

CESIT

ie Instituto de
economia **50** ANOS



UNICAMP

ISSN 1980-5144

CARTA SOCIAL E DO TRABALHO

38

Jul. / Dez. 2018

INSTITUTO DE ECONOMIA DA UNICAMP

Diretor

Paulo Sérgio Fracalanza

Diretor Executivo do CESIT

Denis Maracci Gimenez

Conselho Editorial

Anselmo L. dos Santos

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira

Carlos Salas Paez

Christoph Scherrer

Clemente Ganz Lúcio

Eugenia Troncoso Leone

Frank Hoffer

Geraldo Di Giovanni

Hugo Rodrigues Dias

José Carlos de Souza Braga

José Dari Krein

José Ricardo Barbosa Gonçalves

Luiz Gonzaga de Mello Belluzzo

Magda Barros Biavaschi

Marcio Pochmann

Paulo Eduardo de Andrade Baltar

Waldir José de Quadros

Walter Barelli

Editoria

Marcelo Weishaupt Proni

Maria Alice Pestana de Aguiar Remy

Projeto visual e editoração eletrônica

Célia Maria Passarelli

Endereço

Instituto de Economia da Unicamp

Cidade Universitária Zeferino Vaz

Caixa Postal 6135

CEP 13083-970 – Campinas – SP

Telefone: 55 (19) 3521-5720

E-mail: cesit@unicamp.br

<http://www.cesit.net.br/>

Sumário

Apresentação i

Dossiê

O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro
Clemente Ganz Lúcio 01

A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos
Augusto Xavier de Carvalho 12

O mercado de trabalho após a reforma trabalhista
de 2017
Cassiano J. B. M. Trovão e Juliana Bacelar de Araújo 32

A reforma trabalhista e seus desdobramentos jurídicos
Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni 46

Artigo

A reforma da Previdência vai aprofundar a crise
econômica
*Ana Luíza M. de Oliveira, Bárbara V. Vazquez e
Euzébio J. S. de Sousa* 58

Resumos

A institucionalização do consenso: atuação da CUT e
da FS nos governos do PT (2003-2014)
Ana Paula Fregnani Colombi 65

Impactos da financeirização sobre o trabalho
Pietro R. Borsari 71

Apresentação

Esta última edição da *Carta Social e do Trabalho* traz um dossiê sobre alguns impactos da reforma trabalhista que entrou em vigor no Brasil em novembro de 2017.

O primeiro artigo, elaborado por Clemente Ganz Lucio, começa apresentando o contexto atual, marcado por revolução tecnológica, acirramento da concorrência intercapitalista e ataques sistemáticos de governos neoliberais aos direitos do trabalho. Em seguida, faz um balanço dos impactos da reforma trabalhista em vários aspectos, ressaltando a redução na capacidade dos sindicatos de representar interesses e negociar em nome dos trabalhadores, assim como as tentativas de resistência à erosão dos direitos. O autor demonstra que houve uma mudança na pauta das negociações coletivas por iniciativa dos empregadores; e que, embora as novas formas de contratação permitidas pela nova CLT sejam ainda numericamente inexpressivas, a reforma da legislação laboral (em especial a terceirização das atividades-fim) tende a tornar o mundo do trabalho no Brasil mais flexível, mais inseguro e mais precário.

O segundo artigo, assinado por Augusto Xavier de Carvalho, retoma o discurso do governo federal que justificou a reforma trabalhista, destacando a promessa de que a flexibilização das normas induziria a geração de empregos. Em seguida, procura desconstruir os argumentos apresentados e evidenciar a desilusão com os resultados apresentados após pouco mais de um ano da reforma ter entrado em vigor.

O terceiro artigo, de autoria de Cassiano Trovão e Juliana Bacelar, apresenta algumas reflexões sobre os impactos da reforma trabalhista de 2017 sobre o mercado de trabalho no Brasil. Os dados disponíveis do CAGED e da PNAD Contínua apontam que a reforma implementada não proporcionou uma recuperação do nível de empregos com carteira de trabalho assinada, a despeito do discurso de modernização da CLT sobre a necessidade de flexibilizar e desregular o contrato de trabalho. Evidencia-se que a solução para os problemas do emprego e da renda passa pela elevação da atividade econômica associada a mecanismos de regulação que protejam e não retirem direitos dos trabalhadores.

O quarto artigo, escrito por Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni, discute os desdobramentos jurídicos da reforma trabalhista em três frentes: alterações dos princípios que regem o direito individual do trabalho, alterações dos princípios que regem o direito coletivo do trabalho e alterações dos princípios que regem o direito processual do trabalho. A autora demonstra que a reforma trabalhista não respeitou a necessidade de coerência entre os princípios constitucionais e provocou desarmonia nos pilares básicos que sustentam a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito. A fragilização das instituições protetoras do trabalho, que provocou imediatamente uma queda drástica no número de processos ingressantes na Justiça do Trabalho, afeta diretamente a atuação dos operadores do Direito.

Além do dossiê, esta edição da *Carta* traz um artigo de Ana Luiza Matos de Oliveira, Barbara Vazquez e Euzébio Silveira de Sousa sobre a relação entre o crescimento da economia brasileira e o desempenho financeiro da Previdência Social. Os dados disponíveis indicam que a deterioração do mercado de trabalho (principalmente o aumento do desemprego e da informalidade) a partir da recessão econômica de 2015-2016 reduziu as contribuições previdenciárias e provocou um desequilíbrio entre receitas e despesas. Nesse sentido, a solução para o atual desequilíbrio financeiro da Previdência deveria passar pela retomada do crescimento econômico e pela geração de empregos de qualidade, possibilitando um aumento sustentado das receitas. A reforma da Previdência proposta pelo governo federal, contudo, pretende dificultar o acesso à aposentadoria, o que tende a agravar a crise no mercado de trabalho.

Finalmente, esta edição se completa com dois resumos expandidos. O primeiro referente à tese de doutorado de Ana Paula Colombini, cujo tema é a atuação institucional da CUT e da Força Sindical nos governos do Partido dos Trabalhadores. E o segundo se refere à dissertação de mestrado de Pietro Borsari, que coloca em discussão o impacto da financeirização sobre o trabalho.

Boa leitura!

Os editores

O novo mundo do trabalho é flexível, precário e inseguro

Clemente Ganz Lúcio

“Todas as manhãs, a gazela acorda sabendo que tem de correr mais veloz que o leão ou será morta.

Todas as manhãs, o leão acorda sabendo que deve correr mais rápido que a gazela ou morrerá de fome.

Não importa se és um leão ou uma gazela: quando o sol desponta, o melhor é começar a correr.”

(Provérbio africano, citado por Mia Couto em *A confissão da leoa*)

O sistema produtivo está em processo global de transformação acelerado, amplo e profundo. Novos proprietários ocultos através de fundos de investimentos exigem e recebem o máximo retorno no menor prazo possível. As empresas se reestruturam para concentrar riqueza financeira e patrimonial. A inovação tecnológica, ampliada pela inteligência artificial, ocupa os postos de trabalho, desemprega, reduz o custo de produção e aumenta a produtividade do capital. Novas formas de energia, transporte e comunicação permitem inovações logísticas e locacionais das unidades produtivas de um sistema produtivo globalizado. A concorrência pelos mercados, pelas inovações, pelas propriedades (patrimonial e intelectual) e pelos ganhos acelera a competição que mobiliza transformações visando à máxima flexibilidade no mundo do trabalho e ao menor custo laboral, entre outras complexas mudanças institucionais no âmbito dos países ou dos organismos multilaterais. No conjunto, tratam-se de mudanças multidimensionais e disruptivas que ampliam as várias formas de desigualdades.

As forças que mobilizam esse amplo movimento mundial integraram o Brasil no processo de transformações. Como grande economia que é, com um sistema produtivo robusto, enorme riqueza natural, tamanho territorial e populacional e posicionamento geopolítico privilegiado, a nação é submetida a toda sorte de pressões para autorizar, nos limites formais da sua democracia, sua ocupação por “quem manda no mundo” (título e argumento central do livro de Noam Chomsky).

A inovação tecnológica acelerada e extensiva em todos os setores substitui, de maneira ampliada, o trabalho humano em todas as áreas da produção e circulação de bens e serviços, destruindo muito mais postos de trabalho do que criando ocupações. A terceirização e formas flexíveis de contrato e jornada laboral reconfiguram os postos de trabalho, os empregos, os direitos, o sistema de relações de trabalho e o papel dos sindicatos.

A mudança patrimonial, comandada pelo capital financeiro, privilegia e oferece aos investidores/rentistas o máximo retorno em detrimento das estratégias de investimento, pressionando para uma competição que acelera inovações em detrimento do trabalho

humano e pressiona para a redução estrutural do custo do trabalho (salários, direitos, proteção, previdência), buscando limitar e inibir a atuação regulatória dos sindicatos e do Estado.

O ataque às instituições que regulam as relações laborais e que protegem os trabalhadores, vem acompanhado da mobilização dos jovens trabalhadores que são reduzidos a indivíduos encantados pela meritocracia e ávidos a competir pelos raros postos de trabalho bem pagos e protegidos. O fracasso em conquistar os escassos empregos de qualidade, resultado observado para a maioria, macula cada jovem que, derrotado na competição, isolado na sua solidão, ansioso e deprimido, concorre nas redes sociais para representar o oposto do que vive. A felicidade divulgada nas redes sociais é parte de um enredo de ficção coletiva para um teatro que no palco real da vida se revela como tragédia.

O Brasil conectado

O Brasil se integrou às respostas neoliberais à crise econômica de 2008 que criou uma dinâmica de ajustes econômicos e fiscais, e uma grande mobilização de reformas trabalhistas, implementadas em mais de uma centena de países. A recessão, o desemprego, a desigualdade, a pobreza, a crise das políticas sociais, entre outros aspectos, formam um quadro comum com impacto sobre a maioria dos países.

A OIT (Organização Internacional do Trabalho) divulgou um estudo (publicado posteriormente com o título *Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium*), produzido pelos pesquisadores Dragos Adascalietti e Clemente Pignatti Morano, sobre reformas legislativas laborais e de mercado de trabalho em 110 países, promovidas no período de 2008 a 2014. A pesquisa atualiza investigações anteriores, bem como faz comparações com estudos do FMI (Fundo Monetário Internacional), Banco Mundial e da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

O fundamento comum observado nas diversas iniciativas de reformas, no contexto da grave crise e da estagnação econômica com desemprego, foi o de aumentar a competitividade das economias ou de criar postos de trabalho.

Nos países desenvolvidos predominaram iniciativas para reformar a legislação do mercado de trabalho no que se refere aos contratos permanentes. Já nos países em desenvolvimento, observou-se ênfase maior em reformas das instituições da negociação coletiva. As duas dimensões estão presentes, com maior ou menor intensidade, na maioria dos projetos de reforma implementados. Outra observação geral indica que a maioria das reformas diminuiu o nível de regulamentação existente e teve caráter definitivo. Foram analisadas 642 mudanças nos sistemas laborais em 110 países. Em 55% dos casos, as reformas visaram a reduzir a proteção ao emprego, atingindo toda a população, tinham caráter permanente, produzindo uma mudança de longo prazo na regulamentação do mercado de trabalho no mundo.

As altas e crescentes taxas de desemprego formam o contexto que criou o ambiente para catalisar as iniciativas de reformas e disputar a opinião da sociedade sobre

elas. De outro lado, os resultados encontrados no estudo não indicam que as reformas de redução ou aumento da regulação do mercado de trabalho tenham gerado efeitos ou promovido mudanças na situação do desemprego.

Vale prestar muita atenção ao fato de o estudo indicar que mudanças como essas na legislação trabalhista, realizadas em período de crise e que visam reduzir a proteção, aumentam a taxa de desemprego no curto prazo. Também não se observou nenhum efeito estatístico relevante quando essas mudanças foram implementadas em períodos de estabilidade ou expansão da atividade econômica. Mais grave ainda, as reformas “liberalizadoras”, que facilitam o processo de demissão, tenderam a gerar aumento do desemprego no curto prazo. Esses resultados são corroborados por outros estudos produzidos pelo FMI e pela OCDE.

Do total de reformas, destacam-se aquelas que diminuem os níveis de regulação, das quais 74% trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego.

O movimento no Brasil

O Brasil é uma caso de “sucesso no mundo” pois, em poucas semanas, no primeiro semestre de 2017, fez a mais profunda mudança nos marcos regulatórios das relações de trabalho desde a criação da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, na década de 40. Em novembro de 2017 entrou em vigência a Lei 13.467/17 que promove inúmeras alterações na legislação laboral, no sistema de relações de trabalho, na estrutura sindical e no papel do Estado.

O pleno vigor da Lei 13.467/17 foi, em parte, retardado por iniciativa do Poder Executivo, que editou uma Medida Provisória (MP 808/17) que fazia correções em aspectos escandalosos aprovados pela nova legislação como, por exemplo, a autorização de trabalho insalubre para grávidas; o reconhecimento de trabalho autônomo exclusivo para uma empresa; contrato intermitente sem limite, entre outros aspectos. O trâmite desta MP 808 foi travado na Câmara dos Deputados, impedindo que houvesse deliberação legislativa e a MP perdeu eficácia depois de 4 meses. Desse modo, em abril de 2018 a Lei 13.467/17 entrou em pleno vigor, na amplitude do que fora aprovado em meados de 2017.

Depois de um ano de vigência, o que mudou?

A nova lei trouxe expressivos avanços para as empresas, materializados na desregulação das regras trabalhistas, na flexibilidade para contratar, definir jornada e reduzir os custos do trabalho. Os empregadores diminuiriam riscos de passivos trabalhistas, conseguiram legalizar aspectos de precarização e, em algumas situações, a legalização do que até então era fraude ou prática antissindical. A autoridade dos sindicatos para representar e negociar pelos trabalhadores foi atacada e, para mantê-la, as entidades têm sido obrigadas a realizar esforços substantivos de resistência. A Justiça do Trabalho tem

atuado de forma limitada e, como mostram estatísticas disponíveis, o acesso a ela por parte dos trabalhadores foi dificultado. As empresas comemoram, com razão, os resultados alcançados. Gradativamente, com planejamento e continuidade, mas também com boa dose de ironia, os empregadores e seus pares avançam para tornar as regras definidas na nova lei referências da regulação desse novo mundo do trabalho em irrupção e expansão.

Os trabalhadores descobrem, a cada dia e em situações concretas, dimensões e aspectos desse novo mundo. Demitidos, fazem a homologação sem assistência do sindicato. Desempregados em massa, são impedidos de contar com a representação sindical como sujeito coletivo e protetor. Direitos trabalhistas e sociais são suprimidos por meio dos vários instrumentos oferecidos pela lei. Quem chega a um novo posto de trabalho já está inserido nas normas da “modernidade” propiciada pela legislação. E se ficar em dúvida sobre aceitar ou não, um cínico contratante disparará: “é pegar ou largar!” Dilacerado pelo desemprego, como ameaça ou como condição, o trabalhador tem diante de si um vasto menu de precariedade e flexibilização: um posto de trabalho intermitente ou parcial, a possibilidade de se tornar autônomo, trabalhar sem carteira assinada, com rendimento inferior ao salário mínimo e sem direitos.

Lentamente a memória coletiva do direito vai sendo esquecida, perdida na aridez das restrições econômicas, da pobreza, dos desafios de ingressar ou de retornar ao mercado de trabalho, muitas vezes como “capital humano depreciado”. Os jovens que chegam ao mundo do trabalho desconhecem ou são “convidados” a desconsiderar o que foram os direitos e os avanços civilizatórios conquistados em lutas e negociações passadas.

Nas negociações os processos ficaram mais longos, conflituosos e os acordos mais difíceis de serem celebrados. Os patrões passaram a apresentar pautas para revisar acordos e, muitas vezes, suprimir direitos. Muitos não aceitaram tratar do financiamento sindical e nem garantir proteção dos sindicatos aos trabalhadores durante as homologações ou demissões coletivas; pressionaram para regular diferentes aspectos da jornada de trabalho e das formas de contratação (intermitente, terceirização, trabalho parcial, trabalho em casa etc.). Os trabalhadores, por sua vez, tentaram trazer para Convenções Coletivas a proteção que a legislação retirou ou flexibilizou e as condições para realizarem a atividade sindical.

A Justiça do Trabalho foi incentivada a se transformar na instância que garante proteção às empresas e aos empregadores. O trabalhador passou a pagar para possuir acesso a algo que Constituição lhe dá direito gratuito. Diversas atribuições do Ministério do Trabalho viraram pó e a sua extinção recente no governo Bolsonaro foi a pá de cal. Tudo coerente com o desmonte geral e irrestrito dos sistemas protetivos do mundo do trabalho, com os limites impostos às políticas públicas de emprego, trabalho e renda, bem como com o papel desregulador que o Estado assume, investindo para animar o afastamento e a desfiliação sindical dos trabalhadores.

De maneira segura, progressiva e criando dificuldades para a reação dos sindicatos, a reforma está passando às mãos do empregador aquilo que se propôs a entregar: flexibilidade e segurança necessárias para transformar o mundo do trabalho, o sistema produtivo e o Estado.

Impactos medidos

Os múltiplos impactos da extensa Reforma Trabalhista serão plenamente percebidos, de fato, ao longo do tempo. Isso acontecerá à medida que o mercado de trabalho promover, por meio da rotatividade, a demissão de trabalhadores contratados nas “velhas” regras e a admissão de outros, seguindo as novas normas; houver migração de parte do enorme contingente de trabalhadores sem registro em carteira e autônomos para as modalidades de contratação criadas pela nova lei; a renovação anual e continuada das convenções e dos acordos coletivos de trabalho rebaixar direitos adquiridos e consagrados por diversas categorias profissionais nas negociações com os patrões ou estabelecer novas configurações nas regulações laborais que tragam para os contratos coletivos o que antes estava na lei. Os efeitos serão observados, portanto, no processo de reconfiguração das relações de trabalho e das negociações coletivas que, no longo prazo, constituirá as bases reais das novas condições laborais e de representação dos trabalhadores brasileiros. Bem como se deve considerar, no contexto presente, as possíveis novas iniciativas do governo para aprofundar a ampla desregulação já iniciada e cujos impactos poderão ser de magnitudes agora inimagináveis.

No primeiro ano de vigência da Reforma, foi possível notar ampla extensão das alterações, com efeitos variados e entrecruzados; onde há sindicato atuante, a implantação das regras passou por um complexo processo negocial, em que os trabalhadores mostram força, resistem e formulam propostas; tem sido possível tratar, nas negociações coletivas, das modificações que a lei pretende implementar; aumentou o poder dos empregadores para a imposição de novas regras; as negociações ganharam nova substância, especialmente com a introdução de pautas patronais com propostas de supressão ou rebaixamento de direitos; a lei que autorizou a terceirização ampla e irrestrita é parte complementar e essencial da Reforma; a Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho têm cumprido papel relevante na definição dos contornos, parâmetros e efeitos das normas.

Algumas das novas formas de contratação começam, ainda que na margem, a marcar presença nos registros administrativos do CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Ministério da Economia).

