a>

37. <http://www.imf.org/-/media/websites/imf/imported-publications-loe-pdfs/external/spanish/pubs/ft/scr/2016/cr16208s.ashx>

38. <http://www.imf.org/es/news/articles/2015/09/28/04/52/mcs061316>

39. <http://www.imf.org/es/news/articles/2015/09/14/01/49/pr15535>

40. <http://www.imf.org/es/news/articles/2016/11/10/pr16500-imf-executive-board-concludes-article-consultation-with-argentina>

presupuestario y una reforma del sistema de protección social.⁴¹ En un informe de noviembre del 2016, el FMI aplaude la nueva prioridad del gobierno ilegítimo de Temer enfocada en controlar el crecimiento del gasto fiscal imponiendo un tope al gasto en términos reales y reformando el sistema de seguridad social, y recomendando, además, reformas estructurales que incluyen el mercado de trabajo.⁴²

COMENTARIOS FINALES

La experiencia en América Latina de la década del 90 y la reciente experiencia en los países del sur de Europa evidencian cuán efectiva ha sido la actuación de los organismos financieros internacionales en la imposición de reformas laborales de corte desregulador y flexibilizador. Los Estados nacionales, formalmente democráticos y soberanos, están fuertemente condicionados a la ejecución de las directrices de estos organismos, bajo la amenaza de medidas punitivas como el cierre al acceso del crédito internacional o el abandono en masa de las inversiones. Los gobiernos de turno son forzados a tomar decisiones de política económica y social conforme, no a la voluntad y bienestar de los ciudadanos, sino a los lineamientos de estas entidades internacionales funcionales a los intereses políticos y económicos de los Estados Unidos y de las empresas multinacionales.

Estas experiencias también evidencian cuán falsos son los argumentos que sostienen que la política de desregulación y flexibilización laboral producen el aumento de la competitividad, del empleo y de la formalidad laboral. Estas experiencias demuestran cuán perversos y

41. <http://www.imf.org/-/media/Files/News/press-release/PR16464POR.ashx?la=en>

42. <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sclr/2016/cr16348.pdf>

desastrosos son los resultados de este tipo de políticas laborales, cuán incapaces e incompetentes son tales organismos internacionales para prevenir las crisis y definir medidas eficaces para remediarlas y cuán incoherentes e hipócritas son al postular recetas de austeridad, desregulación y flexibilización que saben empeoran el problema.

No obstante toda esta evidencia, la política de desregulación y flexibilización laboral ha tomado un nuevo impulso en la agenda política de los gobiernos de turno en la región (expresada de forma brutal en la agresiva y reaccionaria reforma laboral adoptada en Brasil durante el gobierno ilegítimo de Michel Temer, con lo que se profundiza el golpe a la democracia y al pueblo brasileño), a partir de fuertes presiones del empresariado – articulado a nivel internacional en la Organización Internacional de Empleadores (OIE), de las fuerzas nacionales de derecha imbuidas en la ideología neoliberal, de fuerzas políticas retrógradas y conservadoras, con apoyo de una masiva campaña mediática de desinformación y con una cada vez mayor presencia del FMI y del Banco Mundial, que siguen impulsando sus directrices con los mismos argumentos y los mismos condicionamientos de décadas pasadas.

Frente a este escenario, a fin de tener las condiciones necesarias para resistir y desafiar eficazmente el poder de las empresas multinacionales y el proyecto político global de desregulación y flexibilización laboral, resulta imprescindible articular la movilización y resistencia a nivel nacional con la acción a nivel internacional. Es central reforzar la coordinación internacional de las fuerzas progresistas políticas, sociales, sindicales, académicas e indígenas de la región y construir una estrategia política supranacional, con una perspectiva global y claramente clasista y combativa, para denunciar en los espacios internacionales la incapacidad, incoherencia e hipocresía de estos organismos financieros

internacionales que, sin ningún tipo de legitimidad política, fuerzan a los Estados nacionales a desregular y flexibilizar sus legislaciones laborales, y inciden en los espacios internacionales de gobernanza en la discusión y definición de políticas globales con efectos en la vida de la clase trabajadora mundial.

El movimiento sindical internacional tiene un papel clave en esta lucha, articulando y representando las aspiraciones y anhelos de los trabajadores y trabajadoras, defendiendo los derechos conquistados en la lucha social y ampliando los derechos a través de la negociación colectiva y la huelga internacional, conforme al principio de solidaridad de clase.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BANCO MUNDIAL. *Informe sobre el Desarrollo Mundial, 1995. El Mundo del Trabajo en una economía integrada*, 1995.

BANCO MUNDIAL. *Trabajo y la crisis ¿qué se ha hecho y a dónde ir?* 2010.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *La política laboral de los gobiernos progresistas, el posneoliberalismo y el movimiento sindical*. FES Cono Sur, 2008.

_____. La crisis financiera y el derecho del trabajo. En: *Derecho Laboral*, Tomo LII, N° 236, 2009.

_____. Caracteres, tendencias y perspectivas del derecho del trabajo en América Latina y en Europa. En: *Revista Derecho Social*. Buenos Aires: Editorial Bomarzo Latinoamericana, 2006, n° 1.

_____. La flexibilidad. En: *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. OIT, 2000.

GALLINO, Luciano. *Come (e percué) uscire dall'euro, ma non dall'Unione Europea*. Editorial Laterza, 2016.

FMI. *Stabilization and Reform in Latin America: A macroeconomic perspective on the experience since early 1990s*, 2005.

FMI. *Crises, Labor Market Policy, and Unemployment*, 2012.

_____. Reforma de la estructura de gobierno del FMI. Hito en el proceso para reforzar la legitimidad del FMI. Boletín Digital del FMI 3 de marzo de 2011.

_____. Informe. PERÚ. Manteniéndose en el camino del éxito económico, 2015.

FRAILE, Lydia. La experiencia neoliberal en América Latina. Políticas sociales y laborales desde el decenio de 1980. En *Revista Internacional del Trabajo*, Volumen 128, n° 3. Ginebra, OIT, 2009.

HENDRICKX, Frank y otros. *La arquitectura de la gobernanza mundial del trabajo*. En: *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: OIT, Volumen 135, septiembre 2016-3.

JARAMILLO JASSIR, Iván. *Derecho del trabajo en el posfordismo. El proyecto de regulación universal en la globalización económica*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario, Facultad de Jurisprudencia, 2015.

OIT. Prólogo del documento de Trabajo *Estudios sobre la flexibilidad en el Perú*. OIT: 2000.

VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Prólogo. En: ARCE ORTIZ, Elmer. *La contratación temporal en el Perú*. Lima: Editoria jurídica Grijley, 2008.

_____. *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. Lima: Plades, 2010.

WALKER, FRANCISCO y ARELLANO, Pablo. *Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo*. Librotecnia, 1era edición, 2014.

As reformas estruturantes em um país em que jagunços ainda têm vez:

A reforma trabalhista que não cria empregos e suprime direitos

MAGDA BARROS BIAVASCHI¹

Uma coisa é pôr ideias arranjadas, outra é lidar com país de pessoas, de carne e sangue, de mil-e-tantas misérias...

Guimarães Rosa. *Grande Sertão: Veredas*

Resumo. O artigo analisa aspectos da reforma trabalhista aprovada pelo Parlamento brasileiro para vigor em novembro de 2017, buscando discutir seus sentidos e impactos nas relações de trabalho. Com conteúdo altamente regressivo, essa reforma está fundamentada na ideia de que o “livre” encontro das vontades individuais produzirá as normas que regerão as relações entre patrões e empregados,

1. Desembargadora aposentada do TRT4, doutora e pós-doutora em Economia Social do Trabalho pelo Instituto de Economia da Unicamp, Pesquisadora CESIT/IE/Unicamp.

desmontando a tela pública de proteção ao trabalho conquistada em processo difícil e de longa duração. Longe de solucionar o problema do desemprego e das desigualdades, tende a gerar mais distorções sociais e iniquidades, com impactos negativos à economia, à Previdência, à organização sindical, à litigiosidade, desconsiderando a história da construção do Direito do Trabalho e dos princípios que lhe dão fisionomia e a razão de ser da Justiça do Trabalho. Daí a referência ao “Tribunal do Sertão” de Guimarães Rosa, que abordou as imensas dificuldades de serem constituídas instituições republicanas no atraso do sertão.

NOTAS SOBRE A REFORMA TRABALHISTA²

Guimarães Rosa, em *Grande Sertão: Veredas*, à sombra da “Casa Grande” de uma sociedade de raízes escravocratas e de jagunços em bandos, em cenário de profundo atraso, desvenda as dificuldades enfrentadas para o processo de modernização brasileira e de constituição de instituições republicanas, compreensão que se chega a partir da instigante leitura de Luiz Roncari (Roncari, 2004)³. As hercúleas agruras enfrentadas para montar o Tribunal do sertão, que julgaria Zé Bebelo, descambam no episódio da Fazenda dos Tucanos, espécie de negativa desse Tribunal (Roncari, 2004, p.261). Esses registros são importantes em tempos de capitalismo globalizado e hegemônico pelos interesses das finanças que, fundamentado em políticas de austeridade que matam (Stuckler y Basu, 2014), insiste mundialmente em eliminar todos os obstáculos ao seu “livre trânsito”. Esse movimento, ao chegar ao Brasil, encontra eco na materialidade da tecitura de uma sociedade em que as heranças de uma ordem patriarcal e escravocrata volta e meia afloram,

2. As reflexões deste artigo estão fundamentadas nas abordagens feitas pelos integrantes do GT – Reforma Trabalhista, composto por alunos e professores reunidos no CESIT/IE/Unicamp.

3. Essa leitura está fundamentada no instigante trabalho de Luiz Roncari, *O Brasil de Rosa: o amor e o poder* (2001).

tornando vivo o refrão do RAPP: “A carne mais barata no mercado é a carne negra” ou “ O camburão é um navio negreiro”. Expressão do sadismo e do masoquismo presentes na formação da sociedade brasileira que extrapola a esfera da vida doméstica, fazendo-se sentir no campo social e político (Biavaschi, 2007).

É a partir dessa realidade que se busca compreender o significado da chamada “Reforma Trabalhista” aprovada pelo Senado brasileiro e sancionada com notas festivas pelo Presidente Temer para vigor a partir de novembro de 2017. Trata-se da Lei 13.467/2017, cujo potencial altamente regressivo está enfatizado no dossiê “Reforma Trabalhista” elaborado no âmbito do GT – Reforma Trabalhista, do CESIT/IE/UNICAMP, publicado na primeira parte deste livro. Fundamentada na ideia de que o “livre” encontro das vontades individuais produz a norma ótima que irá reger de forma “equitativa” as relações entre patrões e empregados, essa reforma desmonta a tela de proteção social ao trabalho duramente conquistada no Brasil em processo difícil e de longa duração, ameaçando a razão de ser da própria Justiça do Trabalho. Aliás, Justiça que tem sido “pedra no sapato” ao livre trânsito de um capitalismo “sem peias”, movido por seu desejo insaciável, de acumulação de riqueza abstrata (Belluzzo, 2013). Essa ênfase à “modernização” e à retirada da invocada “rigidez” aparece, com algumas variações, nos documentos da Confederação Nacional da Indústria, CNI⁴, e da Confederação Nacional do Agronegócio, CNA.

Em 2015, o PMDB apresentou seu programa, *Uma ponte para o futuro*, centrado na alteração das fontes formais do Direito do Trabalho (com supremacia do negociado sobre o legislado) e em um rigoroso

4. 101 propostas para modernização trabalhista, CNI, Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.abinee.org.br/informac/arquivos/cnipropp.pdf>.

programa de ajuste fiscal como condicionantes à geração de empregos, à retomada do crescimento e à superação da grave crise econômica que o Brasil passava a enfrentar.

A REFORMA ENTRE AS REFORMAS

No dia 23 de dezembro de 2016 o Governo Temer apresentou ao Parlamento brasileiro proposta de reforma trabalhista então fundamentada, em síntese, na supremacia do negociado coletivamente sobre o legislado, cuja característica de universalidade lhe é essencial. Tratava-se do PL 6787/2016 apresentado sob o argumento de que é necessário “modernizar” a legislação trabalhista brasileira retirando-lhe a “rigidez” impeditiva da geração de empregos e da melhoria dos índices de produtividade e de competitividade. Após uma série de audiências públicas realizadas no âmbito da Comissão Especial criada para analisar essa reforma, seu relator, deputado Rogério Marinho (PSDB-RN), em parecer de 12 de abril de 2017, apresentou versão totalmente nova em relação ao texto original, estruturada na ideia do “livre encontro” das vontades individuais.

Aprovada na Câmara dos Deputados, a proposta foi para o Senado, o PLC 38/2017, sendo relator senador Ricardo Ferraço (PSDB-ES)⁵. Depois de uma tramitação relâmpago e sem a necessária discussão com a sociedade, foi aprovada pelo plenário do Senado com 50 votos favoráveis, 26 contrários e uma abstenção, sendo encaminhada à sanção presidencial. Votação essa que ocorreu depois de, por quase sete horas, senadoras terem ocupado a mesa do plenário em sinal de protesto.

5. Consultar: <http://www12.senado.leg.br/noticias/audios/2017/06/proposta-de-reforma-trabalhista-divide-opinioes-no-senado>. Acesso 10 de junho de 2017, 18h15.

Trata-se de mudança radical do sistema de regulação do trabalho no Brasil. Além de alterar aspectos estruturantes da Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, atinge de forma vital o sistema de fiscalização e a Justiça do Trabalho, a quem incumbe concretizar um direito profundamente social.

A primeira grande reforma estrutural encaminhada pelo atual governo com essa linha foi a da PEC 55, hoje Emenda Constitucional 95/2016, que limita o gasto público por vinte anos, permitindo correção apenas pela inflação, sendo fato “internacionalmente inédito” e antagônico à Constituição Federal brasileira de 1988 (Rossi y Mello, 2017). A segunda é a da Previdência⁶ que, nefasta aos interesses dos brasileiros, em especial às mulheres, conta com o repúdio de grande parte da sociedade. A terceira é a trabalhista, bem mais difícil de ser compreendida pelos brasileiros dada a sua complexidade e dimensão e, ademais, fundamentada em falsas ideias a seguir abordadas.

A REFORMA E AS FALSAS IDEIAS

Trata-se de reforma baseada em argumentos e proposições já conhecidas e que, em tempos de crise, aparecem como “solução”, fundamentando-se na ideia de que os direitos do trabalho são responsáveis pelo desemprego. Seus defensores sugerem que as conquistas históricas dos trabalhadores brasileiros como salário mínimo, seguro-desemprego, férias remuneradas, licença-maternidade, limitação da jornada, direito às horas extras, enfim, desestimulam os empregadores a contratar empregados. A falácia desses argumentos é de fácil evidência. Reduzir ou

6. Consultar: *Previdência: reformar para excluir*. Contribuição técnica ao debate sobre a reforma da Previdência Social brasileira Documento-síntese. Plataforma Social, Anfp e Dieese, 2017. Disponível em: http://plataformapoliticasocial.com.br/wp-content/uploads/2017/02/Previdencia_Doc_Sintese.pdf

flexibilizar direitos sociais do trabalho não é via apta para criar empregos e aumentar a competitividade e a produtividade. Não há evidências empíricas desse nexo de causalidade. Sabe-se que é com a dinamização da economia que novos postos serão gerados. De outro lado, estudos da OIT, de 2015, mostram que o emprego cresceu mais nos países que ampliaram direitos, não o contrário. Nesse sentido, a experiência brasileira é reveladora. Os milhares de empregos formais criados no Brasil, sobretudo entre 2006 e 2013, foram possíveis enquanto vigentes as regras hoje responsabilizadas pelo desemprego como foi evidenciado pelo Dossiê que este livro publica.

Quanto à necessidade de “modernização” da CLT, aqui outra falácia. Essa “vetusta” senhora que, apesar de resistir aos embates que tem enfrentado, já teve mais de 3/5 de suas disposições modificadas desde sua vigência e, nesse processo, passou pelo crivo de um processo constituinte que, em 1988, elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais. De resto, nosso arcabouço legal é bastante flexível, sem mecanismos que garantam o emprego, brequem a rotatividade da mão de obra e impeçam empregos de curta duração. Não é demais lembrar a lei do FGTS, Lei 5107, publicada em 14 de setembro de 1966 para vigor a partir de janeiro de 1967, acabou com a estabilidade no emprego, conquista dos ferroviários em 1923, para permitir as despedidas sem qualquer justificativa. Ainda, o sistema brasileiro é híbrido, priorizando a negociação coletiva, condicionando-a, porém, à observância de um patamar mínimo civilizatório que não pode ser desrespeitado. Daí se concluir que aquilo que os defensores da reforma querem é eliminar todos os obstáculos à redução dos direitos assegurados pela CLT e elevados à condição de direitos sociais fundamentais pela Constituição de 1988.

Dizem ainda seus defensores que se precisa reduzir a insegurança jurídica e a excessiva litigiosidade. Outra falácia. O que pretendem é atingir a Justiça do Trabalho, criada como uma justiça especializada para concretizar um direito profundamente social. Na realidade, o que é brutal é o desrespeito aos direitos assegurados na lei. Se os agentes econômicos deste país respeitassem a lei, o número de ações perante a Justiça do Trabalho seria bem menor, número que, aliás, cresce *pari passu* ao aumento das despedidas. Os que vão à Justiça do Trabalho são, em grande parte, desempregados e os pedidos mais frequentes são: verbas decorrentes da despedida, reconhecimento do vínculo de emprego e horas extras. Daí se concluir que a segurança jurídica almejada é a liberdade de a empresa fazer o que quer, deixando o trabalhador em situação de insegurança e de extrema instabilidade.

Outra falácia é a de que a reforma fortalecerá a organização sindical. Na realidade, é contrária a essa “promessa” ao suprimir atividades nitidamente sindicais, retirar o sindicato da participação da eleição nas organizações por local de trabalho, eliminar a fonte de custeio dos sindicatos e ampliar os contratos atípicos e ao retirar todos os freios à terceirização, permitindo-a em quaisquer atividades. Sabe-se que a terceirização é forma de contratar instituinte da precarização e altamente fragmentadora da organização sindical. Por outro lado, a reforma rebaixa a base salarial, com decorrentes impactos negativos à sociedade e à economia como um todo. Ressalte-se que a ideia de que salários baixos ampliam o emprego carece de evidência empírica, que fica mais evidente quando se observa a economia brasileira em história recente. Milhões de empregos formais foram criados como decorrência do crescimento econômico, reduzindo-se o desemprego, formalizando-se contratos e elevando-se a renda do trabalhador, sem desconstituição da tela de proteção social.

ESTUDOS RECENTES: A REFORMA EM PERSPECTIVA INTERNACIONAL

Estudo publicado pela revista da Universidade de Cambridge em 2007, com dados dos países da OCDE, já concluía que não há evidências de que a desregulamentação do mercado de trabalho afete o nível de emprego⁷. Em outras palavras, a retirada de direitos do trabalhador anunciada como enfrentamento à apontada “rigidez” do mercado de trabalho não gera empregos. Ainda, aponta para variáveis que impactam negativamente o nível de emprego, como a condição macroeconômica do país, alta taxa de juros real ou as políticas monetárias restritivas de um banco central independente.

Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho-OIT, em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego⁸, analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo.

Em obra recente (Piasna y Myant, 2017), se investiga a intensidade das reformas trabalhistas levadas à efeito depois de 2008 em países

7. Lucio Baccaro e Diego Rei. *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: does the deregulatory view hold water?*. International Organization. Vol. 61, Issue 3, July 2007, pp. 527-569. Disponível em <https://www.cambridge.org/core/journals/international-organization/article/institutional-determinants-of-unemployment-in-oecd-countries-does-the-deregulatory-view-hold-water/88398BD7F06884958408D6FF87BEEBCE>

8. *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. OIT, 2015. Disponível em http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang-en/index.htm e Adascalitei, Dragos; Pignatti Morano, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences*, OIT, Research Department Working Paper nº 5. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

como Dinamarca, Alemanha, Polônia, Estônia, Reino Unido, França, Eslováquia, Espanha e Itália, concluindo, em síntese, que tais reformas não reduziram a crise e, com maior ou menor intensidade, ampliaram a precarização⁹.

As experiências internacionais de legitimar novas formas de contratação, facilitar despedidas e alterar as fontes do Direito do Trabalho dando prevalência ao negociado entre as partes, mostram que a intenção é reduzir custos do trabalho com medidas que não criaram empregos e incrementaram a precariedade. Olhando-se para países da América, percebe-se que, no caso do Chile, a ditadura de Pinochet conseguiu eliminar a legislação protetora dos direitos dos trabalhadores, tendo como resultado queda do poder de compra do salário, enfraquecimento das organizações sindicais e ampliação do desemprego.¹⁰ O retorno à democracia não tem sido suficiente para reverter esses impactos. Na Argentina, literatura sobre os impactos negativos das reformas trabalhistas dos anos 1990 destaca: incremento da pobreza e da indigência e aumento do desemprego.¹¹ No México, a reforma de 2013 significou queda no ritmo de criação de empregos protegidos, aumento do trabalho de curta duração, estagnação do salário, aumento de número de empregados em microunidades (menos de 5 trabalhadores) que representam 51% da força de trabalho urbana e incluem o trabalho por conta própria. É verdade que essas tendências já existiam na economia mexicana, mas foram reforçadas com reforma similar à aprovada no Brasil (Salas, 2013).

9. Agnieszka Piasna y Martin Myant. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. ETUI, Brussels, 2017. Versão digital disponível em: [file:///C:/Documents%20and%20Settings/Magda/Meus%20documentos/Downloads/17+Piasna+Myant+Employment+deregulation+WEB%20\(1\).pdf](file:///C:/Documents%20and%20Settings/Magda/Meus%20documentos/Downloads/17+Piasna+Myant+Employment+deregulation+WEB%20(1).pdf).

10. Fernando Leiva. *Flexible Workers, Gender, and Contending Strategies for Confronting the Crisis of Labor in Chile*. Latin American Perspectives, May 9, 2012. Disponível :<http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0094582X12441517>

11. Agustín Salvia et al. *Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado* (Argentina 1990-2000). Equipo Cambio Estructural y Desigualdad Social. Em: <http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/ceped/publicaciones/cuadernosceped/Cuad%204/6%20Equipo.PDF>

ALGUNS IMPACTOS DA REFORMA

A reforma em questão, longe de solucionar os problemas das desigualdades nas relações de trabalho no país, tende a gerar mais distorções sociais e iniquidades, com impactos negativos na atividade econômica, na Previdência, na organização sindical, na litigiosidade. Ao retroceder ao encontro “livre” das vontades “iguais” como instância normatizadora prevalente das relações entre capital e trabalho desconsidera a história da construção do Direito do Trabalho, cujos princípios próprios lhe dão fisionomia.

Ao legitimar a contratação de autônomos com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afastando expressamente a qualidade de empregado de que trata o artigo 3º da CLT, estimula o uso de formas burladas de relação de emprego, agora legitimadas por um estatuto legal. Estatuto esse que rompe com o princípio da primazia da realidade, próprio do Direito do Trabalho, favorecendo a fraude a direitos.

Ao generalizar a terceirização e a contratação temporária, sem freios, além de aprofundar as discriminações e desigualdades inerentes a essas formas de contratar com potencial altamente precarizador, acirra a fragmentação da classe trabalhadora e mais fragiliza suas organizações sindicais. Ao embalo da promessa falaciosa de fortalecimento dessas organizações pela via da supremacia do negociado sobre o legislado, reduz o papel dos sindicatos retirando-os, por exemplo, das eleições para as representações nos locais de trabalho, eliminando a assistência nas rescisões contratuais, ampliando as possibilidades dos acordos individuais para compensar a jornada, suprimindo sua forma de financiamento, o imposto sindical.

Ao atribuir natureza indenizatória a parcelas que integram a remuneração, rebaixa o patamar salarial, provoca prejuízos à Previdência, aprofunda as inseguranças no mundo do trabalho, afetando negativamente a economia, com danos à sociedade. Isso para não falar do dano

às mulheres grávidas quando do trabalho insalubre, do trabalho intermitente, deletério onde adotado, bem como de outras medidas profundamente regressivas que a reforma introduz, informadas pela falsa ideia de que: "... a 'liberação' das forças que impulsionam a acumulação de capital é um movimento "natural" e 'irreversível' em direção ao progresso e à realização da autonomia do indivíduo" (Belluzzo, 2013, p.33).

No caso da reforma, há ainda inequívoco objetivo de atingir, além das normas de proteção social ao trabalho, o sistema de fiscalização e a Justiça do Trabalho, instituída que foi para concretizar um direito profundamente social, como aponta o Dossiê publicado nesta obra. O Direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo, são elementos centrais da reforma. Por um lado, é invertida a fonte prevalente do Direito do Trabalho para centrá-la no encontro das vontades individuais. Com a preponderância da autonomia das vontades individuais, amplia-se o poder discricionário de o empregador estabelecer os parâmetros da contratação. Por outro, coloca obstáculos ao direito constitucional de acesso ao Judiciário, no caso, à Justiça do Trabalho, com o argumento de que essa instituição estimula a litigiosidade. Dessa forma, impõe aos trabalhadores, por meio de regras processuais, os ônus de honorários de advogados e peritos, multas, com o objetivo de desestimular as demandas. Ou seja, atinge fortemente o Direito e as instituições públicas que atuam no mundo do trabalho. Daí também a referência a Guimarães Rosa e às tentativas por ele descritas para organizar o Tribunal do sertão em cenário de profundo atraso, com reais dificuldades para sua institucionalização, descambando, com o episódio da Fazenda dos Tucanos, na sua negação.

É, "uma coisa é pôr ideias arranjadas, outra é lidar com país de pessoas, de carne e sangue, de mil-e-tantas misérias..."

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção dos sujeitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O Capital e suas metamorfoses*. São Paulo: UNESP, 2013.
- COSTA, Emília Viotti da. *Da monarquia à República*. 7. ed. São Paulo: Unesp, 1999.
- PIASNA, Agnieszka y MYANT, Martin. *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Brussels: ETUI, 2017.
- RONCARI, Luiz. O tribunal do sertão. *Teresa*. Revista de Literatura Brasileira. São Paulo, n.2, USP: Editora 34, 2001.
- _____. *O Brasil de Rosa: o amor e o poder*. São Paulo: UNESP, 2004.
- ROSA, João Guimarães. *Grande sertão: veredas*. 19 ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.
- ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. Da austeridade ao desmonte: dos anos da maior crise da história. *Le Monde Diplomatique Brasil*. Março 2007, p. 6-7.
- SALAS, Carlos. Labour, income and social programmes in contemporary Mexico. In: *United Nations Development Programme, Social Protection, Growth and Employment: Evidence from India, Kenya, Malawi, Mexico, Peru and Tajikistan*. UNDP, New York, 2013, p.201-230.
- STUCKLER, David; BASU, Sanjay. *A economia desumana*. Porque mata a austeridade. Lisboa: Bisâncio, 2014.

Crise e desempenho das grandes empresas no governo Dilma

MARCO ANTONIO ROCHA¹

Resumo. O artigo analisa o desempenho das grandes empresas brasileiras durante o Governo Dilma, procurando demonstrar e discutir os motivos da queda da rentabilidade e da capacidade de investir do setor produtivo brasileiro. O texto procura discutir alguns dos aspectos conjunturais da crise econômica atual e demonstrar como os motivos do baixo dinamismo recente do setor produtivo estão relacionados mais com questões financeiras de curto prazo e menos com os altos custos de produção no Brasil.

INTRODUÇÃO

O governo Dilma marca a reversão de um período especialmente importante, que se inicia no governo Lula, no que se refere à redefinição das estruturas dos setores industriais no Brasil. Primeiramente,

1. Professor do Instituto de Economia da Unicamp e pesquisador do Núcleo de Economia Industrial e da Tecnologia do IE/Unicamp.

porque buscou reestruturar as formas de relação entre setor público e setor privado, garantindo algum nível de consolidação de um conjunto de empresas líderes. É o caso, sobretudo, de certos setores cuja estrutura resultante da privatização e das reformas dos anos 1990 apresentava uma série de disfunções que dificultavam a ampliação dos investimentos e a governança setorial. O segundo ponto foi que a realização da reorganização desses setores foi concomitante com o ciclo de crescimento e de alta dos preços das *commodities*, assegurando um período de alta rentabilidade e crescimento patrimonial do setor privado.

O intuito deste artigo é apresentar algumas questões relacionadas ao encerramento do ciclo de crescimento e seus efeitos sobre o setor não financeiro. A mudança da orientação sobre a política cambial, o fim do ciclo de alta dos preços das *commodities* e a redução do crescimento da demanda agregada a partir de 2013 compuseram um cenário no qual a passagem de uma fase de alta rentabilidade para outra de baixos lucros e fragilização financeira ocorreu de forma brusca, resultando na frustração de um conjunto de estratégias empresariais e na rápida deterioração das expectativas do empresariado. O resultado final desse processo foi o início de um ciclo de endividamento e perdas relativas à mudança da orientação da taxa de câmbio que produziram a redução geral da rentabilidade do setor não financeiro.

A despeito da longa crise que afeta a indústria brasileira, relacionada sobretudo à falta de capacidade de se reconstruir um projeto industrializante, o momento atual por que passa a indústria brasileira carrega consigo também características do peso de certos efeitos conjunturais. Isto é, parcela da crise é proveniente de opções na condução da política econômica a partir de 2013, porém contribuem para criar o

cenário de justificativa para ajustes de ordem estrutural, como a suposta necessidade da reforma trabalhista.

RENTABILIDADE E FRAGILIZAÇÃO FINANCEIRA DAS GRANDES EMPRESAS

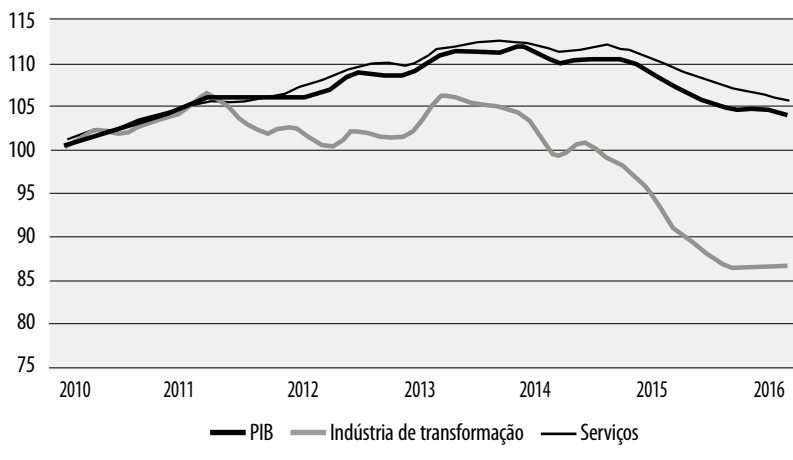
Ainda que a crise atual possa ser observada em vários planos, a crise da indústria de transformação mostrou-se mais aguda e anterior à dos demais setores. O valor adicionado pela indústria de transformação, que já vinha crescendo a taxas inferiores de 2011 a 2014, apresentou uma retração mais acentuada e anterior ao início da retração do PIB como um todo. O fato demonstra como após a crise de 2008, a indústria de transformação brasileira entrou em mais um capítulo de uma prolongada crise que atinge a indústria nacional desde pelo menos o fim dos anos 1980.