O contrato para vínculos de trabalho intermitente representou pouco mais de 0,5% dos novos vínculos estabelecidos entre abril/2018 (mês que a MP 808 deixa de ter eficácia) a janeiro/2019. Os saldos (contratações menos demissões) apresentaram crescimento leve – partindo de cerca de 4 mil em abril/2018 para 5 mil em outubro/2018, atingindo quase 8 mil em novembro/18, depois caindo para pouco mais de 3 mil em janeiro/2019. Os dados mensais mostraram neste primeiro ano uma tendência de discreto crescimento desse tipo de contratação, com maior participação de ocupações no setor de serviço. Já no setor da construção civil a participação dos vínculos de trabalho intermitente representou 1,3% dos novos vínculos, mais do que o dobro da participação observada nos demais setores. Diversos tipos de ocupação aparecem nos resultados mensais observados, mas se destacam com contratos intermitentes as ocupações de assistentes, serventes, auxiliares, faxineiros, atendentes, recepcionistas, operadores de telemarketing, entre outros.

Os vínculos de contrato em jornada parcial, outra modalidade apoiada pela reforma trabalhista, também representaram pouco acima de 0,4% das contratações observadas no período de abril/2018 a janeiro/2019. Os saldos mensais (admissões – contratações) oscilaram bastante, com maior intensidade no volume de demissões do que o observado com o contrato intermitente. Vendedores, auxiliares e assistentes administrativos, pessoal de manutenção, caixas e bilheteiros, faxineiros, garçons, atendentes de lojas e lanchonetes, recepcionistas e professores foram as ocupações que se destacaram nesse tipo de contrato.

Somados, contratos intermitentes e de jornada parcial totalizaram cerca de 1% dos novos vínculos observados no período analisado. Contudo, como abaixo será apresentado, neste período se observou o aumento das ocupações por conta própria, assalariamento sem carteira de trabalho assinada, emprego doméstico, situações ocupacionais que não são registradas no CAGED e que não fazem parte dos resultados acima. É possível ainda considerar que tenha ocorrido uma migração na margem de ocupações informais, anteriormente indicadas, para empregos formais no formato intermitente ou jornada parcial, agora legais e protegidos para o empregador.

Esses dois tipos de vínculo laboral mensurados pelo CAGED fazem parte do menu de novas formas de contratação, precárias e inseguras, com remuneração muito baixa, que estão contribuindo para puxar os salários médios também para baixo.

Uma nova figura jurídica foi criada para o rompimento do vínculo laboral (demissão), o desligamento por acordo entre empregado e empregador. Cerca de 1% dos quase 19 milhões de vínculos rompidos foram realizados usando desse novo instrumento de acordo, que apresentou uma discreta curva de crescimento ao longo do ano de 2018. Os desligamentos por acordo foram 9 mil em janeiro de 2018 e chegaram a 18 mil em janeiro de 2019, com cerca de $\frac{3}{4}$ realizados nos setores de comércio e serviços.

A reforma laboral é sempre alardeada como redentora do emprego. O ano de 2018 insistiu em não dar as evidências àqueles que tinham essa fé. A taxa de desemprego média de 2018 foi de 12,3%, menor que a taxa de 12,7% observada em 2017, segundo a PNAD Contínua (IBGE). Essa leve queda da taxa de desemprego está em sintonia com o baixo crescimento econômico observado de 1,1% para o PIB, segundo o IBGE. A economia anda de lado e o desemprego desliza desde a recessão de 2015-2016.

O desemprego diminuiu porque a ocupação por conta própria cresceu 2,9% entre 2017/2018, aumentando esse contingente que já representa um quarto da força de trabalho no país. Já o número de empregados assalariados e servidores públicos cresceu 0,7% no mesmo período e representam dois terços da força de trabalho. O assalariamento com carteira de trabalho assinada vem caindo desde 2014 (queda de -10%) e continuou caindo em 2018, com queda de -1,2%. De outro lado, o assalariamento sem carteira de trabalho assinada cresceu 7,8% (2014/18), sendo 4,5% o aumento observado entre 2017/18. Cerca de um quarto dos assalariados não têm registro em carteira, participação que vem crescendo desde 2015.

O emprego doméstico continua crescendo, com diminuição do contingente contratado com registro em carteira (queda para 29% dos ocupados) e aumento do contingente sem registro em carteira (elevação para 71% dos ocupados).

No geral, diminuiu o contingente que contribui para a previdência social, que hoje são 63% da população ocupada, e aumentou aqueles que não contribuem, que são atualmente cerca de 37% dos ocupados, segundo o IBGE.

O IBGE estima em cerca de 27,4 milhões o contingente da força de trabalho subutilizada. São 12,8 milhões de desempregados, com leve queda de 2017 para 2018 (menos 400 mil); são 6,6 milhões de trabalhadores subocupados por insuficiência de horas trabalhadas, aumentando em cerca de 670 mil de 2017 para 2018; a força de trabalho potencial que não está no mercado de trabalho é de 7,9 milhões, crescendo de 2017 para 2018 em 630 mil; 4,7 milhões estão na condição de desalentados, crescendo 530 mil de 2017 para 2018. A força de trabalho subutilizada aumentou 3,4% entre 2017 e 2018, sendo 13,4% o aumento do desalento e 11,1% o aumento da subocupação por insuficiência de horas trabalhadas.

A taxa de crescimento da população com 14 anos ou mais em 2018 foi de 1%. Entretanto, a taxa de crescimento da participação da população com 14 anos ou mais no mercado de trabalho na condição de ocupada ou desempregada aumentou 0,8%. Houve, portanto, uma menor pressão sobre o mercado de trabalho em termos de procura, aliviando a magnitude dos fracos resultados observados.

O trabalho temporário é outro tipo de contrato flexível que representa aproximadamente 12% da força de trabalho ocupada, segundo o IBGE. As informações relativas à jornada semanal de trabalho, também da PNAD Contínua, reafirmam a baixa qualidade dos postos de trabalho gerados após a Reforma. Dados referentes ao terceiro trimestre de 2018 revelam que aumentou a proporção de ocupados com jornadas reduzidas ou superiores à média em relação ao terceiro trimestre de 2017: aumento de 5,2%, entre os que cumprem jornada inferior a 14 horas semanais; aumento de 4,4% entre os que trabalham de 15 a 39 horas; e aumento de 8,5% entre os que realizam jornadas iguais ou superiores a 49 horas por semana.

Esses dados indicam a situação estrutural do desemprego, da heterogeneidade do mercado de trabalho e da desproteção estrutural. A Reforma Trabalhista proporciona proteção institucional às formas precárias, inseguras e flexíveis de ocupação. Nenhum resultado observado em 2018 dá alento à fé daqueles que acreditavam ou venderam a ideia de que a Reforma traria os empregos perdidos. Agora a fé está renovada na certeza de que a Reforma da Previdência e a na carteira verde e amarela serão os novos salvadores do emprego perdido. São inúmeras as evidências históricas que revelam que os dogmas acima, aplicados à realidade, destroem padrões civilizatórios duramente construídos.

Nas negociações coletivas de trabalho os processos foram mais longos e difíceis de serem concluídos. Dados do Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho, mostram que o número de Convenções Coletivas fechadas entre janeiro e outubro de 2018 caiu em relação ao mesmo período do ano anterior (- 25%).

Os temas relacionados à Reforma mais pautados nas negociações coletivas foram: hierarquia das normas que regem as relações de trabalho, ou seja, disputa pela prevalência do legislado ou do negociado, e intervalos intrajornada (13% cada); cômputo das horas *in itinere* na jornada de trabalho e participação dos sindicatos na homologação das rescisões contratuais (11% cada); banco de horas (9%); jornada de 12 x 36 (7%); fracionamento das férias e regime de trabalho em tempo parcial (6% cada); normas para pagamento das rescisões contratuais, comissão de representação de empregados e contrato intermitente (5% cada).

O financiamento sindical, regularmente tratado em acordos e Convenções Coletivas, passou a ser objeto de conflito nas negociações em decorrência das mudanças referentes à contribuição sindical introduzidas pela Reforma Trabalhista. Em 86% das Convenções Coletivas, registradas no Mediador, foram incluídas normas relacionadas a alguma forma de custeamento. Quase dois terços dessas regras referem-se à contribuição negocial, taxa definida pelos trabalhadores em assembleia, para ser destinada às entidades sindicais pela condução das negociações.

De maneira geral, cerca de 83% das negociações trataram de temas relacionados às condições e aos contratos de trabalho; 46% referiram-se à organização sindical; e 23%, à negociação coletiva. Em 55% das negociações assessoradas pelo DIEESE o patronato apresentou uma pauta para a negociação; em 86%, questionou direitos e garantias que eram renovados há anos; e em 18%, não alterou a postura de anos anteriores.

Os trabalhadores, por sua vez, priorizaram nas mesas de negociação os seguintes temas: participação dos sindicatos na homologação das rescisões de contrato, terceirização na atividade-fim, demissões coletivas, parcelamento de férias, representação sindical, insalubridade para a trabalhadora gestante, rescisão de contrato por comum acordo, contratação de PJ (pessoa jurídica) ou autônomo, trabalho intermitente, banco de horas e horas *in itinere*.

Segundo o TST – Tribunal Superior do Trabalho, houve queda de 36% no número de ações trabalhistas ajuizadas em 2018 em relação a 2017.

Em síntese, a Lei 13.467/17 não denota resultado relevante sobre o estoque e o fluxo de empregos. A grave fragilidade da economia, que insiste em refutar as expectativas de crescimento, mostra uma economia que anda de lado e uma dinâmica ocupacional na qual predominam o trabalho por conta própria e as situações de aumento da desproteção. Há sinais, na margem, da emergência das novas formas de contratação. A terceirização não foi avaliada e é a grande novidade em termos de liberação geral para a sua expansão. As negociações coletivas recebem uma nova agenda, principalmente com as iniciativas patronais de propor revisão geral dos contratos coletivos e da resistência das entidades sindicais dos trabalhadores.

O jogo a partir de 2019

O governo Bolsonaro vem anunciando a continuidade e aprofundamento da estratégia de desregulação laboral, redução da capacidade sindical de representação coletiva, favorecendo à subordinação individual do trabalhador ao poder de mando do empregador.

A agenda de reformas já teve início em 2019 com o Projeto de Emenda Constitucional 06/2019, que está em debate no Congresso Nacional e faz profundas mudanças nos pilares de sustentação Sistema de Seguridade Social e da Previdência Social Pública, de repartição e solidária, ampliando o número de excluídos do sistema, retardando o acesso ao direito da seguridade e previdência, arrochando os benefícios ou transferências sociais e, principalmente, desconstitucionalizando o Sistema de Seguridade e Previdência Social para um sistema privado de capitalização individual, tudo passando a ser regulado em legislação ordinária.

A natureza dessa reforma abre as portas do Sistema de Seguridade e Previdência para a legalização das formas de ocupação informal e de assalariamento precário, o que pode vir reunido na chamada carteira verde e amarela, uma forma de vínculo com direitos reduzidos ao mínimo, sem proteção sindical, garantido por uma assistência básica, provavelmente inferior ao salário mínimo, e com incentivo a uma microcapitalização previdenciária. A Reforma Trabalhista abriu as portas para esses novos projetos de mudança, tudo em sintonia com o Estado Mínimo.

Esse projeto futuro, rabiscado na especulação acima, também poderá alterar a função do FGTS e do FAT, do seguro-desemprego e concluir mudanças no abono salarial, este já alterado na PEC 06/2019. Mudanças na proteção à saúde e segurança poderão vir, flexibilizando e reduzindo normas nesse campo.

Mas, enquanto as iniciativas acima aventadas não chegam, em 01 de março de 2019 (sexta-feira de Carnaval) o governo editou a Medida Provisória 873, que define as regras referentes às contribuições aos sindicatos indicadas na Lei 13.467/17 e em julgamento recente do STF – Supremo Tribunal Federal sobre a questão. As novas regras inibem, impedem e constroem a relação entre trabalhadores e movimento sindical.

A urgência da MP, motivo que justifica sua edição para efeito imediato, é combater o ativismo do movimento sindical e também do Judiciário. Após a aprovação da Lei 13.467/17, que fez uma reforma sindical às escondidas, o movimento sindical passou a buscar alternativas no âmbito das negociações coletivas para tratar do financiamento sindical. Predominou o entendimento de que as assembleias de todos os trabalhadores (sócios e não sócios) deliberam sobre a negociação (pauta e processo negocial) e definem o aporte financeiro que os trabalhadores deverão fazer para a construção do acordo ou convenção coletiva. Incluída nos instrumentos coletivos, a regra de financiamento aprovada em assembleia garantia, ainda, o direito de oposição ao não sócio do sindicato. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho passaram a considerar possibilidades em torno da estratégia da cota negocial. É isso que o governo denomina de “ativismo”.

Para o governo, o “ativismo” estava em dissintonia às intenções da Lei 13.467/17 e, portanto, o esclarecimento normativo se fazia necessário. A intenção é evitar, inibir e incentivar qualquer relação dos trabalhadores não sócios com o sindicato em assembleia ou evento semelhante e criar cizânia entre sócios e não-sócios. Primeiro, os não sócios têm direito a todos os benefícios das Convenções Coletivas ou Acordos Coletivos sem a obrigação de contribuir com o sindicato e, segundo, cabe somente aos sócios a responsabilidade de financiar o sindicato. Ou seja, alguns bancam e financiam o direito que todos têm acesso, independente da contribuição, pois os não-sócios contribuirão com os sindicatos somente se o quiserem. Estes, se fizerem muita questão de contribuir com o sindicato, terão que manifestar sua opção individual de contribuir – sem nenhuma relação com a categoria e suas formas de atuação e organização – através de uma autorização expressa (quero contribuir mesmo!) e por escrito. Com esse documento individual em mãos, o sindicato deverá emitir um boleto bancário, pois não será mais permitido o desconto em folha de pagamento. O recolhimento bancário é individual. Simples e cristalino. O sócio será um altruísta que financiará o direito dos demais e está aberta a porteira da cizânia.

O jogo em aberto

A concepção liberal de simplificação e flexibilização que dá segurança ampliada aos empregadores é parte da agenda de quem governa o país e vem ganhando terreno institucional. As iniciativas de mudanças nesse sentido estão indicadas e em processo de implantação com alguns resultados já mensuráveis. Muito há que ser observado e medido, mas o sentido é claro no desmonte civilizatório daquilo que foi construído em décadas de lutas, mobilizações e negociação.

A resistência aos desmontes generalizados devem ser orientadas por estratégias que reconfigurem novas formas para a proteção, com o redesenho da atividade e organização sindical, novas formas de luta e mobilização dos trabalhadores. Novas institucionalidades precisarão ser criadas para regular o mundo do trabalho e proteger os trabalhadores. As adversidades são severas, porém o futuro é permanentemente uma situação em aberto. Se a história recente evidencia as agruras nas trajetórias reais vividas, é somente a disposição para atuar e intervir que abrirá novas possibilidades para se disputar as trajetórias dos caminhos para a construção das formas de vida coletiva futura.

Referências bibliográficas

CHOMSKY, Noam. *Quem manda no mundo*. São Paulo: Planeta, 2017.

COUTO, Mia. *A confissão da leoa*. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

ADASCALIETI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. *IZA Journal of Labor Policy*, v. 5, n. 15, 2016.

Clemente Ganz Lúcio é Diretor Técnico do DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Sócioeconômicos).

A reforma trabalhista e o mito da geração de empregos

Augusto Xavier de Carvalho

Introdução

A crise econômica sofrida no Brasil, principalmente após o ano de 2015, foi caracterizada pelo recuo do produto interno bruto (PIB) e pela elevação da taxa de desemprego, que chegou ao índice alarmante de 13,7% em março de 2017, representando cerca de 14 milhões de pessoas desempregadas, associada à crise política, com protestos contra o governo de Dilma Rousseff, então presidente que havia sido reeleita para o seu segundo mandato, criou um clima de instabilidade e insatisfação social, que levavam ao forte anseio da população por mudanças.

Aproveitando-se do anseio popular por mudanças, a oposição do governo articulou o afastamento de Dilma Rousseff da Presidência e, com a conclusão do processo de impeachment, seu vice, Michel Temer, assumiu o cargo de Chefe de Estado para implementar uma agenda política e econômica liberalizante que, supostamente, retomaria o fôlego da economia e alavancaria a geração de empregos.

Ainda sem propostas efetivas por parte do governo recém empossado, em dezembro de 2016, “vaza” a informação de que o então presidente Temer havia sido mencionado 43 vezes nas delações da Odebrecht, indicando seu envolvimento em esquemas de corrupção.

Já com baixa popularidade, na tentativa de abafar os efeitos das recentes notícias, e cedendo às pressões do empresariado, no mesmo mês o governo articula a liberação do FGTS inativo aos trabalhadores e propõe a Lei 6.787/16, chamada de minirreforma, que alteraria apenas sete artigos da CLT e mais algumas alterações na lei que regula o trabalho temporário.

Surpreendentemente, em menos de quatro meses essa “minirreforma” se transformou em uma proposta de alteração de mais de 200 dispositivos da CLT, que modificaria o modo de produção e as relações laborais de forma substancial, resultando na aprovação da Lei 13.467/17, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, chamada de reforma trabalhista.

O tempo recorde em que a reforma trabalhista foi aprovada se justificou com o argumento de que os índices de desemprego se deveriam, em grande parte, à rigidez da legislação trabalhista, sendo a reforma legislativa considerada a mais urgente e necessária para a reversão do quadro econômico recessivo. Assim, a reforma trabalhista resolveria o grave problema do desemprego e incentivaria a retomada da economia nacional.

Nesse sentido, o objetivo deste estudo é a análise da aptidão da reforma trabalhista para a redução das taxas de desemprego, bem como verificar os efeitos mensuráveis de seu impacto social após mais de um ano de vigência da lei.

A primeira parte do estudo busca reconstruir o cenário político que culminou na proposição da reforma trabalhista, apontando os principais argumentos que supostamente justificariam a necessidade de sua aprovação, estabelecendo a premissa maior do tema em questão: a reforma trabalhista como meio necessário à criação de empregos.

A segunda parte tenta pinçar as principais alterações legislativas trazidas pela reforma, para identificar se realmente as mudanças instituídas têm o viés de incentivar a criação de postos formais de trabalho.

Esta verificação é feita na terceira parte do texto, como tentativa de desconstruir os pressupostos que justificaram sua aprovação.

E, por fim, busca-se uma análise empírica da geração de empregos nos pós-reforma, comparado à situação anterior à alteração legislativa destinada à geração de empregos formais e aceleração do crescimento da economia, com base em dados estatísticos.

1. Justificativas para a edição da reforma trabalhista

As propostas de reformas legislativas, no que diz respeito às relações de trabalho, não são novidades no cenário brasileiro, tendo sido relegadas a segundo plano durante os primeiros anos de governo do PT (partido dos trabalhadores), em razão do ciclo de alta dos preços das *commodities*, da política de elevação do salário mínimo e da sustentação do consumo por meio de políticas sociais, o que gerou satisfação do setor industrial, das grandes empresas, bem como do setor financeiro (ROCHA, 2017, p. 196).

Contudo, a crise desencadeada no ano de 2008 alterou a conjuntura internacional e, como consequência, esgotou o modelo de crescimento do país que, adotando medidas e ajustes equivocados, ampliou o desajuste financeiro do setor privado. A instabilidade econômica trouxe consigo questionamentos sobre o modelo de gestão no governo Dilma, e deu margem a propostas, pela oposição, de austeridade econômica e alterações legislativas que pudessem conceder maiores lucros ao setor empresarial (ROCHA, 2017, p. 212).