Embora no biênio 2011-2012 a indústria tenha apresentado indicadores de desempenho bem pouco satisfatórios, foi após 2013 que a crise industrial se acentuou de maneira mais significativa. A principal razão a ser apontada, reside na inconsistência das políticas econômicas adotadas pelo governo Dilma e a forma como as oscilações nas diretrizes dessas políticas afetaram o setor industrial, levando ao crescimento de seu endividamento, queda da rentabilidade e paralisia na capacidade de investir (gráfico 1, a seguir).

Os dados sobre rentabilidade serão tratados em dois recortes diferentes. Um deles com a utilização da PIA-Empresa, a partir da agregação setorial apresentada pela Pesquisa Industrial Anual do IBGE; e outro recorte com a utilização dos dados dos balanços contábeis das empresas de capital aberto, reagrupados posteriormente em outros níveis

Gráfico 1 - Variação real do PIB total, indústria de transformação e serviços

1º trimestre de 2010 = 100, série dessazonalizada – 2010-2015



Fonte: IBGE, Contas Nacionais.

de agregação². Embora a base de dados das empresas de capital aberto possibilite analisar os dados ao nível da firma, alguns setores industriais importantes são sub-representados entre as empresas de capital aberto.

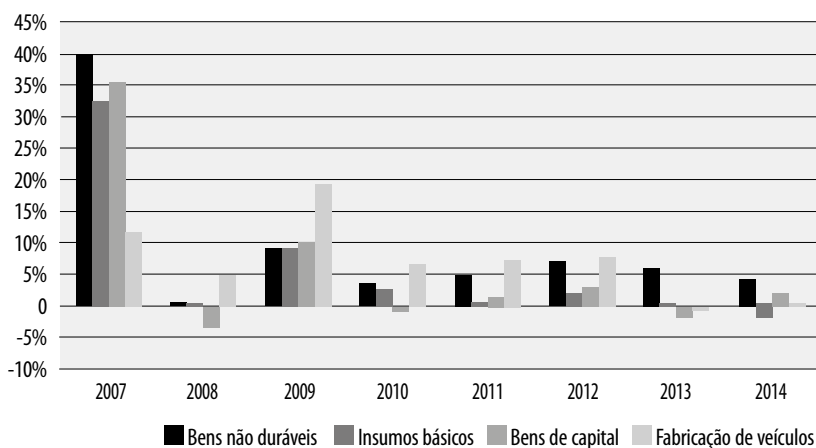
As tendências apresentadas tanto em uma amostra quanto na outra diferem pouco. De modo geral, demonstram que a queda da rentabilidade se concentra principalmente no aumento de despesas não diretamente ligadas à produção, embora também tenha ocorrido encolhimento da margem operacional. Isso indica que embora tenha havido uma diminuição generalizada da taxa de retorno da atividade manufatureira após a crise, nos últimos anos do primeiro mandato da presidenta Dilma, ocorreu um aumento ainda mais expressivo das despesas, sobretudo financeiras, no conjunto do setor produtivo, o que serviu para acentuar os efeitos da crise.

2. A amostra utilizada para a construção dos indicadores econômico-financeiros das empresas não financeiras foi obtida junto aos Balanços Patrimoniais Consolidados e Demonstrações de Resultados para o período de 2010 a 2015 com fonte na Econômica. As informações coletadas abrangeram 240 empresas não financeiras de capital aberto com registro na Comissão de Valores Mobiliários (CVM). As empresas foram posteriormente divididas em macrossetores, sendo indústria extrativa (10 empresas), bens de capital (20 empresas), insumos básicos (36 empresas), bens de consumo (58 empresas) e serviços (116 empresas).

Quando observados por categorias de uso, os indicadores de desempenho demonstram que o comportamento dos dados foi semelhante para quase todos os conjuntos de setores da indústria de transformação – ou pelo menos para os setores relevantes na economia brasileira. A crise foi particularmente aguda nos setores de insumos básicos, como será discutido adiante, sendo os setores siderúrgico e metalúrgico possivelmente os mais afetados pela crise.

O gráfico 2 também apresenta os dados do setor automotivo, incluídos devido à importância de seus encadeamentos sobre o setor industrial como um todo e pela expansão ocorrida durante o governo do Partido dos Trabalhadores. Os indicadores de desempenho também demonstram a desaceleração da indústria automotiva no Brasil. Sendo essa uma das principais demandantes dos setores de metalurgia ao lado da cadeia parapatroleira, pode-se compreender a dramaticidade da crise sobre o setor metalúrgico.

Gráfico 2 - Rentabilidade do ativo (setores escolhidos)
2007-2014



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PIA-Empresa.

Os dados indicam como a crise de 2008 estabeleceu um novo patamar de rentabilidade do setor produtivo. Os dados da indústria extrativa demonstram padrão semelhante, embora a queda dos indicadores de rentabilidade ocorra sobretudo a partir de 2012 e de forma mais acentuada em 2014. Os dados de desempenho da indústria extrativa foram influenciados principalmente pelos preços internacionais das *commodities* minerais e, no caso específico do setor de petróleo, pelo crescimento dos serviços da dívida da Petrobrás.

A despeito das alegações sobre o aumento do custo unitário do trabalho durante o período (Pastore et al., 2013), a estrutura de custos da indústria de transformação também apresentou relativa estabilidade em sua composição. Mesmo sob a ótica da distribuição do valor adicionado, o estudo apresentado por Almeida et al. (2016) demonstrou igualmente a relativa estabilidade da participação da remuneração da mão de obra na distribuição do valor adicionado, sobretudo quando comparada ao crescimento da participação da remuneração de capital de terceiros. Esse ponto reforça a ideia de que a principal fonte de pressão de custos sobre o setor produtivo foram as despesas não ligadas diretamente à produção – como despesas financeiras, fretes e aluguéis.

Tabela 1 - Participação dos custos e despesas no custo total (indústria de transformação) - em % 2007-2014

Indústria de transformação	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Gasto com pessoal	12,59	11,65	13,31	13,78	14,32	13,59	13,38	13,11
Compras	52,61	49,88	48,77	51,23	51,54	51,15	51,33	49,03
Custos diretos ligados à produção	7,12	6,75	6,93	7,26	6,47	6,51	6,34	5,96
Demais despesas	21,54	20,15	21,59	22,04	21,12	22,11	21,88	24,04
Despesas financeiras e variações cambiais	6,14	11,56	9,40	5,70	6,55	6,63	7,08	7,85
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: elaboração própria a partir dos dados do PIA-Empresa.

Considerando que a taxa de câmbio manteve durante o período uma tendência de depreciação, o gasto com pessoal também não foi um componente importante da deterioração da competitividade internacional da indústria brasileira. A relativa estabilidade da margem bruta de lucro (que considera apenas a diferença entre receita total e custo dos produtos vendidos) em comparação com a queda da margem líquida revela que uma parte considerável da crise do setor produtivo nos últimos anos esteve concentrada em despesas não ligadas diretamente à produção.

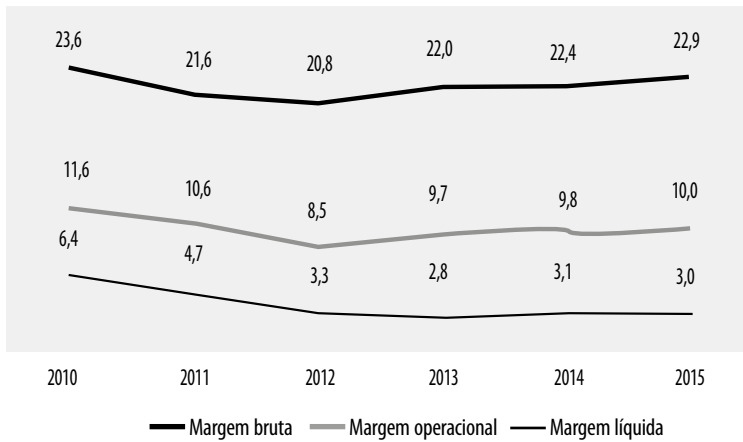
Quando são observados apenas os dados relativos às empresas de capital aberto, a partir dos balanços contábeis das empresas, os indicadores de desempenho agregados setorialmente demonstram as mesmas tendências. Para as empresas industriais, os custos de produção com relação às receitas praticamente se mantêm constantes, enquanto há uma tendência de crescimento das despesas financeiras ao longo de todo o período do primeiro governo Dilma (Almeida et al., 2016).

O gráfico 3 apresenta o comportamento das margens de lucro das empresas industriais de capital aberto. Após 2012, há uma piora progressiva das margens de lucro. Pelo distanciamento da margem líquida em relação à margem operacional percebe-se o peso do componente financeiro na queda da taxa de retorno da atividade industrial. Para as empresas de serviços a tendência é semelhante, porém com a deterioração dos indicadores de desempenho mais concentrada nos setores de construção civil e energia elétrica³.

O gráfico 3 demonstra como a principal pressão sobre a rentabilidade das empresas não financeiras não adveio da pressão dos custos de insumos e mão de obra (representado pelo comportamento da margem

3. A Medida Provisória 579/2012, que alterou o regime de preços do setor elétrico, teve impacto negativo considerável sobre o setor, e principalmente sobre a Eletrobrás. Após a MP 579, as empresas do setor elétrico apresentaram de forma geral redução da lucratividade e aumento expressivo do endividamento, tornando-se um componente a mais da crise, ao menos para o setor elétrico.

Gráfico 3 - Margens de lucro (empresas industriais) - em %
2010-2015



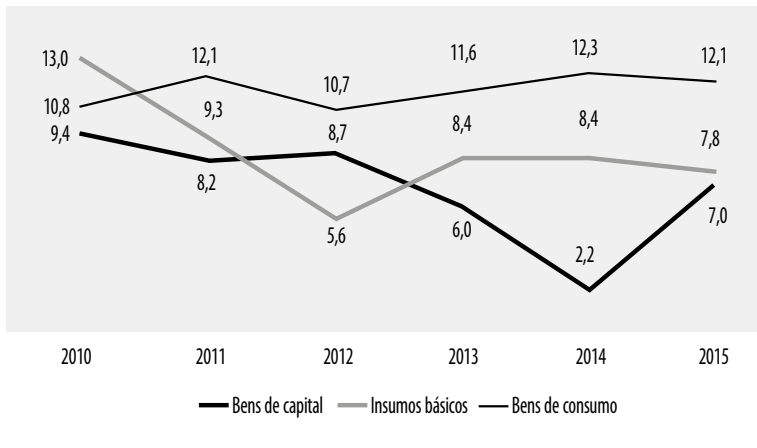
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Económica.

bruta). Nesse sentido, observando por outra fonte de dados, fica também excluída a hipótese de que a queda da rentabilidade no período posterior à crise teve como causa o aumento dos custos com mão de obra. Embora tenha havido alguma pressão relacionada aos custos de mão de obra, sobretudo após 2010, a taxa de crescimento das demais despesas foi em geral superior ao crescimento das despesas salariais (Almeida et al., 2016).

A pequena redução da margem operacional para a indústria de transformação como um todo esconde as distintas performances setoriais. De forma geral, na composição de todas as margens de lucro, mas em especial na margem operacional, a relativa estabilidade dos setores de bens de consumo ajudou a compensar as quedas acentuadas na lucratividade dos setores de insumos básicos e bens de capital, cujas margens de lucro operacional recuaram no período de cerca de 13% ao ano para aproximadamente 7% de rentabilidade da atividade operacional.

Como será desenvolvido ao longo desta seção, a crise do setor produtivo foi mais severa principalmente nos setores de insumos básicos e bens de capital. Ainda que a recuperação parcial da demanda nos anos após a crise de 2008 tenha assegurado a continuidade dos investimentos produtivos nos setores de bens de consumo, os setores mais intensivos em escala – insumos básicos e bens de capital – reduziram sensivelmente seus investimentos, resultando em uma baixa sustentação do ciclo de investimentos do pós-crise.

Gráfico 4 - Margem de lucro operacional (categorias de uso – indústria de transformação) - em % 2010-2015



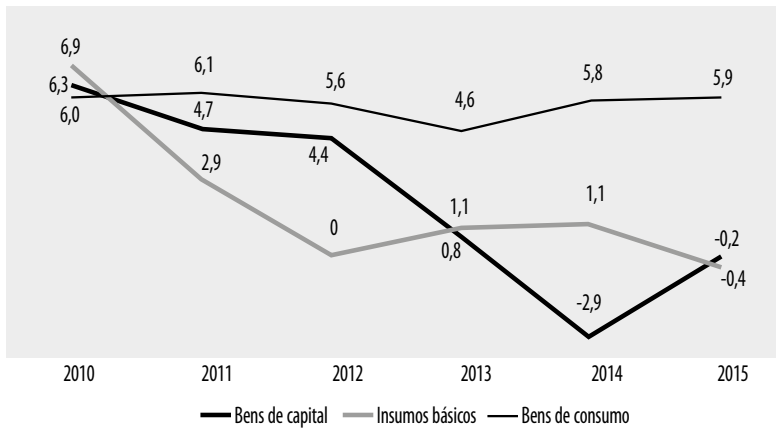
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Economatica.

Para critério de simplificação, a deterioração do desempenho do setor privado pode ser dividida em duas etapas, a primeira retração referente à passagem de 2011 para 2012 e o período posterior a 2014. O ano de 2012 é fundamental para compreender a possível frustração de um ciclo de investimentos que se ensaiava e seus efeitos sobre as expectativas do setor privado. O gráfico 4 mostra o comportamento das margens de lucro operacional por categorias de uso, em que se observa a

queda da margem operacional dos setores de insumos básicos até 2012, sendo seguida pela retração da margem operacional dos bens de capital a partir do mesmo ano.

Quando observada a margem líquida, em que são descontados também os resultados financeiros (gráfico 5), as reduções nas margens de lucro são ampliadas. Nesse sentido, as despesas financeiras ao longo de todo o período foram um fator de ampliação da instabilidade e de aumento da magnitude dos prejuízos nos anos de baixo desempenho da economia. Particularmente após 2014, o resultado financeiro torna-se o principal fator de queda da rentabilidade das empresas.

Gráfico 5 - Margem de lucro líquida (categorias de uso – indústria de transformação) - em % 2010-2015

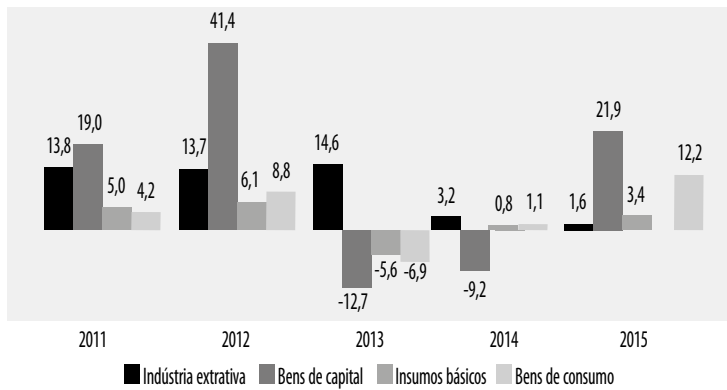


Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Economática.

Quando observada a variação anual do imobilizado, tomada como aproximação da taxa de investimento em capital fixo, fica clara a redução abrupta dos investimentos da indústria brasileira, sobretudo nos setores de bens de capital. Embora tenha havido recuperação do investimento em certos setores em 2015, observa-se que, após 2012,

houve uma retração significativa na taxa de imobilização do conjunto da indústria nacional. Os dados sobre o ativo imobilizado demonstram também como entre 2012 e 2014 as empresas optaram por uma maior participação de ativos líquidos em seus portfólios e pela postergação dos planos de investimento em capital fixo.

Gráfico 6 - Variação anual do ativo imobilizado (empresas selecionadas) - em % 2011-2015



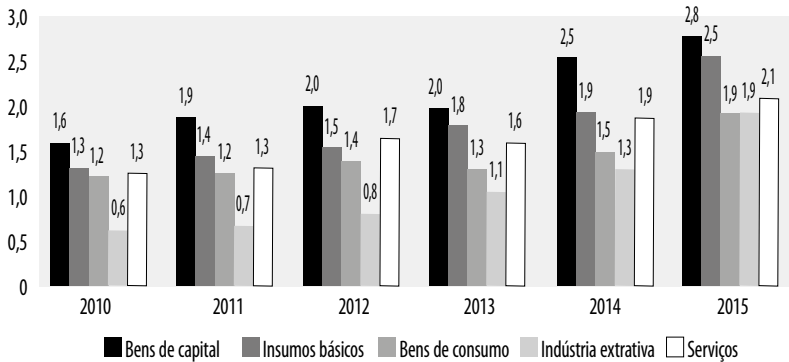
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da PIA-Empresa.

Quanto ao componente financeiro da crise do setor industrial, houve não só o aumento do volume absoluto da dívida como também a ampliação do endividamento em moeda estrangeira. A combinação dos dois fatores levou ao crescimento do peso das despesas financeiras ao longo de todo o período analisado. Apesar de o crescimento do volume total da dívida ter sido um fenômeno disseminado para o conjunto de empresas, para alguns setores em especial – construção, metalurgia, papel e celulose e energia elétrica – o grau de endividamento mais que dobrou entre 2010 e 2014.

Alguns dos setores que apresentaram endividamento bem acima da média são também ilustrativos da conjuntura do setor produtivo no

atual momento: petróleo e gás, metalurgia, construção pesada, máquinas e equipamentos e indústria naval. Afinal, são em geral os setores em que os encadeamentos produtivos provocados pelos investimentos públicos e das estatais têm peso significativo e que vinham elevando seus investimentos até 2012. Ademais são justamente os setores mais afetados pela “Operação Lava Jato”.

Gráfico 7 - Endividamento líquido sobre capital próprio (empresas selecionadas) - em % 2011-2015



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Economática.

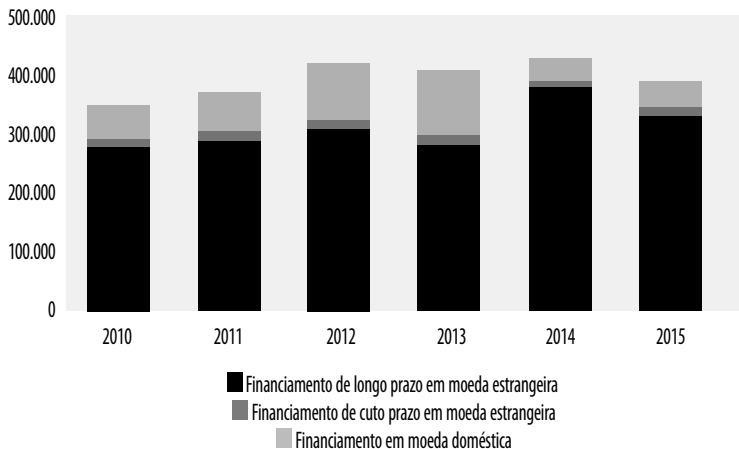
A evolução do endividamento das empresas revela também dois processos no tempo. Até 2012, o endividamento em valores absolutos cresceu de forma significativa, acompanhando a tendência dos investimentos. No período após 2014, a ampliação da participação de financiamentos de longo prazo no passivo acompanha o aumento do grau de endividamento sem contrapartida no investimento. Esse movimento das empresas possivelmente reflete a procura em alongar o perfil de suas dívidas em um momento de retração da economia.

Outra característica importante do ciclo de endividamento até 2012 foi o aumento da participação do endividamento em dólar. As empresas

analisadas buscaram, de modo geral, financiar seus investimentos entre 2010 e 2012 por meio de empréstimos em moeda estrangeira. Entre esses dois anos, o aumento do estoque da dívida das empresas ocorreu em grande medida com a ampliação dos empréstimos de longo prazo em moeda estrangeira. A mudança posterior na estrutura da dívida demonstra como as empresas também concentraram seus esforços em reduzir sua exposição cambial, além de alongar o perfil da dívida.

A questão central aqui reside no fato de que as empresas vinham se endividando em dólar quando o governo decidiu adotar uma política de câmbio menos apreciado. A depreciação da taxa de câmbio a partir de 2012 resultou em uma ampliação do estoque da dívida e na necessidade de as empresas reorganizarem sua estrutura de passivos, trocando endividamento estrangeiro por endividamento em moeda nacional, no momento em que o governo revia sua política monetária, entrando em mais um período de elevação da taxa de juros doméstica.

Gráfico 8 - Empréstimos totais (empresas selecionadas, em milhões de US\$ - preços correntes) 2011-2015



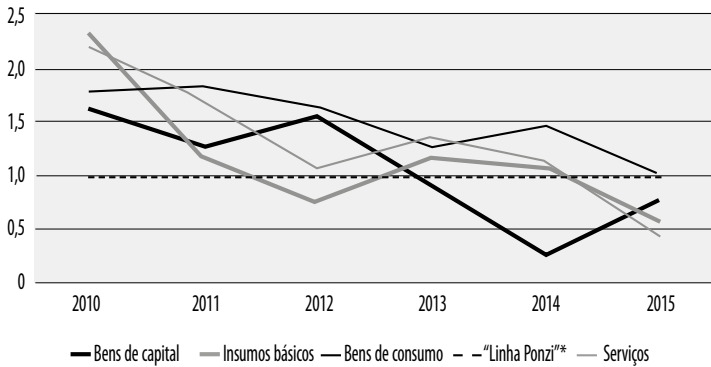
Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Economatica.

A desvalorização cambial no período foi, portanto, outro fator que contribuiu decisivamente para a elevação das despesas financeiras e do endividamento privado. O passivo em moeda estrangeira cotado em Real praticamente dobrou entre 2010 e 2014. O aumento do endividamento em dólar teve como consequência o encarecimento do custo das dívidas, sendo uma das causas da crescente fragilização financeira das empresas brasileiras. Assim como, o aumento das taxas de juros de 2013 em diante contribuiu para o encarecimento da rolagem das dívidas em um período em que a demanda já se encontrava em retração.

O resultado é que, no agregado, as empresas passaram de uma posição em que as receitas operacionais cobriam as despesas financeiras de forma confortável para uma situação em que as despesas financeiras superam as receitas operacionais totais. Embora a tentativa do governo em reduzir as taxas de juros entre 2011 e 2012 tenha alterado o ritmo da fragilização financeira do setor privado, após esse ano, a piora do equilíbrio financeiro das empresas continuou em ritmo acelerado. No gráfico 9, observa-se que a relação entre a receita operacional e as despesas financeiras vai se deteriorando em quase todos os setores. Como seria de se esperar pela relação do indicador com o grau de endividamento, novamente o setor de bens de capital e insumos básicos, juntamente com as empresas de energia e concessões públicas, apresentaram os piores desempenhos.

Em suma, o processo de fragilização financeira ocorrido com as grandes empresas brasileiras durante o primeiro Governo Dilma pode ser entendido como a frustração de um ciclo de investimento financiado majoritariamente por empréstimos em moeda estrangeira em 2012 que, a partir da elevação da taxa de câmbio e das expectativas não correspondidas sobre o comportamento das receitas, levou ao estrangula-

Gráfico 9 - Cobertura de juros (receita operacional sobre despesas financeiras) (empresas selecionadas) 2010-2015



Fonte: elaboração própria a partir dos dados da Econômica. * A “Linha Ponzzi” fixada em 1,00 representa o ponto em que as despesas financeiras superam as receitas operacionais.

mento das margens de lucro e ao crescimento das despesas financeiras. Com a retração da demanda agregada em 2014, a situação financeira das empresas piorou sensivelmente, resultando em mais uma rodada de crescimento do grau de endividamento e a busca pelas empresas de estratégias de ajuste dos seus balanços contábeis. Como esse movimento tem um viés necessariamente recessivo, a tentativa de ajuste conjunto pelos agentes econômicos em um período de estagnação econômica acentua ainda mais o cenário de recessão.

O período de estagnação após 2014 foi tomando contorno tipicamente de uma crise de fragilização financeira, em que a frustração das expectativas de receitas seguida pela contração posterior do gasto público impôs o aumento do peso das dívidas sobre a formação das taxas de lucro e levou, por fim, a um acréscimo ainda maior do endividamento. O pacote de desonerações fiscais para o setor privado entre 2013 e 2014 forneceu alguma recomposição das margens de lucro, mas após 2014 com a retração econômica, o setor privado entrou novamente em uma trajetória de fragilização financeira.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ciclo de alta dos preços das *commodities*, a política de elevação do salário mínimo e a sustentação do consumo por meio da ampliação das políticas sociais forneceram nos primeiros anos de governo do Partido dos Trabalhadores a capacidade de conduzir, ainda que parcialmente, a reorganização de alguns setores industriais no Brasil. Além da participação ativa dos bancos públicos, a alta rentabilidade garantida pelo crescimento do consumo e do investimento permitiu a ampliação do porte e da internacionalização das grandes empresas brasileiras (Rocha, 2013; 2015). Esse cenário colocou em segundo plano a discussão sobre a continuação das reformas propostas nos anos 1990 como soluções necessárias ao baixo crescimento da economia brasileira.

A crise em 2008, ao determinar a mudança da conjuntura internacional, promoveu um novo cenário para as empresas brasileiras: um patamar mais reduzido de rentabilidade com menor ritmo de crescimento da demanda. A frustração das expectativas quanto ao ritmo de crescimento da economia pode explicar parte do sobreendividamento, entretanto, o efeito financeiro da desvalorização cambial seguido da retração da demanda interna criou um quadro drástico de ampliação da fragilização financeira das empresas. A crise, como era de se esperar, significaria uma desaceleração cíclica após a fase de ampliação do investimento privado. Porém, nesse momento, a conjunção da desaceleração cíclica, desvalorização cambial e da incapacidade do governo em responder a essas questões acabaram por compor uma conjuntura particularmente negativa para o setor empresarial.

Em um primeiro momento de acirramento da crise, o governo respondeu com a ampliação das medidas de exonerações fiscais que

buscaram segurar a retração dos índices de rentabilidade do setor empresarial. Como o ajuste das empresas não financeiras à desvalorização cambial se realiza, em geral, por meio da tentativa de redução do endividamento e da venda de alguns ativos, as isenções fiscais tiveram pouco efeito sobre a recuperação da demanda e, conseqüentemente, pouco efeito também em reduzir a deterioração do equilíbrio econômico-financeiro do setor privado. Isso ilustra a dificuldade das empresas em realizarem um ajuste financeiro em períodos de retração da demanda agregada e encarecimento do crédito.

A tentativa frustrada de ajuste fiscal e da atualização dos preços administrados em 2015 consolidou o quadro recessivo no setor empresarial. Do ponto de vista político, os efeitos da crise e as ações reativas implementadas pelo governo posteriormente, ao surtirem pouco efeito, serviram para acirrar o descontentamento em relação ao governo Dilma. Mesmo o conjunto tímido de políticas industriais postas em andamento após 2008, necessitaria possivelmente de um período mais longo para apresentar resultados significativos. A adoção da agenda de curto prazo proposta pela classe empresarial mostrou-se insuficiente para lidar com os efeitos da crise e com a deterioração das contas públicas.

A trajetória das empresas não financeiras após a crise demonstra como a reversão de uma fase de aceleração econômica pode provocar não só um revés geral das expectativas, com efeitos sobre os cálculos de rentabilidade dos investimentos realizados, como também certas respostas dadas em termos de política econômica podem agravar ainda mais o problema, acelerando a deterioração do equilíbrio econômico-financeiro das empresas. Os dados apresentados demonstram o quanto equivocada era o diagnóstico da crise de confiança do setor empresarial. Se no primeiro mandato, houve uma percepção errônea

da profundidade da crise e das formas de reação, o segundo mandato do governo Dilma ao adotar o diagnóstico da crise fiscal como responsável pelo problema ampliou os efeitos da crise sobre as empresas não financeiras e o descontentamento do empresariado em relação à continuação de seu governo.

Os dados apontam para o esgotamento do modelo de crescimento que marcou os primeiros mandatos do governo do Partido dos Trabalhadores, a partir de 2012. O efeito desse esgotamento recaiu sobre a frustração de um ciclo de investimento nos primeiros anos posteriores à crise de 2008, produzindo um acúmulo de dívidas nas empresas não financeiras que, por sua vez, pesou na queda dos índices de rentabilidade do setor produtivo. Ao apostar no ajuste fiscal como meio de recuperar a confiança do setor privado, o governo produziu uma retração maior ainda na economia, tendo como resultado final a fragilização financeira das empresas nacionais e a redução de sua capacidade de investir, seja pela pouca capacidade de contrair empréstimos, seja pela redução da taxa de acumulação de lucros para reinvestimentos.

Mesmo se o horizonte para os investimentos produtivos apresentasse, ao fim do primeiro mandato do governo Dilma, uma expectativa mais positiva em relação à conjuntura econômica, dificilmente o conjunto das empresas teria capacidade de acelerar sua taxa de investimento. A falta de percepção sobre o esgotamento do modelo de crescimento e as respostas equivocadas, ao ampliar o desajuste financeiro do setor privado, resultaram no aumento da percepção sobre a falta de rumos do governo, ampliando o coro de descontentamento do setor privado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, J. S.; NOVAIS, I. F. & ROCHA, M. A. A fragilização financeira das empresas não-financeiras no Brasil pós-crise. *Texto para Discussão* nº281, IE/Unicamp, 2016.

ROCHA, M. A. *Grupos Econômicos e Capital Financeiro: uma história recente do grande capital brasileiro*. Tese de doutorado, Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 204p., 2013.

ROCHA, M. A. Transformações produtivas e patrimoniais no Brasil pós-crise. In: CGEE. *Dimensão estratégica do desenvolvimento brasileiro: Brasil em busca de um novo modelo de desenvolvimento*. Volume 4, Centro de Gestão e Estudos Estratégicos e Centro de Altos Estudos Brasil Século XXI, Brasília, 2015.

PASTORE A. et al. Por que a produção industrial não cresce desde 2010? In: BACHA, E. e DE BOLLE, M. (Orgs.). *O futuro da indústria no Brasil: desindustrialização em debate*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2013.

Variação da desocupação no Brasil (2016-2017): apontamentos sobre a desigualdade regional e de gênero

ALEXANDRE GUERRA, RONNIE ALDRIN SILVA E ANA LUÍZA MATOS DE OLIVEIRA¹

Resumo. O presente artigo busca contribuir com as discussões sobre a nova dinâmica da desocupação em especial à luz da reforma trabalhista aprovada em 2017, ao analisar a evolução das estatísticas de emprego de 2012 a 2017. O artigo se centrou no uso dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Trimestral do IBGE do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2017. Foi feita uma análise das variações e perfil dos desocupados em 2017, das variações da desocupação nas Regiões e Unidades da Federação e da variação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho. O artigo aponta que, do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2017, a taxa de desocupação e a taxa de subutilização da força de trabalho aumentam, mas de forma diferenciada quanto a Regiões e Unidades da Federação. Quanto à desigualdade de remunera-

1. Alexandre Guerra é economista, doutor em Administração Pública e Governo pela Fundação Getúlio Vargas; Ronnie Aldrin Silva é geógrafo, graduado pela USP; e Ana Luíza Matos de Oliveira é economista, doutoranda em Desenvolvimento Econômico na Unicamp.

ração entre os sexos, as Regiões e Unidades da Federação mais desiguais são as que menos estão evoluindo neste quesito e a desigualdade de renda por gênero vinha caindo de 2000 a 2015, mas em 2016 voltou a crescer. O artigo mostra que a reforma trabalhista chega em um momento de crise do mercado de trabalho, principalmente para grupos mais vulneráveis, como mulheres e negros.

INTRODUÇÃO

Os anos 2000 (2003 a 2014) foram caracterizados pelos especialistas como um período em que houve uma estruturação do mercado de trabalho, com o crescimento do emprego e do emprego informal, redução da informalidade, redução das desigualdades da renda do trabalho (notadamente entre brancos e negros, entre homens e mulheres) e uma política de valorização do salário mínimo, entre outros fatores (Dieese, 2014; Krein e Manzano, 2014; Baltar e Krein, 2013; Krein, Santos e Moretto, 2013; Baltar e Leone, 2012; Krein, Santos, Nunes, 2012). Neste período, em linhas gerais, foi possível barrar tentativas de flexibilizar as relações de trabalho, ou seja, impedir que a regulação estatal desse espaço à redução de direitos e à “livre negociação das partes” (Oliveira, 2013).

No entanto, com a estagnação econômica e a pressão por parte do empresariado e bancos, Dilma Rousseff opta por iniciar seu segundo mandato (em 2015) escolhendo como Ministro da Fazenda a Joaquim Levy, que aplica uma política de austeridade fiscal. Tal política, como bem explicitado por Rossi e Mello (2017), leva o país da estagnação a uma depressão econômica: a partir do início de 2015 ocorre uma reversão acelerada no quadro do mercado de trabalho, com a subida abrupta da desocupação no país, medida por todos os índices oficiais.

Já em 2016, o governo Temer propõe como solução para os altos níveis de desocupação uma reforma trabalhista, que acabaria por ser aprovada no Congresso e sancionada por Temer em julho de 2017. A reforma foi a mais ampla alteração da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) feita de uma só vez e sua inspiração, dado o contexto econômico, é a mesma da Europa ao final dos anos 1970, em que a crise econômica europeia foi interpretada como fruto de excesso de direitos, em especial excesso de direitos trabalhistas (Oliveira, 2013). Ou seja, em momentos de crise, reformas que retiram direitos (ou “flexibilizam”) são evocadas como a única alternativa (TINA, “*there is no alternative*”) para a retomada do crescimento econômico, retirando garantias sociais dos que mais sofrem com a crise.

No entanto, recentes declarações de Mario Draghi, Presidente do Banco Central Europeu, mostram que as reformas trabalhistas, quando visam flexibilizar ou retirar direitos, podem ser contraproducentes ao crescimento econômico: o BCE foi uma das instituições que pressionou países como a Espanha e a Itália a adotarem medidas de flexibilização no mercado de trabalho, mas admitiu, na figura de seu presidente, que uma das causas da estagnação da zona do Euro hoje é a precariedade do mercado de trabalho, que afeta diretamente a demanda. Também, Adascalidei e Morano (2016) provam que medidas de desregulamentação do mercado de trabalho agravam a crise no curto prazo quando aprovadas em momento de decréscimo.

Diante deste quadro, o presente artigo busca contribuir com as discussões sobre a nova dinâmica da desocupação a partir da crise, ao analisar a evolução das estatísticas de emprego de 2012 a 2017. O artigo se centra no uso dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Trimestral do IBGE do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro

trimestre de 2017. É feita uma análise das variações e perfil dos desocupados em 2017, das variações da desocupação nas Regiões e Unidades da Federação e da variação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

ESTATÍSTICAS DO MERCADO DE TRABALHO PARA 2017: VARIAÇÕES E PERFIL DOS DESOCUPADOS

No Brasil, a taxa de desocupação saltou de 12%, quando correspondia a 12,3 milhões de pessoas, no último trimestre de 2016, para 13,7% no primeiro trimestre de 2017, atingindo 14,2 milhões de brasileiros. Em consequência, há 1,8 milhões de novos desocupados no país apenas em 2017. O Quadro 2 permite observar que no primeiro trimestre de 2017 foram 3 milhões de pessoas a mais procurando emprego do que no mesmo período do ano passado. A população ocupada caiu em 1,7 milhões de pessoas, fazendo com que o nível de ocupação caísse 1,6pp no mesmo período.

A formalidade também foi afetada: no primeiro trimestre de 2017 apenas 33,4 milhões de empregados possuíam carteira assinada, cerca de 1,2 milhões a menos do que no início de 2016. O rendimento real médio habitualmente recebido por todos os trabalhos dos ocupados e a massa de rendimentos obtiveram um leve aumento no período, devido à saída dos ocupados com menor rendimento e ao aumento dos salários acima da inflação, em especial no caso dos trabalhadores do setor público. A taxa composta da subutilização da força de trabalho, que agrega os desocupados, os subocupados por insuficiência de horas e os que desistiram de procurar emprego, ficou em 24,1% (26,5 milhões de pessoas) em 2017. No 4º trimestre de 2016 essa taxa foi de 22,2% e, no 1º trimestre de 2016, de 19,3%. O quadro 1 mostra o aprofundamento da crise em diversos aspectos.

Quadro 1 - Estatísticas do mercado de trabalho

Estatísticas	Períodos		
	1º trimestre 2016	4º trimestre 2016	1º trimestre 2017
Taxa de desocupação (%)	10,9	12	13,7
Nº de desocupados (em mil pessoas)	11.089	12.342	14.176
População ocupada (em mil pessoas)	90.639	90.262	88.947
Nível de ocupação (%)	54,7	54	53,1
Emprego com CTPS assinada (em mil pessoas)	34.631	34.005	33.406
Massa de rendimentos (em milhões de reais)	181.694	181.749	182.935
Rendimento real médio recebido por todos os trabalhos (R\$)	2.059	2.064	2.110
Subutilização da força de trabalho (%)	19,3	22,2	24,1
Taxa de desocupação de pessoas até 29 anos (%)	20,7	22,4	25,0
Pessoas até 29 anos (em mil pessoas)	6.315	6.790	7.701
Taxa de desocupação de pessoas com 30 anos ou mais (%)	6,7	7,7	8,9
Pessoas com 30 anos ou mais desocupadas (em mil pessoas)	4.774	5.552	6.475
Taxa de desocupação de pessoas de raça/cor branca (%)	8,8	9,5	10,9
Pessoas de raça/cor branca desocupadas (em mil pessoas)	4.098	4.389	5.056
Taxa de desocupação de pessoas de raça/cor preta (%)	13,6	14,4	16,9
Pessoas de raça/cor preta desocupadas (em mil pessoas)	1.187	1.360	1.632
Taxa de desocupação de pessoas de raça/cor parda (%)	12,6	14,1	16,0
Pessoas de raça/cor parda desocupadas (em mil pessoas)	5.751	6.504	7.391
Taxa de desocupação do sexo feminino (%)	12,7	13,8	15,8
Mulheres desocupadas (em mil pessoas)	5.638	6.202	7.176
Taxa de desocupação do sexo masculino (%)	9,5	10,7	12,1
Homens desocupados (em mil pessoas)	5.451	6.140	6.999

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 2016-2017

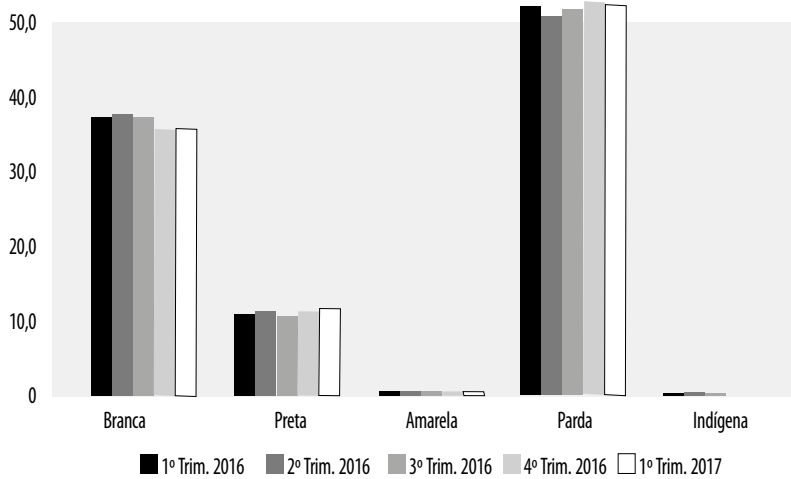
Apesar de os jovens serem os mais afetados (sua taxa de desocupação subiu 4,3pp) correspondendo a 7,7 milhões no início de 2017, foram 1,7 milhões de novos desocupados na população com 30 anos ou mais contra 1,4 milhões de jovens desde o início de 2016.

Jovens de até 29 anos compõem a maioria dos desocupados (54,3% no primeiro trimestre de 2017), mas as pessoas com 30 anos ou mais aumentaram sua participação, indo de 43,1% dos desocupados no primeiro trimestre de 2016 a 45,7% destes no primeiro trimestre de 2017.

O perfil dos novos desocupados mostra que a desigualdade vem sendo ampliada também no quesito raça/cor. De acordo com a definição do IBGE, a população de raça/cor preta viu sua taxa de desocupação crescer cerca de 3,3pp, de 13,6% para 16,9%, a de raça/cor parda cresceu 3,4pp, de 12,6% para 16%, e a de raça/cor branca 2,1pp, de 8,8% para 10,9%.

O gráfico 1 mostra o aumento da participação das pessoas de raça/cor preta entre os desocupados, pois, no início de 2016 eram 10,7%, e em 2017 já são 11,5% deste universo. A população de cor parda praticamente não variou no seu número inicial (51,9%) e final (52,1%). Por outro lado, a população de raça/cor branca reduziu sua participação de 37% para 35,7%.

Gráfico 1 - Evolução do perfil dos desocupados por raça/cor



Fonte: elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 2016/2017.

DESOCUPAÇÃO E VARIAÇÃO DA DESOCUPAÇÃO NAS UNIDADES DA FEDERAÇÃO

É possível observar, no quadro 2, que a região Sudeste foi a que mais gerou desocupação no primeiro trimestre deste ano. Dos 1,8 mi-

lhões de ‘novos desocupados’ do país, cerca de 895 mil (49%), estão na região. São Paulo concentra mais da metade destes, 495 mil pessoas. Minas Gerais foi a segunda Unidade da Federação a também gerar mais ‘ex-trabalhadores’, foram 286 mil. A região Nordeste, com 460 mil novos desocupados, e a Sul, com 268 mil, também concentram as outras duas unidades federativas que geraram mais de 100 mil desocupações cada, a Bahia com 132 mil desocupados, e o Paraná, com 139 mil. Já a região Norte, com 115 mil novos desocupados, teve como maior gerador de desocupação o Amazonas, em que, desde este período, mais 63 mil pessoas pressionam o mercado de trabalho. O Norte foi a única região a apresentar Unidades da Federação com redução, ainda que leve, da desocupação, pois o Tocantins apresentou saldo positivo de 4.200 empregos e Rondônia saldo positivo de 52 postos de trabalho. Quantitativamente, a região Centro-Oeste foi a que menos sentiu o peso da desocupação. Ainda assim surgiram na região mais 95 mil desocupados, sendo mais da metade destes em Goiás.

A DESIGUALDADE DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO

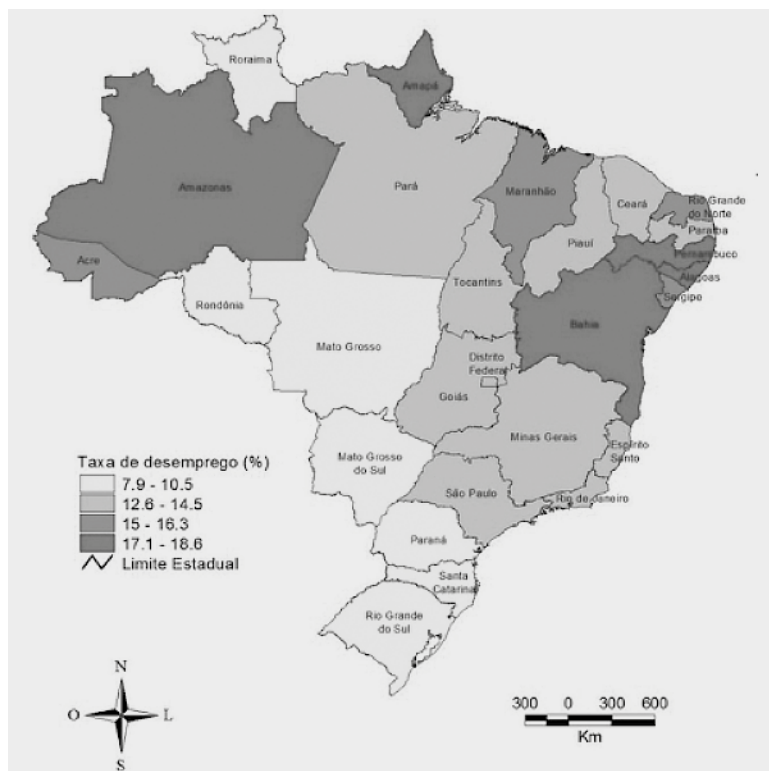
O mapa 1 permite perceber que a taxa de desocupação média nacional (13,7%) não demonstra a forma desigual como a falta de emprego se faz sentir nos diferentes cantos do país. Bahia (18,6%), Amapá (18,5%), Amazonas (17,7%), Alagoas (17,5%) e Pernambuco (17,1%) apresentam as maiores taxas de desocupação do país.

No outro extremo está Santa Catarina, com a menor taxa de desocupação, 7,9%. No entanto esta taxa já foi de 2,7% ao final de 2014, ou mesmo de 6,2%, no último trimestre de 2016. Rondônia (8%), Rio Grande do Sul (9,1%) e Mato Grosso do Sul (9,8%) completam a lista de Unidades da Federação com menos de 10% e que auxiliam a destacar

Quadro 2 - Desocupados por Unidade da Federação

Unidade Territorial	Número de Desocupados		
	4º trimestre de 2016	1º trimestre de 2017	"Novos desocupados" no período
Rondônia	67.552	67.500	-52
Acre	37.427	51.644	14.217
Amazonas	260.800	324.216	63.416
Roraima	18.435	20.992	2.557
Pará	478.791	511.895	33.104
Amapá	59.579	66.005	6.426
Tocantins	91.684	87.487	-4.197
Norte	1.014.268	1.129.739	115.471
Maranhão	351.763	412.260	60.497
Piauí	122.866	174.936	52.070
Ceará	484.263	560.827	76.564
Rio Grande do Norte	224.667	249.871	25.204
Paraíba	199.726	220.264	20.538
Pernambuco	634.084	689.990	55.906
Alagoas	186.615	217.671	31.056
Sergipe	154.808	160.893	6.085
Bahia	1.214.425	1.346.278	131.853
Nordeste	3.573.217	4.032.990	459.773
Minas Gerais	1.219.230	1.505.630	286.400
Espírito Santo	278.178	293.785	15.607
Rio de Janeiro	1.115.333	1.214.165	98.832
São Paulo	3.041.146	3.535.785	494.639
Sudeste	5.653.887	6.549.365	895.478
Paraná	478.016	617.473	139.457
Santa Catarina	226.493	297.397	70.904
Rio Grande do Sul	502.381	559.825	57.444
Sul	1.206.890	1.474.695	267.805
Mato Grosso do Sul	112.208	133.959	21.751
Mato Grosso	158.299	172.030	13.731
Goiás	395.596	448.970	53.374
Distrito Federal	227.589	233.939	6.350
Centro-Oeste	893.692	988.898	95.206
BRASIL	12.341.954	14.175.687	1.833.733

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 2016-2017

Mapa 1 - Taxa de desocupação - 1º trimestre de 2017

Fonte: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua/IBGE.
Dados do 1º trimestre/2017

um eixo que segue pelo interior do país, do extremo sul até Rondônia, que menos sofre as consequências da desocupação no país.

DINÂMICA RECENTE DA DESOCUPAÇÃO

O mapa 2 mostra que a desocupação teve uma variação surpreendente mesmo em um período tão curto de análise (1º trimestre de 2017 em relação ao 4º trimestre de 2016), variando nacionalmente em 1,7 pontos percentuais (pp). As regiões em que a desocupação mais cresceu

proporcionalmente (1,9 pp) foram o Nordeste e Sudeste. O Piauí, com um aumento de 3,8 pp, foi a segunda Unidade da Federação que mais sofreu neste fator. Minas Gerais foi o causador deste alto índice do Sudeste, pois teve uma ampliação na desocupação de 2,6 pp. Apesar de concentrar as mais baixas taxas do país, a região Sul foi a terceira em que a desocupação mais cresceu, 1,6pp, com destaque negativo para o Paraná, com crescimento da desocupação em 2,2pp. O Norte, com aumento da desocupação em 1,5pp, apresenta situações extremas: se por um lado o Tocantins foi a única Unidade da Federação com variação negativa, de 0,5pp, e Rondônia apresentou o pequeno crescimento neste aspecto de 0,2pp; o estado vizinho, Acre, foi o que passou pelo maior crescimento proporcional da desocupação do país, 4,2pp. O Centro-Oeste apresentou o menor crescimento proporcional de desocupação, 1,1pp, muito devido ao Distrito Federal, com variação positiva da desocupação em apenas 0,2 pp.

DESIGUALDADE DE GÊNERO

A proporção da renda das trabalhadoras é historicamente inferior à dos trabalhadores (Gibb e Oliveira, 2015). No entanto, esta desigualdade vinha caindo ao longo dos anos: de 2000 a 2010, segundo o Censo Demográfico do IBGE, a renda das trabalhadoras era 67,7% da renda dos trabalhadores homens, passando para 73,8%. Também, de 2010 a 2015, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Trimestral, do IBGE, anualmente esta desigualdade vinha se reduzindo. Mas, em 2016, esta amplitude voltou a crescer (em 0,4%). Todavia, em algumas Unidades da Federação este aumento da desigualdade foi mais agressivo, estimulando este estudo a analisar tal informação em períodos distintos:

Mapa 2 - Variação da desocupação - 2017

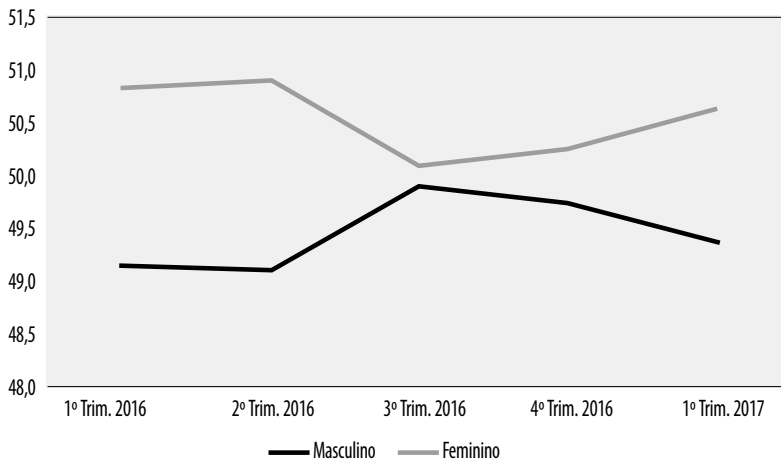
i) um retrato da participação da renda feminina em relação à masculina mais recente possível (o 1º trimestre de 2017); ii) a evolução da renda no início da série histórica da PNAD Contínua Trimestral, do 1º trimestre de 2012 até o 1º trimestre de 2017; iii) e o retrocesso médio da renda nos últimos 4 trimestres (2º trimestre de 2016 ao 1º de 2017).

A taxa de desocupação feminina é historicamente superior à masculina, mas no último ano ela também cresceu mais, foi de 12,7% para

15,8%, crescimento superior a 3pp. Já a masculina foi de 9,5% para 12,1%, crescimento pouco inferior a 2,7pp.

No gráfico 2 percebe-se que a população feminina compõe a maioria dos desocupados do país. A amplitude entre os sexos já foi maior no início de 2016, chegando a ficar muito próxima no 3º trimestre de 2016, e, desde então, vem aumentando novamente, o que demonstra que as mulheres estão sofrendo mais com a progressão da desocupação atualmente.

Gráfico 2 - Evolução do perfil dos desocupados por sexo



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 2016-2017.

PROPORÇÃO DA RENDA FEMININA EM RELAÇÃO À MASCULINA HOJE POR REGIÕES E UNIDADES DA FEDERAÇÃO

No Brasil, nas regiões com melhor inserção remunerada no mercado de trabalho por parte dos trabalhadores também há maior desigualdade de remuneração entre os sexos. No quadro 3, pode-se observar que a região mais desigual neste aspecto é a Sudeste, a que possui o

maior rendimento médio do trabalho do país e em que a mulher recebia apenas 72,5% da renda masculina no 1º trimestre de 2017. As regiões Sul e Centro-Oeste também possuem proporções similares, 74,9% e 76,8% respectivamente. Nas regiões Nordeste e Centro-Oeste, em que a remuneração média não chega a 67% da região Sudeste, esta desigualdade é bem inferior. Na primeira as mulheres ganham 88,6% do que ganham os homens; e na segunda, 89,1%, proporção bem superior à média nacional, que é de 77,6%. Ou seja, a desigualdade não diminui por uma melhor inserção da mulher no mercado de trabalho e sim porque este mercado é mais perverso inclusive para o homem. Ou quanto melhores são as condições do trabalho, menos as mulheres conseguem se apropriar de tais direitos (quadro 3).

No quadro 4, ao analisar o mesmo aspecto para as Unidades da Federação, a mesma lógica, grosso modo, permanece. No estado de São Paulo, que oferece a segunda maior remuneração média do país (R\$ 2.769), a renda média dos trabalhadores foi de R\$ 3.219, e das trabalhadoras R\$ 2.222 no 1º trimestre de 2017, cerca de 69% do rendimento mas-

Quadro 3 - Renda e proporção da renda feminina em relação à masculina e total de trabalhadores por Grande Região para o 1º trimestre de 2017

Grandes regiões	Rendimento médio habitual de todos os trabalhos			% do rendimento feminino em relação ao masculino	Total de trabalhadores		
	Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total
Sudeste	R\$ 2.761	R\$ 2.001	R\$ 2.425	72,5	21.891.696	17.307.478	39.199.174
Sul	R\$ 2.560	R\$ 1.918	R\$ 2.281	74,9	7.904.291	6.060.627	13.964.918
Centro-Oeste	R\$ 2.610	R\$ 2.004	R\$ 2.355	76,8	4.129.245	3.001.271	7.130.516
Nordeste	R\$ 1.519	R\$ 1.345	R\$ 1.449	88,6	11.935.718	8.121.482	20.057.200
Norte	R\$ 1.670	R\$ 1.488	R\$ 1.602	89,1	3.955.252	2.390.406	6.345.658
Brasil	R\$ 2.332	R\$ 1.810	R\$ 2.110	77,6	49.816.202	36.881.265	86.697.466

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 1º trimestre de 2017

culino. No Distrito Federal, que concentra a maior remuneração média do país, a remuneração feminina foi de quase R\$ 1.000 a menos do que a masculina (R\$ 3.117 frente a R\$ 4.093), ou 76,2% do trabalhador homem. Pressionada pelo salário mínimo, a desigualdade passa a quase inexistir quando a remuneração média vai ficando próxima a este. No Maranhão, Unidade da Federação em que os trabalhadores e trabalhadoras possuem a menor remuneração do país (R\$ 1.190), a remuneração feminina (R\$ 1.146) é muito próxima da masculina (R\$ 1.216), equivalente a 94,2% desta. As duas exceções são Tocantins e Amapá. Este último, apesar de propiciar a 7^a (sétima) maior renda aos trabalhadores(as) dentre as Unidades da Federação, apresenta menor desigualdade de renda entre os sexos no país, as mulheres recebem cerca de 96,5% do que recebem os homens, e analisando a série histórica, é a única Unidade da Federação em que a remuneração média feminina já foi maior que a masculina. Isto ocorreu durante os quatro trimestres de 2016, quando a renda feminina foi em média 3,8% maior que a masculina, o que se inverteu no início de 2017 quando a proporção se reduziu ao já citado 96,5%.

EVOLUÇÃO DA RENDA FEMININA 2012-2017

Ao observar o quadro 5, duas das três regiões com maior desigualdade foram as que menos evoluíram nos últimos 5 anos. As regiões Sul, com 5% de crescimento da participação da renda feminina na masculina, e Sudeste, com 5,2%, foram as que menos reduziram tal desigualdade. Já o Norte, com crescimento de 9,3%, se tornou em 2017 a região menos desigual do país neste aspecto, com as trabalhadoras ganhando em média 89,1% do que ganham os trabalhadores.

Quadro 4 - Renda e proporção da renda feminina em relação à masculina e total de trabalhadores por Unidade da Federação para o 1º trimestre de 2017

Unidade territorial	Rendimento médio habitual de todos os trabalhos			% do rendimento feminino em relação ao masculino	Total de trabalhadores		
	Homens	Mulheres	Total		Homens	Mulheres	Total
São Paulo	R\$ 3.219	R\$ 2.222	R\$ 2.769	69,0	11.590.935	9.539.292	21.130.227
Mato Grosso	R\$ 2.387	R\$ 1.679	R\$ 2.111	70,4	882.009	562.545	1.444.554
Santa Catarina	R\$ 2.545	R\$ 1.866	R\$ 2.250	73,3	1.921.710	1.474.846	3.396.556
Espírito Santo	R\$ 2.282	R\$ 1.709	R\$ 2.045	74,9	975.153	687.967	1.663.120
Paraná	R\$ 2.518	R\$ 1.892	R\$ 2.250	75,1	2.985.172	2.239.786	5.224.958
M. Grosso Sul	R\$ 2.330	R\$ 1.752	R\$ 2.086	75,2	702.953	513.459	1.216.412
Rio G. Sul	R\$ 2.610	R\$ 1.976	R\$ 2.332	75,7	2.997.409	2.345.995	5.343.404
Goiás	R\$ 2.205	R\$ 1.674	R\$ 1.985	75,9	1.788.911	1.269.599	3.058.510
Minas Gerais	R\$ 2.004	R\$ 1.524	R\$ 1.798	76,1	5.309.795	3.973.365	9.283.161
Distrito Federal	R\$ 4.093	R\$ 3.117	R\$ 3.639	76,2	755.372	655.668	1.411.040
Rio de Janeiro	R\$ 2.555	R\$ 1.997	R\$ 2.311	78,2	4.015.812	3.106.854	7.122.666
Rio G. Norte	R\$ 1.771	R\$ 1.486	R\$ 1.653	83,9	732.776	521.164	1.253.940
Rondônia	R\$ 1.773	R\$ 1.493	R\$ 1.672	84,2	465.469	263.818	729.287
Tocantins	R\$ 1.860	R\$ 1.592	R\$ 1.755	85,6	361.583	232.332	593.915
Ceará	R\$ 1.423	R\$ 1.219	R\$ 1.339	85,7	1.918.212	1.341.121	3.259.333
Sergipe	R\$ 1.780	R\$ 1.537	R\$ 1.682	86,3	482.589	323.896	806.485
Pernambuco	R\$ 1.728	R\$ 1.507	R\$ 1.638	87,2	1.941.616	1.332.018	3.273.634
Amazonas	R\$ 1.768	R\$ 1.552	R\$ 1.687	87,7	826.825	493.024	1.319.849
Roraima	R\$ 2.234	R\$ 1.968	R\$ 2.127	88,1	106.917	71.773	178.690
Bahia	R\$ 1.507	R\$ 1.330	R\$ 1.435	88,2	3.374.708	2.330.828	5.705.536
Piauí	R\$ 1.477	R\$ 1.317	R\$ 1.412	89,2	669.844	458.190	1.128.034
Pará	R\$ 1.468	R\$ 1.322	R\$ 1.413	90,0	1.867.664	1.113.076	2.980.740
Acre	R\$ 1.821	R\$ 1.648	R\$ 1.754	90,5	159.804	102.397	262.201
Paraíba	R\$ 1.555	R\$ 1.446	R\$ 1.512	93,0	848.652	551.007	1.399.658
Alagoas	R\$ 1.387	R\$ 1.304	R\$ 1.354	94,0	597.334	407.533	1.004.867
Maranhão	R\$ 1.216	R\$ 1.146	R\$ 1.190	94,2	1.369.990	855.724	2.225.713
Amapá	R\$ 2.252	R\$ 2.173	R\$ 2.220	96,5	166.990	113.986	280.977
Total	R\$ 2.332	R\$ 1.810	R\$ 2.110	77,6	49.816.202	36.881.265	86.697.466

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados do PNAD Contínua Trimestral/IBGE, 1º trimestre de 2017

Quadro 5 - Evolução da proporção da renda feminina por grande região

Grandes regiões	1º trimestre de 2012	1º trimestre de 2017	% de evolução
Sul	71,4	74,9	5,0
Sudeste	68,9	72,5	5,2
Nordeste	83,4	88,5	6,1
Centro-Oeste	70,9	76,8	8,3
Norte	81,5	89,1	9,3
Brasil	73,3	77,6	5,8

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE

O quadro 6 mostra que das 10 Unidades da Federação que mais evoluíram na redução da desigualdade, apenas uma é do eixo sul-sudeste, o Paraná. Ou seja, as Unidades da Federação mais desiguais são as que menos estão evoluindo neste quesito. Enquanto no Acre a participação da renda feminina em relação à masculina cresceu 16%, indo de 78% em 2012 para 90,5% em 2017, Santa Catarina avançou apenas 1,6%, indo de 72,2% em 2012 para 73,3% em 2017. Três Unidades da Federação do norte-nordeste, que já possuíam uma alta participação neste aspecto, apresentaram ligeira redução, são eles: Rio Grande do Norte (-0,6%), Roraima (-1,5%) e Tocantins (-2,4%).