A alta dos níveis de desemprego criou campo fértil para propostas de uma suposta modernização das relações de trabalho, com a promessa de criação de empregos e a retomada da aceleração da economia nacional, como parte de um conjunto de propostas liberalizantes “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” (GALVÃO et al., 2017a, p. 19).

Tomada como bode expiatório de todos os males econômicos do País, a legislação trabalhista foi chamada à modernização, haja vista ser considerada, por alguns, como empecilho à livre contratação de trabalhadores, e entrave ao reaquecimento do mercado de trabalho. Dentre as medidas defendidas, tinha-se a prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que *in pejus* ao trabalhador, a adoção de uma legislação residual e minimamente interventiva, a possibilidade de autocomposição entre empregados e empregadores, em detrimento do intervencionismo estatal, a desmobilização da classe

trabalhadora, pela individualização dos contratos de trabalho e dos direitos laborais (TEIXEIRA et al., 2017, p. 41).

As medidas acima mencionadas se justificariam pelo excesso de leis que, em tese, estariam prejudicando o próprio trabalhador, que acabara por se tornar um peso ao mercado, que não mais conseguiria absorvê-lo, por ter o empregador de pagar muitos encargos trabalhistas e, assim, gerando o desemprego e a informalidade (TEIXEIRA et al., 2017, p. 43).

Desta forma, e aproveitando-se dos altos índices de informalidade, cria-se o argumento de que a legislação trabalhista promove injustiças, ao conceder direitos a uma pequena classe de privilegiados, regidos pela legislação trabalhista, e excluindo a grande massa trabalhadora, que luta para sobreviver do trabalho informal. Neste sentido, busca-se sensibilizar a população à aceitação de um rebaixamento de garantias sob o argumento do “mal menor”, no qual “é melhor ter um conjunto de proteções parciais do que nenhuma proteção”, nas palavras de José Pastore (*apud* TEIXEIRA et al., 2017, p. 46).

Ainda, como forma de minar a necessidade de uma legislação do trabalho interventiva, fortaleceu-se a propagação do argumento da outorga¹, construído na década de 1940, o qual prega que os direitos trabalhistas foram uma benesse concedida pelo governo getulista, inspirado pelo fascismo italiano, em uma época de um Brasil agrário, incompatível com a realidade atual (SILVA, 2017, p. 47).

E, associado ao mito da outorga, repetiu-se à exaustão que a CLT não teria acompanhado as mudanças ocorridas no Brasil e no mundo desde sua promulgação, em 1943, levando muitos a crerem que o Direito do Trabalho estaria reduzido às normatizações da CLT, e ainda que esta, de fato, tratava-se de norma anacrônica e inaplicável à realidade de um mundo globalizado (SILVA, 2017, p. 47).

Outro forte argumento para justificar a reforma trabalhista, seria o excesso de litigiosidade, pela postulação descompromissada e incentivada pela gratuidade da justiça, que teria gerado, como muito se ouve, “uma máquina de ganhar dinheiro para os trabalhadores”. Reforçando-se ainda a falácia de que o Brasil seria o campeão mundial de processos trabalhistas, o que estaria prejudicando a saúde financeira do empresariado e, como consequência, contribuindo para o desemprego (SILVA, 2017, p. 48).

Após o impeachment da então presidenta Dilma Rousseff, seu vice, Michel Temer, toma posse definitiva da presidência da república em 31 de agosto de 2016, para colocar em prática a agenda neoliberal tão reivindicada pelo empresariado.

E todos estes argumentos e ideias neoliberais foram sendo incutidos pela grande mídia, cotidianamente, nas casas dos brasileiros, e associado à crise econômica, ventilavam incessantemente escândalos políticos, causando enorme incerteza sobre o futuro da economia do país e, conseqüentemente, criando o medo constante e a ameaça à sobrevivência dos trabalhadores. Diante deste medo iminente, a apatia diante das reformas

¹ Sobre a teoria da outorga, indica-se a leitura do livro *Afogados em leis* (FRENCH, 2001, p. 71-93).

propostas foi uma consequência, bem como a aceitação do “mal menor”, possibilitando o retrocesso social, com a publicação da lei nº 13.467 em 14 de julho de 2017.

Importante lembrar que as teses trazidas junto com a lei 13.467/17 não surgiram durante o período de crise, mas são antigas reivindicações de entidades patronais, como se pode verificar “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*)” (GALVÃO, 2017a, p. 19).

No dia em que a lei 13.467/17 entrou em vigor, 11 de novembro do mesmo ano, o então presidente Michel Temer se pronunciou nos seguintes termos (REFORMA..., 2017):

“Minhas amigas, meus amigos,

*Uma das medidas mais importantes do nosso governo foi a **modernização das relações de trabalho**. A nova lei trabalhista entrou em vigor neste sábado. Para ela, muito colaborou o ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira.*

*Fiquei muito satisfeito em saber que existem pesquisas mostrando que os jovens têm expectativa muito positiva com essa modernização da lei trabalhista. E ouço relatos de empresários que as **contratações aumentarão a partir de agora**.*

Os jovens estão certos. Perceberam que finalmente conectamos o mundo do trabalho no Brasil ao século 21.

Agora, com a jornada parcial, os estudantes terão mais chance de obter uma colocação, com todos os direitos garantidos, sem risco de interromper os estudos.

Mães e pais, por exemplo, que queiram conciliar a atividade profissional com a atenção à família poderão também se beneficiar da meia jornada. Também é uma opção para quem quer se qualificar melhor.

Profissionais das mais diversas áreas passam a poder trabalhar em casa. Agora, há regras claras para o chamado trabalho remoto.

*A nova lei **amplia os horizontes para quem procura um emprego e para quem está empregado**. E com segurança jurídica, pois é uma lei aprovada pelo Congresso, sancionada pela Presidência da República, após **amplo debate na sociedade**.*

*É um novo tempo. **O Brasil voltou a crescer e o desemprego cede**. O IBGE mostrou que, no último trimestre, a população ocupada aumentou em 1,1 mil pessoas.*

***Com a nova lei, vamos acelerar a recuperação dos empregos**. 18 milhões de pessoas que hoje trabalham precariamente, na informalidade, terão seus direitos assegurados graças a essa nova lei. Ocupações que hoje funcionam como “bicos” ou “extras” passam a ter proteção e garantias trabalhistas.*

Não sejam, portanto, enganados, meus amigos e minhas amigas, por falsas informações: todas as novas formas de contratação aqui mencionadas, inclusive a chamada jornada

intermitente, exigem carteira assinada, com férias, décimo terceiro salário, INSS, e fundo de garantia proporcionais.

Essa é a verdade.

As mudanças que estamos fazendo são para consolidar e ampliar o trabalho digno no país, abrindo mais oportunidades para todos.

Tudo indica que teremos um Natal melhor, com mesa mais farta e mais presentes para a família. É muito bom que seja assim.

Os que apostaram no pessimismo não prosperaram: o Brasil se mostrou maior do que todas as dificuldades.

Os brasileiros querem paz para trabalhar e merecem chegar ao final deste ano com esperanças renovadas.

Continuaremos a buscar, junto com nosso povo, novas conquistas.

Vamos em frente e muito obrigado a todos.” (grifou-se)

É consenso que as premissas que incentivaram a aprovação da lei 13.467/17 são realmente legítimas, tendo em vista os altos índices de desemprego e a grave crise econômica. A criação pelo Estado, com o auxílio de modificações legislativas, de meios que incentivem a geração de empregos e desenvolvam a economia, é mais que bem-vinda, é necessária!

Contudo, para tentar associar os argumentos acima trazidos, que justificaram a edição da lei nº 13.467/17, às suas supostas finalidades de modernização e geração de empregos, faz-se necessário conhecer o que de tão moderno foi criado pela mencionada legislação.

2. A “modernização” imposta pela reforma trabalhista

Nesta seção busca-se trazer as principais mudanças incorporadas pela lei 13.467/17 ao sistema normativo brasileiro, bem como suas justificativas para implementação.

Como solução para o problema da informalidade, o artigo 443 da lei 13.467/17 traz uma nova modalidade de contratação, o trabalho intermitente, que, em tese, aumentaria os índices de empregabilidade, pois consideraria o trabalhador que presta serviços de forma descontínua como um empregado. Nos exatos termos da lei:

“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”.

No trabalho intermitente o trabalhador não possui uma jornada pré-estabelecida, ficando à disposição de seu empregador, que poderá requerer seus serviços a qualquer momento do dia, pagando apenas pelas horas trabalhadas.

Como justificativa para a defesa da regulamentação do trabalho intermitente, argumenta-se a facilidade de se conseguir o primeiro emprego, nesta modalidade, uma vez que seria possível conciliar trabalho e estudo, utilizando-se uma jornada mais flexível.

Outra disposição relativa às modalidades de contratação vem expressa pelo artigo 442-B introduzido na CLT, também pela reforma, o qual regula o exercício do trabalho autônomo, buscando reforçar que o trabalho formalmente caracterizado como autônomo afastaria o reconhecimento do vínculo empregatício.

“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.”

Em outras palavras, o artigo 442-B legaliza a chamada “pejotização” já tão difundida e praticada no Brasil, na qual o trabalhador, embora cumpra todos os requisitos formais para ser caracterizado como empregado, labora como prestador de serviços, por meio de uma “pessoa jurídica” registrada em seu nome.

E, não bastasse a inclusão da possibilidade de terceirização de atividades fins, pela lei 13.429/17, a lei 13.467/17 reforçou tal possibilidade expressamente em seu artigo 4º-A:

“Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Justificava-se a possibilidade de terceirizar atividades não relacionadas diretamente com o escopo produtivo principal da empresa, como limpeza, portaria e segurança, com o argumento de conceder maior competitividade no mercado, pelo foco exclusivo na especialidade da empresa. Contudo, a reforma trabalhista ampliou este conceito ao permitir a terceirização inclusive das chamadas atividades fins, ou atividades relacionadas diretamente ao objeto social da empresa. E ainda, possibilitou-se a chamada “quarteirização”, figura em que a empresa prestadora de serviços subcontrata outras para prestarem serviços à tomadora.

Importante ressaltar que nas subcontratações para prestação de serviços, há muitas empresas intermediárias lucrando com a atividade de um mesmo trabalhador, sendo esta organização da atividade a que mais revela pessoas trabalhando em condições análogas a de escravo, e a que mais está relacionada ao tráfico internacional de pessoas.

Foi regulamentada também a expressa possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem a necessidade de negociação com o sindicato profissional, prevista pelo artigo 477-A da CLT, nos seguintes termos:

“As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”

E mais, com a institucionalização de uma nova forma de rescisão contratual, o artigo 484-A da CLT regulamentou a rescisão do contrato de trabalho por acordo, no qual a indenização que o trabalhador receberá sobre o saldo de FGTS será reduzida pela metade, podendo movimentar 80% deste saldo já depositado e, por fim, não tendo direito à habilitação no programa de seguro-desemprego.

“O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

- a) o aviso prévio, se indenizado; e
- b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei n. 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

§ 2º A extinção do contrato por acordo prevista no **caput** deste artigo não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego.”

Justifica-se a implementação legal do acordo na rescisão contratual, de forma a reduzir o custo das dispensas e regulamentar algo que já ocorria ilegalmente.

Muitas alterações também foram feitas no que diz respeito à jornada de trabalho. O artigo 58-A da CLT elasteceu a jornada em regime de tempo parcial de 25 horas semanais para até 32 horas semanais, sem o pagamento de horas extras.

“Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.”

O artigo 59 prevê que a realização do banco de horas pode ocorrer mediante a assinatura de acordo individual de compensação, desprestigiando a negociação coletiva anteriormente necessária para tal regime.

“A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.”

O artigo 59-A, contrário à norma constitucional que fixa o máximo do horário de trabalho em 8 horas, regulamentou a jornada de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, anteriormente possível somente por meio de negociação coletiva.

“Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.”

O artigo 134, §1º, estabelece o parcelamento dos períodos de gozo de férias, ajustando o descanso do trabalhador à necessidade produtiva da empresa.

“Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.”

Houve ainda a inclusão do artigo 611-A, prevendo a possibilidade de concessão de intervalo intrajornada, para refeição e descanso, inferior ao mínimo de 01 (uma) hora anteriormente previsto, regulamentando ainda, no artigo 71, §4º, que, nestas hipóteses, será devido o pagamento de indenização pelo tempo não usufruído, excluindo a natureza salarial desta verba.

“Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

(...)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas”

“Art. 71. § 4º A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”

Outra grande mudança trazida pela reforma trabalhista é a possibilidade de cobrança de honorários advocatícios da parte sucumbente nas demandas trabalhistas, nos termos do artigo 791-A da CLT:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

§ 1º Os honorários são devidos também nas ações contra a Fazenda Pública e nas ações em que a parte estiver assistida ou substituída pelo sindicato de sua categoria.

§ 2º Ao fixar os honorários, o juízo observará:

I - o grau de zelo do profissional;

II - o lugar de prestação do serviço;

III - a natureza e a importância da causa;

IV - o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

§ 3º Na hipótese de procedência parcial, o juízo arbitrará honorários de sucumbência recíproca, vedada a compensação entre os honorários.

§ 4º Vencido o beneficiário da justiça gratuita, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa, as obrigações decorrentes de sua sucumbência ficarão sob condição suspensiva de exigibilidade e somente poderão ser executadas se, nos dois anos subsequentes ao trânsito em julgado da decisão que as certificou, o credor demonstrar que deixou de existir a situação de insuficiência de recursos que justificou a concessão de gratuidade, extinguido-se, passado esse prazo, tais obrigações do beneficiário.

§ 5º São devidos honorários de sucumbência na reconvenção.

Mais que a valorização do trabalho do advogado, há que se pensar que referida alteração legislativa pode também ter o viés de punir o trabalhador e de afrontar o direito fundamental de acesso à justiça fixado no inciso XXXV, do art. 5º da CF que diz: "a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito". Desta forma, se a lei não pode criar obstáculos ao acesso à justiça, há que se ter cautela na aplicação de referido dispositivo para não tornar inviável o acesso ao judiciário trabalhista.

Um outro importante ponto a ser analisado na reforma trabalhista, é a tentativa de desmobilização dos sindicatos, com a revogação do §1º do artigo 477 da CLT que previa a assistência obrigatória dos sindicatos ou do extinto Ministério do Trabalho em rescisões de contratos firmados por mais de um ano de serviço. O distanciamento dos trabalhadores dos sindicatos pode significar a perda silenciosa, ou a ineficácia, de muitos direitos que só eram percebidos quando da rescisão contratual.

Dentre as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/17, ainda se pode citar a tentativa de negar pagamento de horas extras para quem labora em regime de teletrabalho; a referência de que comissão não é salário; as regras acerca da gratuidade da justiça, piores que aquelas inscritas no Código de Processo Civil; a tarifação do dano moral; a previsão de multas e a possibilidade de punir trabalhador que compareça como testemunha, sem dar-lhe qualquer garantia que, se disser a verdade, não perderá seu emprego; a tentativa de eliminar os adicionais de salário por condições insalubres de trabalho; a fragilização da garantia que se constitui pelo depósito recursal e a tentativa de impedir a execução de ofício de sentenças judiciais trabalhistas.

A princípio, o que se dissemina como benesse trazida pela reforma trabalhista, é que, com a redução dos custos de contratação e dispensa, haveria o incentivo ao

empresariado em realizar mais contratações. Além da segurança jurídica pela regulamentação de antigas teses defendidas pelos empregadores, e menor possibilidade de condenações judiciais, pelos riscos trazidos aos empregados, com as novas regras processuais, que dificultaram o acesso à justiça.

Em linhas gerais, as alterações introduzidas pela reforma trabalhista podem ser agrupadas em seis tipos de medidas (GALVÃO et al., 2017a, p. 29):

- “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.”

Portanto, analisadas as premissas e argumentos que embasaram o fio condutor da reforma trabalhista, e dado o panorama geral das principais alterações legislativas por ela trazidas, resta a análise de sua aptidão a solucionar os problemas verificados, pela correlação entre os argumentos e a modernização imposta.

3. Verificabilidade dos argumentos reformistas

As análises necessárias passam pela suposta existência de um arcabouço jurídico rígido e excessivo, que impediria o aumento de contratações pelas empresas; a existência de vultosos encargos trabalhistas, que encarecem a mão de obra brasileira; a suposta inadequação da CLT aos tempos atuais, pelo fato de ter sido promulgada no ano de 1943; e, por fim, a existência de um poder judiciário excessivamente protecionista, que estaria causando altos índices de litigiosidade e, portanto, prejudicando a saúde financeira das empresas.

Sobre a existência de um excessivo conjunto de leis trabalhistas que estariam impedindo a contratação de trabalhadores, é certo que, em um passado não distante, o Brasil viu um aumento significativo dos índices de empregos formais². Desta forma, não se pode dizer que a legislação seria um fator determinante para o aumento dos níveis de desemprego, uma vez que há um histórico de geração de empregos que conviveu com a legislação até então vigente. Ou seja, a geração de empregos, ao que parece, não está associada diretamente ao afrouxamento do intervencionismo estatal.

² O mercado de trabalho brasileiro viu a geração de 1.254 milhão de empregos formais em 2005 e mais 1.229 milhão em 2006, culminando com o recorde, de pouco mais de 1.600 milhão postos formais de trabalho, em 2007 (MATTOS, 2015).

Quanto aos encargos trabalhistas, que também impediriam a contratação de empregados, Manzano (1996) entende que esta não seria uma premissa verdadeira. Primeiro, porque os gastos com a demissão de empregados no Brasil não tem sido ônus significativo para os empregadores, uma vez que as demissões são muito utilizadas para a regulação dos salários. E ainda, se considerados os encargos no valor total da mão de obra brasileira, estes podem ser considerados baixos se comparados ao custo horário da mão de obra de outros países, não interferindo, portanto, na competitividade do país. Segundo, porque os encargos demissionais devidos ao trabalhador não tem impedido a extinção desmedida de quase três quartos dos contratos formais de emprego, nos dois primeiros anos de trabalho.

Ou seja, os encargos trabalhistas, além de não serem os maiores do mundo, se considerado o custo efetivo total da mão de obra, também não têm sido empecilhos ao funcionamento empresarial, e muito menos à desmedida dispensa imotivada.

Com relação à política do mal menor, que traz a formalização do trabalho intermitente, uma “meia proteção”, como instituto que resolveria o problema dos altos índices de desemprego, questiona-se: a quem interessa este tipo de formalização? Ainda que a regulamentação do trabalho intermitente aumente, aparentemente, os postos formais de trabalho, por outro viés deixa descobertas algumas garantias mínimas, como por exemplo a ausência de jornada mínima mensal, resultando em possibilidade de remuneração inferior ao salário mínimo nacional, necessário à sobrevivência do trabalhador, conforme previsto no texto constitucional.

A promessa de geração empregos traz implícito o entendimento de que serão criados empregos formais que assegurem a dignidade do trabalhador e não qualquer tipo de ocupação que forneça alguma renda. Há que se estabelecer um patamar mínimo civilizatório de condições de trabalho humano, para se dizer que a regulamentação do trabalho intermitente foi um avanço na esfera laboral. Este tipo de formalização vazia, além de expor o trabalhador ao recebimento de salários ínfimos, ainda contribui para a pulverização das classes trabalhadoras, que perdem o poder de reivindicação e organização, ante a precariedade de seu vínculo empregatício. Há, na regulamentação do trabalho intermitente, clara autorização para se violar o conceito de trabalho decente³, hoje tão buscado pelos órgãos internacionais preocupados com as questões do trabalho, como a OIT.

A respeito da desatualização da CLT, em razão de sua edição no ano de 1943, este é, sem dúvidas, o argumento mais malicioso. Desde a sua edição, quase nenhum direito previsto na CLT permaneceu inalterado, tendo sido praticamente reescrita ao longo destes anos. (SOUTO MAIOR, 2016).

³ “A noção de Trabalho Decente integra as dimensões quantitativa e qualitativa do emprego. Ela propõe não apenas medidas dirigidas à geração de postos de trabalho e ao enfrentamento do desemprego, mas também à superação de formas de trabalho que geram renda insuficiente para que os indivíduos e suas famílias superem a situação de pobreza ou se baseiam em atividades insalubres, perigosas, inseguras e/ou degradantes. Afirma a necessidade de que o emprego esteja também associado à proteção social e aos direitos do trabalho, entre eles os de representação, associação, organização sindical e negociação coletiva.” (ABRAMO, 2010).

A título de exemplo de alterações implementadas, tem-se o repouso semanal remunerado; férias; 13º salário; FGTS; limitação da jornada; adicional de horas extras; trabalho temporário, 1974; estágio, 1977; vigilante, 1983; terceirização, 1993; cooperativa de trabalho, 1994; banco de horas, 1998; contrato provisório, 1998; contrato a tempo parcial, 1998; recuperação judicial, 2003; primeiro emprego, 2003; Programa de Proteção ao Emprego, 2015 etc. (SOUTO MAIOR, 2016).

Importante frisar que além de não ser a mesma CLT de quando foi editada, todas as alterações feitas, e acima mencionadas, foram com o intuito de atender aos interesses dos empregadores, com vieses de liberalização e desregulação do direito do trabalho.

Outro argumento grandemente difundido, é o prejuízo econômico causado às empresas pelo excesso de litigiosidade, possibilitado por um judiciário trabalhista protecionista, que também estaria impedindo o aquecimento do mercado de trabalho, pelo medo de um passivo trabalhista futuro.

Contudo, os dados demonstram que entre os anos de 2002 a 2015 o crescimento do número de ações judiciais foi proporcionalmente inferior ao aumento do número de vínculos de emprego, resultando, em 2015, em taxa de acionamento de 4,28%. Ou seja, foram 2.659.007 novas ações em um universo de 61.986.653 de vínculos de empregos formais. Neste período, apenas 4,28% dos empregos gerados resultaram em novas Reclamações Trabalhistas, não podendo ser considerado excessivo (SILVA, 2017).

Relacionando-se o número de desligamentos de trabalhadores ao número de ações, no mesmo período acima analisado, também se chega a um percentual de 11,66%, o qual também não é tão expressivo quanto divulgado nos grandes veículos de comunicação (SILVA, 2017). Não há, portanto, verificável excesso de litigiosidade que justifique o desemprego que assola o País.

Neste sentido, além de não haver um excesso de litigiosidade, os dados obtidos no pós-reforma indicam que o número de demandas trabalhistas tem, inclusive, diminuído, o que pode significar, em verdade, a obstaculização do acesso à justiça imposta aos trabalhadores pela edição da reforma trabalhista. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, que abrange o interior do estado de São Paulo, divulgou que no ano de 2018 houve uma queda de 32% no número de processos ajuizados (EVANS, 2019).

Ao que tudo indica, a lei 13.467/17 trouxe consigo normativas que contradizem as justificativas que incentivaram a sua aprovação.

A exclusão do trabalho formalmente autônomo das relações formais de emprego, demonstra a inexistência de preocupação com a geração de postos de trabalho, bem como a legitimação da burla ao próprio ordenamento jurídico laboral.

Com a possibilidade de dispensas coletivas, é certo que as negociações sindicais, com relação às cláusulas econômicas, restarão enfraquecidas e, quando possíveis, serão inaplicáveis, tendo em vista que a dispensa de trabalhadores já é constantemente utilizada como uma espécie de regulador de salários, no qual as empresas provocam a rotatividade operacional para arcar sempre, e apenas, com o piso salarial mínimo previsto para a categoria profissional, não tendo que aplicar os devidos reajustes salariais anuais.

A possibilidade de rescisão contratual por acordo é outro fator que pode contribuir para a rotatividade da mão de obra. Não há como argumentar que a facilitação da extinção dos contratos de trabalho, reduzindo seus custos, possa contribuir para a geração de empregos. Além de não gerar empregos, esta nova forma de extinção dos contratos dificilmente será algo diferente de uma fraude institucionalizada, pois a possibilidade de acordo em uma relação tão desigual somente seria verificável, e não configuraria uma fraude, em um mundo ideal, em que empregado e empregador, simultaneamente, acordassem com a mesma intenção de rescindir seu contrato de trabalho.

Com relação à jornada, é notória a intenção da lei 13.467/17 de se tornar possível a tomada de serviços em regime extraordinário exaustivo, em total desrespeito à saúde e higidez física do trabalhador, com a redução dos custos, tornando ainda mais difícil defender-se a tese de que a reforma trabalhista geraria empregos.

Não é crível que o empregador vá tomar serviços em jornada extraordinária de forma extenuante e a baixos custos, sem pausas mínimas para descanso e refeição, com a concessão de períodos esparsos de férias, e ainda assim vá se ver motivado à contratação de maior efetivo de trabalhadores. Nitidamente, o intuito da lei é reduzir os custos da produção e aumentar a carga de trabalho, para tornar desnecessárias as novas contratações.

Em recente estudo publicado pela OIT (ADASCALITEI; PIGNATTI MORANO, 2015), ao analisar as modificações legislativas trabalhistas em 110 países desenvolvidos e em desenvolvimento, entre os anos de 2008 e 2014, os autores concluem que, assim como ocorrido no Brasil, as altas crescentes das taxas de desemprego aumentaram a probabilidade de adoção de reformas do mercado de trabalho, com o intuito de conceder maior competitividade às economias, e gerar postos de trabalho.

Com relação às medidas adotadas nos países estudados, em 55% dos casos, as reformas buscaram reduzir a proteção ao emprego, atingindo não apenas nichos específicos de trabalhadores, mas a toda população, em caráter definitivo, não se tratando de mecanismo temporário de combate à crise econômica e, portanto, alterando a longo prazo a dinâmica de seus mercados de trabalho (ADASCALITEI; PIGNATTI MORANO, 2015).

Referido estudo aponta que as reduções de proteção laboral, bem como reformas liberalizadoras, que facilitam a dispensa dos trabalhadores, quando implementadas em período de crise, tendem a aumentar as taxas de desemprego no curto prazo. E, quando estas reformas foram implementadas em períodos de estabilidade econômica, não se pode observar efeito estatístico significativo no aumento dos níveis de emprego (ADASCALITEI; PIGNATTI MORANO, 2015).

Ou seja, não há evidências empíricas que justifiquem a desregulação trabalhista para a geração de empregos no Brasil. Ao contrário, há evidências de que, na década passada, durante o período de recuperação econômica, foram outros fatores (e não mudanças na legislação) que incentivaram a criação de postos formais de trabalho, como:

“Aumento e desconcentração do gasto social, aumento e diversificação do crédito interno, aumento e diversificação do saldo exportador, consolidação do regime tributário simplificado para microempresas e empresas de pequeno

porte (SIMPLES) e uma maior eficácia das ações de intermediação de mão-de-obra e de fiscalização das relações e condições de trabalho nas empresas” (CARDOSO JÚNIOR, 2009).

De fato, a previsão era que a reforma trabalhista aprovada provocaria uma “desestruturação do mercado de trabalho, porque dissemina contratos atípicos, promove a informalidade e a terceirização, e outras modalidades de ocupação com baixa remuneração” (GALVÃO et al., 2017b, p. 69).

E ainda, é certo que a piora do mercado de trabalho durante o período recessivo (2015-2016), se deve a fatores econômicos que não guardam qualquer relação com suposta rigidez da legislação trabalhista. Fernando Duca (2017) afirma que o Brasil, a partir de 2004, apresentou um padrão de crescimento liderado pela absorção interna, que atingia patamares de crescimento superiores aos do PIB e da produção industrial. Esse crescimento, liderado pela demanda, sem ser acompanhado pela expansão da oferta começou a dar sinais de instabilidade ainda em 2012. As condições necessárias ao crescimento sustentado – tanto do lado da demanda (consumo e formação bruta de capital fixo) quanto do lado da oferta (produção industrial) – começaram a dar sinais de esgotamento. Esse insatisfatório desempenho econômico foi considerado a principal causa para a piora das condições do mercado de trabalho nacional a partir de 2015 (DUCA, 2017).

Em recente artigo, Sandro Pereira Silva, do IPEA, analisou a experiência de 44 países com base no Indicador de Proteção ao Emprego (IPE), elaborado pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), que mede o grau de rigidez e de proteção da legislação trabalhista. Considerou um conjunto de variáveis econômicas referentes: à capacidade produtiva nacional (Produto Interno Bruto *per capita*); à produtividade média do trabalho (PIB sobre a população ocupada); à competitividade internacional (exportações per capita); à atratividade da economia (investimento direto externo); e ao nível de desigualdade (índice de Gini). A conclusão é que não existe relação estatisticamente significativa entre o IPE e tais variáveis, comprovando que o grau de rigidez da legislação trabalhista explica muito pouco da variação dos indicadores econômicos nos países estudados (SILVA, 2018).

Portanto, as evidências indicam que referida piora no mercado de trabalho brasileiro se deve a fatores econômicos que não guardam relação com suposta rigidez da legislação trabalhista, e que o verdadeiro propósito para a edição da lei 13.467/17 nunca foi a geração de empregos. E ainda que esta fosse a finalidade, a experiência de outros países indica que dificilmente a reforma trabalhista contribuirá para a geração de empregos decentes.

Mas, para além das conjecturas sobre os impactos previstos da lei 13.467/17, é possível e necessária a análise empírica da geração de empregos no pós-reforma, comparando com a situação anterior à alteração legislativa destinada à geração de empregos formais e a estimular a aceleração do crescimento da economia.

4. A desilusão após um ano da reforma trabalhista entrar em vigor

O período recessivo (2015-2016) e a piora no quadro do mercado de trabalho brasileiro em 2017 deixaram importantes desafios a serem enfrentados, como o “aumento do desemprego aberto e oculto⁴, devido à redução do número de ocupados e a queda dos rendimentos, tanto dos assalariados quanto dos ocupados em geral, bem como a piora significativa para encontrar ocupação, medido tanto pelo tempo de busca por emprego, quanto pelo tempo desde o último emprego” (DUCA, 2017, p. 49).

Após um ano da edição da reforma trabalhista, é importante a verificação empírica de suas consequências no mundo do trabalho, mais especificamente no que se refere à contratação de funcionários, para ponderar se realmente suas promessas estão sendo atingidas e mensurar sua contribuição para a economia do País e para a geração de empregos formais.

Para tanto, faz-se a análise de dados da PNAD Contínua divulgados no dia 28 de dezembro de 2018, comparando o terceiro trimestre de 2018, com o trimestre anterior, e ainda com o trimestre correspondente de 2017.

No trimestre encerrado em novembro de 2018 a taxa de desocupação (11,6%) reduziu 0,5 ponto percentual em relação ao trimestre anterior do mesmo ano (12,1%). Também houve 0,4 ponto percentual de redução em relação ao mesmo trimestre móvel de 2017 (12%). Portanto, segundo o IBGE, apesar da redução da taxa de desocupação, ainda há no País 12,2 milhões de pessoas à procura de trabalho.

Embora a PNAD Contínua aponte o aumento de 1,1 milhão de pessoas ocupadas frente ao trimestre fechado em agosto de 2018, é também verdade que, deste total, houve aumento de 528 mil pessoas trabalhando por conta própria (atingindo 23,8 milhões de pessoas) e cerca de 498 mil empregados do setor privado sem carteira de trabalho (totalizando a 11,7 milhões de pessoas). Ou seja, este aumento se deve em grande parte à expansão do mercado de trabalho informal, atingindo recorde histórico desde 2012.

Pontua-se, ainda, que o trabalho doméstico com carteira assinada caiu 4,4% no terceiro trimestre de 2018, com uma redução de aproximadamente 81 mil pessoas empregadas.

Segundo Cimar Azeredo, do IBGE, em razão da falta de postos de trabalho com carteira assinada, tem-se presenciado a criação de trabalhos voltados para a sobrevivência, como motorista de aplicativo, ambulantes e serviços de alimentação. Alerta que a insegurança gerada pelo trabalho informal desencoraja o consumo e, portanto, trava o mercado de trabalho naquilo que chama de círculo vicioso (ALVARENGA; SILVEIRA, 2019).

⁴ A definição de desemprego adotada pela OIT compreende a circunstância em que os indivíduos em idade ativa não estejam economicamente ocupados, mas tenham tomado providências (infrutíferas) na procura de trabalho. Esta definição não inclui as pessoas que trabalham de forma esporádica, nem as pessoas que não procuraram trabalho porque não veem perspectiva de encontrar emprego, os chamados desalentados. Daí a diferença entre “desemprego aberto” e “desemprego oculto por trabalho precário ou desalento”.

Estima-se ainda que a população de desocupados somada aos subocupados por insuficiência de horas (7 milhões) e à força de trabalho potencial (7,8 milhões) atinge 27 milhões de pessoas subutilizadas no terceiro trimestre de 2018, correspondendo a 23,9% de subutilização de força de trabalho. E, por fim, a pesquisa aponta que aproximadamente 4,7 milhões de pessoas já não buscam mais trabalho, por descrença, são os chamados desalentados (ALVARENGA; SILVEIRA, 2019).

Verifica-se, portanto, que a redução do custo da força de trabalho não é suficiente para estimular a contratação de trabalhadores e que a recuperação do mercado de trabalho depende do ritmo de crescimento da economia nacional:

“Ao longo do ano, contrariando as expectativas iniciais, que indicavam uma expansão mais forte do emprego no país, o mercado de trabalho vem apresentando uma trajetória de lenta recuperação, refletindo baixo dinamismo da economia brasileira” (IPEA, 2018, p. 11).

A diminuição do número de empregos formais também contribuiu para o enfraquecimento dos sindicatos e de suas negociações coletivas pois, de acordo com dados estatísticos levantados pelo Ministério do Trabalho, apenas em abril de 2018 houve uma queda de 90% da arrecadação dos sindicatos laborais, se comparado ao mesmo mês do ano anterior (GAVRAS, 2018). Ou seja, a desmobilização e a perda de força negocial dos trabalhadores frente ao empregador é uma consequência inevitável, diante do quadro apresentado.

E para além da análise dos altos índices de trabalho informal no País, a identificação do perfil de emprego no pós-reforma tem demonstrado um aprofundamento da tendência de substituição de empregos melhor remunerados por empregos de baixa renda, principalmente aqueles com remuneração até um salário mínimo, o que representa uma perversa deterioração do mercado de trabalho, com graves consequências sociais (TROVÃO; ARAÚJO, 2018).

Ou seja, a reforma trabalhista, até o momento, não cumpriu o papel de enfrentamento do problema do desemprego nem da elevada informalidade observada no mercado de trabalho brasileiro, nem contribuiu para proporcionar uma recuperação da economia nacional.

Conclusão

Apresentados os argumentos justificadores da aprovação da reforma trabalhista, dado o panorama das principais alterações legislativas introduzidas, defendidos contra-argumentos que demonstram a contradição de suas premissas, e verificados os números estatísticos após um ano de vigência da reforma trabalhista, fica evidente que a reforma trabalhista não contribuiu para a geração de empregos no País.

Partindo das discussões aqui abordadas, resta claro que há indícios da inaptidão da Lei 13.467/17 para a geração de empregos e, ao contrário disso, é provável sua

contribuição para o agravamento da precarização da classe trabalhadora e enfraquecimento dos sindicatos.

O discurso de Michel Temer, descrito no início deste artigo, com a promessa de geração de milhões de empregos formais decorrentes da aprovação da reforma, se baseava na crença de que bastariam algumas reformas institucionais para que a economia brasileira voltasse a crescer de forma sustentada. A justificativa para o fraco desempenho econômico, atualmente, é a necessidade da reforma da Previdência Social – outro mito que o governo federal tenta difundir por meio da grande mídia.

Os dados da PNAD Contínua, destacados em seção anterior, demonstram que, ao contrário do que foi prometido, houve a ampliação de vínculos sem carteira e a ampliação de pessoas em situação de desalento e, com isso, a desmobilização dos trabalhadores e o enfraquecimento das entidades sindicais.

Ou seja, estima-se que a reforma trabalhista, além de não entregar o número de empregos prometidos, poderá acarretar uma precarização ainda maior da estrutura ocupacional, uma vez que, quando houver uma retomada do crescimento econômico, boa parte dos empregos gerados oferecerão menor proteção aos trabalhadores e menores salários. E, mais grave ainda, essa precarização impactará diretamente sobre as contribuições para o Regime Geral de Previdência Social.

Por sua vez, a análise sobre a queda do número de demandas trabalhistas ajuizadas no ano de 2018 também pode significar o receio do trabalhador de se ver condenado ao pagamento de honorários advocatícios e custas processuais caso tente ver garantidos seus direitos laborais pelo poder judiciário, o que caracteriza patente afronta ao direito constitucional de acesso à justiça.

Sem a pretensão de realizar diagnósticos antecipados e de estabelecer conclusões definitivas, pode-se sugerir que a reforma trabalhista não teve a intenção de contribuir para a redução do desemprego, nem para a redução da informalidade, pois sua principal motivação foi a redução do custo da folha de pagamentos para as empresas. Ou seja, esta ampla alteração legislativa fez parte de um projeto voltado a atender às reivindicações do empresariado, que busca aumentar seus lucros às custas da degradação do trabalho humano. Deve-se mencionar, ainda, a tese de que o desemprego é usado como estratégia de dominação para pressionar os trabalhadores a aceitarem salários menores e para enfraquecer o poder de reivindicação dos sindicatos, em especial nos momentos em que a economia nacional atravessa períodos de recessão ou estagnação.

Na contramão das soluções liberalizantes apresentadas pelo governo federal, a experiência brasileira mostra que a melhoria do mercado de trabalho pressupõe o crescimento do PIB e o aumento na taxa de investimento tanto do setor público como do setor privado. Para que tal melhoria seja perene, é preciso promover o aumento da produtividade do trabalho na indústria e nos serviços relacionados ao desenvolvimento tecnológico. Como consequência, tem-se o aumento da força de trabalho especializada e melhor remunerada. Por outro lado, são ainda necessários mecanismos institucionais para reduzir a rotatividade da mão de obra, elevar o salário mínimo legal e fortalecer a

negociação coletiva para que os salários cresçam junto com a produtividade. Por sua vez, a geração de empregos formais e o aumento do poder de compra dos trabalhadores impulsionam o consumo e estimulam o crescimento econômico. Portanto, mostra-se essencial a discussão sobre regulação pública do mercado de trabalho, de modo a evitar o desemprego, reduzir as diferenças de remuneração e garantir um patamar mínimo de proteção aos trabalhadores (BALTAR; KREIN, 2013).