EVOLUÇÃO DA RENDA FEMININA NOS ÚLTIMOS 12 MESES

Se nos últimos anos a desigualdade de renda entre os sexos vinha caindo, nos últimos trimestres a situação se inverteu. Os mapas 3 e 4 comparam a proporção da renda feminina em relação à masculina do 2º trimestre de 2016 com a do 1º trimestre de 2017, os últimos 12 meses de disponibilidade da informação. Apesar de as regiões Nordeste, Centro-Oeste e Sul apresentarem ligeira redução da desigualdade, como ocorria até 2016, no Norte e Sudeste a situação se inverteu, com aumento da desigualdade salarial de 1,8% na primeira e 1,7% na segunda.

Quadro 6 - Evolução da proporção da renda feminina por Unidade da Federação

Unidade da Federação	1º trimestre de 2012	1º trimestre de 2017	% de evolução
Acre	78,0	90,5	16,0
Maranhão	82,9	94,2	13,6
Goiás	67,8	75,9	12,0
Rondônia	75,7	84,2	11,2
Mato Grosso	63,3	70,3	11,1
Pará	81,1	90,1	11,1
Amazonas	79,1	87,8	11,0
Paraná	68,2	75,1	10,1
Bahia	81,0	88,3	8,9
Piauí	82,4	89,2	8,2
Rio de Janeiro	73,1	78,2	7,0
Ceará	80,4	85,7	6,6
Minas Gerais	71,5	76,0	6,4
Alagoas	88,4	94,0	6,4
Paraíba	87,8	93,0	5,9
Distrito Federal	72,0	76,2	5,8
Amapá	91,4	96,5	5,5
Mato Grosso do Sul	71,3	75,2	5,4
Espírito Santo	71,4	74,9	4,8
São Paulo	66,2	69,0	4,3
Rio Grande do Sul	74,0	75,7	2,4
Santa Catarina	72,2	73,3	1,6
Pernambuco	86,1	87,2	1,2
Sergipe	86,3	86,3	0,0
Rio Grande do Norte	84,4	83,9	-0,6
Roraima	89,5	88,1	-1,5
Tocantins	87,7	85,6	-2,4

Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE

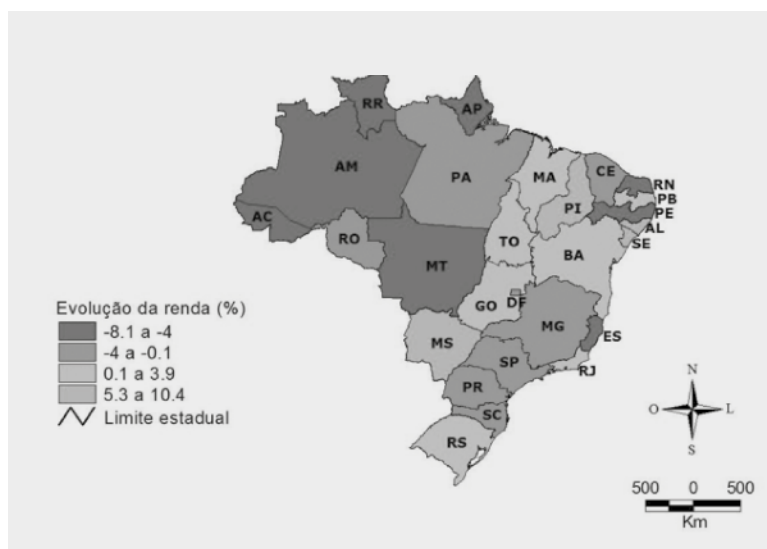
O segundo mapa permite observar que em 16 das 27 unidades federativas brasileiras houve aumento da desigualdade neste curto espaço de tempo. Neste aspecto, destaca-se toda a região Norte, com Amapá (-8,1% de participação da renda feminina na masculina) e Roraima (-5,4%) em pior situação, além de Pernambuco (-7,7%), Espírito Santo (-7,6%) e Mato Grosso (-5,5%). Das 11 Unidades da Federação que

Mapa 3 - Evolução da renda feminina nos últimos 4 trimestres Por grandes regiões



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Trimestral/IBGE - 2º trimestre de 2016 ao 1º trimestre de 2017.

Mapa 4 - Evolução da renda feminina nos últimos 4 trimestres Por estado da Federação



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Trimestral/IBGE - 2º trimestre de 2016 ao 1º trimestre de 2017.

apresentaram avanço neste quesito, o Mato Grosso do Sul, com 10,4% de avanço no combate a tal desigualdade, Alagoas, com 9,1%, Sergipe, com 8,2% e Piauí, com 5,3% são os destaques positivos.

CONCLUSÕES

O presente artigo buscou contribuir com as discussões sobre a nova dinâmica da desocupação, ao analisar a evolução das estatísticas de emprego de 2012 a 2017. O artigo se centrou no uso dos dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) Trimestral do IBGE, do primeiro trimestre de 2016 ao primeiro trimestre de 2017. Foi feita uma análise das variações e perfil dos desocupados em 2017, das variações da desocupação nas Regiões e Unidades da Federação e da variação da desigualdade de gênero no mercado de trabalho.

Quanto às mudanças gerais no mercado de trabalho brasileiro, a taxa de desocupação saltou de 12%, quando correspondia a 12,3 milhões de pessoas, no último trimestre de 2016, para 13,7% no primeiro trimestre de 2017, atingindo 14,2 milhões de brasileiros. Nesse mesmo período, a taxa de subutilização da força de trabalho também aumentou, a formalidade caiu e o rendimento real médio e a massa de rendimentos obtiveram um leve aumento no período.

Quanto às variações da desocupação no território, ela teve comportamento diferenciado quanto a Regiões e Unidades da Federação. Por exemplo, a região Sudeste foi a que mais gerou desocupação no primeiro trimestre deste ano e o Centro-Oeste a que menos sentiu o peso da desocupação. Nas Unidades da Federação, Bahia (18,6%), Amapá (18,5%), Amazonas (17,7%), Alagoas (17,5%) e Pernambuco (17,1%) apresentam as maiores taxas de desocupação do país. No outro extremo

está Santa Catarina, com a menor taxa de desocupação do país, 7,9%. Seguindo-se Rondônia (8%), Rio Grande do Sul (9,1%) e Mato Grosso do Sul (9,8%).

Quanto à desigualdade de gênero na renda, nas regiões onde há uma melhor remuneração também há maior desigualdade de remuneração entre os sexos. Mas duas das três regiões com maior desigualdade foram as que menos evoluíram nos últimos 5 anos. Quanto às Unidades da Federação, as mais desiguais são as que menos estão evoluindo neste quesito. No entanto, outro aspecto da crise recente é que a desigualdade de renda por gênero vinha caindo de 2000 a 2015. Mas em 2016 esta amplitude voltou a crescer (em 0,4%).

Assim, o artigo mostrou que a reforma trabalhista chega em um momento de crise do mercado de trabalho, principalmente para grupos mais vulneráveis, como mulheres e negros. Em um contexto de crise e de alta da desocupação, é provável que os trabalhadores aceitem piores condições de trabalho, o que é agravado com a flexibilização das leis trabalhistas proposta pela reforma. Assim, é possível supor que ocorrerá com a reforma uma ampliação da precarização do mercado de trabalho brasileiro. Mas, por outro lado, o argumento de que a reforma trará uma redução dos níveis de desemprego atuais ainda precisa ser provado pelos defensores da reforma.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADASCALIDEI, Dragos; MORANO, C. P. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. In: *IZA Journal of Labor Policy*, 2016.

BALTAR, Paulo; KREIN, J. Dari. A retomada do desenvolvimento e regulação do trabalho no Brasil. In: *Cadernos CRH*, vol 28 nº 68, 2013. pp 273-292.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugênia T. O mercado de trabalho no Brasil nos anos 2000. *Carta Social e do Trabalho*, n. 19 – jul./set. 2012.

DIEESE. A política de valorização do Salário Mínimo: persistir para melhorar. 2014. (Em 15/07/2017) Disponível em: <http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec136SalarioMinimo.pdf>

GIBB, Lygia S. F.; OLIVEIRA, Ana Luíza M. A desigualdade na distribuição do trabalho total no Brasil: a quem favorece? In: *Revista Pesquisa & Debate*. São Paulo. Vol. 26. Número 2 (48). Set 2015. pp. 87-104

KREIN, J. Dari e MANZANO, Marcelo. Notas sobre a formalização, Estudo de Caso: Brasil. 2014. (Acesso em: 15/07/2017) Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245624.pdf

KREIN, J. Dari; SANTOS, Anselmo L.; MORETTO, Amilton J. Trabalho no Brasil: evolução recente e desafios In: *Revista Paranaense de Desenvolvimento*, Curitiba, v.34, n.124, p.27-53, jan./jun. 2013.

KREIN, J. Dari; SANTOS, Anselmo L; NUNES, Bartira T. Trabalho no Governo Lula: avanços e contradições. *Texto para Discussão* n. 201. Campinas: Instituto de Economia da UNICAMP, 2012.

OLIVEIRA, Ana Luíza M. *Regulação estatal das relações de trabalho no capitalismo contemporâneo: uma crítica ao discurso da flexibilização e desregulamentação*. Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto de Economia da Unicamp para obtenção do título de mestre em desenvolvimento econômico – Área de concentração: Economia Social e do Trabalho. 2013.

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme S. Choque recessivo e a maior crise da história: a economia brasileira em marcha à ré. *Nota de Conjuntura* 1 Cecon – IE – Unicamp, 2017.

A reforma trabalhista e as mulheres

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA¹

Resumo. As medidas, contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços, Lei 13.429/2017, estão centradas em novas modalidades de contratação, em alterações da jornada de trabalho, nas formas de remuneração, nas condições de trabalho, no enfraquecimento dos sindicatos e da Justiça do Trabalho. Diversamente do que está argumentado no relatório de sua aprovação, a reforma reforçará a diferenciação que já está presente no mercado de trabalho, aprofundando desigualdades e restringindo as possibilidades de mobilidade entre os setores mais protegidos e menos protegidos, afetando sobretudo as mulheres que, tradicionalmente, estão nos segmentos mais vulneráveis.²

INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista concentra-se em argumentos e proposições debatidas no Brasil na década de 1990 e fundamentadas, essencialmen-

1. Economista, pesquisadora do CESIT/IE – UNICAMP na área de relações de trabalho e gênero.

2. Uma versão anterior deste artigo foi publicada pela Fundação Friedrich Ebert, na série *Análise*, n. 26, em julho de 2017.

te, na ideia de que os direitos do trabalho são responsáveis pelo desemprego e pelos elevados custos da força de trabalho.

A flexibilização das regras que regulam as relações de trabalho, embora faça parte da agenda permanente dos empresários, ganha maior relevância em contextos econômicos e políticos mais complexos, em que reformas estruturais são eleitas como a única alternativa para o capital movimentar-se livremente e retomar um novo ciclo de acumulação. Entre as reformas liberalizantes, é dada ênfase às da área do trabalho.

Portanto, os argumentos favoráveis às reformas se concentram no que seus defensores consideram um excesso de direitos assegurados na Constituição Federal de 1988 e na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, e de que tal “excesso de rigidez” impede a iniciativa privada de realizar os investimentos necessários para a retomada dos níveis de atividade econômica e do emprego.

Entre os setores mais progressistas da sociedade é unânime o entendimento de que se trata de um desmonte dos direitos sociais, das organizações sindicais e do próprio judiciário, uma vez que a reforma restringe o acesso dos trabalhadores e das trabalhadoras por esses meios, debilitando o já frágil sistema de regulação do trabalho, além de prever que acordos por empresa, firmados individualmente, se sobreponham à CLT e às convenções coletivas pactuadas pelas categorias profissionais.

AS PROPOSTAS CONTIDAS NO DOCUMENTO DA CNI EM RELAÇÃO AOS DIREITOS DAS MULHERES

A reforma trabalhista é a agenda prioritária do capital, retomada pelo documento da Confederação Nacional da Indústria, CNI, “*101 Propostas para Modernização Trabalhista*”, publicado em 2012, período

que coincide com a perda de dinamismo da economia, especialmente da indústria. Em 2015, ao reeditar sua agenda anual, “Agenda Legislativa da Indústria 2015”, a CNI deu ênfase a dois temas: o negociado sobre o legislado e a terceirização.

■ As propostas de modernização formuladas pela CNI em 2012 já indicavam explicitamente sua contrariedade com alguns direitos assegurados às mulheres e propunham as seguintes alterações:

■ Revogação do intervalo de descanso de 15 minutos antes da jornada extraordinária;

■ Transferência para o INSS da responsabilidade pelo pagamento direto do salário-maternidade às trabalhadoras de empresas optantes pelo Simples em licença-maternidade;

■ Isenção da contribuição previdenciária e a transferência dos pagamentos do FGTS, do proporcional de férias e dos demais encargos incidentes durante a licença-maternidade para o INSS;

■ Estabelecimento de um prazo para que a gestante, cujo contrato foi rescindido, informar a empresa sobre a gravidez e seja reintegrada;

■ Explicitar em lei a incompatibilidade da estabilidade provisória com os contratos de trabalho por prazo determinado e transferir para a seguridade social o ônus dessas situações.

IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE AS MULHERES

As medidas, contidas na reforma trabalhista, Lei 13.467/17, e na lei sobre o trabalho temporário e prestação de serviços, Lei 13.429/17, estão centradas em novas modalidades de contratação, em alterações da jornada de trabalho, nas formas de remuneração, nas condições de trabalho, no enfraquecimento dos sindicatos e da Justiça do Trabalho.

A necessidade de mão de obra estável aplica-se somente a certos tipos de trabalho e, naqueles nos quais os incentivos à estabilidade não são considerados necessários, os salários permanecem baixos, a segurança no emprego não é garantida e as perspectivas de promoção são nulas. Com isso, enfatiza-se a diferenciação entre mulheres e homens, individualizando as relações de trabalho.

NOVAS MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO MAIS PRECÁRIAS E ATÍPICAS

Em oposição aos contratos por tempo indeterminado, foram aprovados os contratos intermitentes, em tempo parcial, a terceirização, o trabalho autônomo e os contratos temporários. Todas essas novas formas de contratação deslocam as relações de emprego entre empregado e empregador único para uma relação multifacetada e mais complexa. Dentro de um mesmo ambiente de trabalho, ao lado do trabalhador efetivo, temos os subcontratados, autônomos, terceirizados, temporários, sem os mesmos direitos e proteção social.

Nos países em que foram adotadas, não é possível relacionar essas formas de contratação e os níveis de emprego, que continuam menores que no período anterior à crise de 2008. Trata-se de uma forma de subemprego mascarada pelo discurso de que a economia está gerando postos de trabalho por meio destas modalidades de contratação. Por outro lado, essas formas de contratação representam redução dos salários em patamares muitas vezes incompatíveis com a dignidade humana e as mulheres serão mais atingidas por elas.

A informalidade e o trabalho sem remuneração fazem parte das experiências profissionais da maior parte das mulheres. Embora esse percentual tenha se reduzido entre 2003 e 2013, voltou a crescer em 2015: do

total de ocupadas com 15 anos ou mais, 40% estavam em atividades consideradas atípicas, como o trabalho doméstico sem registro, trabalhando por conta própria, na informalidade, em atividades não remuneradas ou trabalhando na produção para o próprio uso ou consumo.

ARTIGO 443 E 611-A. O CONTRATO INTERMITENTE

Conforme previsto na lei, esse contrato permite a prestação de serviços de forma descontínua, podendo alternar períodos em dia e hora e, com isso, atender às demandas específicas de determinados setores, com o respectivo pagamento proporcional ao número de horas trabalhadas. A base dos argumentos apresentados pelo relator no Congresso é, por um lado, a ideia de que essa modalidade gerará novos empregos e, por outro lado, que abrirá oportunidades para quem está entrando no mercado de trabalho.

A adoção do contrato intermitente tem o propósito de ajustar as especificidades de cada segmento, de maneira que os empregadores possam valer-se de distintas formas de contratação que se encaixam em suas necessidades. A jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços, mas que poderá ser amplamente adotada para qualquer atividade econômica, ajustando-se a demandas eventuais, como finais de semana, horários de maior pico em bares e restaurantes, mas também em linhas de produção, em supermercados. As mulheres já representam a maioria nessas formas de ocupação e a sua flexibilização irá precarizar ainda mais as já frágeis condições de trabalho. O setor de comércio, segmento com grande predominância de mulheres, é responsável por 17,8% dos empregos das mulheres brancas e 17,2% das mulheres negras.

Subordinando o trabalho a necessidades eventuais do empregador, o trabalhador e a trabalhadora, na verdade, estarão vinculados

àquele contratante, e disponíveis 24 horas por dia. Essa forma de contratação não possibilita nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas e nem à remuneração pois receberão apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. A contribuição aos fundos previdenciários corresponderá ao número de horas trabalhadas, portanto, qualquer perspectiva de aposentadoria com essas formas de contratação, e diante da reforma previdenciária, estará comprometida.

Atualmente, as mulheres são maioria entre os desempregados. Assim, serão empurradas a estas modalidades de trabalho por mais precário e inseguro que sejam, como alternativa ao desemprego prolongado.

Ao se colocar essa forma de contratação de caráter altamente precarizador à disposição do empregador, subordina-se totalmente o trabalho à lógica da empresa, ficando o trabalhador disponível integralmente para atender às demandas específicas que podem ocorrer em diferentes horários (noturnos, finais de semana). Para as mulheres com filhos pequenos, por exemplo, essa forma de contratação provocará uma verdadeira desorganização na vida cotidiana e familiar, considerando-se que os serviços de creche e escolas têm funcionamento em horário comercial.

ARTIGO 58-A. O CONTRATO EM TEMPO PARCIAL

Adotado no Brasil nos anos de 1990 como parte das estratégias empresariais de flexibilização, o contrato em tempo parcial, de 25 horas, não se difundiu muito no país. Sempre houve muita discussão sobre as formas de remuneração proporcional, a restrição de horas extras. A reforma trabalhista retomou a modalidade, aumentando a jornada parcial para 26 a 30 horas semanais, com permissão para a contratação inferior a 26hs, salário pago de forma proporcional, além da realização de até 6hs extras para o caso de jornada de 26hs.

Há um grande número de mulheres em jornadas parciais, em grande parte devido às jornadas diferenciadas, em particular nas áreas de educação, saúde e serviços sociais em que as mulheres são predominantes. Os dados (2015) informam que a jornada semanal das mulheres de até 30 horas representa 41,2% dos empregos, enquanto a dos homens responde por 24,7%. Em relação à jornada parcial de 25hs, o percentual é reduzido, mas concentrado no setor de serviços, 95%, e as mulheres representavam, em 2015, 80% dele. Além disso, é preocupante que a adoção dessa modalidade de contratação se estenda ao emprego doméstico, que já tem altos níveis de precariedade.

Não há como negar que os contratos em tempo parcial têm um viés de gênero. O estímulo à flexibilização dos contratos para as mulheres se apoia na perversa pressão que as responsabilidades domésticas e familiares exercem sobre elas. O exemplo da Europa nos aponta um crescimento dessa modalidade desde a crise de 2008, já representando 22% do emprego total. Tanto os temporários como os contratos parciais geram menor proteção social. Os estudos da OIT mostram que, longe de ser uma opção, os trabalhadores e trabalhadoras são empurrados para estes contratos (Organização Internacional do Trabalho - OIT, 2015).

Na prática, mulheres e homens poderão ser contratados para jornadas de 26hs em qualquer atividade e com a possibilidade de 6hs adicionais de horas extras na semana, podendo ser compensadas na semana seguinte por meio do banco de horas. Com isso, os empregadores poderão dispor livremente do trabalho concentrado, eventualmente, em três dias da semana, por exemplo. Os avanços em termos de progressos tecnológicos já são uma realidade para vários segmentos econômicos, que poderiam reduzir jornadas de trabalho sem prejuízo da produtividade do trabalho. Concretamente, essa modalidade, assim como o trabalho

intermitente, significa um ajuste da jornada aos novos paradigmas produtivos e organizacionais, com a respectiva redução dos salários, esvaziando a própria luta pela redução da jornada de trabalho.

LEI 13.429/2017. O CONTRATO TEMPORÁRIO

A lei que rege o trabalho temporário é de 1974 e estabelecia duas finalidades para este tipo de contrato: substituição de pessoal regular e permanente ou em virtude de acréscimo extraordinário de serviços com duração de 90 dias. Em 22 de março de 2017, o Congresso aprovou um projeto de lei antigo (PL 4302/1998), de autoria do executivo, estendendo o contrato temporário para 270 dias e autorizando sua adoção em qualquer circunstância. Quando encaminhado à sanção, sofreu vetos que pioraram ainda mais seu conteúdo, ao eliminar o dispositivo que assegurava uma série de benefícios ao trabalhador temporário, inclusive o direito de receber o mesmo salário e a jornada de trabalho equivalente à dos empregados da tomadora, com a mesma função ou cargo.

O trabalho temporário no Brasil movimenta, em média, de acordo com os dados do Sindicato dos Prestadores de Serviços, cerca de 590 mil postos de trabalho por mês (dados de 2013). Conforme os dados da RAIS de 2015, uma trabalhadora com contrato temporário pode receber até 70% da remuneração de uma trabalhadora efetiva e, se for na área de serviços, essa remuneração cai para 61%.

Nesta modalidade de contrato não há vários direitos, como férias, as estabilidade temporárias, o aviso prévio, a multa do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o seguro desemprego. Não há tampouco a estabilidade provisória de grávidas.

O mercado de trabalho brasileiro é marcado pela elevada rotatividade: somente em 2016 foram movimentados, entre admitidos e

desligados, 30 milhões de trabalhadores. A ampliação dos contratos temporários na lógica empresarial de baratear, ao máximo, os custos de admissão e dispensa, passará a ser uma modalidade frequente de contratação, especialmente em áreas que não exijam qualificação e com elevado nível de adoecimento ocasionado por lesões decorrentes de esforços repetitivos, como nas linhas de produção e montagem, em que há predominância de mulheres, típicas de segmentos da indústria, como o setor têxtil, de confecções, eletroeletrônico, indústria de cosméticos. Retira-se com isso a responsabilização do empregador real pelos danos causados à saúde. Da mesma forma, aumenta a rotatividade em diferentes áreas e funções, tornando praticamente inexistente as possibilidades de progressão na carreira ou ascensão profissional.

LEI 13.429/2017. A TERCEIRIZAÇÃO

A mesma legislação sobre o trabalho temporário aprovou a liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim – Lei 13.429/17. Com isso, trabalhadores e trabalhadoras formalizadas passarão a ser contratadas por meio de cooperativas, de PJ e MEI, rompendo os vínculos trabalhistas e comprometendo a estrutura de emprego. É o fim dos concursos públicos e as contratações poderão ser feitas, individualmente, por empresas prestadoras de serviços, por organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), cooperativas, por empresas de intermediação de mão de obra.

A retórica empresarial sustentava-se, até recentemente, sobre o argumento da dedicação à atividade fim como principal motivação para terceirizar as demais tarefas. No entanto, a aprovação da lei, que amplia essa prática para todas as atividades, põe fim ao discurso da busca por especialização e revela o verdadeiro motivo da terceirização, que é o de reduzir custos.

O que se prevê é que as ocupações que não necessitem de qualificação ou são consideradas trabalho não especializado sejam terceirizadas, inclusive para trabalhos fora das dependências da empresa. Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora das dependências da empresa. Isso poderá atingir principalmente categorias profissionais que, por meio de acordos coletivos, tenham conseguido ampliar mais direitos e benefícios.

ARTIGO 442-B. TRABALHO AUTÔNOMO

Já existe na CLT previsão legal para o trabalho autônomo, que se considera trabalho eventual e sem relações de emprego com o tomador dos serviços. Para essa condição normalmente se exige o registro de autônomo – RPA. Entretanto, a Lei da reforma trabalhista ao inserir essa forma de contratação busca legitimar a figura do PJ – Pessoa Jurídica ou do MEI – Microempreendedor Individual em relações de trabalho fraudulentas e, com isso, afastar qualquer possibilidade de caracterização de vínculo empregatício. Certamente, se o serviço fosse apenas eventual, o que está previsto na CLT seria suficiente. Por outro lado, ao estimular relações fraudulentas, fragiliza os próprios fundos públicos, especialmente as contribuições previdenciárias. É significativa a presença das mulheres entre os microempreendedores individuais.

MAIOR CONTROLE SOBRE OS TEMPOS DO TRABALHO

ARTIGO 661-A. JORNADA DE TRABALHO MAIS FLEXÍVEL

Os itens relacionados à jornada de trabalho são aspecto central da reforma. São várias as alterações que envolvem maior flexibilização

da jornada de trabalho e que poderão ser negociados em convenção ou acordo coletivo:

- Adoção da jornada 12x36 (atualmente aceita apenas em casos específicos); permitindo-se a pactuação de 12 horas seguidas por acordo individual, podendo os intervalos para repouso e alimentação ser indenizados;

- A redução do tempo de almoço para 30 minutos;

- A adoção de banco de horas individualizado, com compensação no prazo de seis meses;

- Parcelamento de férias em até três períodos no ano;

- Alteração de pontes e feriados;

- Não será computado o tempo de trajeto para efeito de jornada de trabalho;

- Não computado tempo gasto entre o deslocamento da portaria e o cartão de ponto;

- No teletrabalho a responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e da infraestrutura é dos funcionários ou funcionárias;

- Sobreaviso.

As mulheres estão entre as mais afetadas, considerando-se que cabe a elas a responsabilidade pelos cuidados e, com isso, terão mais dificuldade em ajustar-se a esse maior controle sobre o seu tempo. Aliás, nestas novas regras e lógicas de contratação, desaparece a separação entre o tempo do trabalho e do não trabalho, dado que mulheres e homens serão exigidos em tempo integral.

ARTIGO 59-A. JORNADA DE TRABALHO 12X36

A jornada de trabalho 12x36 foi motivo de muita controvérsia

em um passado não muito distante. Parte da doutrina e da jurisprudência eram contrárias a ela, uma vez que a Constituição Federal determina expressamente, porém com ressalvas, a duração do trabalho não superior a oito horas diárias. De outro lado, a adoção e permissão do regime de escala era manifestação recorrente de diversas categorias profissionais e econômicas, principalmente, daqueles estabelecimentos que necessitam de trabalhadores de plantão como, por exemplo, os profissionais de enfermagem e de vigilância. Ainda que o tema tenha sido solucionado pelo Tribunal Superior do Trabalho, só se considerava lícita essa jornada de trabalho quando certos requisitos fossem observados.

A sua aprovação e extensão implica uma generalização para todos os segmentos econômicos. A jornada de trabalho 12x36 desorganiza a vida pessoal, uma vez que os dias de folga poderão se alternar ao longo da semana. Arranjos familiares serão necessários e as mulheres estão entre as principais prejudicadas, seja na condição de trabalhadora ou de esposa e mãe, pois também tende a ampliar as suas responsabilidades frente a uma jornada irregular de outro membro da família. E quando se tratar da própria trabalhadora, na maior parte das situações, terá que dispor de arranjos alternativos para o cuidado com os filhos.

ARTIGO 75. ADOÇÃO DO TELETRABALHO (*HOME OFFICE*)

Essa modalidade esconde uma falsa ideia de que, ao realizar o trabalho no domicílio, será possível conciliá-lo com as outras tarefas e com maior liberdade. O trabalho remoto faz parte da racionalidade econômica e, por meio dele, as empresas poderão exigir resultados, submetendo as pessoas a jornadas diárias excessivas, pois já não estarão mais limitadas a uma jornada regular diária. As empresas já dispõem de mecanismos que permitem monitorar o trabalho remoto. São exigidos

resultados e tanto melhor se estes puderem ser obtidos sem os custos de manutenção e de instalações físicas; e, conforme previsto na nova legislação, o trabalhador e a trabalhadora são responsabilizados por condições inadequadas de trabalho.

ARTIGO 134. PARCELAMENTO DAS FÉRIAS

O parcelamento das férias não pode ser visto como uma opção de homens e mulheres. Ele atende mais aos interesses do empregador que, ao dispor dessa decisão, o fará nos períodos que julgar mais favoráveis à dinâmica de seus negócios. Esse período poderá ou não coincidir com as necessidades e desejos do trabalhador e da trabalhadora. Considerando o grande contingente de mulheres que são arrimo de família, se supõe que na maior parte das vezes os períodos de férias não coincidem com as férias escolares, o que representa transtorno maior para as mulheres.

ARTIGO 58. RETIRA O DIREITO ÀS HORAS *IN ITINERE* E TEMPOS NA EMPRESA

O tempo gasto no deslocamento da portaria ao setor de trabalho e o tempo gasto de casa ao trabalho, desde que o trabalho seja considerado de difícil acesso, era considerado como parte da jornada de trabalho e pago na forma de horas extras. Entretanto, a nova Lei não reconhece mais esse direito. Isso tem impactos importantes, especialmente entre os trabalhadores e trabalhadoras rurais, que dependem do transporte da empresa para se deslocarem até o seu ambiente de trabalho. Essa realidade também pode ser descrita para o meio urbano, uma vez que as empresas estão cada vez mais se afastando dos centros urbanos e se direcionando para outros municípios e localidades que apresentam custos de instalação e manutenção menores, o que provoca grandes deslocamentos entre casa e trabalho.

ARTIGO 611 E ARTIGO 71-A. INTERVALO INTRAJORNADA PODERÁ SER REDUZIDO

A redução para 30 minutos de intervalo de almoço também representa danos severos à saúde do trabalhador e da trabalhadora. Considerando que as mulheres estão nos empregos mais precários e que já contam com pouca infraestrutura em seu ambiente de trabalho, a exemplo de restaurantes ou refeitórios, restando-lhes trazer a “marmita” ou buscar refeições em áreas próximas ao trabalho, certamente, 30 minutos não serão suficientes, o que estimulará a alternativa de uma alimentação precária realizada no próprio ambiente de trabalho e sem nenhuma pausa para descanso.

FORMAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

ARTIGO 661-A. FORMAS DE REMUNERAÇÃO VARIÁVEL

Remuneração individual e por produtividade – essa estratificação servirá para reduzir a possibilidade de desenvolvimento da consciência de classe entre os diversos setores, ao criar mecanismos artificiais de promoção e incentivos individuais para motivar parcela dos trabalhadores e das trabalhadoras, sem, no entanto, oferecer maiores oportunidades de mobilidade, mas forjando relações hierárquicas e criando a ilusão de empregos claramente diferenciados. Para isso, tais formas de remuneração contam com os programas de participação nos resultados, cujas metas, em grande parte, já são individualizadas. Com a possibilidade de distribuir mensalmente o prêmio de participação nos resultados, a empresa impõe a remuneração variável, que se constituirá em parcela cada vez maior da remuneração total, afastando com isso a perspectiva de ganhos reais por meio das convenções e acordos coletivos.

Estarão mais propensos a receber estes benefícios aqueles que estiverem em sintonia com a missão da empresa, disponíveis em tempo

integral. Estes trabalhadores de estratos mais elevados, segundo o projeto de reforma trabalhista, poderão negociar livremente seus salários, jornada e benefícios com a empresa, sem a intermediação da entidade de classe, afastando qualquer possibilidade de desenvolvimento de identidade de classe ou de identificação com os interesses de pessoas negras e mulheres, que se concentram nas ocupações menos valorizadas, sujeitas a baixos salários com menor risco de oposição de classe para a empresa.

O estabelecimento de ganhos por produtividade tende a ser mais prejudicial às mulheres. Por terem menos disponibilidade para a realização de horas extraordinárias, por serem menos incentivadas a programas de capacitação e qualificação profissional, estão mais propensas à defasagem diante de seus parceiros masculinos.

A ABORDAGEM SOBRE AS MULHERES NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei 13.467/2017 traz artigos que explicitamente revogam ou alteram aspectos importantes da CLT que protegem as mulheres frente a determinadas condições de trabalho, especialmente no período de gravidez ou amamentação, tais como:

- Permissão para gestante ou lactante trabalhar em local insalubre;
- Pausas para amamentação: livre negociação com o empregador;
- Salário igual para trabalho de igual valor.

ARTIGO 394-A. PERMISSÃO PARA GESTANTE OU LACTANTE TRABALHAR EM LOCAL INSALUBRE

Além da concepção de igualdade já disciplinada pela Constituição Federal, a CLT dedica um capítulo específico à proteção do trabalho da

mulher. Com a adoção ampla do princípio da igualdade pela Constituição Federal de 1988, várias proibições discriminatórias ao trabalho das mulheres caíram, deixando de ser proibidas as prorrogações da jornada, o trabalho insalubre, perigoso, noturno, em subterrâneos, minerações, solos, pedreiras e nas obras de construção. Preservava-se, por sua vez, a proteção à gestante ou lactante, com a previsão de mudança temporária nas condições de trabalho durante estes períodos, garantida a preservação do salário.

A reforma trabalhista, entretanto, modifica esta compreensão, ao possibilitar que mulheres grávidas ou lactantes possam trabalhar em locais insalubres, desde que isso seja autorizado pelo profissional da saúde. Diante de pressões patronais fica evidente que a trabalhadora irá se submeter a condições insalubres para preservar o emprego.

A realização de trabalho em local insalubre implica pagamento de adicional por insalubridade que pode variar entre 10% a 40% do salário mínimo, dependendo do grau de exposição ao risco. Aprovada em 2016, a Lei 13.287/16 estabelece que as mulheres grávidas ou que estejam amamentando serão temporariamente afastadas de locais insalubres de trabalho, mas veta a manutenção do salário integral com a inclusão dos adicionais de insalubridade. Os argumentos favoráveis ao veto dizem que o tempo da lactação pode se estender além do período de estabilidade no emprego após o parto, e o custo adicional para o empregador poderia levá-lo à demissão da trabalhadora terminada a estabilidade pela gravidez.

Na reforma trabalhista, priorizou-se apenas a lógica do rendimento sobre a saúde. Os argumentos que sustentam a permanência das mulheres em locais insalubres durante a gestação ou amamentação são pautados pela possibilidade de manutenção do adicional de insalubridade.

de sob a justificativa de que a trabalhadora que já recebe esse adicional seria prejudicada com a redução dos rendimentos. Ou seja, atribui o ônus e a responsabilização pela decisão de trabalhar em local insalubre integralmente às mulheres. E despreza os impactos que tal medida representa para a saúde da trabalhadora e do feto que poderá, no limite, nascer com alguma malformação.

ARTIGO 396. PAUSAS PARA AMAMENTAÇÃO:
LIVRE NEGOCIAÇÃO COM O EMPREGADOR

A nova lei permite que vários aspectos das relações de trabalho possam ser negociados diretamente com o empregador. Da mesma maneira, prevê que os horários de descanso deverão ser definidos em acordo individual entre a trabalhadora e o empregador.

A trabalhadora tem direito a 2 intervalos de 30 minutos cada, durante a jornada, para amamentar a criança até os seis meses, conforme previsto no artigo 396 da CLT.

Esta cláusula tem sido objeto de discussão nas negociações coletiva, em especial porque devido às longas distâncias da residência até o trabalho, torna-se muitas vezes inviável a amamentação durante a jornada, uma vez que não há creches no local de trabalho. Assim, aparece a demanda de agrupar os intervalos em uma única vez, em geral ao final ou início da jornada.

Ao definir que a distribuição do intervalo poderá ser objeto de livre negociação entre empregador e trabalhadora, a nova Lei abre o espaço para as pressões por acordos em consonância com a necessidade das empresas. Lembrando sempre que este é um momento em que termina a estabilidade relativa à maternidade, gerando uma pressão adicional sobre as trabalhadoras.

ARTIGO 461. SALÁRIO IGUAL PARA TRABALHO DE IGUAL VALOR

Neste item, anunciado como resultado dos avanços nos direitos iguais para as mulheres, a reforma trabalhista replica o que já está assegurado na legislação sobre salário igual para trabalho de igual valor. A OIT define igualdade salarial como sendo salário igual para realizar um trabalho igual ou similar, ou um trabalho completamente diferente mas, com base em critérios objetivos, de igual valor. Esse reconhecimento sobre a igualdade de remuneração para o mesmo tipo de trabalho ou trabalho de igual valor está presente em duas convenções: a Convenção 100 de 1951 e a Convenção 111 de 1958, ambas ratificadas pelo Brasil.

Incorporada com seu arcabouço institucional, a Convenção 100 formou um entendimento no direito do trabalho brasileiro, considerando trabalho de igual valor todo aquele que é realizado “com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica”. A nova Lei, no entanto, incorporou condicionantes: que a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e que a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos. O artigo é inconsistente com a própria definição, uma vez que, se é realizado com igual produtividade e perfeição técnica e a empresa não tem uma política própria de cargos e salários, a introdução dessas exigências só irá enfraquecer o reconhecimento da existência de discriminação no ambiente de trabalho.

Trata-se apenas de retórica para criar uma aparência de maior compromisso com o tema das desigualdades entre os sexos. De tal forma que, no parágrafo seguinte, indica que o artigo, que trata do salário igual para trabalho de igual valor, não será aplicado se “o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários”. Ou seja, fica mais evidente ainda o total desconhecimento

do que trata a Convenção 100 da OIT e, mais ainda, da realidade do mundo do trabalho, pois, precisamente, um dos importantes aspectos das desigualdades são as diferenças de oportunidades para ambos ascenderem na profissão. Ademais, a prática de empregar mulheres e homens em diferentes cargos para o mesmo tipo de trabalho institucionaliza a distância social, ao restringir a mobilidade entre os cargos classificados como “masculinos” e “femininos”. Quanto mais “feminina” é uma ocupação, menores são os salários. É disso que trata o conceito de “salário igual” para “trabalho de igual valor”.

Ainda sobre o tema das promoções, a Lei determina que as mesmas deverão ser feitas por “merecimento” e por “antiguidade”, dentro de cada categoria profissional. Como definir o “merecimento”? Pela disponibilidade e dedicação à empresa? Quanto à “antiguidade”, sabe-se que as mulheres são as principais vítimas da rotatividade e do desemprego, portanto, a maior parte dificilmente poderá ser enquadrada por estes critérios.

ARTIGO 223. REPARAÇÃO POR DANOS MORAIS

A lei também trata da reparação decorrente de danos morais, precificando-a pelo valor do salário. Ou seja, quanto maior o salário, maior será a indenização obtida. Trata-se de uma incoerência que, sob a justificativa de ausência de critérios objetivos, lesa a isonomia de tratamento, desconsidera a capacidade econômica do ofensor, fixa indenizações díspares, não pela severidade do dano e sim pela posição e remuneração do trabalhador ou da trabalhadora.

ARTIGO 456. HIGIENIZAÇÃO DO UNIFORME

Sem se esquecer dos mínimos detalhes que possam desonerar os

empregadores, a Lei determina que a higienização do uniforme é de responsabilidade do funcionário. Ao responsabilizar o trabalhador ou trabalhadora pela higienização dos uniformes, na prática, joga para o âmbito do trabalho doméstico a realização da tarefa, que recairá, com certeza, sobre as mulheres. Ao mesmo tempo, a obrigação do uso do uniforme em ambientes de trabalho é também muito comum para as mulheres, alocadas em grande número nas áreas de limpeza ou em linhas de produção.

ARTIGO 484-A. DISPENSA MOTIVADA POR ACORDO

O artigo 484-A permite que o empregador e empregado ou empregada, de comum acordo, possam extinguir o contrato de trabalho. Em sua justificativa, argumenta-se que a medida visa coibir acordos informais de dispensa nos quais o empregador libera o FGTS e o trabalhador ou trabalhadora devolve a multa de 40% do FGTS. Ao ser extinto o contrato, por consenso, o trabalhador ou trabalhadora recebe apenas metade do valor da rescisão e do valor correspondente à multa do FGTS devida pelo empregador, não tem acesso ao seguro desemprego e poderá movimentar apenas 80% do saldo do FGTS. No caso das mulheres isso significa que as dispensas no período de gravidez estarão legitimadas por meio dessa forma de dispensa, o que é ainda mais perverso.

A REFORMA TRABALHISTA E AS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

A regulamentação do emprego doméstico foi a maior conquista das trabalhadoras nessa última década. A mudança na legislação, resultado de anos de lutas dos movimentos social e sindical, foi aprovada em abril de 2013, por meio da Emenda Constitucional 72 e, referendada pela Lei

Complementar 150 de junho de 2015. Com isso, equipararam-se os direitos trabalhistas das trabalhadoras domésticas aos dos demais assalariados. Dentre as principais conquistas, destaca-se a fixação da jornada de trabalho de 44 horas semanais; o pagamento das horas extraordinárias na forma de horas extras ou por meio de banco de horas anual; o adicional noturno; o seguro desemprego de um salário mínimo por um período de três meses; pagamento adicional de no mínimo 25% para as horas relativas ao trabalho em viagens e o FGTS obrigatório. Desde 2006, as trabalhadoras domésticas já têm direito a férias remuneradas de 30 dias, com acréscimo de 1/3 (um terço) e à garantia do emprego da gestante.

Todas essas conquistas estão ameaçadas com a proposta de reforma trabalhista. A nova Lei possibilita que vários aspectos das relações de trabalho sejam negociados diretamente com o empregador, dentro de uma relação que já é desigual, e no caso do trabalho doméstico mais reforçada por suas características. As novas formas de contratação também podem estender-se para o trabalho doméstico: trabalho temporário, intermitente ou parcial; a jornada diária pode ser ampliada e negociada como banco de horas; as férias parceladas em três períodos distintos; se a contratação ocorrer através do trabalho temporário, as trabalhadoras não terão acesso à garantia de emprego da gestante, seguro desemprego, aviso prévio, entre outros direitos. O acesso à Justiça do Trabalho praticamente será inviabilizado pelas inúmeras restrições que estão postas na reforma trabalhista.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Qualquer que seja a perspectiva sob a qual se analise a reforma trabalhista, ela aponta necessariamente para novas formas de exclusão

social e desigualdade, que afetam toda a classe trabalhadora e, de maneira particular, as mulheres – brancas, negras; trabalhadoras rurais e urbanas; trabalhadoras domésticas – condenando-as à precariedade, ao desemprego, à informalidade e à desproteção social. A reforma contém um elevado potencial de desintegração do tecido social.

Trata-se de medidas que sinalizam o maior retrocesso social de nossa história, cujo processo se iniciou com a aprovação da Proposta de Emenda Constitucional (PEC) dos gastos sociais, teve sequência com a aprovação da lei que trata do trabalho temporário e da terceirização e, mais recentemente, com a reforma trabalhista, fragilizando, no seu conjunto, a legislação trabalhista, os direitos sociais e o acesso à previdência social. A Lei 13.467/2017 despreza as desigualdades estruturais da sociedade e do mercado de trabalho, os diferenciais de gênero e promove um desmonte dos direitos trabalhistas.

Tais medidas inserem-se em um contexto de fortes pressões pela flexibilização das relações de trabalho e intensificaram-se nos últimos anos como forma de as empresas se adaptarem, em parte, a um cenário de menor retorno dos investimentos realizados, de internacionalização das economias baseadas em um padrão de competitividade imposto pelos países asiáticos de baixos salários e de concorrência de mercados. Somam-se a isso, as mudanças de caráter estrutural e a reestruturação dos processos organizacionais, por meio da racionalização do uso do tempo, determinações que buscam favorecer maior adequação do trabalho à lógica do capital. Ou seja, dada a presença de uma demanda cada vez mais instável e irregular, é fundamental para o capital dispor da força de trabalho em tempo integral, ajustando-a às novas formas de contratação, à jornada de trabalho e à remuneração de acordo com suas necessidades, individualizando as relações de trabalho. Para alcançar es-

ses objetivos, os direitos consagrados pela legislação trabalhista são um entrave que precisa ser removido.

A insensatez das medidas compromete profundamente o futuro do trabalho e o acesso à previdência pública. A principal fonte de financiamento da seguridade social advém justamente da massa salarial. As duas leis aprovadas recentemente impõem novas formas de contratação que reduzem os rendimentos do trabalho, precarizam suas relações e comprometem a própria contribuição previdenciária. São contratos que carregam elevado grau de precariedade, a exemplo dos contratos temporários, intermitentes, parciais, autônomos e PJs (empresa jurídica de apenas uma pessoa), com significativa queda na capacidade arrecadatória do Estado. Por serem contratos precários, haverá maior exposição a longos períodos de desemprego e o retorno ao mercado de trabalho em condições mais desfavoráveis e com salários menores. Como indicamos aqui, serão justamente as mulheres que estarão mais expostas a essas novas formas de trabalho, perpetuando as condições de desigualdade, agora, em um contexto no qual se recriam e se expandem renovadas modalidades de exclusão e de segregação.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADASCALITEI, Dragos e MORANO, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium. *IZA Journal of Labor Policy*, 2016. 5:15 <https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-016-0071-z>

CESIT. *Dossiê sobre a reforma trabalhista*. http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie_FINAL.pdf

DIEESE. *A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Número 178. Maio, 2017.

IBGE. PNAD, 2015. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2015/default_sintese.shtm

IBGE. *Tábua completa de mortalidade para o Brasil – 2015*. Breve análise da evolução da mortalidade no Brasil. Rio de Janeiro, 2016. ftp://ftp.ibge.gov.br/Tabuas_Completas_de_Mortalidade/Tabuas_Completas_de_Mortalidade_2015/tabua_de_mortalidade_analise.pdf

IPEA. *Retrato das desigualdades de gênero e raça*. Março de 2017. <http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores.html>

OIT. *World Employment and Social Outlook: Trends 2016*. Geneva: ILO, 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_443480.pdf

ONU MULHERES. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social*. Encarte Brasil, baseado no relatório “O progresso das mulheres no Mundo 2015-2016”. Brasília: ONU Mulheres, 2016. http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf

TEIXEIRA, Marilane. O desmonte trabalhista e previdenciário: reinventando novas formas de desigualdades entre os sexos. São Paulo: Friedrich-Ebert-Stiftung Brasil, Julho de 2017. http://library.fes.de/cgi-bin/populo/digbib.pl?f_ABC=brasil&f_RSW=brasilien&logik=or&t_listen=x&sortierung=jab

Good-bye, loser!

O sistema de despedimento na CLT do capital

PAULA FREITAS DE ALMEIDA¹

Resumo. Nesse texto, temos como objetivo analisar o novo sistema de despedimento adotado pelas leis trabalhistas do país por meio da promulgação da Lei 13.467, de 2017, a fim de demonstrar a instituição de um sistema de proteção do capital. Destacaremos as alterações feitas pela nova lei, a qual chamaremos de CLT do capital, e confrontaremos seu conteúdo com as justificativas apresentadas no relatório do projeto de lei complementar que a originou, aprovado pelo Congresso Nacional, em julho desse ano. Apresentaremos decisões dos tribunais trabalhistas e os fundamentos que sustentavam a estrutura anterior, de modo a identificar a inconsistência dos argumentos apresentados no relatório e a insustentabilidade das novas normas diante de uma premissa de proteção do trabalhador. Veremos como o novo sistema de despedimento protege o capital em detrimento dos interesses do trabalhador, precarizando e incentivando o descumprimento dos seus direitos pelos empregadores. Na relação entre capital e trabalho, o trabalhador torna-se o *loser*, aquele que tem um lugar precário no mundo, sobretudo porque

1. Professora de Direito do Trabalho e doutoranda em Desenvolvimento Econômico pelo IE/Unicamp. Atualmente, também faz parte do GT da Reforma Trabalhista (CESIT/IE/Unicamp) cujas discussões embasam o presente trabalho.

necessita sucumbir aos interesses do capital para sobreviver. Nossas reflexões se encontram pautadas também nas discussões dos encontros semanais do GT da Reforma Trabalhista ocorridos no CESIT/IE/Unicamp, do qual fazem parte professores, acadêmicos e outros profissionais associados às atividades da instituição que estudam as relações de trabalho no Brasil.

INTRODUÇÃO

Apresentaremos nesse trabalho uma pequena parte da reforma trabalhista referente ao sistema de despedimento instaurado com a promulgação da Lei 13.467, de 2017, em que se acredita ter promovido um desequilíbrio da relação de trabalho em favor do capital. Nossa hipótese é que a nova lei tem como princípio estruturante a proteção do capital em detrimento da proteção ao trabalhador, ainda que o discurso de sua defesa se paute no suposto argumento de geração de emprego e de modernização das leis brasileiras, no sentido de melhor adequá-las à realidade das relações de trabalho dos dias de hoje. Buscaremos demonstrar a nossa hipótese analisando o conjunto das alterações que impactam diretamente sobre as condições para ruptura das relações de trabalho e mostrando como as alterações realizadas tornam o despedimento mais simplificado e barato. Analisaremos a nova Lei 13.467/2017 – e a chamaremos de CLT do capital².

Vamos, primeiro, apresentar o sistema de despedimento como ferramenta do Estado social contra as pressões do capital sobre o mercado de trabalho. Trataremos do padrão internacional proposto na Convenção 158, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo ob-

2. Chamaremos assim em contraposição à CLT de 1943, porque não reconhecemos ter havido reforma, senão a destituição de uma ordem laboral e a instituição de uma ordem do capital.

jetivo é evitar a ruptura arbitrária do vínculo de trabalho. Em seguida, apresentaremos o modelo brasileiro de proteção ao emprego previsto na Constituição Federal, de 1988 (CF/88), e nos artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943 (CLT). Então, apresentaremos o novo sistema de despedimento da CLT do capital, considerando três ordens de alterações: i) alterações sobre quem é o devedor das verbas rescisórias; ii) alterações sobre o procedimento da despedida; e iii) alterações sobre o conteúdo das verbas rescisórias, quando também analisaremos os argumentos que foram apresentados em defesa da reforma no relatório do PLC 38, de 2017, aprovado como Lei 13.467/2017, e os posicionamentos majoritários ou uniformizados pelos tribunais regionais do trabalho e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O SISTEMA DE PROTEÇÃO AO EMPREGO DOS ESTADOS SOCIAIS

O Estado Social é resultado da catástrofe (das Guerras Mundiais) que, como explicou Hobsbawm (2014), consistiu na deliberação de nações mais fortemente influenciadas pelos Estados Unidos para criar limites políticos sobre o desenvolvimento econômico. A sua maior expressão no campo social foi a criação de um padrão ocidental de proteção ao trabalho e aos infortúnios da vida por meio de políticas públicas de seguridade social. A criação antecipada da OIT, em 1919, já anunciava a necessidade universal de se colocar limites na relação de exploração entre capital e trabalho. O Estado assumiria o papel de mediador desses conflitos, ainda que a efetividade das políticas sociais tenha se concentrado nos países das economias centrais. A internacionalização da economia ocorreu sob o controle monetário aprofundado pelos EUA, que manteve o controle cambial do dólar – o “mundo” estava em equilíbrio.

No movimento histórico seguinte, o ímpeto capitalista pela formação de um único mercado global busca organizar as regiões globais para a produção conforme suas capacidades locais, definidas pela eficiência na produção de baixo custo. A economia se tornou transnacional e buscou reproduzir as condições econômicas, políticas e sociais para o seu funcionamento e, nesse sentido, o mercado internacional único assumiu a forma das Cadeias Globais de Valor (CGVs). As CGVs consistem na reorganização da produção de bens e serviços das sociedades capitalistas por meio da “desintegração da produção” (Prochnik, 2010) que formam a “empresa-rede” ou “empresa global” (Castells, 2016). Assim, as estruturas econômicas deixaram de conhecer as fronteiras nacionais e passaram a se utilizar das diferenças entre os países para criar as condições ótimas de reprodução do capital.

No âmbito da formação das CGVs, além dos seus efeitos destrutivos para a estrutura dos mercados nacionais de trabalho, outras três questões foram evidenciadas por Hobsbawm: “três aspectos dessa transnacionalização foram particularmente óbvios: as empresas transnacionais (muitas vezes conhecidas como ‘multinacionais’), a nova divisão internacional do trabalho e o aumento de financiamento *offshore* (externo)” (2014, p.272). Esses três aspectos se relacionam do seguinte modo: as empresas transnacionais fracionam sua estrutura por entre países em que circulam livremente e formam a rede das empresas *offshore* (terceirização internacional). Esse fracionamento envolve as etapas da cadeia de produção e de valorização do capital fora do setor produtivo. A distribuição dessas etapas leva em consideração as decisões de investimento ou de inversão de capital conforme os interesses das empresas transnacionais. Tais decisões servem de estímulo para a especialização de atividades por parte dos países ou áreas que pretendem integrar a

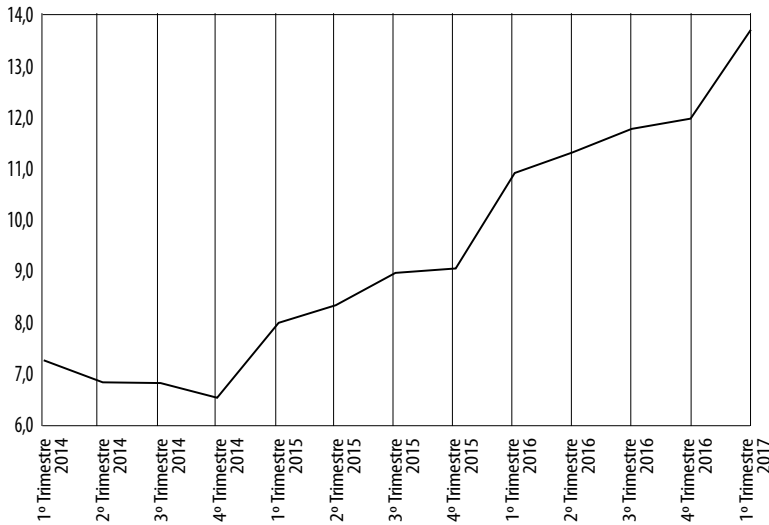
economia global e, assim, concretizam uma nova Divisão Internacional do Trabalho – os países periféricos servem de “refúgio *offshore* da legislação do Estado”.

A competitividade entre empresas se intensificou, sobretudo nas pontas das redes de *offshore*. Os mercados nacionais de trabalho foram pressionados quanto ao “custo do trabalho” e, no caso do Brasil, como explicam Baltar e Krein (2013), a inserção na globalização teve impacto sobre os trabalhadores, o que se evidenciou na condição de atividade da população, na posição das pessoas na ocupação e no tipo dessas ocupações. Ao invés de promover o desenvolvimento do seu defasado sistema de produção de bens, o país aderiu ao receituário neoliberal, que inclui a desregulamentação das relações de trabalho e a diminuição da proteção social como um todo. Em relação à década de 1990, os autores identificaram as primeiras modificações pontuais na legislação trabalhista no sentido de ampliar a liberdade de ação dos empregadores na contratação e na definição da jornada e da remuneração, além de uma tendência à descentralização das negociações coletivas, com predomínio dos acordos por empresa em detrimento da negociação para toda a categoria – o que se confirmou nas décadas seguintes.

O receituário neoliberal parece não ter se sustentado no tempo, pois a taxa de desocupação no país voltou a crescer após a crise política sobre o segundo governo da Presidenta Dilma Rousseff. A taxa de desocupação mais que dobrou quando se compara o final do ano de 2014 com o início do ano de 2017, quando alcançou a marca dos 14%, como mostra o gráfico a seguir.

É com o mercado de trabalho pressionado que novas alterações são propostas. Agora, não mais em caráter pontual, a título de flexibilização das condições de trabalho: a Lei 13.467/2017 – a CLT do capital

Taxa de desocupação das pessoas de 14 anos ou mais de idade, na semana de referência (%)*



Fonte: Elaboração própria a partir dos microdados da PNAD Contínua Trimestral/IBGE 2016-2017.

– desregula a proteção social ao trabalhador e cria um sistema de proteção do capital que promoverá a precarização em níveis absolutos pela institucionalização da desproteção social. Talvez, haja aumento do número de empregos, mas esses números se darão por conversão nominal do trabalho precário (que continuará precário) em emprego. Porém, a longo prazo, a tendência é que não só os números deixem de crescer como também haja desestruturação da parte estruturada do mercado de trabalho brasileiro. Por ora, se modificaram as bases de institucionalização do vínculo e também da sua ruptura, por meio de um novo sistema de despedimento que não se preocupa com a proteção do emprego, aliás, ao contrário disso, fomenta o desemprego³. A seguir, veremos o tema da ruptura do vínculo de trabalho na OIT e na experiência brasileira.

3. Nos dias 13 e 17 de julho de 2017, respectivamente, foram anunciados Planos de Demissão Voluntária no Bradesco e na Caixa Econômica Federal, conforme reportagens do Estadão e do G1, de julho de 2017. Esses “planos” estão se disseminando tanto na iniciativa privada quanto no funcionalismo público.

A RUPTURA DO VÍNCULO DE TRABALHO NA OIT

As preocupações com a proteção ao emprego ganharam institucionalidade na OIT, em 1963, por meio da “Recomendação sobre Término da Relação de Trabalho” (nº 166). A esse tempo, não parecia ser essa uma questão de maior importância, uma vez que, como é historicamente conhecida, a década de 1960 foi marcada pelo pleno emprego nas nações já industrializadas, ao tempo em que os mercados de trabalho dos países da industrialização tardia passavam a se estruturar e ampliar a ocupação em atividades urbanas e industriais. No Brasil, esse processo foi substancialmente aumentado na década de 1970, mediante os Planos Nacionais de Desenvolvimento.

Junto com os ímpetus desenvolvimentistas, também sobrevieram os primeiros efeitos da globalização econômica, entre os quais o endividamento em relação às economias centrais, a financeirização e a intensificação da competitividade internacional no âmbito das Cadeias Globais de Valor (CGVs) – o capitalismo estava em nova transformação. A introdução da microeletrônica e de outras inovações tecnológicas intensificaram uma das premissas de antes, postas por Hobsbawm (2014, p.262): “a grande característica da Era de Ouro era precisar cada vez mais de maciços investimentos e cada vez menos gente, a não ser como consumidores”. Agora, o desemprego estrutural decorrente da reestruturação da produção impôs o medo do desemprego ao mundo capitalista. Nesse cenário, a OIT, em 1982, transformou a Recomendação 166 na Convenção 158 – Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador.

Em seu texto, a Convenção 158, da OIT, desconsidera a possibilidade de haver ruptura de vínculo formal de trabalho pelo mero

desejo do empregador de fazê-lo e, com isso, estabelece como condição a justificação do término. Isso pode se dar em duas dimensões; de um lado, por situação relativa ao empregado, por outro lado, por situação relativa ao empregador. Na primeira hipótese, se justificaria a ruptura do vínculo por motivo concernente à capacidade ou comportamento do empregado, desde que o fato utilizado para justificar a ruptura não diga respeito ao exercício regular de direito, tal como se filiar a sindicato ou expressar a liberdade política e religiosa. Na segunda hipótese, seria necessário haver questão relativa ao funcionamento da empresa e, quando diante da ruptura “por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos” (art. 13, Convenção 158), isso deve ocorrer com transparência e prestação adequada da informação comprobatória dos fatos. A necessidade de um processo administrativo (no Brasil, o inquérito para apuração de falta grave) e o pagamento de multa em razão do desligamento são ferramentas que inibem o uso da despedida arbitrária e que são recomendadas pela OIT.

O Brasil ratificou a Convenção 158, da OIT, mas, em 1996, a denunciou por meio de decreto dotado de grande controvérsia. Ainda hoje, se discute a constitucionalidade do decreto que a denunciou, no âmbito de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 1625, proposta pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (CONTAG). A seguir, identificaremos a estrutura do sistema de despedimento adotado pela CLT, de 1943, e em que pontos ela se encontra convergente com a Convenção em tela.