Em suma, observando o panorama econômico, a complexidade das questões relativas às relações de trabalho e a importância social da qualidade dos empregos gerados no País, entende-se que uma reforma tão profunda como a que foi aprovada mereceria ao menos uma reflexão mais criteriosa, que não poderia ser feita em apenas quatro meses (como ocorreu), e que o Congresso Nacional deveria reavaliar as alterações na legislação trabalhista que prejudicaram o núcleo melhor organizado da força de trabalho e não foram capazes de produzir melhoria visível no mercado de trabalho.

Referências bibliográficas

ABRAMO, Lais. Trabalho decente: o itinerário de uma proposta. *Bahia Análise & Dados*, v. 20, n. 2/3, p. 151-171, 2010.

ADASCALITEL, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente, Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences, *Research Department Working Paper* n. 5, Geneva, International Labour Office (ILO), 2015.

ALVARENGA, Darlan; SILVEIRA, Daniel. Desemprego fica em 11,6% em dezembro e ainda atinge 12,2 milhões de brasileiros, diz IBGE. *G1, Economia*, 31 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/01/31/desemprego-fica-em-116-em-dezembro-diz-ibge.ghtml>. Acesso em 09 de março de 2019.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado de trabalho no Brasil. *Caderno CRH*, v. 26, n. 68, p. 273-292, maio/ago. 2013.

BRASIL. PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. Decreto-Lei n. 5.452. Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Brasília, 1º de maio de 1943.

CARDOSO JÚNIOR, José Celso. Determinantes da recuperação do emprego formal no Brasil: evidências para o período 2001/2005 e hipóteses para uma agenda de pesquisa. *Revista de Economia Política*, v. 29, n. 4, p. 357-376, dez. 2009.

DUCA, Fernando. Desempenho recente do mercado de trabalho no Brasil: Uma avaliação da profundidade da crise econômica. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 7, p. 37-49, 2017.

EVANS, Fernando. Após “boom” antes da reforma, TRT-15 registra queda de 38% nas ações trabalhistas em Campinas. *G1 Campinas*, 30 de janeiro de 2019. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/campinas-regiao/noticia/2019/01/30/apos-boom-antes-da-reforma-trt-15-registra-queda-de-38-nas-acoes-trabalhistas-em-campinas.ghtml>. Acesso em 09 de março de 2019.

FRENCH, John D. *Afogados em leis: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2001.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José D.; BIAVASCH, Magda; TEIXEIRA, Marilane O. Contra-argumentos à desconstrução dos direitos trabalhistas. *Carta Social e do Trabalho*, Cesit, n. 35, p. 19-40, jun. 2017a.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José D.; BIAVASCH, Magda; TEIXEIRA, Marilane O. A reforma trabalhista e seus prováveis impactos. *Carta Social e do Trabalho*, Cesit, n. 35, p. 41-70, jun. 2017b.

GAVRAS, Douglas. Seis meses após reforma trabalhista, arrecadação de sindicatos desaba 88%. *Estadão*, Notícias, 04 de junho de 2018. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral/seis-meses-apos-reforma-trabalhista-arrecadacao-de-sindicatos-desaba-88,70002336300>. Acesso em 09 de março de 2019.

IPEA. Análise do mercado de trabalho. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, n. 65, p. 11-36, out. 2018.

MANZANO, Marcelo P. F. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. In: OLIVEIRA, C. A. B. de; MATTOSO, J. E. L. (Orgs.). *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado*. São Paulo/SP: Scritta, 1996.

MATTOS, Fernando A. M. de. Avanços e dificuldades para o mercado de trabalho. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 29, n. 85, p. 69-85, 2015.

OLIVEIRA, Ana Luiza M. de; VAZQUEZ, Barbara; SILVEIRA DE SOUZA, Euzébio. Reforma trabalhista não diminui desemprego e piora postos de trabalho. *Brasil Debate*, 01 de agosto de 2018. Disponível em: <http://brasildebate.com.br/reforma-trabalhista-nao-diminui-desemprego-e-piora-postos-de-trabalho/> Acesso em 17 de novembro 2018.

REFORMA trabalhista: Temer diz que nova lei “amplia horizontes” para o emprego e critica “falsas informações” sobre o tema. *G1*, Política, 11 de novembro de 2017. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/reforma-trabalhista-temer-afirma-que-nova-lei-amplia-horizontes-para-quem-procura-emprego.ghtml>. Acesso em 15 de novembro de 2018.

ROCHA, Marco Antônio. Crise e desempenho das grandes empresas no governo Dilma. In: TEIXEIRA, Marilane et al. (Orgs.) *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas/SP: Unicamp/IE/Cesit, 2017.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.

SILVA, Alessandro da. A "reforma" trabalhista e o mito da litigiosidade. In: SOUTO MAIOR, J. L.; SEVERO, V. S. (Orgs.) *Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista*. São Paulo/SP: Expressão Popular, 2017.

SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista. *Boletim Mercado de Trabalho - Conjuntura e Análise*, n. 64, p. 11-36, p. 99-110, abr. 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A “reforma” trabalhista era para retirar direitos, reconhecem os “donos da bola”. *Blog Jorge Luiz Souto Maior*, 22 de outubro de 2017. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-trabalhista-era-para-retirar-direitos-reconhecem-os-donos-da-bola> Acesso em: 15 de novembro de 2018.

TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; ARAÚJO, Juliana Bacelar de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017. *Research, Society and Development*, v. 7, n. 12, p. 1-24, e15712639, 2018.

Augusto Xavier de Carvalho é advogado, formado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (PUC) e com Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo na Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Atualmente, cursa o Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social na Universidade de São Paulo (USP).

O mercado de trabalho após a reforma trabalhista de 2017¹

Cassiano José Bezerra Marques Trovão

Juliana Bacelar de Araújo

Introdução

Após a primeira década do século XXI, anos em que se observou uma retomada da atividade econômica com geração de emprego e renda, queda do desemprego e redução de algumas desigualdades, o Brasil passou a conhecer, especialmente após 2011, uma redução do seu ritmo de crescimento, que culminou em um cenário perverso de depressão (queda acumulada de mais de 7% do PIB em 2015 e 2016) e de lenta recuperação pós 2017.

A crise econômica refletiu-se em uma debacle do mercado de trabalho em que se observou uma rápida reversão da tendência de queda das taxas de desemprego. Milhões de empregos foram destruídos fazendo com que o país se encontre muito distante dos níveis pré-crise. É sobre esse contexto que voltaram a ganhar força teses de que a rigidez do mercado de trabalho, provocada pela Consolidação das Leis do Trabalho, estava impedindo a retomada da geração de emprego no país. O argumento das rigidezes do mercado de trabalho, oriundos da escola neoclássica, baseava-se na ideia de que haveria uma necessidade de “modernizar” a CLT, para que o país voltasse a gerar novos postos de trabalho e, com isso, uma reforma trabalhista mostrava-se imprescindível.

O presente artigo procura trazer, à luz da experiência brasileira no período pós-crise de 2015, esse movimento recente em direção à flexibilização, terceirização e precarização do mercado de trabalho, explorando não apenas os problemas estruturais e históricos associados à formação do mercado de trabalho no Brasil como, também, os possíveis impactos da reforma trabalhista implementada em 2017 sobre o fluxo de criação de emprego no País.

1. A regulamentação do mercado de trabalho no Brasil

Grande parte dos problemas à regulamentação do mercado de trabalho nacional encontra-se enraizada no processo de formação histórica desse mercado. Analisar suas especificidades é fundamental para garantir uma compreensão mais adequada da relação entre dinâmica econômica, decisões políticas em direção a uma maior flexibilização e o comportamento do emprego no País.

A formação e constituição do mercado de trabalho livre no Brasil tem sua origem na segunda metade do século XIX, após a proibição do tráfico negreiro, a libertação dos filhos dos escravos com a Lei do Ventre Livre e o término da escravidão em 1888. A regulação pelo Estado do acesso à terra (Lei de Terras) permitiu a manutenção de uma

¹ Este artigo é uma versão alterada e atualizada da seção final do artigo de Trovão e Araújo (2018).

estrutura fundiária baseada na grande propriedade privada e impediu, no momento da transição ao trabalho livre, que a população tivesse acesso à terra, obrigando-a a subordinar-se ao trabalho no latifúndio. Na ausência de uma reforma agrária e da falta de respaldo do Estado a regulação da propriedade privada da terra impossibilitou o seu acesso aos trabalhadores livres (em sua maioria negros), deixando para esses apenas a possibilidade de subordinação do trabalho, isto é, sem a posse dos meios de produção (DEDECCA, 2005, p. 95).

A expansão da fronteira agrícola criou um estoque expressivo de mão de obra que, após os ciclos do ouro e da cana, deixou de ser utilizado no complexo produtivo nascente no País, o cafeeiro. Ainda mais desfavorável à formação do mercado de trabalho assalariado foi a promoção da política migratória internacional, orientada e financiada pelo Estado, em detrimento da mobilização interna do excedente de mão de obra negra livre.

A não utilização da população livre contribuiu para a formação e a constituição de um mercado de trabalho marcado pela recorrência de um excedente de força de trabalho, que passou a contar com alguma regulação pública apenas a partir de 1926, com a Emenda nº 29 à Constituição de 1891. Barbosa (2003) afirma que essa Emenda permitiu ao Congresso Nacional legislar sobre o trabalho, passando esse a ser o mediador dos conflitos de classes, enfrentando a questão social no âmbito do mercado de trabalho em um cenário de integração entre as atividades econômicas e o mercado de trabalho, impactado desfavoravelmente pelo colapso do complexo exportador cafeeiro e da grande Crise de 1929.

No início da integração nacional houve uma quebra da situação de isolamento dos mercados regionais, o que permitiu a mobilização dos trabalhadores nordestinos em direção ao processo de industrialização concentrado na Região Sudeste, em especial no Estado de São Paulo. Apesar da elevada capacidade de geração de empregos nas atividades urbanas, industriais ou não, o problema da absorção de mão de obra amplamente disponível não foi equacionado. A industrialização brasileira foi um processo em que imperou a recorrência de excedentes de mão de obra.

Mesmo com o crescimento elevado da ocupação em atividades industriais e nos serviços governamentais e de utilidade pública entre 1940 e 1990, o mercado de trabalho nacional foi marcado por uma reprodução do estoque de ocupados em atividades agrícolas e, principalmente, pelo crescimento expressivo de trabalhadores informais.

A industrialização deu-se sob um modelo político de regulação que reproduziu um mercado de trabalho caracterizado por uma baixa efetividade da proteção social. No início dos anos 1940 foi estabelecida, de forma ampla, uma regulação do mercado e das relações de trabalho, a partir da instituição do salário mínimo e da legislação para a regulação das relações de trabalho no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa legislação possibilitou a organização sindical, ainda que sob a tutela do Estado. Destinadas a alguns segmentos do mercado de trabalho não agrícola, em um contexto em que a maioria da força de trabalho estava ligada a atividades agropecuárias, as leis trabalhistas corroboraram uma baixa efetividade da proteção social provocando restrições ao desenvolvimento das relações de trabalho.

Não foram, de maneira geral, constituídos mecanismos que garantissem as conquistas dos trabalhadores nem a consolidação da regulação efetiva das relações de trabalho e sua difusão a todos os contratos de trabalho. Ademais, o Estado brasileiro, autoritariamente, bloqueou a ação sindical, impedindo o estabelecimento de uma forma autônoma de negociação coletiva que favorecesse a difusão de direitos.

O autoritarismo dos governos militares e a repressão sindical impediu a efetivação de uma regulação social e produziu um cenário que foi agravado pela excessiva disponibilidade de força de trabalho, o que dificultou uma organização sindical mais forte que garantisse melhores salários no processo de industrialização.

O baixo grau de proteção social permitiu a reprodução de um mercado de trabalho pouco institucionalizado, com a presença marcante de contratos de trabalho estabelecidos na informalidade. O elevado desemprego, impulsionado pelo excesso de oferta de mão de obra, somou-se à informalidade para marcar um quadro de elevada desigualdade de renda.

Como apontado anteriormente, soluções liberais/conservadoras em momentos de crise acabam por reforçar o desequilíbrio imanente na disputa de forças da relação capital-trabalho. Soluções no sentido da desregulação e desproteção do trabalho somam-se à defesa de medidas no campo macroeconômico que buscam reduzir o papel do Estado, não apenas no campo regulatório, mas como agente ativo no processo de expansão da demanda da economia sob a justificativa do descontrole fiscal. O resultado é um ataque significativo aos gastos públicos em setores como educação, saúde e outros bens e serviços que, em grande medida, fariam parte de certo Estado de Bem-estar Social à brasileira.

Nesses termos, o contexto em que se propõem soluções liberais/conservadoras para a solução da crise que impactou a economia brasileira no pós-2015 deve ser entendido sob a ótica de que essas medidas serão ou já foram – como é o caso da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 ou todas aquelas levadas a cabo ao longo dos anos 1990 e 2000 (KREIN, 2007; 2013) – implementadas numa estrutura socioeconômica caracterizada por um elevado grau de informalidade, alto nível de desemprego, baixa proteção social oriunda de um restringido Estado de Bem-estar Social, baixo nível de renda e elevado nível de desigualdade.

A reforma imposta aos trabalhadores em 2017 afeta diversos dispositivos da CLT e altera substancialmente as relações de trabalho sob a justificativa de modernização das leis trabalhistas, cujo fim seria a criação de empregos, solução para uma economia em recessão.

2. A reforma trabalhista de 2017

Os principais temas de que trata a Reforma (Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017) são os seguintes:

- 1) Acordos coletivos: o negociado prevalece sobre o legislado mesmo que menos benéfico para o trabalhador. Eles versam sobre temas como jornada de trabalho (podendo alcançar até 12 horas), plano de carreira, licença maternidade.
- 2) Jornada parcial: podem ser de até 30 horas semanais (antes apenas 25 horas) sem hora extra, ou de até 26 horas semanais com acréscimo de até seis horas extras.
- 3) Férias: podem ser parceladas em até três vezes (não inferior a cinco dias com uma delas sendo obrigatoriamente maior do que 14 dias).
- 4) Grávidas e lactantes: Podem trabalhar agora em locais insalubres, sendo afastadas somente a pedido médico.
- 5) Contribuição sindical: passa a não ser mais obrigatória.
- 6) Autônomos: as empresas podem contratar autônomos, ainda que se verifique uma relação de exclusividade, sem significar vínculo empregatício.
- 7) Trabalho em domicílio: não há controle de jornada e a remuneração é feita por tarefa.
- 8) Trabalho intermitente: contratos em que o trabalho não é contínuo passam a ser permitidos, sendo que a convocação do empregado pelo empregador deve ocorrer com três dias de antecedência e sua remuneração é feita por hora não inferior ao valor-hora referente ao salário mínimo.
- 9) Almoço: o tempo de almoço (antes, definido em uma hora) passa a ser objeto de negociação entre empregador e empregado.
- 10) Ações na Justiça: se o trabalhador perder ações na Justiça do Trabalho ele deverá arcar com custos processuais e honorários do advogado do empregador.

Todas essas medidas somam-se: 1) à decisão sobre a constitucionalidade da Lei 13.429 de 31 de março de 2017 (lei da terceirização) que permite ao empregador a terceirização sob o regime de contratos de trabalho temporários de qualquer atividade da empresa, incluindo sua atividade-fim, antes proibida; e 2) à Emenda Constitucional nº 95 de 15 de dezembro de 2016, que impede o crescimento real, por 20 anos, dos gastos primários com saúde, educação, pessoal, previdência, dentre outros.

Apesar de a Reforma Trabalhista ter entrado em vigência há pouco mais de um ano, seus primeiros resultados para o mercado de trabalho devem ser relativizados e colocados sob o ponto de vista da sua capacidade de transformação, dinamização e modernização legal na direção da criação de postos de trabalho e da recuperação da atividade econômica.

Os dados do mercado de trabalho formal que abarcam os trabalhadores com contratos regidos pela CLT indicam que a recuperação da atividade econômica sob o ponto de vista do mercado de trabalho não é uma realidade.

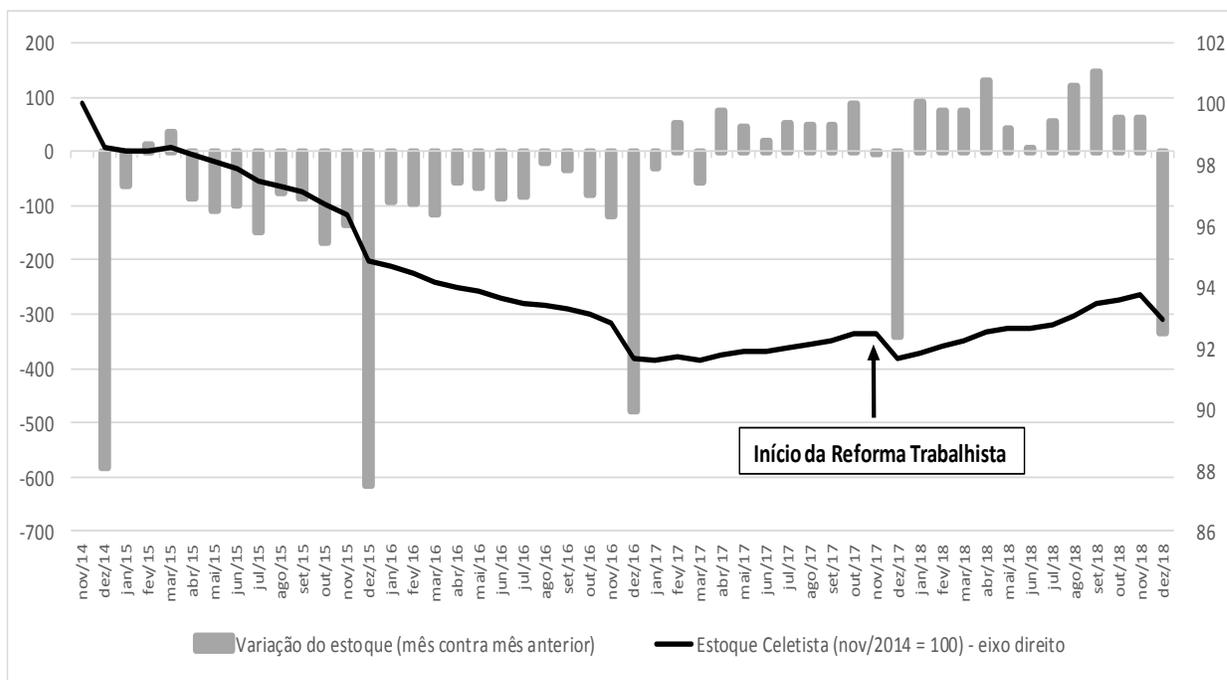
O maior valor atingido pelo estoque de trabalhadores contratados com base na CLT deu-se em novembro de 2014, segundo os dados do CAGED, do antigo Ministério do

Trabalho. A partir de então, o mercado de trabalho formal no Brasil passou a apresentar uma tendência de destruição de postos de trabalho que se estendeu até janeiro de 2017. Anunciado como o ano do “fim” da crise, 2017 representou uma recuperação muito lenta do emprego formal. De fevereiro a novembro desse ano, o saldo acumulado indicou a criação de 359,7 mil postos de trabalho. Isso pareceria um bom resultado se não fossem feitas as seguintes comparações: 1) de dezembro de 2014 a janeiro de 2017, a economia brasileira destruiu mais de 3,4 milhões de empregos com carteira de trabalho assinada; e 2) apenas em dezembro de 2017 foram demitidos mais de 340 mil trabalhadores, o que contribuiu para que o ano de 2017 terminasse com um salto negativo de mais de 11 mil postos de trabalho fechados.

Deve-se destacar que, de forma geral, dezembro é um mês em que há um grande número de demissões devido à paralisação de diversas atividades produtivas. No entanto, o que deve ficar claro é que a recuperação que, à primeira vista, pareceria uma retomada econômica não se mostrou concreta (Gráfico 1).

Em 2018, houve uma ligeira recuperação do emprego celetista a partir da criação de aproximadamente 530 mil postos de trabalho. No entanto, esse aumento do emprego formal foi acompanhado de perto por uma lenta recuperação da subutilização da força de trabalho, em um contexto de expansão do desalento e da informalidade, além da relativa estabilidade da taxa de desocupação em patamares bastante elevados, como será abordado na sequência.

Gráfico 1
Evolução e variação do estoque (mil pessoas) do emprego celetista
 Brasil: novembro de 2014 a dezembro de 2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Elaboração própria.

O baixo desempenho do mercado de trabalho formal e a evidência de que a Reforma Trabalhista não vem contribuindo para uma retomada sustentada da geração de empregos ficam evidentes pela análise de alguns indicadores de subutilização da força de trabalho. Esse é um conceito que o IBGE passou a incorporar nas pesquisas domiciliares de periodicidade mensal e trimestral da PNAD contínua para monitorar o mercado de trabalho de forma a complementar as informações básicas de desocupação. Segundo o IBGE (2016), identificam-se três componentes mutuamente excludentes que permitem a caracterização da subutilização da força de trabalho: 1) os subocupados por insuficiência de horas trabalhadas; 2) os desocupados (esses dois primeiros integram a população economicamente ativa); e 3) a força de trabalho potencial.

As pessoas subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas são aquelas que, na semana de referência, tinham 14 anos ou mais de idade, trabalhavam habitualmente menos de 40 horas todos os seus trabalhos, desejariam trabalhar mais horas que as habituais e estavam disponíveis para trabalhar mais horas no período de 30 dias (IBGE, 2016).

Os desocupados são as pessoas com 14 anos ou mais de idade que, na semana de referência, estavam sem trabalho que gerasse qualquer rendimento para o domicílio, que tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias e estavam disponíveis para assumir um posto de trabalho na mesma semana. Os desocupados, segundo IBGE (2016), também podem ser os desocupados que não tomaram providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias porque já haviam conseguido trabalho com início em até 3 meses.

Por fim, a força de trabalho potencial é definida como as pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que: 1) realizaram busca efetiva por trabalho, mas não se encontravam disponíveis para trabalhar na semana de referência; 2) não realizaram busca efetiva por trabalho, mas gostariam de ter um trabalho e estavam disponíveis para trabalhar (IBGE, 2016).

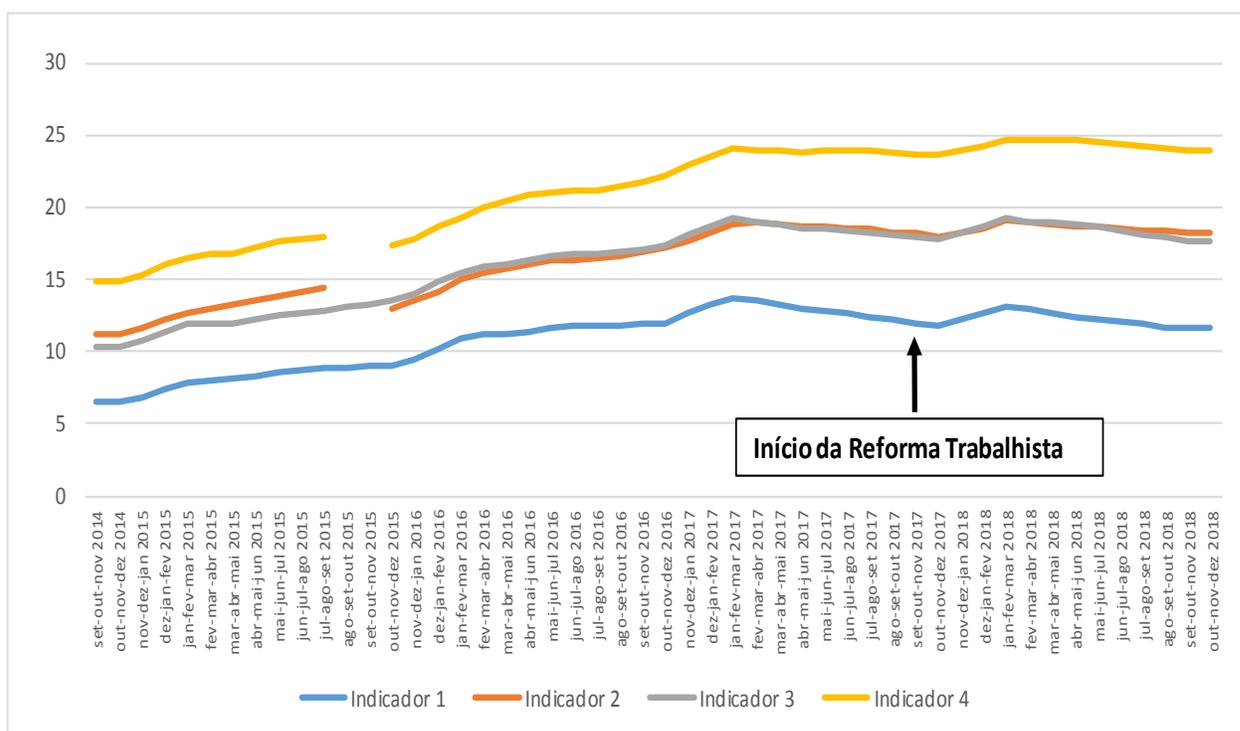
A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 19ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (OIT, 2013, Resolución I) recomenda a utilização dos seguintes indicadores:

- 1) *Taxa de desocupação* = desocupados / força de trabalho
- 2) *Taxa combinada da desocupação e subocupação por insuficiência de horas trabalhadas* = (subocupados por insuficiência de horas + desocupados) / força de trabalho
- 3) *Taxa combinada da desocupação e da força de trabalho potencial* = (desocupados + força de trabalho potencial) / força de trabalho ampliada
- 4) *Taxa composta da subutilização da força de trabalho* = (subocupados por insuficiência de horas + desocupados + força de trabalho potencial) / força de trabalho ampliada

O discurso de que a Reforma Trabalhista solucionaria os problemas do desemprego não é confirmado pelos dados apresentados no Gráfico 2. A taxa de

desocupação (Indicador 1) no período da crise eleva-se substancialmente para 13,7% até primeiro trimestre de 2017. A lenta recuperação da atividade econômica garantiu uma suave recuperação da taxa de desemprego que fechou o ano de 2017 em torno de 11,8%. No entanto, o que se percebe é que, após a Reforma Trabalhista, a taxa de desocupação volta a subir levemente e em seguida cai até atingir o mesmo patamar do período inicial de sua vigência, cerca de 11,6% no final de 2018. Sobre a subutilização da força de trabalho, o que se pode afirmar é que: primeiro, para qualquer indicador que se utilize, o movimento é o mesmo da taxa de desocupação; segundo, a análise da taxa composta de subutilização (Indicador 4) permite avaliar-se que a crise do mercado de trabalho, não solucionada pela Reforma Trabalhista, levou a um quadro em que, aproximadamente, uma em cada quatro pessoas da força de trabalho brasileira se encontrasse subutilizada no final de 2018.

Gráfico 2
Indicadores de subutilização da força de trabalho
 Brasil: set-out-nov de 2014 a out-nov-dez de 2018



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C), SIDRA. Elaboração própria.

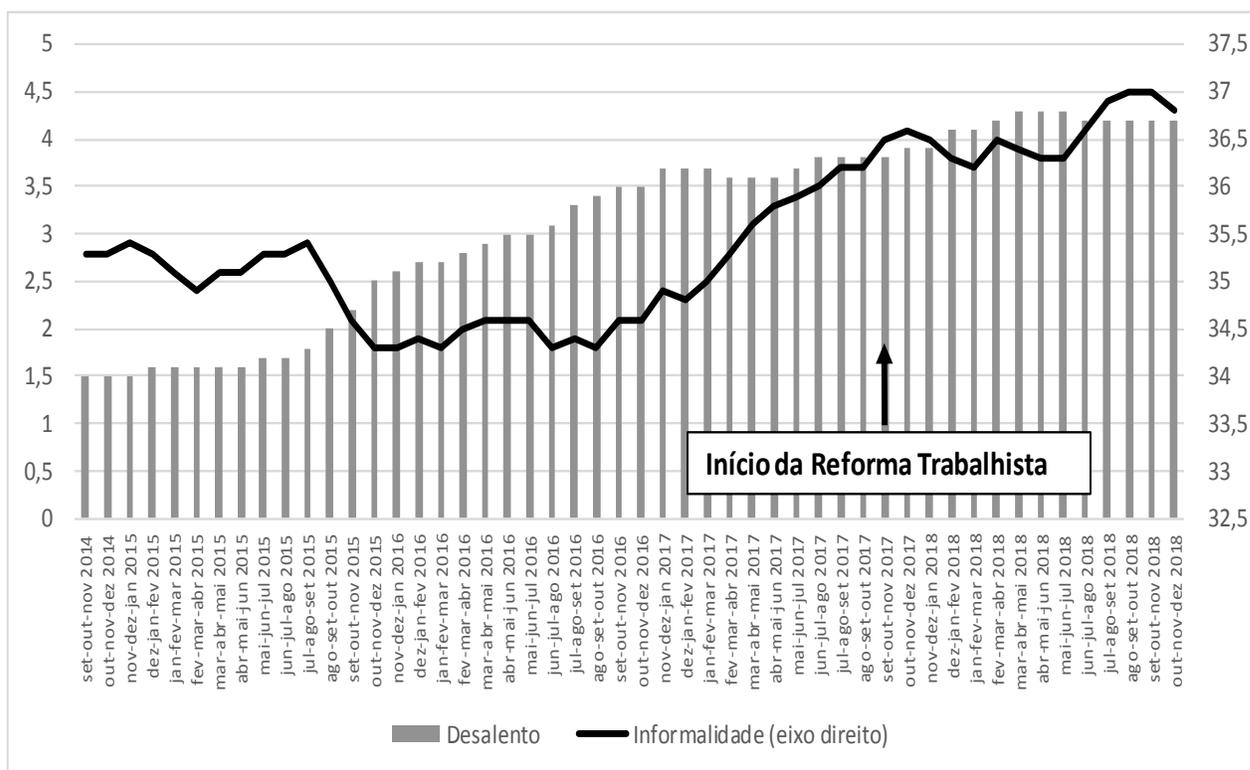
Outro elemento que aparece no discurso em defesa da reforma do trabalho é a possibilidade de esta elevar o nível de formalização do mercado de trabalho no Brasil, a partir das novas formas de contratação e da criação de novas vagas que a flexibilização poderia proporcionar. Mais uma vez o discurso se distancia da realidade.

Os dados da PNAD contínua apontam para um processo de elevação da informalidade em decorrência do perfil do emprego gerado no período da lenta recuperação

da atividade produtiva (Gráfico 3). As informações sugerem que, ao menos nesse início, a Reforma Trabalhista não parece ter contribuído para a redução da informalidade, que continuou subindo após a sua implementação. A elevação da participação dos ocupados sem contribuição para a previdência, em um cenário de altas taxas de desocupação, mostram-se como um agravante para o quadro de desestruturação do mercado de trabalho.

A relativa estabilidade da taxa de desocupação pós-reforma está mascarada por um fenômeno que tem ganhado força nesse processo de precária recuperação da atividade econômica, a saber, o desalento. O percentual de pessoas desalentadas, isto é, aquelas que desistiram de procurar trabalho e, por isso, passaram a não mais contar para as estatísticas de desocupação tem batido recordes recorrentes no Brasil e já atingiam 4,7 milhões de pessoas no final de 2018 (PNAD..., 2019).

Gráfico 3
Percentual de pessoas desalentadas sobre o total da força de trabalho ampliada (inclusive potencial) e taxa de informalidade (sem contribuição para a previdência)
 Brasil: set-out-nov de 2014 a out-nov-dez de 2018



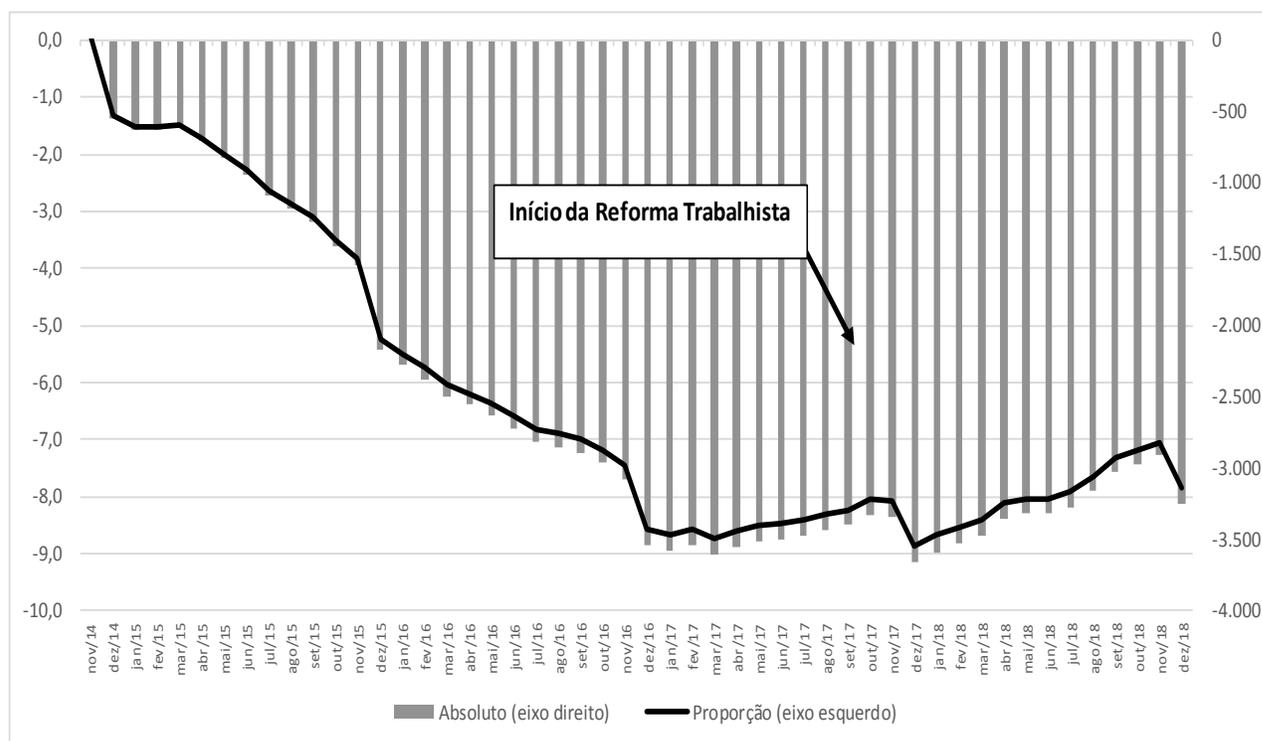
Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD-C), SIDRA. Elaboração própria.

Cabe ainda uma última avaliação a respeito do perfil do emprego criado, ou melhor, destruído ao longo de todo o período de crise e de “recuperação” econômica. Os dados referentes ao fluxo acumulado desde novembro de 2014, mês do mais elevado patamar para o estoque de trabalhadores com carteira de trabalho assinada, são

significativamente relevantes para demonstrar a amplitude da queda pela qual o mercado de trabalho formal passou no Brasil desse período.

Como apontado, a “recuperação” está longe de ser uma realidade. Ademais, a Reforma Trabalhista não tem contribuído para suavizar, muito menos recuperar a maciça destruição de postos de trabalho (Gráfico 4).

Gráfico 4
Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas)
e em proporção do estoque de novembro de 2014
 Brasil: novembro 2014 a dezembro de 2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).
 Elaboração própria.

Em termos relativos, a crise e a lenta recuperação da atividade econômica, ao longo do período analisado, fizeram com que o mercado de trabalho brasileiro destruísse até dezembro de 2018 aproximadamente 8% (3,2 milhões) do total do estoque de trabalhadores celetistas em novembro de 2014 (41,3 milhões).

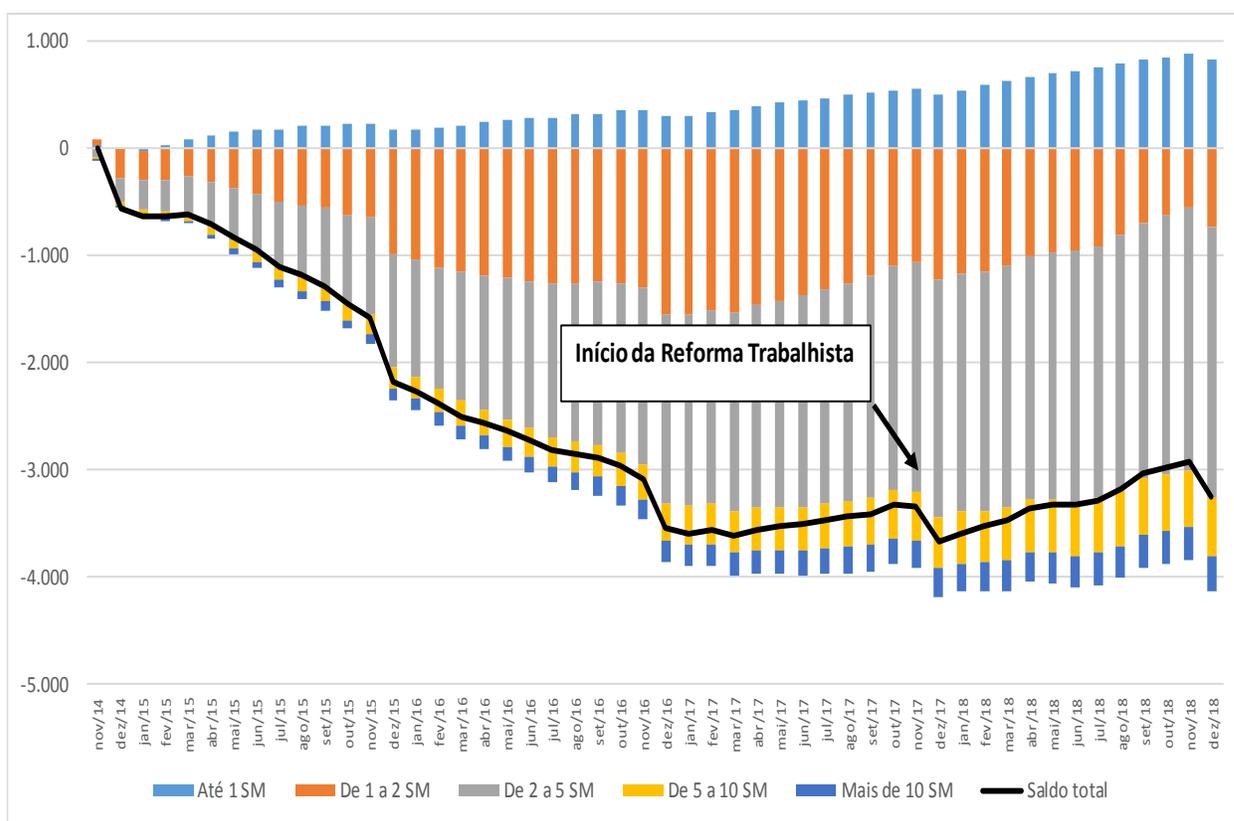
Quanto ao perfil do emprego nesse processo, o que se observa é que, tanto na crise quanto na “recuperação”, o saldo acumulado positivo em termos de criação de emprego ficou restringido à faixa de renda de até um salário mínimo.