A EXPERIÊNCIA BRASILEIRA

O sistema brasileiro de proteção ao emprego encontrou grande apoio na CF/88, art. 7, inciso I, quando garantiu a todos os trabalhado-

res – urbanos e rurais – a proteção da sua relação de emprego contra as despedidas arbitrárias ou sem justa causa. Os termos se referem ao despedimento sem qualquer justificativa, ou à ausência de uma justificativa válida, mas o efeito pretendido pelo dispositivo constitucional é um só: que não haja a ruptura do vínculo formal de emprego ao bel-prazer do empregador. É evidente que a preocupação em se criar mecanismos de proteção ao emprego tem máxima importância quando se está diante de uma economia internacionalizada cuja organização da produção é marcada pelo desemprego estrutural e redundância do trabalho. A ação do Estado de regulamentar as relações de trabalho com a proibição da despedida arbitrária se torna ferramenta em favor da justiça social, uma vez que, em uma sociedade do trabalho, o emprego formal e tutelado é o modo ideal de distribuição de renda e, por conseguinte, de diminuição da pobreza.

Outras medidas possuem previsão constitucional e complementam a proteção ao emprego. Simultaneamente ao vínculo, (i) se recolhe o FGTS que servirá de base para cálculo da multa de 40% pela rescisão sem justa causa, (ii) se tem a garantia no emprego à mãe e ao pai que gozam (em caráter obrigatório) da licença-maternidade e licença-paternidade, (iii) também é garantida a estabilidade provisória para dirigentes sindicais, representantes de CIPA e trabalhadores vítimas de acidentes ou doenças ocupacionais, e iv) está previsto o pagamento do aviso prévio, que deveria ser proporcional ao tempo de serviço. Por fim, a CF/88, art. 7, XXVII, prevê a proteção em face da automação, o que, veremos, repercute na proteção contra a despedida em massa, já que esta pode resultar de alterações no sistema de produção decorrente das inovações nos processos.

Na CLT, o sistema de despedimento vem cumprindo um importante papel de dignificação do empregado durante o vínculo de tra-

balho, tanto em relação aos direitos que lhes são assegurados, quanto em relação à dinâmica da cobrança das verbas rescisórias. Do ponto de vista dos direitos assegurados, se tem um sistema jurídico convergente com o padrão internacional de proteção ao vínculo, em certo tempo com o reconhecimento da estabilidade decenal e da despedida obstativa⁴. Há uma preocupação não só em dizer as parcelas a serem recebidas, mas também em se garantir que todos que se beneficiaram com a *mais-valia* do trabalho sejam garantidores do pagamento dessas verbas. Nesse sentido, para diminuir as chances de fraude no pagamento dos direitos dos trabalhadores, a lei trabalhista brasileira reconheceu que não só o contratante direto é devedor das verbas trabalhistas, como qualquer empresa que faça parte do grupo econômico do qual o empregador faça parte. A responsabilidade sobre a relação de trabalho é de qualquer um que tenha se apropriado dos seus frutos. Essa questão foi reformada com as alterações/inclusões da CLT, art. 2, parágrafos 2 e 3; art. 10-A; art. 448-A.

Os procedimentos de despedida para os contratos por tempo indeterminado também serão alvo de alterações em razão das grandes modificações na CLT, art. 477. Antes da CLT do capital, era necessária a assistência pelo sindicato ou por autoridade competente para a ruptura da relação de trabalho que já tivesse mais de um ano. As verbas pagas pelo empregador eram registradas no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e não poderiam ser reclamadas na Justiça do Trabalho. Acertadamente, a lei reconhece o equilíbrio das partes quando o empregado se encontra representado pelo sindicato perante o empre-

4. A estabilidade decenal correspondia à segurança de não-ruptura do vínculo sem justa causa quando o trabalhador completava 10 anos na mesma relação de emprego, ao passo que a proibição da despedida obstativa correspondia a não possibilitar que o empregador despedisse o empregado que possuía menos de 10 anos na relação de trabalho só para que ele não adquirisse o direito à estabilidade.

gador. Essa é uma medida que inibe a fraude e preserva o judiciário de mais reclamações trabalhistas por dois motivos: i) o TRCT é um recibo inquestionável de quitação das parcelas ali descritas; ii) fechado acordo extrajudicial entre empregado e empregador mediante a representação sindical se diminui a controvérsia entre as verbas pagas porque a negociação é feita entre partes que estão em equilíbrio e podem manifestar a sua vontade com liberdade. Ou seja, a CLT incrementou não só ferramentas que buscaram a proteção do emprego, como também boas práticas para a resolução extrajudicial de conflitos por meio da proteção da representação coletiva.

O SISTEMA DE DESPEDIMENTO DA CLT DO CAPITAL

A CLT do capital, ao modificar alguns artigos referentes ao sistema de despedimento, com alterações profundas que diminuem/excluem a participação sindical no processo de ruptura de vínculo, faz com que questões coletivas e de interesse social sucumbam diante do exercício unilateral de vontade do empregador; faz sumir a função social da empresa e fortalece o empregador ainda mais frente ao empregado. Vejamos a seguir parte da metamorfose da *CLT, de 1943* em *CLT do capital*. Organizamos as alterações considerando o devedor das verbas rescisórias, o procedimento da despedida e o conteúdo das verbas rescisórias. Junto às alterações, apresentaremos as justificativas constantes no relatório que embasou a aprovação da lei no Congresso, identificadas aqui como falácias ou contrassensos. As falácias correspondem aos argumentos que não guardam relação de causa-efeito com aquilo que se propõe, enquanto os contrassensos correspondem às justificativas que entram em contradição com o conjunto da reforma.

ALTERAÇÕES SOBRE QUEM É O DEVEDOR DAS VERBAS RESCISÓRIAS

A CLT do capital⁵ alterou substancialmente as pessoas devedoras dos créditos rescisórios e o tipo de responsabilidade que elas assumem no pagamento dessas verbas, o que impacta negativamente a satisfação das verbas rescisórias decorrentes da ruptura do vínculo de emprego. As alterações foram feitas no modo de caracterização do grupo econômico e na modificação do tipo de responsabilidade do sócio retirante e na sucessão empresarial. A nova sistematização favorece o calote ao empregado e a locupletação dos fraudulentos, como veremos.

O grupo econômico estava definido no parágrafo 2º, art. 2º da CLT, como empresas que mesmo possuindo personalidade jurídicas próprias manteriam entre si uma relação vertical de hierarquia e, ainda que autônomas, manteriam uma relação horizontal de cooperação⁶. Diante da prática processual, os tribunais do trabalho ainda observaram que os grupos econômicos têm uma característica comum, qual seja a identidade de sócios que controlam as empresas ou são majoritários. Assim, além dos elementos constitutivos do grupo econômico trazidos pela CLT, a jurisprudência trabalhista também acrescentou na prática processual a identidade de sócios como indício da sua existência. Entretanto, pelo fato de ser um indício, o empregador poderia demonstrar que não havia a relação hierárquica ou de cooperação entre as empresas e, com isso, impediria a caracterização do grupo econômico⁷.

5. As citações de lei a seguir serão feitas com base no texto da CLT do capital. Quando forem utilizados outros textos de lei, faremos a anotação específica.

6. Delgado (2014), ao analisar o grupo econômico na CLT, de 1943, identifica que se deve observar três elementos: i) a sua definição é restrita às relações de trabalho; ii) só pode ser integrante do grupo econômico empresas (“essencialmente seres econômicos”); e iii) deve haver um nexo relacional interempresas que tanto pode assumir uma relação vertical, como uma relação horizontal. De um lado, por haver relação vertical em que se forma uma cadeia de comando – “direção, controle ou administração”, de outro, por haver relação horizontal entre empresas autônomas, traduzidas nos julgados dos tribunais do trabalho como “cooperação”. O que se encontra no movimento dinâmico dessas relações é que a existência de um quadro societário comum é um indicativo de formação do grupo econômico, mas que admite prova em contrário nos casos em que não for.

7. *Execução - Grupo econômico - Identidade de sócio* - Não viceja o intento do exequente de direcionar a execução contra empresas

O texto, do parágrafo 3º, da CLT do capital, parece repetir o que vem sendo aplicado pelos tribunais, mas não repete. Sobrevém outro critério: **demonstrar interesse** integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. Assim, o pagamento de verbas trabalhistas deixa de ser uma preocupação para as empresas de um mesmo grupo econômico. A demonstração do interesse será algo que (i) ou estará no âmbito da subjetividade e será de difícil demonstração, (ii) ou estará no âmbito da objetividade e requererá documentos produzidos pela própria empresa que declarem ter interesse integrado, provavelmente em seu estatuto social da empresa – se forem distintos, não há nada o que se fazer para demonstrar a formação do grupo econômico. Em todo caso, o empregado deverá realizar prova cabal acerca do interesse comum entre as empresas, coisa pouco factível diante da falta de acesso dos empregados às efetivas decisões de gestão da empresa e documentos que eventualmente pudessem ajudá-lo.

As observações sobre a desnaturação do grupo econômico se tornam mais grave quando levamos em consideração a sua leitura com outros institutos, tal como a contratação terceirizada. Empresas de mesmos sócios podem usar somente uma delas para contratar trabalhadores para prestar serviço nas demais. Essa empresa intermediária pode ter um capital social baixo e, portanto, pouca capacidade financeira para assegurar o pagamento das verbas trabalhistas. É uma das situações de fraude institucionalizada que qualifica a CLT do capital diante do desequilíbrio da relação de trabalho em favor do capital. Lógica semelhante está nas inovações dos arts. 10-A e 448-A:

que, no seu entender, integrariam o grupo econômico da reclamada inadimplente, em razão da identidade de sócio, à medida que tal circunstância, de forma isolada, não revela a colaboração mútua das empresas, a concentração de esforços em busca de um resultado comum, o controle e a coordenação dentre as empresas. (TRT-2 - AP: 00769006820055020066 SP 00769006820055020066 A20, Relator: Rosa Maria Villa. Data de Julgamento: 26/08/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: 08/09/2015)

Art. 10-A. O sócio retirante responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas da sociedade relativas ao período em que figurou como sócio, somente em ações ajuizadas até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, observada a seguinte ordem de preferência: I - a empresa devedora; II - os sócios atuais; e III - os sócios retirantes. Parágrafo único. O sócio retirante responderá solidariamente com os demais quando ficar comprovada fraude na alteração societária decorrente da modificação do contrato.

(...)

Art. 448-A. Caracterizada a sucessão empresarial ou de empregadores prevista nos arts. 10 e 448 desta Consolidação, as obrigações trabalhistas, inclusive as contraídas à época em que os empregados trabalhavam para a empresa sucedida, são de responsabilidade do sucessor.

O art. 10-A parece dizer o mesmo que já era aplicado pelos tribunais do trabalho com base no Código Civil (CC/02), arts. 1.003⁸ e 1.032⁹, porém, transforma a responsabilidade que antes era solidária em responsabilidade subsidiária. Ou seja, o sócio retirante só poderá ser cobrado para pagamento das verbas trabalhistas depois que a empresa devedora e os sócios atuais se mostrarem economicamente incapacitados. Ressalte-se que para os créditos não-trabalhistas, continua valendo a responsabilidade solidária, o que demonstra, mais uma vez, que a CLT do capital cria condição favorável ao capital em detrimento do trabalho. Por fim, a nova lei tratou de eximir o sócio/empresa cedente na sucessão empresarial ou de empregadores de qualquer responsabilidade sobre as

8. CC/02, art. 1.003, parágrafo único. Até dois anos depois de averbada a modificação do contrato, responde o cedente solidariamente com o cessionário, perante a sociedade e terceiros, pelas obrigações que tinha como sócio.

7. CC/02, art. 1.032. A retirada, exclusão ou morte do sócio, não o exime, ou a seus herdeiros, da responsabilidade pelas obrigações sociais anteriores, até dois anos após averbada a resolução da sociedade; nem nos dois primeiros casos, pelas posteriores e em igual prazo, enquanto não se requerer a averbação.

verbas trabalhistas, ainda que relativas ao período em que se apropriaram do trabalho do empregado.

A principal justificativa apresentada para as alterações acima é dizer que há insegurança jurídica por ausência de normas sobre a formação de grupo econômico, sobre a responsabilidade do sócio retirante e sobre a sucessão empresarial. É uma falácia. Primeiro, o art. 2º, parágrafo 2º da CLT já determinava os elementos constitutivos do grupo econômico e a jurisprudência dos tribunais do trabalho aplicavam a lei:

Grupo Econômico. Responsabilidade Solidária. Por interpretação histórica progressiva do art. 2º, parágrafo 2º, da CLT, o grupo econômico se caracteriza não só pela relação de subordinação clássica, mas também pela consorcial ou estrutural empresarial, que leva em consideração a direção, o controle ou administração entre as empresas, mas também pela relação de coordenação em que as empresas atuam, horizontalmente, participando de empreendimentos de interesses comuns (TRT-1 - RO: 00105524820155010033 RJ, Data de Julgamento: 03/11/2015, Nona Turma, Data de Publicação: 20/01/2016).

É notório que a alteração tem fim diferente daquele ao qual se propõe: ela torna pouco factível a caracterização do grupo econômico e transforma a segurança jurídica em favor da satisfação dos créditos trabalhistas em dúvida quanto ao seu real recebimento. Em relação ao sócio retirante, acaso tivesse o novo texto repetido o texto do Código Civil, poderíamos reconhecer uma legítima preocupação com a segurança jurídica, mas não foi isso que aconteceu. Houve alteração do tipo de responsabilidade, ou seja, se modificou o teor do direito aplicado, com efeito idêntico à questão do grupo econômico, qual seja o aumento

da insegurança quanto ao pagamento das verbas trabalhistas por aqueles que se beneficiaram do trabalho prestado. No julgado abaixo é possível ver como os tribunais do trabalho buscaram atribuir a responsabilidade do sócio-retirante na medida em que se apropriaram do trabalho daquele que tenta ver seus direitos satisfeitos:

Redirecionamento da execução. Responsabilidade do sócio-retirante. A responsabilidade do sócio-retirante é proporcional ao período em que figurou na composição societária das executadas e independe da limitação de prazo prevista no artigo 1032 do Código Civil. Orientações Jurisprudenciais nºs 48 e 51 da SEx. (TRT-4 - AP: 00056003620005040302 RS 0005600-36.2000.5.04.0302, Relator: Rejane Souza Pedra, Data de Julgamento: 15/12/2015, Seção Especializada Em Execução)

Tal como nas situações anteriores, a alteração quanto à responsabilidade do sucedido em uma sucessão empresarial, em tese, se apoiou na busca pela segurança jurídica. Mas também aqui já se tinha definido um claro posicionamento jurisprudencial sustentado pelos artigos celetistas existentes:

Recurso ordinário da reclamante. Sucessão trabalhista. Responsabilidade do sucedido. O instituto da sucessão trabalhista tem o intuito de assegurar a intangibilidade dos direitos do trabalhador frente às eventuais alterações na estrutura do empregador. Não é a mens legis das disposições contidas nos artigos 10 e 448 do ordenamento celetista a exclusão da responsabilidade do empregador sucedido e sim, tão somente, estender as obrigações decorrentes do contrato de trabalho ao sucessor. (...) (TRT-4 - RO: 30009320085040841 RS 0003000-93.2008.5.04.0841, Relator: Ana

Rosa Pereira Zago Sagrilo, Data de Julgamento: 02/06/2011, Vara do Trabalho de Rosário do Sul).

Com a inclusão do art. 448-A, o objetivo é criar o impedimento legal para a interpretação jurisprudencial apresentada acima e, com isso, reforçar a defesa do capital em detrimento do trabalho. O capital passa a ter a segurança jurídica de que não será tocado pela cobrança de direitos dos trabalhadores que sejam violados por ele. A sucessão empresarial pode se tornar, em regra, instrumento para burlar a responsabilidade por dívidas trabalhistas; isso só deixaria de acontecer quando o empregado conseguisse provar a condição fraudulenta do negócio. A prova da fraude não é algo trivial e demandaria maiores esforços e tempo para que o empregado pudesse fazer valer seus direitos. Assim, é uma alteração legal que prejudica o trabalhador, seja pela não satisfação dos seus direitos, seja pela satisfação tardia. Analisando os três pontos de alteração, vemos que elas trataram de institucionalizar condições mais precárias para a satisfação do crédito, principalmente quando decorrente da ruptura do vínculo de trabalho.

ALTERAÇÕES SOBRE O PROCEDIMENTO DA DESPEDIDA

Os novos procedimentos para despedida marcam a hegemonia do capital na sociedade brasileira tanto a partir da perspectiva da sujeição do empregado ao empregador, como também na perspectiva da falta de preservação do tecido social – há afastamento da participação sindical e aumento do poder do empregador que, sem limites legais, se torna quase absoluto. As alterações sobre o procedimento da despedida se concentram no art. 477, *caput* e nos parágrafos 4 e 6, na revogação

dos parágrafos 1, 3, 7 e parte do parágrafo 6, e, inclusão do art. 477, parágrafo 10, dos arts. 477-A e B e dos arts. 507-A e 507-B.

A alteração do art. 477, *caput*, da CLT do capital retira a obrigação do empregador de pagar uma indenização ao empregado quando este não der causa à ruptura do vínculo. Essa modificação permitiu a inclusão do pagamento à metade das verbas previstas no novo art. 484-A, a ser visto no item a seguir. Com isso, rebaixa-se mais os custos da despedida e rebaixa-se a proteção ao emprego. Com a revogação do art. 477, parágrafos 1, 3 e 7, se esvaziou o papel da representação sindical como garantidor do equilíbrio entre as partes no momento da rescisão contratual. O sindicato era partícipe do acordo extrajudicial firmado no Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e a sua homologação pelo sindicato já garantia a quitação em relação às parcelas e períodos ali consignados. Agora, o sindicato foi excluído do processo de despedimento com a justificativa falaciosa: “...devemos ter como uma de nossas metas a estabilidade das relações de trabalho, buscando-se uma forma de evitar que as conciliações feitas extrajudicialmente sejam levadas ao Judiciário indiscriminadamente”¹⁰. Ora, esse nunca foi o efeito do TRCT, cujos termos de quitação são reconhecidos nos tribunais trabalhistas. Existe uma única hipótese de reversão do TRCT: quando houver vício de consentimento, o que deve ser cabalmente provado pelo empregado¹¹. O sindicato era o mediador contra a vulnerabilidade do empregado às pressões do empregador para redução dos valores resilitórios em troca de um pagamento mais

10. Relatório do PLC 38, de 2017, p.55.

11. *Rescisão do contrato de trabalho. Assinatura do termo. Coação. Ônus da prova.* Pretendendo [a] autora o reconhecimento de vício de consentimento, capaz de macular sua manifestação de vontade quando da apresentação do pedido de demissão, incumbia-lhe o ônus da prova de sua alegação, à luz do que disciplinam os artigos 818 da CLT e 389, I, do CPC. Não tendo apresentado prova hábil neste sentido, impossível deferir-se o pedido. (TRT-12 - RO: 00008098220145120052 SC 0000809-82.2014.5.12.0052, Relator: Lígia Maria Teixeira Gouvea, Secretária da 3ª Turma, Data de Publicação: 10/11/2015).

rápido; funcionava como garantidor da irrenunciabilidade de direitos irrenunciáveis.

A inclusão do art. 477-A, foi feita com a justificativa de “assegurar a igualdade no tratamento entre os empregados quanto aos direitos oriundos da rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de dispensa: individual, plúrima ou coletiva”¹² e faz isso não igualando o direito entre eles, mas excluindo a necessidade de autorização da entidade sindical ou de negociação coletiva sobre o tema. Dois pontos devem ser observados aqui: 1) as alterações não criaram condições de igualdade para os trabalhadores, até porque estes não estão disputando entre si por seus despedimentos, mas pelos seus empregos, e, o que se vê é tão-somente a desproteção do emprego pela facilitação do despedimento em massa; 2) a repercussão social das despedidas plúrimas e coletivas impactam sobre o tecido social e, por isso, merecem tratamento diferenciado em relação às despedidas individuais, como dito no julgado:

Dispensa Coletiva ou em Massa. Caracterização. Constitui dever do empregador balizar seus atos de gestão, dentre os quais se insere a demissão de empregados, com a observância dos princípios da responsabilidade social, do respeito à dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego. Dentro desse contexto, a dispensa coletiva merece especial atenção, tendo em vista as graves consequências sociais que acarreta. Todavia, não se pode confundir a adequação periódica do quadro de empregados de uma empresa, que se vê na contingência de reduzi-lo temporariamente e de forma parcial, em decorrência das flutuações normais ocorridas no mercado... (TRT-15 -

12. Relatório do PLC 38, de 2017, p.55-56.

DC: 1476720125150000 SP 000199/2012-PADC, Relator: Fernando da Silva Borges. Data de Publicação: 29/06/2012).

Com o art. 477-A, os empregadores ganharam um passe-livre para o despedimento em massa, sem qualquer restrição que não seja o exercício da sua vontade em fazê-lo, sem qualquer previsão em lei para ação sindical de proteção aos trabalhadores e ao mercado de trabalho. O art. 477-B, por sua vez, introduz na CLT a quitação de todas as verbas trabalhistas referentes ao vínculo de emprego quando o empregado aderir ao Plano de Despedida Voluntária, previsto em norma coletiva, salvo quando houver previsão em contrário.

Os tribunais do trabalho julgavam como impossível a quitação genérica das verbas trabalhistas quando o empregado aderira a PDV, uma vez que os direitos trabalhistas são indisponíveis e a lei exige a discriminação das parcelas pagas. O Supremo Tribunal Federal (STF), com ingerência em matéria trabalhista, recentemente decidiu permitir a quitação total, plena e irrevogável das verbas devidas pelo empregador, quando o empregado aderir ao PDV, desde que isso fosse expressamente previsto na norma coletiva (ou seja, como exceção). Agora, a CLT do capital muda a lei e coloca como regra a quitação de todas as parcelas devidas em relação a todo o vínculo laboral, criando situação de favorecimento do empregador pela sua própria torpeza no descumprimento da lei durante o vínculo. A lei desconsidera as pressões do mercado de trabalho em razão do enxugamento de quadros que incidem sobre os empregados diante da proposta de PDV pela empresa na qual trabalham e lhes impõe o ônus de abrir mão do seu direito de reclamar parcelas devidas durante a relação de trabalho e que não deveriam ser associadas ao despedimento. O ativismo judicial do STF foi adotado

e ainda melhor adaptado ao interesse do capital, tornando a quitação total uma regra do PDV.

Não foram postos limites na CLT do capital à satisfação dos interesses da concentração de riqueza em detrimento da condição social do trabalhador. No art. 507-A, se introduz a possibilidade de arbitragem nas relações de trabalho. Trata-se de hipótese de submeter as reivindicações de direitos do empregado à decisão de um particular. Um membro da sociedade civil, não um juiz do trabalho, vai decidir as controvérsias das relações de trabalho. Segundo a nova lei, isso somente ocorrerá por iniciativa do empregado ou quando concordar expressamente com a arbitragem (o que pode ser exigido no momento da contratação) e quando a remuneração deste for superior a duas vezes o teto dos benefícios pagos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS)¹³.

Não bastasse a precariedade da arbitragem como “justiça privada” – porque ocorre ao largo dos olhos da prestação jurisdicional pelo Estado –, por se tratar da contratação privada, o árbitro ou conjunto de árbitros contratados devem ser pagos pelas partes interessadas. Ora, qual a capacidade financeira do empregado despedido para isso? Na dinâmica das relações, as empresas serão os entes pagantes (contratantes de fato) dos árbitros, se criando um mercado patronal de arbitragem. Dependentes dessas contratações, os árbitros se tornam subjugados à classe patronal e, portanto, à satisfação dos seus interesses em detrimento dos interesses do empregado, não podendo se partir do pressuposto que ele possa realizar o seu livre convencimento sobre as questões discutidas. A introdução desse artigo é um dos maiores assaltos aos direitos dos trabalhadores, o que foi feito sob a falácia da redução de demandas ao

13. O recorte remuneratório foi amplamente utilizado pela CLT do capital para criar duas categorias de trabalhadores: uma, considerada pelo critério econômico favorecida e apta a dispor amplamente de seus direitos; outra menos favorecida e merecedora de alguma proteção legal, tema que será abordado em outra oportunidade.

judiciário. Ainda que esse argumento fosse verdade, não se pode querer economizar na prestação jurisdicional às custas da usurpação de direitos dos trabalhadores para maior apropriação dos seus frutos pelo capital – evidenciada pela dinâmica do mercado patronal de árbitros que levará, por parte destes, a uma espécie de “fidelização” ao serviço daquele que será contratante recorrente.

A última alteração quanto ao procedimento de despedimento entra em contrassenso com a supressão do TRCT. Ocorre que nas alterações do art. 477, o sindicato deixou de ser reconhecido para acompanhar e homologar o pagamento das verbas rescisórias, porque sua ação trazia “insegurança jurídica”. Porém, para o novo art. 507-B, da CLT do capital, esse mesmo sindicato deve acompanhar e legitimar o “termo de quitação anual”. Esse termo é uma novidade na lei trabalhista e tem o condão de oferecer ao empregador a tranquilidade de que não haverá reclamações futuras sobre as parcelas cuja quitação faz parte do termo. O termo de quitação anual consiste na emissão de um recibo do empregado confirmando o recebimento de todas as verbas trabalhistas devidas pelo empregador ao longo do ano.

O termo de quitação anual viola até mesmo a proposta de direito à livre estipulação do negócio jurídico, importada do Direito Civil pela CLT do capital. Ocorre que, com o risco do desemprego (a taxa de desocupação se encontra em movimento ascendente, enquanto o nível de ocupação se encontra em movimento decrescente), o empregado se encontra pressionado a assinar o termo de quitação independentemente do seu conteúdo – é uma questão de adesão e não de aquiescência. Tal como no contrato de adesão, não se pode esperar que a parte aderente tenha exercido livremente o seu direito de escolha. Mais uma vez, a reforma trabalhista consegue deixar as relações de trabalho mais penosas

para o trabalhador até mesmo do que as normas civis, no que diz respeito ao equilíbrio formal entre as partes. A seguir, veremos que as alterações continuam e também tocam o conteúdo das verbas rescisórias na criação da ruptura por comum acordo entre empregado e empregador.

ALTERAÇÕES SOBRE O CONTEÚDO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Por fim, ainda assistimos à criação do “acordo de extinção do vínculo”, no art. 484-A, da CLT do capital, que pode incluir-se no rol de novos procedimentos, mas que tem como efeito a redução dos valores a serem recebidos com a extinção do vínculo. Quando houver vontade ou interesse tanto do empregado quanto do empregador na ruptura do vínculo, eles poderão fazer o acordo de extinção. Quando for esse o modo de ruptura do vínculo, o aviso prévio indenizado e a indenização de 40% sobre os depósitos de FGTS (até então pagos em razão da despedida arbitrária) cairão pela metade e o trabalhador não poderá gozar o seguro-desemprego. Mais uma vez a questão temporal entra em cena, pois já havendo garantido o pagamento de boa parte das parcelas devidas por ocasião da rescisão, o empregado tende a aceitar a “oferta” do empregador. Por outro lado, a estrutura empresarial pode resistir à oferta do empregado que tenha razões para querer encerrar o vínculo, aguardando até que se chegue a fazer o pedido da rescisão unilateral.

Segundo o relatório aprovado pelo Congresso, o instituto do acordo de extinção de vínculo tem como objetivo evitar o que chama de “corriqueiro acordo informal, pelo qual é feita a demissão sem justa causa para que o empregado possa receber o seguro-desemprego e o saldo depositado em sua conta no FGTS, com a posterior devolução do

valor correspondente à multa do Fundo de Garantia ao empregador”. É certo que as fraudes devem ser evitadas, mas não à custa de perda de direitos pelos trabalhadores que, pressionados, aceitarão o acordo de extinção de vínculo, sobretudo por desejarem manter as “portas abertas” junto ao seu antigo empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O momento histórico em que o capitalismo pareceu reconhecer que o convívio com a proteção social seria possível foi curto e não avançou na década de 1970, quando a economia se tornou transnacional e com ampla possibilidade de subjugar interesses nacionais aos seus interesses. Ainda assim, a Organização Internacional do Trabalho conseguiu manter a Convenção 158 vigente e propositiva de um sistema de proteção ao emprego contra a despedida arbitrária. A validade disso no Brasil ainda se encontra em disputa pelo questionamento da constitucionalidade da denúncia feita à Convenção. Ainda assim, o Brasil, por meio de suas leis, criou um sistema de proteção ao emprego. Inicialmente, estava melhor instrumentalizado pela estabilidade decenal, que foi substituída pelo Fundo de Garantia por Tempo de Serviço. A despeito desse rebaixamento de padrão protetivo, a Constituição Federal de 1988 ainda trouxe fundamento constitucional para uma série de medidas de proteção ao emprego, inclusive, compatibilizando o sistema de proteção da CLT de 1943 com aquele texto constitucional.

A CLT do capital propicia o desmantelamento do sistema de proteção ao emprego por diversos mecanismos, que repercutem na dificuldade de satisfação do crédito trabalhista depois da ruptura do vínculo, seja pelas alterações sobre quem é o devedor dessas verbas e qual

o tipo de sua responsabilidade, seja pelos procedimentos que passam a ser adotados para a ruptura do vínculo ou para dar quitação das verbas trabalhistas geradas na constância do vínculo de trabalho. A dificuldade de caracterizar o grupo econômico quando a identidade societária passa a ser expressamente afastada do conceito, a transformação da responsabilidade solidária do sócio retirante em responsabilidade subsidiária e a isenção de responsabilidade do empregador sucedido na sucessão empresarial são três pontos que contribuem sobremaneira para que aqueles que se apropriam da riqueza gerada pelo trabalho não sejam responsabilizados pelo pagamento da força de trabalho apropriada – constituindo-se assim uma usurpação dos frutos da energia de outrem.

As alterações no procedimento de despedimento têm como efeito o incentivo à ruptura do vínculo. O poder do empregador para despedir foi ampliado, independentemente de qualquer controle jurídico ou social, cabendo tão somente ao exercício da sua vontade decidir pelo despedimento plúrimo ou coletivo – o tecido social fica exposto à vontade do capital privado. As controvérsias pelo despedimento podem ser resolvidas pela “justiça privada”, a arbitragem, cujo pagamento do juiz arbitral tende a ser de responsabilidade do empregador. A arbitragem adquire um papel central nesse processo, sobretudo porque, o juiz arbitral decidirá sobre os deveres de pagamento do seu contratante (o empregador) em relação ao empregado despedido (o que também poderá ser aplicado às despedidas plúrimas e coletivas, uma vez que a previsão da arbitragem pode ser cláusula contratual prevista desde o início da relação de emprego).