Durante a crise, as faixas em que se observou a mais forte destruição de postos de trabalho foram as faixas de 1 a 2 e de 2 a 5 salários mínimos. Nesta última, a destruição de postos de trabalho foi relativamente ainda mais acentuada. As faixas de rendimento mais

altas (acima de 5 salários mínimos), que mostraram relativa resiliência no início da crise, passaram a contribuir relativamente mais para o processo de destruição de postos de trabalho (Gráfico 5).

Na “recuperação”, o que se observa é uma ligeira ampliação do fluxo positivo de admissões na faixa de até 1 salário mínimo (barra azul) e uma diminuição do grande número de demissões na faixa de mais de 1 a 2 s.m. (barra laranja). Na faixa intermediária, mais de 2 a 5 s.m. (barra cinza), a tendência de demissões em massa se manteve, enquanto nas faixas mais altas de remuneração, mais de 5 a 10 s.m. (barra amarela) e mais de 10 s.m. (barra azul escuro), as demissões tiveram leve ampliação.

Gráfico 5
Evolução do saldo acumulado (admissões menos demissões) em termos absolutos (mil pessoas) segundo faixas de salário mínimo
Brasil: novembro de 2014 a dezembro de 2018



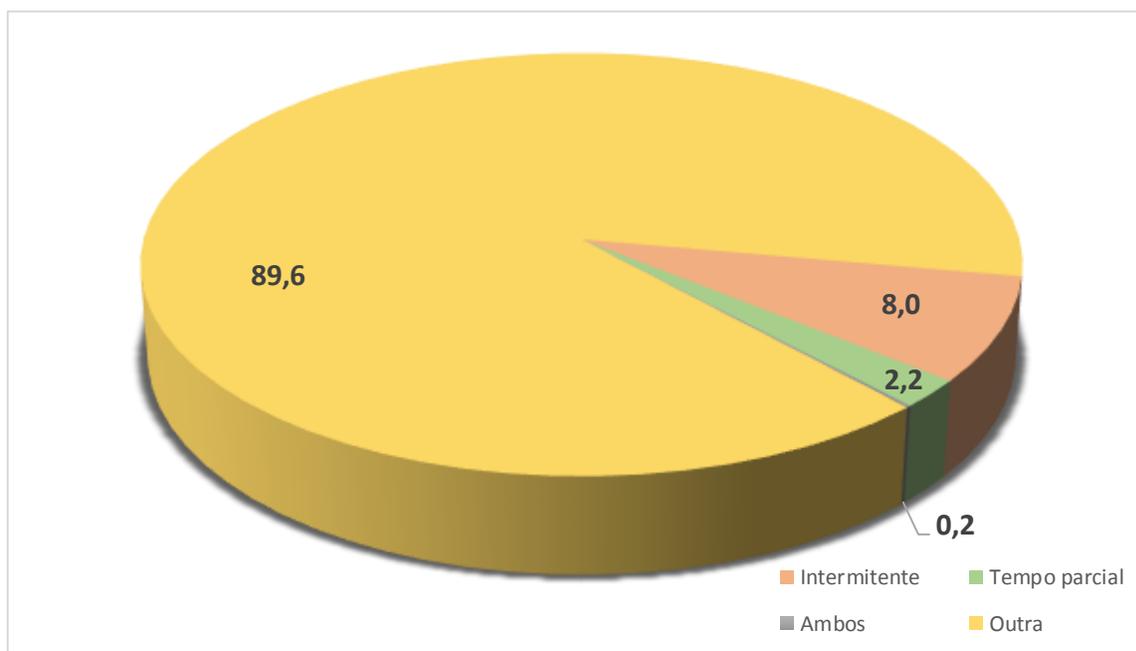
Fonte: Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).
Elaboração própria.

De modo geral, a Reforma Trabalhista parece ter aprofundado uma tendência de substituição de empregos de maior rendimento por empregos de baixa remuneração. Após sua implementação, o que se percebe é um acirramento da trajetória negativa de destruição de postos de trabalho nas faixas medianas de rendimento e uma elevação da

criação de postos de trabalho de baixa renda, indicando um efeito de substituição perverso em termos de perfil do emprego gerado

Por fim, o discurso que advogava a necessidade da Reforma Trabalhista para que o país voltasse a criar empregos carregava a ideia de que postos de trabalho com carteira assinada seriam criados pela forma de contratação do trabalho intermitente (não contínuo) ou por tempo parcial. Isso levaria a um processo de formalização dos contratos de trabalho e a conseqüente elevação do nível de emprego. No entanto, o que se observa é que, das mais de 555 mil contratações líquidas realizadas entre abril de 2017 e dezembro de 2018², apenas 10,4% correspondem às novas formas de contratação (tempo parcial, intermitente ou ambas) preconizadas pela Reforma Trabalhista (Gráfico 6). Ao se comparar o peso desses dois tipos de contratação no total do saldo acumulado dos postos de trabalho criados nesse período, o que se nota é que apenas 8% se deu sob a forma de trabalho intermitente e 2,2% sob a forma de trabalho em tempo parcial. Relativamente ao estoque, essas novas formas representam menos de 0,1% dos mais de 38 milhões de empregados com carteira assinada que possuíam vínculo ativo em dezembro de 2018.

Gráfico 6
Participação no total do saldo acumulado (admissões menos demissões)
segundo a forma de contratação
Brasil: abril de 2017 a dezembro de 2018



Fonte: Ministério do Trabalho. Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).
Elaboração própria.

Freyssinet (2009, p. 27) aponta que, nos países avançados, houve uma tendência dominante a partir dos anos 1980 em direção à proliferação das chamadas “formas

² Abril de 2017 é o primeiro mês da série do CAGED que permite a separação segundo tipo de contratação: por tempo parcial e trabalho intermitente (já incluídas as declarações fora do prazo).

particulares de emprego”, isto é, formas de contratação de trabalhadores que se afastam do “trabalho em tempo integral, de duração indeterminada, com um empregador único que é o usuário efetivo da força de trabalho”. Para o autor, essas formas de emprego em expansão, apesar de possuírem um papel central nos fluxos de contratações, ainda representam uma pequena parcela do emprego total. Segundo o autor, “as formas precárias de emprego assumiram um papel dominante nos fluxos”, mas não há evidências de uma generalização em direção a “formas flexíveis de trabalho”. Ademais, considera que a flexibilização da relação salarial foi um dos principais componentes das políticas implementadas na França e em outros países da União Europeia, nesse período, todavia “seu efeito principal foi, antes, o de haver concentrado a precariedade do emprego em certos segmentos desfavorecidos dos assalariados, que o de havê-la generalizado como querem muitos” (FREYSSINET, 2009, p. 45).

Apesar do curto espaço de tempo para uma avaliação mais precisa, é razoável afirmar-se que a Reforma Trabalhista levada a cabo pelo governo brasileiro não se mostrou a pedra de salvação do mercado de trabalho no período pós-2017. Longe disso, somada à crise e à lenta “recuperação” econômica, a Reforma tem corroborado a emergência de um fenômeno em âmbito mais geral, que tem provocado a substituição de trabalhadores de média e alta remuneração por aqueles que se encontram na base da estrutura da distribuição de renda no País.

Considerações finais

A Reforma Trabalhista de 2017, ao propor uma modernização das leis do trabalho, acabou por aprofundar problemas estruturais de configuração do mercado de trabalho ao abalar as bases do aparato regulatório e de proteção ao trabalho presentes na CLT. Esse aparato regulatório, usado como argumento para a identificação de rigidezes que comprometem o avanço da produtividade e da criação de emprego, representava uma das principais fontes de garantias dos trabalhadores no Brasil.

A busca incessante por maior flexibilidade, seja em sociedades relativamente mais estruturadas como a União Europeia que contam com um Estado de Bem-Estar Social mais desenvolvido, ou em sociedades como a brasileira, está imersa em um amplo conjunto de medidas conservadoras e liberais de desregulamentação do mercado de trabalho. Essas medidas, como mostra Freyssinet (2009), não surtiram efeito para elevar o emprego em países desenvolvidos. Se, nesses casos, não há evidências que comprovem a eficácia dessas medidas, seria ainda mais problemático pensar que aplicadas em economias pouco estruturadas em termos de proteção social, como a brasileira, essas dariam conta de resolver os problemas associados à geração de emprego no país.

Ademais, as especificidades da formação histórica brasileira e suas características de elevada desigualdade, baixa renda, alta informalidade, elevado nível de desemprego e insuficiente aparato protetor servem de combustível para o processo de desestruturação do mercado de trabalho a que se assistiu no país no período pós-crise.

Como demonstrado, ainda que com pouco tempo de vigência, a Reforma Trabalhista implementada em 2017 no Brasil não se mostrou capaz de recuperar o mercado de trabalho e, em grande medida, parece contribuir negativamente para o perfil do emprego formal, pois tem implicado em um efeito de substituição perverso ao impulsionar a contratação de trabalhadores de baixa renda em detrimento das faixas medianas, o que representa uma deterioração do mercado de trabalho em geral.

Por fim, o que fica evidente é que a solução para os problemas do emprego e da renda passa não apenas pela elevação da atividade econômica como, também, pela criação de mecanismos de regulação que protejam o trabalhador e não o empurrem para uma disputa de forças na sua relação com o capital, em que sua participação é reconhecidamente mais frágil.

Referências bibliográficas

- BARBOSA, A. F. *A formação do mercado de trabalho no Brasil: da escravidão ao assalariamento*. Campinas: Unicamp, 2003. (Tese, Doutorado em Desenvolvimento Econômico).
- DEDECCA, C. S. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. *Revista de Economia Política*, v. 25, n. 1 (97), p. 94-111, janeiro-março, 2005.
- FREYSSINET, J. As trajetórias nacionais rumo à flexibilidade da relação salarial: a experiência europeia. In: GUIMARÃES, N. A. (Org.). *Trabalho flexível, empregos precários? Uma comparação Brasil, França, Japão*. São Paulo: Editora da USP, 2009.
- IBGE. *Indicadores IBGE*. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Divulgação Especial. Medidas de subutilização da força de trabalho no Brasil. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro, 22 de novembro de 2016.
- KREIN, J. D. *As tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Campinas: Unicamp, 2007. (Tese, Doutorado em Desenvolvimento Econômico).
- KREIN, J. D. As transformações no mundo do trabalho e as tendências das relações de trabalho na primeira década do século XXI. *Revista NECAT*, v. 2, p. 6-65, 2013.
- OIT. *Informe de la Conferencia: 19a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2 a 11 de octubre de 2013.
- PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 11,6% e taxa de subutilização é de 23,9% no trimestre encerrado em dezembro de 2018. *Agência IBGE*, 31.01.2019. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/23651-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-11-6-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-23-9-no-trimestre-encerrado-em-dezembro-de-2018>.
- TROVÃO, C. J. B. M.; ARAÚJO, J. B. de. Transformações no mercado de trabalho e a experiência brasileira pós reforma trabalhista de 2017. *Research, Society and Development*, v. 7, n. 12, p. 1-24, e15712639, 2018.

Cassiano José Bezerra Marques Trovão é doutor em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e docente do Departamento de Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Juliana Bacelar de Araújo é doutora em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP) e docente do Departamento de Economia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

A reforma trabalhista e seus desdobramentos jurídicos

Thaíssa Tamarindo da Rocha Weishaupt Proni

Introdução

A harmonia, um conceito basilar da teoria musical, diz respeito à relação de pertinência entre as notas numa determinada escala, que, soando em conjunto, resulta em uma agradável sensação aos ouvintes. Sem harmonia, os sons emitidos formam uma sequência aleatória e incômoda, incapaz de cumprir o objetivo principal da música: evocar, nas mentes e nos corações, percepções prazerosas, memórias, devaneios, relaxamento, motivação, dentre outros.

Parece que a legislação trabalhista, à luz da reforma que se concretizou em 2017, por meio da Lei nº 13.467, soa como uma dessas sequências de notas desarmônicas tocadas, por engano, durante a execução de uma complexa peça erudita: não encaixa, soa estranho e causa incômodo.

Isso ocorre porque o texto final aprovado e vigente parece indicar que esta reforma foi arquitetada num rompante de muita insatisfação do capital para com os direitos conquistados pelo trabalho, conformando uma tentativa deste de tomar a dianteira e colocar-se no centro destas relações.

Ora, mas acontece que a Constituição Federal de 1988 já havia alçado o trabalho à condição central de valor fundamental ao Estado Democrático de Direito, reforçando, ainda, que a empresa deve atender ao princípio da função social. Claramente, no arcabouço constitucional, o capital não está acima do trabalho. Instalou-se, assim, uma dissonância. Na verdade, precisamos entender que a reforma confronta as premissas da finalidade primordial inscrita no conjunto de valores constitucionais: a centralidade e a valorização da pessoa humana e do trabalho que ela pode gerar a partir de suas forças físicas e psíquicas.

Pôr em debate uma ou outra norma de proteção jurídica dos trabalhadores, de forma específica e clara, para avaliar a sua eficácia quanto aos fins que almeja atingir, é uma coisa. Outra, completamente distinta, é o ataque generalizado à rede de proteção social, que produz um abalo sistêmico na estrutura social, provocado pela ineficácia que impõe às normas de proteção social (SOUTO MAIOR, 2017). Em outras palavras, a reforma tem o potencial de causar abalos na estrutura das relações de trabalho por romper com os valores que anteriormente orientavam os contratos, as decisões judiciais e as diretrizes de atuação das instituições públicas e dos sindicatos.

O propósito deste artigo é discutir os desdobramentos jurídicos da reforma trabalhista partindo do entendimento de que a esta criou um problema hermenêutico consubstanciado na afronta à construção principiológica humanística constitucional. Em outras palavras, trata-se de mostrar como o exercício da interpretação do Direito com base num conjunto harmônico de regras e princípios (que são próprios de certa ordem normativa) restou prejudicado, tendo em vista o fato de que a reforma tomou sentido

bastante divergente da base de princípios sociais e humanísticos tão fortemente propagados na Constituição Federal.

1. A necessidade de coerência entre os princípios constitucionais e a desarmonia trazida pela nova construção de direitos do trabalho na legislação em vigor

A reforma trabalhista permeou todos os campos abarcados pelo Direito do Trabalho. Não restou um tema importante que não tenha sido tocado por esse fenômeno. Os efeitos de tais mudanças só poderão ser sentidos no longo prazo, mas no curto, já se verifica que não cumpre a promessa de geração de emprego, principal argumento daqueles que a defenderam. Quanto mais o tempo passa, mais se mostra uma farsa vendida sob um embrulho brilhante: o que indicava maior liberdade para os próprios trabalhadores imporem suas expectativas em relação aos contratos de trabalho agora se revela maior poder de controle do capital sobre a força de trabalho. E “o baile segue”, sem maiores revoltas populares.

Sem delongas, devemos recordar que a arquitetura constitucional resta assentada sobre três importantes pilares: o Estado Democrático de Direito, a estrutura principiológica humanística e social e a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.

A concepção de um Estado Democrático de Direito tem como base a ideia de que todo o poder emana do povo e apresenta como principais características a soberania popular, a democracia representativa e participativa, um Estado Constitucional (que possui uma constituição que emanou da vontade do povo) e um sistema de garantia dos direitos humanos. No centro do conceito está a democracia¹, ou seja, no Estado Democrático de Direito, as leis são criadas pelo povo e para o povo, respeitando-se a centralidade da pessoa humana neste processo social.

O constitucionalismo² não foi sempre assim. Apenas após a Segunda Guerra Mundial, já na segunda metade dos anos de 1940, é que nasce na Europa o atual paradigma de constitucionalismo humanista e social contemporâneo, capitaneado pelas Constituições da França de 1946, da Itália de 1947 e da Alemanha de 1949. Seguido pela Constituição de Portugal de 1976 e da Espanha de 1978, esse novo constitucionalismo chegou ao Brasil apenas em 1988, por intermédio da Constituição Cidadã (DELGADO, 2018). Todas estas Constituições têm em comum, não apenas a inserção dos direitos sociais, culturais, ambientais, mas uma clara predisposição à democratização da sociedade política (como a

¹ Conceito explícito no artigo 1º da Constituição Federal de 1988: “Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição”.

² De uma forma muito sucinta e apenas para fins deste artigo, poderia dizer que o constitucionalismo, para além de uma categoria filosófica ou juridicamente doutrinária, é um movimento que traduz uma luta ideológica e política, ao longo das décadas, nos vários países pelo mundo. No campo de estudos jurídicos, diz respeito a uma certa teorização e prática em torno da atividade estatal como instrumento para a proteção e salvaguarda dos direitos do ser humano, resvalando em questões como o papel das Constituições, a identificação dos valores e fins constitucionais e o desenvolvimento da própria ciência do Direito Constitucional.

garantia de espaços plurais na arena política) como também a democratização da sociedade civil, envolvendo a equidade de gênero, a importância dos movimentos sociais, sindicais e acima de tudo, a promoção da tolerância como instrumento de paz, em busca da construção de uma sociedade mais justa e menos desigual.

Do ponto de vista jurídico, pela primeira vez na história do constitucionalismo, nestas constituições que emergem em meados do século XX, os princípios são consagrados como elementos de natureza normativa (aqueles aptos a sustentar decisões judiciais e políticas públicas) e não apenas as regras jurídicas constantes dos códigos das diversas áreas. Além disso, a centralidade da pessoa humana se tornou imperiosa, com base na estruturação do rol humanístico e social, partindo dos direitos civis para os direitos trabalhistas, direitos de imagem, direito à cultura, ao lazer, à saúde, marcando a inclusão das pessoas com deficiência, o respeito a toda fé e culto etc.

No segundo pilar, resta assentada a arquitetura principiológica humanística e social, marcada pelos princípios constitucionais do trabalho, quais sejam: o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da centralidade da pessoa humana na vida socioeconômica e na ordem jurídica, princípio da valorização do trabalho e do emprego, princípio da inviolabilidade do direito à vida, princípio do bem-estar individual e social, princípio da justiça social, princípio da submissão da propriedade à função socioambiental, princípio da não discriminação, princípio da igualdade em sentido material, princípio da segurança, princípio da proporcionalidade e da razoabilidade e, por fim, princípio da vedação do retrocesso social (DELGADO, 2018).

No terceiro pilar, resta assentada a concepção constitucional de direitos fundamentais da pessoa humana.