No âmbito da despedida individual, o uso da arbitragem e a exclusão da participação sindical do despedimento por iniciativa do empregador se somam à sangria do capital sobre o trabalho previsto na

CLT do capital. O empregado fica individualmente exposto à força que o empregador tem sobre o uso dos novos instrumentos legais para burlar o pagamento das verbas trabalhistas no momento de rescisão. O TRCT deixa de existir; em seu lugar, bastam as anotações na CTPS. O sindicato é chamado a assistir à assinatura do termo de quitação anual, para legitimar socialmente a carta branca do calote ao empregado. O novo acordo por extinção de vínculo é introduzido como mais um modo de extinção do vínculo que permite o rebaixamento das verbas rescisórias e dos direitos do empregado, com a redução em 50% do direito ao aviso prévio e do direito à multa sobre os depósitos fundiários. O rol de restrições de direitos é completado pela adoção da quitação genérica como a regra para o PDV, abrindo precedente legal para a exclusão da necessidade de descrever as parcelas abrangidas nos pagamentos realizados, assim como o período ao qual elas se referem.

Considerando os pontos aqui tratados, acreditamos ter evidenciado o desequilíbrio material e legal na relação de trabalho em favor do empregador. Em muitas hipóteses, a legislação trabalhista passa a ser mais penosa para o trabalhador até mesmo que a lei civil. A representação sindical foi esvaziada e se diminuiu consideravelmente a resistência à exploração; o padrão civilizatório das relações de trabalho será rebaixado e as condições para se criar uma forma contemporânea de escravização estão postas. O trabalho será produto exclusivo da necessidade e será realizado nas condições impostas diretamente pelo capital, com pouca intermediação da lei – o Estado perde o papel de mediador dos conflitos entre capital e trabalho e fomenta a licença para exploração da *res* (coisa) trabalho. Se antes a lei era instrumento de proteção do trabalhador, agora ela é seu algoz.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BALTAR, Paulo Eduardo A.; KREIN, J. Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do trabalho no Brasil. *Cadernos CRH*, Salvador, v. 26, n. 66, pp. 01-20, maio-agosto, 2013.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil – 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20 jun. 2015.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*, de 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 20 jun. 2017.

_____. *Lei 13.467*, de 2017 (CLT do capital). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 23 jul. 2017.

_____. *Projeto de Lei da Câmara nº 38*, de 2017 (Reforma Trabalhista). Disponível em: <https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>. Acesso em: 20 jun. 2017.

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede*. Roneide V. Mejer (trad.) 17ª. ed. amp. e rev. São Paulo: Paz e Terra, 2016.

CAVALLINI, Marta. *Caixa reabre programa de demissão voluntária*. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/caixa-reabre-programa-de-demissao-voluntaria.ghtml>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2014.

ESTADÃO. *Bradesco lança plano de desligamento voluntário*. Disponível em: <http://jcrs.uol.com.br/_conteudo/2017/07/economia/573524-bradesco-lanca-plano-de-desligamento-voluntario.html>. Acesso em: 20 jul. 2017.

HOBBSAWM, Eric. *Era dos Extremos: o breve século XX 1914-1991*. 2ª ed. 52ª reimp. São Paulo: Companhia das Letras, 2014b.

PROCHNICK, Victor. (Coord.). *La inserción de América Latina en las cadenas globales de valor*. Montevideo: Rede Mercosur de Investigaciones Económicas, 2010. pp. 13-24.

OIT. *Convenção 158, de 1982*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312303:NO>. Acesso em: 10 jul. 2017.

_____. *Recomendação sobre Término da Relação de Trabalho nº 166*. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312504:NO>. Acesso em: 10 jul. 2017.

Terceirização no serviço público e de cuidados na cidade de São Paulo

MARILANE OLIVEIRA TEIXEIRA E HÉLIO RODRIGUES DE ANDRADE¹

Resumo. Terceirização é uma das formas de contratar mão de obra que mais avançou no país a partir dos anos 1990. Sendo hoje prática corrente em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada, foi, mais recentemente, reforçada pela aprovação da Lei 13.429/17 que amplia essa prática para todas as atividades. Com o propósito de reduzir custos, compartilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional das empresas, também se expande para o setor público face às restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal, que limita os gastos com pessoal. Com isso, esse mecanismo de contratação invade todas as esferas da vida humana impactando trabalhadores(as) e usuários(as) de diferentes esferas do mundo do trabalho, a exemplo das creches na cidade de São Paulo.

1. Marilane Oliveira Teixeira, economista, pesquisadora na área de relações de trabalho e gênero e assessora sindical e Hélio Rodrigues de Andrade, dirigente sindical e coordenador da Frente Contra a Precarização do Trabalho.

INTRODUÇÃO

Nestes últimos anos, consolidou-se uma vasta literatura abordando os efeitos perversos da terceirização sobre as diferentes dimensões da vida humana. Sua amplitude, extensão e consequências nos setores público e privado, entretanto, ainda carecem de mais estudos. A sua ampliação no setor público está relacionada diretamente com as políticas de caráter neoliberal dos anos de 1990, introduzidas pelos dois mandatos do governo FHC, à semelhança das orientações do período atual. Não se trata, assim, de mera coincidência, uma vez que o governo Temer retoma a agenda flexibilizadora e aprofunda vários de seus aspectos, principalmente no que se refere aos gastos públicos em políticas sociais. Ainda no governo neoliberal da década de 1990, foi aprovada a Lei de Responsabilidade Fiscal, que impõe limites aos gastos públicos com pessoal. A política de ampliação de creches públicas foi impactada diretamente por essas medidas. Sem recursos para a contratação de pessoal, em São Paulo sua ampliação se dá por meio da contratação de creches conveniadas.

Entretanto, as condições de trabalho oferecidas aos trabalhadores das conveniadas são muito inferiores às condições dos servidores públicos nos serviços diretos. Essas diferenças têm implicações não somente nas condições de trabalho, mas também impactam os próprios beneficiários desses serviços que, desde muito cedo, vão conhecer as adversidades que a prática da terceirização impõe à cidadania e ao acesso a direitos.

AMPLIAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO

Terceirização é uma das formas de contratar mão de obra que mais avançou no país a partir dos anos 1990, sendo, hoje, prática corrente

em quase todos os segmentos econômicos das esferas pública e privada. Esse mecanismo vem sendo adotado com o propósito de reduzir custos, compartilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional das empresas no setor privado; mas também se expande para o setor público frente às restrições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal. Esse recurso se amplia especialmente em cenários de reduzido dinamismo econômico.

Trata-se de uma prática que se apresenta de forma disfarçada, ultrapassando, inclusive, os limites impostos pelo Enunciado 331 de 1993, do TST. A sua adoção não se restringe apenas às atividades acessórias ou complementares e àquelas reconhecidas por legislação específica, a exemplo dos setores de limpeza e vigilância, conforme definido pelo Enunciado, mas se dissemina para todas as categorias profissionais, abrangendo as inúmeras formas de prestação de serviços. Consolida-se por meio de cooperativas, pessoas jurídicas (PJ), microempreendedor individual (MEI), fundações, empresas de intermediação de mão de obra, entre outras. Recentemente, com a aprovação da Lei 13.429/17, a terceirização foi ampliada para todos os setores.

Seus efeitos repercutem sobre diferentes dimensões da vida humana. Com menores direitos, jornadas exaustivas e sem reconhecimento profissional, trabalhadores e trabalhadoras são, de forma recorrente neste regime de contratação, humilhados e desvalorizados, comprometendo sua autoestima. Ao mesmo tempo, não conseguem construir relações de pertencimento e identidade de classe, uma vez que os espaços de sociabilidade são afetados pela ausência das relações de solidariedade comumente construídas no ambiente de trabalho; são tratados apenas como “os terceirizados”. (Teixeira e Krein, 2016)

LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL E A TERCEIRIZAÇÃO

No âmbito da administração pública a terceirização sob a forma de empreitada é uma prática antiga. A legislação permite a execução de obras e a prestação de serviços por meio de empresas contratadas para esse fim, conforme previsto no artigo 10 do Decreto Lei 200 de 1967 e no Decreto Lei 2.300 de 1986. Além disso, o artigo 10 da Lei de Licitações, Lei 8.666 de 1993, prevê duas espécies de trabalho que se permite como objeto de contratação: prestação de serviços ou locação de serviço.

Nesse sentido, os contratos para fornecimento de mão de obra e que aparecem com o nome de contratos de prestação de serviços podem ser vistos como formas de burlar a Lei de Responsabilidade Fiscal, criada com o objetivo de limitar em todas as esferas do setor público os gastos com pessoal, tratado como principal responsável pelo *deficit* público. A Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) é uma das várias medidas adotadas pelo governo FHC, em atendimento à agenda neoliberal contida nas recomendações macroeconômicas elaboradas pelo “Consenso de Washington”². Ali se propagava a ideia de que o *deficit* público era o principal responsável pela inflação e pelos juros elevados e que os Estados nacionais devem cortar gastos para equilibrar suas contas; ou seja, devem gastar apenas o que arrecadam. A estratégia de legitimação desta política associava, como parte do imaginário coletivo,

2. O **Consenso de Washington** foi a forma como ficou conhecido um encontro ocorrido em 1989, na capital dos Estados Unidos, reunindo funcionários do governo norte-americano e dos organismos financeiros internacionais – FMI, Banco Mundial e BID. Nesse encontro, realizou-se uma série de recomendações visando ao desenvolvimento e à ampliação do neoliberalismo nos países da América Latina. Dentre as premissas básicas colocadas no Consenso de Washington, podemos destacar: i) disciplina fiscal, em que o Estado deveria cortar gastos e eliminar ou diminuir as suas dívidas, reduzindo custos e funcionários; ii) reforma fiscal e tributária, em que o governo deveria reformular seus sistemas de arrecadação de impostos a fim de que as empresas pagassem menos tributos; iii) privatização de empresas estatais, tanto em áreas comerciais quanto nas áreas de infraestrutura, para garantir o predomínio da iniciativa privada em todos os setores; iv) abertura comercial e econômica dos países, diminuindo o protecionismo e proporcionando uma maior abertura das economias para o investimento estrangeiro; e, v) desregulamentação progressiva do controle econômico e das leis trabalhistas. <http://brasilecola.uol.com.br/geografia/consenso-washington.htm>

a metáfora de uma família que gasta apenas o equivalente à sua renda familiar. Com este arcabouço político, é sancionada em 2000 a Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar 101/2000, voltada para o combate ao *deficit* público, almejando orçamentos equilibrados, apresentados como condição essencial do desenvolvimento da nação.

Desde então uma ampla literatura vem sendo produzida contestando a LRF. A responsabilização é o mais contundente aspecto da Lei: o estado, distrito federal ou município que não cumprir as normas por ela estabelecidas estará sujeito a sanções institucionais. Ao colocar todas as esferas sob o mesmo manto neoliberal, a LRF amarrou qualquer iniciativa, mesmo que isolada, de não se adequar ao modelo dominante. Não somente os gastos com pessoal estavam restritos, mas qualquer medida governamental que pudesse trazer algum risco à estabilidade fiscal do ente federado. Por exemplo, se um determinado município deseja tomar empréstimos para construir creches, tem que observar a Lei de Responsabilidade Fiscal antes de contrair o empréstimo e dar garantias a esta operação de crédito.

A Lei impõe limites de gastos com pessoal em todas as esferas. Na esfera municipal, os limites máximos para gastos com pessoal são de 60% da receita corrente líquida, distribuídos da seguinte forma: para o poder legislativo, 6%, incluído o tribunal de contas, quando houver e 54% para o poder executivo.

A Lei de Responsabilidade Fiscal contém uma norma, no artigo 18, inciso 1º, a respeito da terceirização. É uma disposição que está presente no capítulo dos limites de despesas com pessoal. Estabelece que os valores dos contratos de terceirização de mão de obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como outras despesas com pessoal. Desta forma, o valor desses contra-

tos deve ser computado no montante de despesa total com pessoal da União e dos entes federados (Junior, Silva, Almeida, Silva, 2009, p.107).

Pode-se dizer que a terceirização é utilizada como forma de esquivar-se do limite de despesa com pessoal e da exigência de concurso público para o ingresso na categoria dos servidores públicos. Ao contratar uma empresa que fornecerá mão de obra, os gastos serão registrados em outro item do orçamento. Evita-se, desta forma, o limite da despesa com pessoal e libera-se a administração pública dos encargos sociais pertinentes, uma vez que o vínculo dessas pessoas é com a empresa fornecedora de mão de obra. Essa forma de contratação vem sendo realizada em grande escala pelo governo federal, estados e municípios.

Assim, as funções ou atividades desenvolvidas pela administração pública podem ser transferidas ou delegadas para empresas privadas, nacionais ou multinacionais, cooperativas de trabalho ou instituições sem fins lucrativos. Com isso um conjunto de carreiras próprias dos servidores públicos foi extinta, abrindo espaço para uma terceirização sem limites. Ao mesmo tempo, a possibilidade de contratação de prestação de serviços abriu oportunidade para a entrada dessa modalidade de contratação em distintas áreas e funções. Neste artigo trataremos especificamente dos trabalhadores e trabalhadoras em educação infantil na cidade de São Paulo, especificamente das creches, âmbito em que uma parte do atendimento é realizado diretamente por servidores públicos, mas a maior parte da demanda é atendida pelos Centros de Educação Infantil/CEIs da rede conveniada.

DA LUTA POR CRECHES PARA TODAS AS CRIANÇAS À INTEGRAÇÃO NO SISTEMA EDUCACIONAL

A luta por creches marcou as principais iniciativas dos movimen-

tos populares e de mulheres dos anos de 1970 e 1980, que pressionavam o município de São Paulo para a criação de uma rede de creches totalmente mantida pelo Estado. Em um primeiro momento, a luta se concentrava no direito das mulheres trabalhadoras à creche e, posteriormente, na luta pelo direito das crianças à educação anterior à educação básica, isto é, à educação infantil, reconhecendo-as como sujeitos de direitos. Esse movimento foi essencial para que a Constituição Cidadã de 1988 incorporasse o direito à educação de crianças de 0 a 6 anos em creches e pré-escolas. Posteriormente, em 1996, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional–LDB estabelece a educação infantil como primeira etapa da educação básica.

Entretanto, essa luta de mais de 30 anos apresenta resultados mais gerais apenas nos anos 2000, quando o prazo para a implantação das determinações da LDB em todos os municípios vai se esgotando e, posteriormente, com a aprovação dos mecanismos de financiamento do FUNDEB.

Em 2001, atendendo às exigências da LDB, no município de São Paulo é iniciada a transição das creches até então alocadas na Secretaria de Assistência Social para a Secretaria Municipal de Educação. Naquele ano, a prefeitura fixou as normas para o processo de transição e estabeleceu as diretrizes para a integração das creches à Educação, de acordo com a faixa etária que deveria ser atendida nessas instituições. Desse modo, as creches municipais da rede direta, da rede indireta e as creches particulares conveniadas, integradas ao Sistema Municipal de Ensino, atenderiam crianças de zero a seis anos e onze meses de idade e passaram a ser denominados Centros de Educação Infantil–CEI (SME, *Magistério*, 2015, p.20).

Atualmente há três modalidades de creche integradas ao Sistema Municipal de Ensino na cidade de São Paulo e oferecidas à população:

rede direta, rede indireta e creches particulares conveniadas. Em torno de 58% das vagas são oferecidas pelas creches conveniadas (terceirizadas). Em algumas regiões, o peso das conveniadas chega a 80%, a exemplo de São Miguel Paulista, na Zona Leste, em que do total de 203 creches, 163 são conveniadas.

A diferença entre as indiretas e as conveniadas são as instalações. Nas indiretas a estrutura física pertence ao poder público; ao passo que as conveniadas recebem um recurso à parte para aluguel, sendo que a adaptação do local não é financiada com recursos públicos.

Número de creches e vagas na cidade de São Paulo

Tipos de creche	Modalidade	Total	Vagas
Creches diretas	Prédio público e gestão pública	362	57.154
Creches indiretas	Prédio público e gestão privada	357	58.948
Creches conveniadas	Prédio privado e gestão privada	1.292	159.865
		2.011	275.967

Fonte: Secretaria Municipal de Educação — dados de maio de 2016

A mudança para a Secretaria Municipal de Educação desencadeou numerosas iniciativas a fim de fazer o ajuste à nova realidade, entre elas, readequar as carreiras profissionais, a formação e as propostas pedagógicas. Em 2003, por força de lei, transformaram-se os cargos de Auxiliar de Desenvolvimento Infantil (ADI) em Professor de Desenvolvimento Infantil (PDI). Desde então, na rede pública o acesso ao cargo só pode ser realizado mediante formação adequada e por meio de concurso público. É importante destacar que antes de 2002, tanto nas creches diretas quanto nas conveniadas, os profissionais não necessitavam de formação específica: para o cargo de auxiliar de desenvolvimento infantil era suficiente o ensino médio.

Em 2008, buscando aprimorar a formação docente, foram concedidas cinco horas por semana para o aperfeiçoamento profissional, sendo três

para trabalho coletivo e duas horas para atividades individuais. A jornada semanal é de 30 horas, sendo 25 horas em atendimento às crianças e 5 horas de capacitação. O requisito de qualificação também se estende para as conveniadas, inclusive com a exigência de formação em pedagogia para diretores e diretoras. Entretanto, entre as conveniadas a jornada é superior e os salários não seguem o mesmo padrão dos servidores públicos e não há investimentos em formação profissional, como veremos mais adiante.

POLÍTICAS PÚBLICAS DE CUIDADOS E AS CRECHES CONVENIADAS

A educação infantil, em uma concepção ampliada do que seriam as creches – faixa de 0 a 3 anos e 11 meses – é um direito muito recente na história nacional. Embora incluída como direito na Constituição de 1988 e afirmada na LDB em 1996 como a primeira etapa da educação básica, o mecanismo para a garantia desse direito por meio do financiamento geral da educação só foi aprovado em 2006, quando da aprovação do FUNDEB–Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação, que incluiu pela primeira vez as creches.

Em 2009, dentro do Programa de Metas da Prefeitura de São Paulo, buscou-se articular as políticas públicas para incidir na primeira infância. Algumas ações foram planejadas e outras foram sendo desenvolvidas ao longo do processo. A busca de atendimento integral às crianças no ciclo escolar, por exemplo, abre a possibilidade de inserção laboral de pais e mães na economia.

As políticas voltadas para a primeira infância têm relação direta com o mundo do trabalho. Em primeiro lugar, a garantia do direito à educação infantil pode ajudar a construir oportunidades mais equâni-

mes entre a população no futuro. Por outro lado, o acesso ao ensino infantil e a elaboração de políticas articuladas para a primeira infância possibilitam caminhar no sentido da eliminação de obstáculos à atuação laboral presente de pais e mães.

Um dos grandes desafios na educação brasileira é a construção de mais creches e pré-escolas, uma vez que há um *déficit* muito grande no atendimento da educação infantil em todo o Brasil. Segundo um levantamento feito em 2015 pelo Tribunal de Contas do Estado do Rio Grande do Sul, faltam cerca de 3,4 milhões de vagas em todo o território nacional para crianças até 5 anos de idade, das quais 2,7 milhões são para creches. (Castro, 2016)

Proporcionar o cuidado dos filhos, principalmente os menores, é condição essencial para que mulheres e homens possam se inserir no mercado de trabalho. A oferta e a ampliação do atendimento de creches é, assim, uma política de promoção de igualdade de gênero fundamental e que atende a uma histórica reivindicação dos movimentos sociais, especialmente das mulheres. Os dados inclusive evidenciam que cresce a presença das mulheres no mercado de trabalho quando os seus filhos, de 0 a 6 anos, estão em creches ou escolas.

O Plano Nacional de Educação (PNE, Lei 13.005/2014) estabelece como Meta 1 universalizar, até 2016, a educação infantil na pré-escola para as crianças de 4 (quatro) a 5 (cinco) anos de idade. E ampliar a oferta de educação infantil em creches de forma a atender, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) das crianças de até 3 (três) anos até o final da vigência deste PNE (2024).

O acesso à creche no Brasil se expandiu significativamente entre 2001 e 2013 – faixa entre 0 a 3 anos – com a cobertura passando de 10,6% para 23,2%. O programa Brasil Carinhoso, lançado em 2012,

é uma estratégia central de atenção à primeira infância no Plano Brasil Sem Miséria e garantiu que mais de 865 mil crianças de 0 a 48 meses do Programa Bolsa Família tivessem acesso à creche. A prioridade aos mais pobres gerou efeitos rápidos e contribuiu significativamente para a diminuição das desigualdades educacionais. (ONU Mulheres, 2016)

Entretanto, para o cumprimento das metas nos deparamos com vários desafios: os limites impostos pelos gastos com pessoal, o compromisso de estados e municípios com o tema da educação infantil como parte de suas prioridades, entre outros.

Mesmo diante de todas essas adversidades, os dados do Censo mostram que entre 2010 e 2015 o Brasil conseguiu elevar em mais um milhão o número de crianças atendidas pelas creches, saltando da casa dos 2 milhões em 2014 para 3 milhões em 2015. Contudo, isto corresponde a apenas 24,6% do total de crianças nessa faixa etária, o que significa dizer, então, que para alcançarmos os 50% previstos no PNE será necessário dobrar este número até 2024, ou seja, tem-se oito anos para disponibilizar o mesmo número de vagas que já foram disponibilizadas até hoje. (Castro, 2016)

Sem dúvida, trata-se de uma meta difícil de ser cumprida, diante das políticas que vêm sendo anunciadas de corte e congelamento de gastos públicos, em especial na área social, pelo atual governo. Recentemente foi aprovada no Congresso Nacional, por iniciativa do governo interino, a desvinculação dos gastos sociais em 30% até 2014. Isso significa que os municípios disporão de menores recursos para aplicarem na educação infantil – calcula-se uma queda de 15%. Além disso, a proposta deste governo é de ampliar as concessões com parceiras público-privadas para as áreas de saneamento, penitenciárias, hospitais e creches, comprando vagas para as crianças.

Ainda no que diz respeito às creches, o Censo 2015 aponta que 40,7% delas são instituições particulares, sendo esta a maior participação da iniciativa privada que se verifica na educação básica. Certamente este avanço tem se dado justamente pela necessidade crescente deste tipo de serviço, associada à ausência de atendimento por parte do poder público (Castro, 2016). As restrições de gastos com pessoal impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal são um obstáculo concreto à expansão da oferta de creches diretas, associadas às dificuldades relacionadas à inexistência de estrutura e equipamentos adequados. Segundo relatos, são inúmeros os problemas com os imóveis que se encontram em situação irregular, impedindo a realização de novos convênios.³

Nesse contexto, se amplia a presença de Centros de Educação Infantil/creches conveniadas. Em São Paulo, esse serviço público era realizado pelas associações ou organizações comunitárias de bairros. As interessadas devem se inscrever no cadastro de parceiras do terceiro setor, voltadas para educação. A Portaria 3.477, de julho de 2011, instituiu normas gerais para celebração de convênios entre a Secretaria Municipal de Educação e as Entidades Conveniadas. As disposições gerais, em seu artigo 3º § 1º, definem que os convênios podem ser firmados com entidades, associações e organizações que mantêm Centros de Educação Infantil/Creches que se destinam ao atendimento de crianças de 0 a 3 anos de idade e que, para a celebração dos convênios, essas entidades não podem ter fins lucrativos e/ou econômicos. Ainda segundo o artigo 5º, o Centro de Educação Infantil/creche deverá funcionar por um período mínimo de 5 (cinco) dias por semana, de segunda a sexta-feira, com carga horária mínima diária de 10 (dez) horas.

3. Além dos documentos analisados, para a elaboração deste texto foram feitas 8 (oito) entrevistas envolvendo gestoras, profissionais da rede de creches e dirigentes do sindicato da categoria. Seu conteúdo está referido ao longo do texto, em relatos, informações e percepções, especialmente nos dois últimos blocos.

DIFERENÇAS NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO MARCAM A REALIDADE ENTRE AS TRABALHADORAS E TRABALHADORES DE CRECHE NA CIDADE SÃO PAULO

Na cidade de São Paulo, de acordo com os dados da RAIS de 2014, temos 14.826 professores em educação infantil – creche. São 4.257 em entidades privadas e 10.569 em entidades sem fins lucrativos. E, no caso das conveniadas, se somarmos todos os profissionais, o total supera 50 mil trabalhadores, uma vez que os recursos humanos envolvem diferentes tipos de profissionais desde diretor até vigia e auxiliar de manutenção. Aproximadamente 90% são mulheres, evidenciando a divisão sexual do trabalho que atribui às mulheres as tarefas de cuidado, marcas de uma sociedade patriarcal e carregada de estereótipos de gênero.

De acordo com a Portaria 3.477, o quadro de recursos humanos exigido é: diretor; coordenador pedagógico; professor de educação infantil; auxiliar de berçário; auxiliar de enfermagem; auxiliar administrativo; auxiliar de limpeza; cozinheira; auxiliar de cozinha; professor de educação infantil-volante e vigia/auxiliar de manutenção.

Além disso, o poder público define o quadro remuneratório a ser aplicado para os empregados em entidades conveniadas, cujos valores diferem de forma substantiva dos recebidos pelos servidores públicos municipais que atuam como profissionais de educação infantil.

Argumentam as conveniadas que cerca de 80% dos recursos que recebem se destinam a recursos humanos e os gastos com berçário são os maiores, pela complexidade e os cuidados que são necessários. Embora os repasses mensais estejam condicionados à prestação de contas do mês anterior, mesmo assim, são identificadas inúmeras irregularidades, especialmente em relação aos recursos humanos. Na avaliação dos gestores

públicos, há falta de preparação das associações com a gestão de recursos públicos, o que determina inúmeros problemas com a prestação de contas (Ferraz e Toledo, 2016). Por outro lado, sindicatos e trabalhadores reconhecem que muitas mantenedoras atuam como empresas, negligenciando direitos e não cumprindo com as normas trabalhistas mínimas.

Os recursos destinados às creches conveniadas

Total de crianças	Repasso per capita
Até 60 crianças	574,98
De 61 a 90 crianças	447,32
De 91 a 200 crianças	410,40
Acima de 121 crianças	379,80
Adicional por berçário	+ 200,00

Formação dos agrupamentos nas creches conveniadas

Série/grupo	N ° de crianças por educador
Berçário I	7 crianças / 1 educador
Berçário II	9 crianças/ 1 educador
Mini- Grupo I	12 crianças / 1 educador
Mini-Grupo II	25 crianças / 1 educador
Para cada 70 crianças	1 professor volante
Para cada 80 crianças	1 auxiliar de cozinha

Entretanto, o que mais chama atenção são as diferenças expressas na remuneração e nas condições de trabalho, considerando que tanto os servidores contratados diretamente, como os trabalhadores contratados pelas conveniadas têm diante de si as mesmas atribuições e responsabilidades. O fosso que separa as condições de trabalho de cada grupo é enorme, desde os salários, jornada de trabalho até a formação continuada. Entretanto, para ambos são exigidas as mesmas qualificações.

Se considerarmos apenas o salário de ingresso do servidor público, a diferença de remuneração é de 30%. Além disso, nas conveniadas a jornada é superior em 1/3. Se tratarmos das condições de trabalho,

as diferenças se ampliam: enquanto nas creches diretas está assegurada a presença de uma auxiliar em todas as salas, no caso das conveniadas o volante está previsto apenas quando o grupo excede os 70 alunos. Se entendemos a educação infantil como parte de um processo mais amplo de emancipação, não é possível admitir que a forma como se dá esse processo de socialização seja feita sob uma condição de extrema desigualdade entre os profissionais da educação infantil.

ASPECTOS QUE EVIDENCIAM A PRECARIIDADE DO TRABALHO ENTRE AS CONVENIADAS

De acordo com o Sindicato dos Trabalhadores em Entidades de Assistência e Educação à Criança, ao Adolescente e à Família do Estado de São Paulo – SITRAEMFA, a conveniada tem um papel igualmente importante, uma vez que também trabalha com a comunidade, com a família, principalmente aquelas que se encontram em condições vulneráveis; muitas destas instituições têm uma longa história de presença e de luta em defesa das comunidades mais pobres.

Entretanto, o sindicato ressalta que entre os trabalhadores as desigualdades salariais e de condições de trabalho estão se acentuando. Além dos problemas psicológicos decorrentes do excesso de responsabilidade e a sobrecarga de trabalho, são inúmeros as intercorrências na saúde, como problemas na coluna, entre outros. Muitas das crianças atendidas chegam às creches em condições de maus tratos, sem alimentação, acarretando um impacto emocional direto sobre esses profissionais na sua interação com as crianças: “não se trata de mercadoria, mas de um ser humano cuja única alimentação é realizada na creche”. Submetidos a um elevado nível de estresse, que alimenta a rotatividade, esses profissionais não permanecem por mais de 3 a 4 anos no mesmo trabalho.

Tabela de salários e benefícios

	Trabalhadores das Creches conveniadas	Servidores públicos
Salários	Diretor/administrativo – R\$ 2.212,86 Coordenador pedagógico –R\$ 2.108,97 PDI (Professor) – R\$ 2.021,45 Auxiliar de berçário – R\$ 1.108,57 Auxiliar de enfermagem – R\$ 1.108,57 Cozinheira – R\$ 1.108,57 Auxiliar de cozinha – R\$ 995,90	Salário mínimo inicial de entrada R\$ 2.876,29
Jornada de trabalho	40 horas semanais e 1 hora de almoço	30 horas semanais (jornada de 6 horas diárias distribuídas em 2 turnos)
Atividades de Formação	Parada pedagógica (uma vez por mês)	28 horas dentro da unidade, sendo 25 com os alunos e 3 horas de formação e 2 horas de livre escolha.
Recesso	Consulta aos pais no período de férias	Dezembro é o período de recesso
Dias letivos	207 dias	202 dias
Agrupamento	1 volante para cada 70 crianças	1 auxiliar de sala

A rotatividade está associada, geralmente, aos problemas de saúde ocupacional. Ao mesmo tempo, há uma certa tendência ao ocultamento desses problemas uma vez que cuidar de crianças faz parte do papel social das mulheres.

As práticas de assédio também estão presentes nos relatos destas trabalhadoras e trabalhadores. Como o trabalho deve ser desenvolvido com poucos recursos, há uma pressão da direção sobre eles, na maioria dos casos com a conivência da mantenedora. As práticas variam entre a perseguição, assédio moral e advertência - relatam mesmo o fato de que uma professora teve que cumprir aviso prévio no porão. A dinâmica de trabalho é impactada pelo pequeno número de profissionais e pelo

tamanho dos grupos. O minigrupo II é composto por 25 crianças para apenas um professor. Nestas condições, não há como desenvolver um trabalho com qualidade, a profissional não pode se ausentar sequer para ir ao banheiro, ao passo que nas creches diretas temos a presença de um auxiliar por sala.

Os recursos com alimentação também sofrem algumas restrições em determinados períodos, de acordo com maior ou menor investimento do governo municipal. Muitas vezes, justificando-se pela filosofia disseminada que afirma que a rede de educação “é para educar e não para alimentar”, as cozinheiras são orientadas a preparar pequenas porções. As profissionais denunciam o descaso com a realidade das crianças, como se não houvesse o conhecimento de que uma parte delas só se alimenta nas creches.

Os profissionais são forçados a se revezar no horário de almoço e a compensação de eventuais trabalhos aos sábados é feita por meio de banco de horas. As folgas ou pontes são arbitradas pela mantenedora, que assume postura de empresa e decide se o profissional deve ou não tirar a folga de acordo com critérios de merecimento subjetivos e impostos por ela.

Denunciam, também, que os abusos se estendem quando a mantenedora obriga os trabalhadores a vender rifas, fazer doação de seus salários, participar de excursões fora de sua jornada de trabalho. Revelam que há casos em que os valores de FGTS e INSS não são depositados e a mantenedora falsifica as informações para receber o repasse mensal; trabalhadores são forçados a assinar o holerite sem ter recebido os salários. É comum que a cada três anos a mantenedora utilize a verba provisionada e obrigue o trabalhador a devolver a multa de 40%. Além disso, denunciam que existem aspectos da convenção coletiva que não

são cumpridos, a exemplo do uniforme cuja compra fica como obrigação do trabalhador/a.

A formação dos profissionais que irão atuar como professores ou coordenadores pedagógicos é bastante precária. Parcela significativa ingressa na atividade sem nunca ter vivenciado a experiência. Uma parte realiza a sua formação por meio de cursos à distância e a primeira experiência prática se dá diretamente no ambiente de trabalho, sem um período de formação e aprendizado. Já as creches diretas podem, mais facilmente do que as conveniadas, superar as dificuldades em relação à qualificação profissional. Além disso, a extensão dos serviços oferecidos pelas conveniadas à comunidade envolve 10 horas diárias, normalmente entre 7 horas e 17 horas, ou seja, em ao menos 1 hora não haverá professor, mas apenas um volante responsável por mais de 70 alunos.

Com isso, tem crescido o número de ações na Justiça do Trabalho, com o reconhecimento da responsabilidade subsidiária da prefeitura nos processos que envolvem as conveniadas, credenciadas pelo poder público para atuar na educação infantil e que têm negligenciado o cumprimento dos direitos básicos de seus trabalhadores como férias, décimo terceiro salários, FGTS e aviso prévio. O poder público tem o dever de fiscalizar as entidades por ele credenciadas.

PRINCIPAIS REIVINDICAÇÕES DOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DAS CRECHES CONVENIADAS

É fundamental que se considere que há um aspecto na forma de contratação entre servidores públicos e trabalhadores das conveniadas que fere a nossa própria Constituição, que é o item que trata dos direitos. Estamos tratando de um serviço público e o poder público não

pode transferir suas responsabilidades para instituições do terceiro setor sem que haja uma forte fiscalização sobre a execução dos serviços, assim como tem o dever de assegurar que os direitos estejam sendo respeitados e que os recursos repassados sejam suficientes para garantir a aplicação das mesmas condições entre terceiros e servidores.

Entre os trabalhadores das mantenedoras a principal reivindicação é o acesso aos mesmos direitos. Isso inclui os patamares salariais dos servidores públicos, jornada de trabalho de 30 horas semanais, formação profissional e as horas de estudo. O direito ao recesso escolar está garantido pela própria CLT a todos os professores. Desta forma, a manutenção das atividades nos CEIs não pode ser incompatível com esse direito e cabe às mantenedoras garantirem pessoal suficiente para assegurar o cumprimento desse direito aos trabalhadores, ao mesmo tempo em que se assegure o atendimento às crianças sem interrupção.

Evidentemente, o que se coloca nessa experiência concreta é a dificuldade de compatibilizar a oferta de um serviço público essencial para a sociedade, em especial para as mulheres chefes de família concentradas nas regiões mais pobres da cidade e que necessitam do serviço público para se incorporar no mercado de trabalho, com diferentes regimes de atendimento. Uma oferta que é parcialmente atendida pelo poder público, mas cuja maior parcela está nas mãos de entidades que, embora sem fins lucrativos, atuam muitas vezes como empresas, maximizando os resultados por meio da redução de despesas com pessoal, instalações inadequadas, excesso de crianças por professor, ausência de equipamentos e uma sobrecarga excessiva imposta à área de recursos humanos, em oposição às condições que são oferecidas para os servidores públicos e às próprias crianças que têm acesso às creches mantidas diretamente pelo poder público.

Se é certo que a terceirização se apresenta sob diferentes facetas, essa talvez seja uma de suas faces mais perversas pois, na realidade, ela vai marcando dois tipos de acesso à educação infantil e traçando destinos desde a infância.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

FERRAZ, Adriana e TOLEDO, Luiz Fernando. Creche terceirizada bate recorde em São Paulo. *O Estado de S.Paulo*, 28 maio 2016. (Acesso em 13 agosto 2017) <http://educacao.estadao.com.br/noticias/geral,creche-terceirizada-bate-recorde-em-sao-paulo,10000053948>

CASTRO, Jorge. O grave problema da falta de creches. *Amazonas Atual*. 27 de março de 2016. (Acesso em 13 agosto de 2017) <http://amazonasatual.com.br/o-grave-problema-da-falta-de-creches/>

PORTARIA 3477/11 – SME. http://www3.prefeitura.sp.gov.br/cadlem/secretarias/negocios_juridicos/cadlem/integra.asp?alt=09072011P%20034772011SME

SME. 80 Anos de Educação Infantil na Rede Municipal de Ensino de São Paulo. Revista *Magistério*. Educação Infantil. São Paulo: SME. Edição Especial, nº 2, 2015.

SITRAEMFA. Redução da carga horária para os professores de educação infantil na rede indireta e conveniada. Abaixo assinado dirigido ao Prefeito e Vereadores da Cidade de São Paulo. (Acesso em 13 agosto de 2017) <http://www.sitraemfa.org.br/educacao/768-abaixo-assinado-para-reducao-da-carga-horaria.html>

SECRETARIA MUNICIPAL DO DESENVOLVIMENTO, TRABALHO E EMPREENDEDORISMO. *Trabalho e educação no desenvolvimento da cidade de São Pau-*

lo. Mesa 2 – Uma nova perspectiva de sociedade: a disputa de valores na reconstrução do debate sobre o trabalho e a educação. Seminário, São Paulo, junho de 2016. Mimeo. <http://portal.sme.prefeitura.sp.gov.br/Main/Noticia/Visualizar/PortalSMESP/Seminario-Trabalho-e-Educacao>

TEIXEIRA, Marilane Oliveira e KREIN, J. Dari. A terceirização e o trabalho precário na indústria: percepção de mulheres e homens precarizados. In: TEIXEIRA, M. O., ANDRADE, H. R. e COELHO, E. (Orgs.). *Precarização e terceirização*. Faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016. p.157-86.

ONU MULHERES. *Mais igualdade para as mulheres brasileiras*: caminhos de transformação econômica e social. Encarte Brasil, baseado no relatório “O progresso das mulheres no Mundo 2015-2016” – Brasília: ONU Mulheres, 2016. http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2016/05/encarte-Mais-igualdade-para-as-mulheres-brasileiras_site_v2.pdf

Reforma trabalhista: a falácia da modernização das leis trabalhistas e da geração de empregos

LUIZ FERNANDO TEIXEIRA FERREIRA¹

Resumo. O desmonte dos direitos trabalhistas é alicerçado na falsa argumentação de que ele é necessário para modernizar as relações trabalhistas e para a efetiva geração de empregos. A Reforma Trabalhista revoga 18 pontos da CLT, definindo alguns pontos-chave como a terceirização, flexibilização da jornada, fatiamento das férias e fim da contribuição sindical, trazendo, na realidade, sérios prejuízos à classe trabalhadora. Trata-se de um retrocesso com graves consequências e que, de forma alguma, representa modernização e estímulo para a geração de empregos.

INTRODUÇÃO

É sempre bom lembrar que os direitos trabalhistas estão previstos na Carta Magna do país. A Constituição Federal de 1988, dedicou o artigo 7º a dispor sobre as garantias dos trabalhadores, de forma que os

1. Deputado estadual pelo Partido dos Trabalhadores em São Paulo e coordenador da Frente Parlamentar em Defesa dos Direitos dos Trabalhadores. Atualmente ocupa o cargo de primeiro- secretário da mesa diretora da Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo.

direitos trabalhistas fazem parte dos direitos e garantias fundamentais, como parte dos direitos sociais. No mesmo eixo prevê, ainda, que são garantidos os demais direitos que visem à melhoria da condição social dos trabalhadores, sejam urbanos ou rurais.

No mesmo sentido, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943) é resultado de um processo de conquistas dos trabalhadores ao longo dos anos, e é responsável por elencar diversos direitos que garantem uma melhor estruturação do sistema de emprego e também da relação do empregado com o empregador.

Desta forma, nos sentimos alarmados, não sem motivo, ao observarmos que o desmonte dos direitos trabalhistas foi alicerçado na falsa argumentação de que isso é necessário para a inovação no âmbito trabalhista e na geração de empregos. Para isso, foram revogados 18 pontos da CLT, definindo-se alguns pontos-chaves como a terceirização, a flexibilização da jornada, o fatiamento das férias e o fim da contribuição sindical.

É bom pontuar a gravidade do assunto. Trata-se da maior e mais ampla reforma da legislação trabalhista realizada no Brasil, onde foram alterados mais de 100 artigos e outros 200 dispositivos. Tanto as Centrais Sindicais, quanto os movimentos sociais, alertaram para o desmonte de direitos importantes garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sua aprovação, hoje, representa uma afronta à Constituição e à CLT.

As mudanças, capitaneadas pelo governo federal, que alcançou o poder através de um golpe orquestrado pelas elites do país, são amplamente apoiadas pelo grande empresariado e pelos donos da grande mídia, os mesmos que viabilizaram a queda de um governo legítimo e eleito pelo povo, contra o qual nenhum crime foi comprovado. E leva-

ram ao poder aquele que hoje, mesmo sem nenhuma condição moral de governar, insiste em permanecer e defende a aprovação da reforma, usando inclusive de expedientes como votações na calada na noite e apressando ao máximo sua aprovação. Trata-se de retribuir o apoio que recebeu a qualquer custo.

RETIRAR DIREITOS NÃO GERA EMPREGOS!

Cabe destacar que os governos de Lula e Dilma geraram empregos sem alterar a CLT, em função de toda a política de fomento da economia sem necessidade de alterar a lei. O que cria emprego efetivamente é o aquecimento da economia, são as políticas públicas; nunca a retirada de direitos trabalhistas.

Segundo o IBGE, o percentual médio de trabalhadores com carteira de trabalho assinada no setor privado em relação à população ocupada passou de 50,3% (11,6 milhões) em 2013, para 50,8% (11,7 milhões) em 2014. Em 2003 essa proporção era de 39,7% (7,3 milhões). Em 12 anos esse contingente cresceu 59,6% (ou mais 4,4 milhões). Em dezembro de 2014, havia 11.807 milhões de trabalhadores com carteira assinada no setor privado.

Nosso país, que alcançou o patamar de economia emergente, respeitada no exterior e posicionada como exemplo mundial, hoje caminha para a sombria situação de colônia escravagista moderna.

Dentro da lógica do golpe, a retirada de direitos trabalhistas visa, nada mais e nada menos, que à destruição do princípio da proteção – pilar do direito, do processo e da Justiça do Trabalho – que jamais foi plenamente aceito pelas classes dominantes e pelos detentores do grande capital em nosso país.

Para justificar a suposta modernização das leis trabalhistas, argumentam que a evolução da nossa sociedade tornou os trabalhadores mais aptos para representarem a si mesmos e negociarem seus próprios interesses. Uma falácia!

Conhecemos muito bem a peculiaridade da relação entre o empregador e o trabalhador, onde estão em jogo necessidades inerentes à própria sobrevivência do indivíduo na sociedade capitalista (necessidade de morar, de comer, de vestir, de se locomover, de ter acesso à saúde, educação...), não cabendo entre eles igualdade de poder de barganha. Falar em prevalência de acordos entre patrões e empregados sobre a lei é deixar o trabalhador em uma situação de total desamparo.

Aprovado no Senado e na Câmara, e já sancionado, o texto da lei não representa de forma alguma o interesse da classe trabalhadora. A lei encaminhada às pressas, sem debate com a parte mais interessada, os trabalhadores, vem para atender única e exclusivamente os interesses dos patrões.

Enquanto protegem-se as grandes fortunas no país, com uma imunidade tributária injustificada, nossa legislação abençoa os criminosos que aplicam golpes bilionários nos cofres públicos, como multinacionais, bancos privados, grandes empresas que, sem nenhum risco de punição, continuam onerando os cofres públicos. Mas a conta, quem pagará serão os trabalhadores.

O fim dos direitos trabalhistas representa, sem risco de se cometer exageros, nosso caminho para a escravidão moderna, jogando ao lixo a dignidade do povo trabalhador e tirando seus direitos que foram conquistados a duras penas através de muita luta.

Quando destituíram do poder a presidenta, sem argumento jurídico que sustentasse essa ação, feriram o Estado Democrático de Direi-

to. Agora, com a aprovação destas absurdas “reformas”, estão acabando com os direitos sociais, consagrados como garantias fundamentais na Constituição de 1988.

A partir do primeiro golpe contra os trabalhadores, quando o Executivo sancionou a terceirização irrestrita, com a Lei 13.429/2017, desenrolou-se um processo vergonhoso de negociatas para acelerar a aprovação da retirada dos direitos pelo que chamam de “reforma trabalhista”, um claro ataque à CLT.

Surpreendentemente o STF ainda se manifesta pela validação da prevalência do negociado sobre o legislado, contrariando a Constituição. É importante destacar, ainda, que a atuação da Justiça do Trabalho já vinha sendo reduzida pelo STF em todas as matérias que poderiam ser julgadas sob a tutela do Princípio da Proteção, como a questão da Previdência Complementar. Em 2013, o STF decidiu por maioria de votos que a Justiça Comum tem competência para julgar processos decorrentes de contrato de previdência complementar privada.

A Justiça do Trabalho tem grande importância no processo democrático do país. Sua existência se justifica pela necessidade de proteção do trabalhador, elo mais fraco da relação de trabalho. Trata-se de um ramo do Direito com regras próprias, especializada e amparada por um aparato estatal para o cumprimento de suas funções.

O Direito do Trabalho surge da necessidade de garantir o equilíbrio democrático, abolindo a servidão e a escravidão, para garantir condições dignas aos trabalhadores.

“O objetivo principal do Direito do Trabalho é regular a relação jurídica entre patrões e empregados. Essa relação, que podemos chamar de contrato de trabalho (ou seja, um negócio jurídico celebrado entre as partes), é regulada de forma específica, se distanciando do âmbito da

justiça civil. A razão de ser do Direito do Trabalho é simples: no entendimento jurídico, não existe isonomia nos contratos de trabalho. Ou seja, não existe igualdade entre as partes do contrato, que é pressuposta nas relações civis. O empregado é tratado como parte hipossuficiente da relação. Isso significa que, juridicamente, o trabalhador sempre será a parte mais frágil deste contrato.” (Godinho Delgado, 2001)

No chão das fábricas surge o embrião que dá origem ao Direito do Trabalho. Por meio da organização, das manifestações e das greves, se conquistaram direitos que foram incorporados à CLT, um conjunto de normas que garante o mínimo de dignidade na relação de trabalho. Por meio da organização sindical e das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, são aperfeiçoadas as ferramentas que visam garantir os direitos previstos na Constituição.

O princípio da proteção ao hipossuficiente econômico, determina que o Estado precisa proteger o lado mais fraco. Em termos práticos, quem precisa de salário para comer, não tem poder de negociar e, conseqüentemente, vai se sujeitar a qualquer imposição, em nome da sobrevivência.

Os entes sindicais entram nesse cenário para intermediar a relação do trabalho dentro de um pilar de igualdade que jamais poderia ser imputada ao trabalhador e, ainda assim, dentro das limitações impostas pela Constituição. Um artifício para que “o homem não vire lobo do homem”.

É obvio que não foi fácil a aceitação da CLT pelos donos do poder econômico. Foi preciso, por exemplo, excluir os trabalhadores e trabalhadoras domésticos, para não descontentar os hábitos daqueles que foram donos de escravos; os rurais também não foram contemplados, para não confrontar os velhos hábitos dos coronéis; assim como os servidores públicos, para não ter o veto dos políticos. Mas aos poucos

todos foram incorporados. A conquista de direitos foi se dando gradativamente e sempre por meio de muita luta.

Nos governos Lula e Dilma chegou-se ao patamar da “heresia” de equiparar os empregados e empregadas domésticos. Consolidou-se, assim, um processo de grande importância social que abalou a estrutura dos ricos e poderosos.

Quanto à Lei aprovada, seu ponto-chave é a prevalência do negociado sobre o legislado, o que pode, sem sombra de dúvidas, representar a retirada dos direitos trabalhistas e tornar as relações de trabalho precárias. Outra preocupação se dá em relação à terceirização. Nesse sentido, Brito Pereira (2016), subprocurador do Ministério Público do Trabalho de Mato Grosso, afirma:

“Um dos eixos da ‘reforma trabalhista’ consiste em duas reivindicações inconciliáveis: terceirização e negociação coletiva. A terceirização compromete a organização dos trabalhadores e o seu poder de barganha. Ou seja, não há base para uma autêntica negociação coletiva. Além disso, os empregadores formais não possuem margem para definir as condições de trabalho dos empregados, considerando que elas são pré-determinadas, na maior parte dos casos, pelos tomadores de serviços. Em momentos de crise, a flexibilização de direitos, nessas circunstâncias, só favorece a expansão do capitalismo predatório, em que os grandes engolem os pequenos. Seja num contexto de crise real ou forjada, os direitos representam garantias importantes contra as tendências devastadoras que, rapidamente, destroem o que foi conquistado ao longo de muito tempo. [...] Submeter o nosso Direito do Trabalho à dinâmica do mercado total, tornando-o atrativo para práticas degradantes e precárias, atenta contra toda a sociedade brasileira e bloqueia, de uma vez por todas, o tortuoso itinerário para assegurar trabalho digno e decente aos brasileiros.”

ASPECTO CONSTITUCIONAL DA REFORMA TRABALHISTA

Uma importante análise do aspecto constitucional da reforma foi disponibilizada pelo site da FEBRAD – Federação Brasileira dos Administradores, de autoria do Dr Luiz Alberto dos Santos, Consultor Legislativo do Senado Federal. Ali destacam-se os aspectos constitucionais da chamada reforma, apontando suas controvérsias e desvantagens. Chamo atenção para três itens que transcrevo abaixo:

a) Contraria “o correto cumprimento das normas internacionais de que o Brasil é signatário, notadamente no âmbito da Organização Internacional do Trabalho – OIT, entre elas as Convenções 144 e 154, bem assim a Recomendação 152, que prevê, no seu parágrafo 5, alínea ‘c’, a consulta das organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, tendo em conta a prática nacional, a propósito da elaboração e da aplicação de medidas legislativas ou de outra natureza destinadas a dar cumprimento às convenções – principalmente quando são ratificadas – e às recomendações.

Por força desses normativos, o Estado brasileiro se obriga a, antes de qualquer proposta de alteração de direito sociais, **promover amplo debate democrático com todas as categorias envolvidas**, o que não ocorreu durante o exame do PLC 38, de 2017, visto que temas não previstos na proposta original do Poder Executivo foram incorporados ao seu texto, que foi aprovado em regime de urgência na Câmara dos Deputados, cerceando-se, assim, o adequado exame de seus efeitos e repercussões, inclusive quanto à compatibilidade constitucional e com as normas de direito internacional.”

b) “Novo art. 442-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, constante do art. 1º.

O novo art. 442-B da CLT prevê que ‘a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação’.

O objetivo final da norma é precarizar a relação de trabalho e institucionalizar a fraude, obrigando o trabalhador a se inscrever como ‘autônomo’ na Previdência Social e, assim, elidir os direitos que a relação de emprego lhe assegura.

Trata-se de prática que, pelo simples artifício da constituição de uma condição de ‘autônomo’, ainda que presentes a subordinação e a regularidade do exercício da atividade e com exclusividade a um contratante, tem o propósito de afastar a relação de emprego e, com isso, os encargos trabalhistas. A simples contratação do ‘autônomo’, na forma do dispositivo, já seria suficiente para afastar a qualificação como empregado.”

c) “Novos art. 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, constantes do art. 1º.

Nos termos do novo art. 611-A da CLT, o Projeto de Lei institui a prevalência do negociado sobre o legislado. No Brasil, já existe a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que o negociado estabeleça direitos mais favoráveis do que o mínimo fixado em lei.

O objetivo do PLC 38/2017, assim, é o de viabilizar a prevalência do negociado sobre o legislado, mas em sentido oposto, ou seja, permitir a exclusão ou redução de direitos por meio de acordos ou convenções coletivas.

Dessa forma, permite que a negociação coletiva retire direitos e prevaleça sobre a lei, listando, no art. 611-B, de forma exaustiva, os casos em que os acordos não podem reduzir ou retirar direitos, dando margem para a interpretação de que tratando-se de uma ‘exceção’, tudo o mais poderá

ser retirado ou reduzido. Trata-se da pura e simples derrogação do Direito do Trabalho como um todo. [Na Constituição], o art. prevê, expressamente, que: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todas as leis que asseguram os direitos trabalhistas, o que obviamente inclui a CLT, são conquistas consequentes da árdua luta da classe trabalhadora. Seu objeto é a proteção do trabalhador e não devem servir de forma alguma como objeto de barganha para estabilização da crise econômica do país. Não há argumento que justifique transferir o ônus da crise enfrentada pelo empresariado e pelo país para o trabalhador.

O enfraquecimento do poder sindical, por meio da normatização de uma negociação que não seja a coletiva, representa grave risco aos trabalhadores e denota a má intenção de quem a defende. O movimento sindical brasileiro é um dos mais atuantes do mundo. Ao longo de sua existência investiu em estrutura, capacitação e preparo para enfrentar de igual para igual o poder econômico. Trata-se de um poder legalmente constituído para defender o trabalhador e os menos favorecidos, que pagam impostos altíssimos e não recebem nenhuma contrapartida do Estado.

Portanto, é necessário cautela na definição dessa abertura legal à autonomia dos sujeitos das relações de trabalho, uma vez que o papel do Estado e os princípios da República Federativa do Brasil são a manutenção da igualdade e dignidade da pessoa humana.

A dita “reforma trabalhista” na verdade se referencia no desmonte de direitos e, portanto, compromete não apenas o Direito do Tra-

balho, que perde seu caráter irrenunciável e de ordem pública, mas também a própria Justiça do Trabalho, que só se justifica para fazer cumprir os direitos trabalhistas. Além de inviabilizar a própria organização sindical.

Enfrentamos o retrocesso. E, contra ele, apenas a nossa mobilização forte e organizada pode ter eficácia para reverter a situação; sobretudo, através da retirada deste Governo ilegítimo e levando novamente ao poder uma classe política que tenha comprometimento com os trabalhadores e com a democracia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988. 292 p.

CLT. *Consolidação das Leis do Trabalho* – 1943.

IBGE. *Número de trabalhadores com carteira assinada*. (Consulta em 14/07/2017) Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2015/01/numero-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-cresce-59-6-no-brasil-em-12-anos-diz-ibge>

GODINHO DELGADO, Maurício. *Princípios do Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTR Editora, 2001.

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Reforma trabalhista traria retrocesso*. Artigo de publicado no portal Valor Econômico. (Consulta em 14/07/2017) Disponível em: <http://www.valor.com.br/legislacao/4700245/reforma-trabalhista-traria-retrocesso>

SANTOS, Luiz Alberto dos. *Aspectos Constitucionais da Reforma Trabalhista*. (Consulta em 14/07/2017) Disponível em: <http://cntq.org.br/wp-content/uploads/2017/06/21062017-luis-CONTATOS-ASSESSORIA-I-Aspectos-Constitucionais-PLC-38.2017-1.pdf>

Colaboradoras e colaboradores do Dossiê Reforma Trabalhista

Ana Luíza Matos de Oliveira. É economista, doutoranda em Desenvolvimento Econômico (Unicamp), consultora da Fundação Perseu Abramo e membro da Equipe Editorial do Brasil Debate.

Ana Paula Alvarenga Martins. É Juíza do Trabalho e mestranda no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

Andréia Galvão. É professora do Departamento de Ciência Política da Unicamp. Tem pesquisas na área de sindicalismo e movimentos sociais. É coautora de *As bases sociais das novas centrais sindicais brasileiras* (Appris, 2015) e autora de *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil* (Revan, 2007).

Bárbara Vallejos Vazquez. É cientista social e técnica do DIEESE. Mestranda no programada de Desenvolvimento Econômico na Unicamp. Pesquisa mercado de trabalho e terceirização, com foco no ramo financeiro.

Carlos Ledesma. É responsável técnico de direitos humanos da Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras das Américas. Mestre em Direito, Economia e Finanças Comparados (International University College of Turin) e em Direito do Trabalho (Università di Bologna). Especialista em Economia do Trabalho e Sindicalismo (CESIT/Unicamp).

Carolina Michelman. É economista e diretora executiva do Centro Acadêmico de Economia da Unicamp (CAECO).

Christian Duarte Caldeira. É economista. Doutorando no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

Elina G. da Fonte Pessanha. Antropóloga, é professora titular junto ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia e Antropologia da UFRJ, e coordenadora do Arquivo de Memória Operária, na mesma universidade. Tem estudos sobre trabalhadores, sindicalismo e direitos do trabalho. É autora de *Operários Navais – Trabalho, Sindicalismo e Política na Indústria Naval do Rio de Janeiro* (7Letras, 2012).

Euzébio Jorge Silveira de Sousa. É mestre em Economia Política pela PUC, doutorando em Desenvolvimento Econômico na Unicamp, presidente do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ) e conselheiro do Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE).

Fernando Teixeira da Silva. É professor do Departamento de História da Unicamp. Mestre, doutor e livre-docente pela mesma universidade. Pós-doutor na Universidade de Illinois-Chicago.

Gabriel Carvalho Quatrochi. É economista e mestrando no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

José Dari Krein. É professor do Instituto de Economia da Unicamp e Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT).

Juliana Duffles Donato Moreira. É economista pela UFRJ, especialista em políticas públicas e doutoranda no programa de Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp.

Juliane Furno. É cientista social e professora da escola sindical da CUT/SP, mestre e doutoranda no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

Karen Artur. É doutora em Ciência Política pela Universidade Federal de São Carlos, com período sanduíche na Northwestern University. É bolsista do Programa Nacional de Pós-Doutorado da CAPES, no Programa de Pós-Graduação em Ciência Política da UFSCar. É autora de livros e artigos sobre instituições e atores do mundo do trabalho.

Ludmila Costhek Abílio. É socióloga com mestrado em Sociologia (USP) e doutorado em Ciências Sociais (Unicamp). É pós-doutora em Economia (Unicamp) e atualmente realiza o segundo pós-doutorado no CESIT/Unicamp, com a pesquisa sobre a uberização do trabalho e a relação entre desenvolvimento e exploração do trabalho no Brasil.

Magda Barros Biavaschi. Desembargadora aposentada do TRT 4, doutora e pós-doutora em Economia Social do Trabalho (IE/Unicamp), pesquisadora e professora colaboradora no CESIT/IE/Unicamp, professora no Programa de Doutorado em Ciências Sociais do IFCH/Unicamp.

Magno Pimenta Riga. É auditor-fiscal do Trabalho. Bacharel e especialista em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Marcelo Gherini. Graduado em Ciências Econômicas pela Unicamp. Atualmente, é mestrando no Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico na área de Economia Social e do Trabalho pela mesma instituição.

Marilane Oliveira Teixeira. É economista, pesquisadora do CESIT/Unicamp e assessora sindical na área de relações de trabalho e gênero.

Marina Sampaio. É auditora-fiscal do Trabalho. Diretora de educação do Instituto Trabalho Digno. Integrante do Programa de Combate ao Trabalho Escravo de São Paulo.

Mateus Ubirajara Silva Santana. É economista (Facamp) e cientista social (Unicamp). Mestrando no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp, na área de Economia Social e do Trabalho.

Paula Freitas de Almeida. É professora de Direito do Trabalho. Especialista em Direito de Estado (UFBA) e em Economia do Trabalho e Sindicalismo (Unicamp). Mestre em Filosofia e doutoranda em Desenvolvimento Econômico (Unicamp), onde pesquisa os impactos da Revolução 4.0 sobre o mercado de trabalho brasileiro.

Pietro Rodrigo Borsari. É economista e matemático. Mestrando no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

Raquel Oliveira Lindoso. É mestra em Serviço Social (UFPE) e doutoranda em Ciências Sociais (Unicamp). Tem se dedicado aos estudos sobre mundo do trabalho, precariedade e divisão sexual do trabalho e gênero.

Reginaldo Euzébio Cruz. É jornalista. Especialista em economia do trabalho e mestrando no programa de Desenvolvimento Econômico no Instituto de Economia da Unicamp.

Rodrigo de Lacerda Carelli. Doutor em Sociologia pelo IESP/UERJ, mestre em Direito e Sociologia pela UFF, professor de direito do trabalho da Faculdade Nacional de Direito-UFRJ e Procurador do Trabalho.

Tomás Rigoletto. É economista. Mestre e doutorando no programa de Desenvolvimento Econômico do Instituto de Economia da Unicamp, com pesquisa sobre estrutura social e classe média.

Vitor Filgueiras. É professor da Economia da UFBA. Pós-doutorado em Economia pela Unicamp. Visitante na Universidade de Londres (SOAS) (2015). Foi Auditor Fiscal do Trabalho de 2007 a 2017.

Este livro foi composto em Adobe Garamond Pro em corpo 12,5/18.
A capa foi impressa em Supremo 250g e o miolo em Pólen Soft 80g.
Impresso por NSA Gráfica e Editora. A tiragem foi de 2.000 exemplares.

ISBN 978-85-86215-93-3



9 788586 215933



le **instituto de economia**

CESIT
Centro de Estudos Sindicais e de
Economia do Trabalho



**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**



FRENTE CONTRA A
REFORMA
Coordenador de Projeto
MIGUEL MOURA