A Carta de 1988 apresenta como característica a clareza no que se refere à importância da dignidade humana, em consequência da influência que sofreu do novo constitucionalismo antes citado. Nesse sentido, importante ressaltar que a Constituição foi promulgada num cenário histórico de pós-ditadura militar e de abertura política, aliados ao profundo sentimento, na esfera internacional, da necessidade de solidariedade entre os povos, consubstanciando-se na Constituição mais democrática que o Brasil já revelou, explícita em defender o Estado Democrático de Direito como forma de garantia do exercício dos direitos sociais, na construção de uma sociedade mais justa e menos desigual. Os artigos 1º, incisos I e II e 170, *caput*, verifica-se a incumbência da ordem econômica em assegurar a todos uma existência digna, e que, combinado com o artigo 226, §7º, enfatiza o fortalecimento da família, como forma de garantir a dignidade da pessoa humana. Nos artigos 3º e 23, apresenta como um dos objetivos fundamentais, a exterminação da pobreza e das desigualdades sociais, só para citar o mínimo. Importante lembrar que os direitos fundamentais da pessoa humana dizem respeito não apenas à saúde, ao trabalho, ao direito de participação política, mas, igualmente, ao seu universo pessoal, moral e de imagem.

Ocorre que a reforma trabalhista encontra-se profundamente dissociada dos pilares básicos que sustentam a arquitetura constitucional de um Estado Democrático de Direito. Licença para dizer que a reforma configura um verdadeiro “cavalo de pau” dos legisladores reformadores, indo violentamente no sentido oposto à construção

principiológica humanística que permitiu considerar a Justiça do Trabalho uma justiça especializada em atender as demandas de partes assimétricas e historicamente em luta, bem como em considerar os direitos trabalhistas como garantidores da dignidade da reprodução da vida, base do consumo já tão restrito das famílias brasileiras.

Como já mencionado, a reforma não deixou um eixo de fora: modificou estruturas na ordem do direito individual, processual e coletivo do trabalho. Veremos a seguir, de forma muito breve, quais as principais (e pontuais, pois não exaustiva) mudanças que trouxe para o ordenamento jurídico trabalhista nacional.

2. Alterações dos princípios que regem o direito individual do trabalho

No campo do direito individual, muitas foram as mudanças produzidas pela reforma, mas, apenas para fins didáticos, cito uma: a exacerbação da jornada de trabalho por diversos meios e novas práticas.

Em relação à jornada de trabalho, a nova lei realizou uma drástica mudança.

Em primeiro lugar, extingue as horas *in itinere*, aquelas devidas ao trabalhador durante o trajeto de sua casa ao local de trabalho, quando de difícil acesso. O novo art. 58, § 2º da CLT assevera que “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”. Trata-se de uma óbvia perda para o trabalhador, especialmente o rural – para o qual as horas *in itinere* são mais comuns – traduzindo significativa redução de sua jornada juridicamente reconhecida, além da evidente redução de sua renda salarial (DELGADO, 2018).

Quanto ao trabalho em tempo parcial, este se tornou mais abrangente. A regra anterior era a de que o trabalho em tempo parcial atingiria o máximo de 25 horas semanais, o que foi ampliado para 30 horas semanais, com possibilidade de realização de horas extras, caso o contrato tenha sido firmado com o teto de 26 horas semanais. O limite de horas extras, neste caso, será o de 6 horas semanais, elevando, então, em último caso, para 32 horas semanais, dentro da legalidade. Tal modificação torna ainda mais atrativa a contratação por tempo parcial em detrimento dos contratos tradicionais, em que incidem maiores direitos ao trabalhador.

Outro ponto de mudança foi o do sistema de compensação de jornada.

Inaugurado pela Constituição de 1988³, o sistema de compensação de jornada é um meio substitutivo do pagamento do adicional quando realizadas horas extras ou, ainda, um impedimento de realização de descontos referentes a horas devidas pelo empregado ao empregador. Há dois tipos de compensação de jornada: pelo regime clássico (dentro do mês

³ Art. 7º: (...) XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho (grifo meu).

trabalhado, não excedendo-se 10 horas diárias, mediante acordo individual escrito) ou pelo chamado “banco de horas”, em que se estende o prazo para compensação, conforme texto celetista (art. 59), § 2º, *poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de 1 (um) ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.*

Ainda, caso não houvesse a compensação dentro do prazo definido, seriam devidos os adicionais de horas extras correspondentes, aplicando-se o mesmo efeito caso houvesse a extinção do contrato de emprego antes da compensação.

Em razão de o banco de horas trazer a compensação por prazo anual e, portanto, menos favorável ao trabalhador em comparação ao regime clássico, determinou o Direito pátrio que o mesmo somente fosse pactuado por meio da assistência e vigilância sindical, por meio dos instrumentos coletivos.

Ocorre que, com a reforma, o art. 59 da CLT sofreu significativa mudança quanto à forma de se autorizar o sistema de compensação e quanto aos prazos. Partindo da junção dos dois sistemas – constitucional (clássico) e celetista – o legislador adaptou a redação do dispositivo legal e flexibilizou as regras para compensação. Assim prevê o art. 59, parágrafos segundo a sexto, pós-reforma:

“Art. 59: (...)”

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma dos §§ 2º e 5º deste artigo, o trabalhador terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. *[Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017]*

~~§ 4º Os empregados sob o regime de tempo parcial não poderão prestar horas extras. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) *[Revogado pela Lei nº 13.467, de 2017]*~~

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. *[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017]*

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês. *[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017]*”

Pelas novas regras, pode-se afirmar que existem três sistemas de compensação cujos prazos estão condicionados à maior ou menor rigidez do instrumento utilizado para autorizá-lo.

Primeiro, para compensação dentro de, no máximo, um ano: previsão em acordo ou convenção coletiva de trabalho. Pela redação do art. 59, parágrafo segundo, da CLT, afirma-se que as regras do banco de horas anual foram mantidas. Portanto, embora o legislador reformista não tenha especificado o tipo de acordo que autoriza a compensação anual, por se tratar de prazo extenso e prejudicial ao empregado, só pode ser o coletivo: acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Segundo, para compensação dentro de, no máximo, 06 meses: previsão em acordo individual escrito. Houve, no parágrafo 5º, absorção da regra do sistema de compensação clássico segundo a qual é válido o acordo individual escrito que a autorize. Entretanto, foi definido o prazo máximo para compensação de, no máximo, 06 (seis) meses. Ao definir este prazo, contrariou-se a doutrina e a jurisprudência, assentadas nas práticas corriqueiras no cotidiano dos trabalhadores brasileiros, que se afirmavam dentro de um caráter mais protetivo ao reconhecer o prazo máximo de até um mês.

Terceiro, para compensação dentro do mesmo mês, acordo tácito ou escrito. Trata-se de regra nova e flexível no sentido de reconhecer a validade do acordo tácito (implícito) que autorize a compensação das horas. Na verdade, pode-se dizer que o legislador intencionou legitimar as pequenas compensações a favor do empregador, que é quem, implicitamente, determina as dinâmicas cotidianas de trabalho, em última palavra.

Ademais, merece destaque também a possibilidade de adoção do sistema de compensação de jornada para empregados contratados na modalidade de trabalho a tempo parcial, tendo sido revogado parágrafo 4º, do art. 59, da CLT. Uma vez sendo possível fazer horas suplementares (empregados contratados para trabalhar até 26 horas semanais, na modalidade de trabalho a tempo parcial, poderão fazer até 06 horas suplementares por semana - art. 58-A, da CLT), torna-se possível a adoção dos critérios de compensação conforme as possibilidades previstas no art. 59, da CLT.

Para finalizar, merece destaque o art. 59-A, da CLT:

“Art. 59-B. O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional. *[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017]*”

Parágrafo único. A prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas. *[Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017]*”

A interpretação da nova norma em comparação à antiga norma é desgastante e pode gerar múltiplas interpretações. Percebe-se que o legislador-reformador, embora tenha acatado o item II, da Súmula 85, do TST, no *caput* do novo dispositivo, contrariou o item IV, da mesma Súmula, determinando que as horas extras habituais (horas extras que fazem

parte do cotidiano no empregado) não descaracterizam o sistema de compensação. Tal autorização permite que a jornada clássica de 8 horas diárias caia em desuso e haja abusos do empregador na exacerbação da possibilidade de extensão da prestação do trabalho, extenuando a mão de obra humana. Infelizmente, portanto, a Súmula deve ser adaptada frente às novas regras incorporadas na CLT.

Além disso, outros dois pontos foram alterados com a reforma: a redução do intervalo para descanso e alimentação e a autorização da jornada 12x36 em todas as atividades laborativas.

Em relação ao intervalo intrajornada, a mudança é ultrajante. A alteração do art. 71, § 4º, determina que a supressão parcial do intervalo implica o pagamento de adicional de 50% apenas ao período suprimido (e não mais relativo ao período completo do intervalo). Destaco, ainda, o art. 611-B da CLT, o qual determina que as regras de duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho. Assim, para fins do artigo 611-B, que trata do rol de direitos que não podem ser negociados por norma coletiva, incluindo, estão incluídas as de saúde e segurança do trabalho (inciso XVII), exceto aquelas relativas a duração de jornada e intervalos. A implicação é séria. Se duração de jornada e intervalos não são normas de saúde e segurança do trabalho e podem ser suprimidas ou negociadas, estamos diante de uma afronta constitucional. Todo o arcabouço trabalhista está assentado na noção de que as jornadas prolongadas e extenuantes são fatores de adoecimento e até morte no trabalho.

Sobre a jornada 12x36, esta já havia sido reconhecida pela jurisprudência (Súmula 444 do TST), mas a reforma alterou a matéria ao inserir o art. 59-A e parágrafo único, que, em geral, prevê a jornada 12x36 horas ininterruptas, facultando ao empregador conceder ou indenizar o intervalo intrajornada. Ainda, considera compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno e estipula que os pagamentos pactuados mensalmente abrangem os descansos semanais remunerados e descanso em feriado. O art. 60 dispensa a autorização prévia das autoridades para a prática dessa modalidade em caso de ambiente insalubre. Tudo isso com a possibilidade de acordo individual e sem intervenção do sindicato.

É inegável que faltou diálogo na sociedade para a aprovação destas regras. Possibilitar compensação de jornada pelo período de até 6 meses, mediante acordo individual escrito, ou possibilitar o trabalho em regime de 12x36 para atividades insalubres, independente de laudo autorizativo da autoridade competente, são medidas de flexibilização e precarização trabalhista a partir das quais, certamente, advirão efeitos perversos e permanentes na saúde física e mental do trabalhador.

É inevitável concluir que a flexibilização de inúmeras regras jurídicas concernentes à jornada e aos intervalos de trabalho estimula o crescimento da duração do trabalho, com prejuízo nas diversas dimensões da vida humana, como a saúde, o bem-estar e o tempo dedicado às relações familiares (DELGADO, 2018), todas estas condições *sine qua non* de um equilíbrio saudável, socialmente desejável para tornar a nossa sociedade mais civilizada e menos agressiva e intolerante.

3. Alterações dos princípios que regem o direito coletivo do trabalho

A interpretação do Direito deve ser um exercício constante analítico de compreensão e determinação de sentido. O sentido que se atribui à parte deve derivar, por lógica e coerência, do sentido advindo do todo, ou seja, do conjunto de regras e princípios jurídicos maiores e estruturantes de certo ordenamento, resultando, a contento, numa hermenêutica que sirva a aplicar-se ao fato social e que dela resulte justiça, naquilo que cada ramo do Direito almeja. Ocorre que, no campo do Direito Coletivo do Trabalho, a reforma contraria a regra hermenêutica, pois dissonante do todo.

Somente para fins didáticos, ressalto uma das mudanças realizadas: a mudança da regra de custeio pela supressão da contribuição sindical obrigatória. Apesar de todas as críticas a esta fonte de renda dos sindicatos e de coerentes críticas que possam ser feitas nesta seara, a verdade mais pujante é a de que os sindicatos saem enfraquecidos nesta mudança, sendo obrigados a dispensarem grande parte de seus empregados, a começar por aí, e reduzir drasticamente suas atividades em defesa do trabalhador.

Ora, persiste a possibilidade de haver a contribuição dos trabalhadores pela contribuição assistencial ou negocial, mas a asfixia dos sindicatos é inexorável e a tarefa, agora, é que a instituição resista e consiga construir uma mudança cultural que permita ao trabalhador enxergar o sindicato como determinante para suas conquistas na seara do trabalho e financiá-lo voluntariamente.

Para além, a reforma ainda cria a representação dos empregados por meio de comissão de trabalhadores eleita para entendimento com o empregador. Esse instituto tem mão dupla: se por um lado é muito positiva a construção de um diálogo permanente com o empregador, inclusive mais célere pela proximidade física, por outro, acaba afastando ainda mais o trabalhador do sindicato, ferindo o princípio de que a representação dos trabalhadores cabe ao sindicato da categoria. Neste rumo, a Convenção 135 da OIT repele regras e condutas de cerceamento ao sindicalismo no ambiente de trabalho, o que pode vir a ocorrer a partir do momento em que o empregador determina que a comissão de empregados eleitos é quem tem o aval para entendimentos e negociações. À medida que a comissão repele a ação sindical, iniciam-se os problemas.

Outra modificação importante é quanto à extensão do rol de direitos negociáveis pela via do acordo coletivo ou da convenção coletiva do trabalho, matéria introduzida pelo art. 611-A da CLT:

“611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3º Se for 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.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

Esse artigo, de fato, é a marca primordial da reforma, representando em si a ideia do negociado pelo legislado, o que o faz por meio de um extenso rol de temas em que a matéria será passível de negociação, o que, por vezes, pode gerar afronta aos princípios

constitucionais, como da centralidade da pessoa e não do contrato e a proteção à saúde e bem-estar no ambiente de trabalho.

A prevalência do negociado sobre o legislado e a flexibilização das relações de trabalho investem contra os princípios constitucionais 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 (TEIXEIRA et al., 2017).

Outros desdobramentos da reforma foram impactantes no Direito Coletivo do Trabalho, temas que serão explorados em uma outra oportunidade.

4. Alterações dos princípios que regem o direito processual do trabalho

Mais uma vez, cabe esclarecer que o número de alterações ocorridas no Direito Processual do Trabalho é tão grande que daria, somente neste campo, um livro inteiro para descrição e comentários. Inúmeras e importantes alterações, inclusive referentes ao acesso à Justiça, configuram uma verdadeira transmutação do processo trabalhista.

Apenas para ilustrar a incoerência da reforma com o arcabouço constitucional, cito a introdução da imposição de ônus financeiro como óbice à busca pelos direitos.

A reforma alterou o art. 790-B da CLT e acrescentou os §§ 1º ao 4º, todos relativos aos honorários periciais, responsabilizando a parte sucumbente ao seu pagamento. Se o reclamante for sucumbente, pagará com os honorários periciais, ainda que beneficiário da Justiça Gratuita. Essa alteração é importantíssima e se revela um óbice ao acesso à Justiça pela massa de trabalhadores brasileiros. Pela regra antiga, a União era sempre a responsável por este pagamento quando o beneficiário da justiça gratuita era a parte sucumbente. A análise desse novo preceito evidencia o seu manifesto desprezo ao direito e garantia constitucional do acesso à justiça pela via gratuita, além de configurar um comprometimento da renda alimentar dos mais vulneráveis.

Entendemos que o Estado deve oferecer ao cidadão uma Justiça eficiente e gratuita e que recurso empregado em justiça não é despesa, mas investimento numa sociedade mais justa e menos desigual, bases do Estado Democrático de Direito.

Conclusão

O IBGE estimou que havia 12,9 milhões de pessoas desempregadas no País em julho de 2017, quando a Lei 13.467 foi aprovada, e 12,6 milhões em novembro de 2017, quando a nova legislação trabalhista entrou em vigor. Um ano depois, em novembro de 2018, o número de desempregados permanecia no mesmo patamar (12,2 milhões). Já em fevereiro de 2019, havia 13,1 milhões de desempregados, sem contar os 4,9 milhões de desocupados que deixaram de procurar emprego e os 9,9 milhões que estavam subocupados (trabalhavam menos horas do que gostariam). É fácil entender que a reforma trabalhista não

contribuiu para gerar empregos. Também é relevante notar que houve aumento da informalidade: o número de empregados sem carteira assinada aumentou de 10,7 milhões de pessoas em 2017 para 11,2 milhões em 2018. Ou seja, muitos postos de trabalho se tornaram mais precários e menos protegidos.

O número de processos na Justiça do Trabalho sofreu uma drástica queda. Segundo dados da Justiça do Trabalho da 2ª Região, o número de processos ingressantes caiu 30% de 2017 para 2018. Mais empregadores estão cumprindo as regras trabalhistas? Por certo, não. Possivelmente, os trabalhadores estão amedrontados com os altos custos financeiros dos processos, bem como receosos de não conseguirem constituir provas suficientes de seus direitos no curso da reclamação, mesmo sabendo que eles existem.

Ainda segundo dados do TRT-2, em 2018, figuraram entre os cinco principais pedidos em processos, respectivamente, aviso prévio (105.725), multa de 40% do FGTS (92.013), multa por atraso no pagamento das verbas rescisórias (83.852), férias proporcionais (77.516) e décimo terceiro salário proporcional (75.679). Já os cinco principais ramos de atividade envolvendo os processos novos, em 2018, foram: serviços diversos (52.203), indústria (37.781), comércio (36.282), transporte (16.377) e turismo, hospitalidade e alimentação (14.207). Além disso, o TRT-2 recebeu 12.990 casos de terceirização e 4.091 processos relativos a acidentes de trabalho.

Tais dados contrariam o argumento de que a Justiça do Trabalho seria uma “fábrica de indenizações”. A Justiça do Trabalho, de fato, garante os mais básicos direitos, primordialmente aqueles devidos nas verbas resilitórias, de caráter alimentar, além daqueles relativos à saúde e segurança do trabalho, direitos fundamentais da pessoa humana no trabalho. De qualquer modo, há evidências de que a reforma trabalhista implementada está afetando diretamente a atuação dos operadores do Direito.

Este artigo se encerra com uma preocupação óbvia: quais as consequências dessas mudanças no médio e no longo prazo para a vida do trabalhador brasileiro? Outra pergunta inquietante: como se restaurará o crescimento da economia brasileira diante da degradação da capacidade de consumo das famílias, substancialmente reduzida pelas constantes afrontas aos salários e benefícios? Parece que a reforma, do modo como foi construída, constitui uma doença autoimune: ataca o próprio organismo.

A questão da problemática hermenêutica apenas deflagra a grande dissonância que se instalou no ordenamento jurídico. Daí em diante, ou mudamos a música, ou a orquestra. Que estejamos preparados para combater a precarização dos empregos nos próximos anos. Afinal, em que tipo de País queremos viver? Sem justiça social e sem promoção do trabalho decente, continuaremos com uma massa de dezenas de milhões de desempregados e trabalhadores informais, entregues à própria sorte.

Referências bibliográficas

AFONSO, José Roberto; LUKIC, Melina R.; ORAIR, Rodrigo O.; SILVEIRA, Fernando G. (Orgs.) *Tributação e desigualdade*. Belo Horizonte: Letramento; Casa do Direito; FGV Direito Rio, 2017.

BRASIL. Presidência da República. Lei 13.467 de 13 de julho de 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. 2ª ed ver., atual.e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, Homero Batista Mateus da. *CLT comentada*. 2ª ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Thomson Reuters, 2018.

TEIXEIRA, Marilane et al. (Orgs.) *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: Unicamp/IE/Cesit, 2017.

Thaíssa Tamarindo Weishaupt Proni é advogada, mestre em Direito do Trabalho pela USP e doutora em Ciências Sociais pela UNICAMP. Atualmente, é pesquisadora do Núcleo de Estudos em Trabalho, Saúde e Subjetividade (NETSS) da Faculdade de Educação da Unicamp.

A reforma da Previdência vai aprofundar a crise econômica

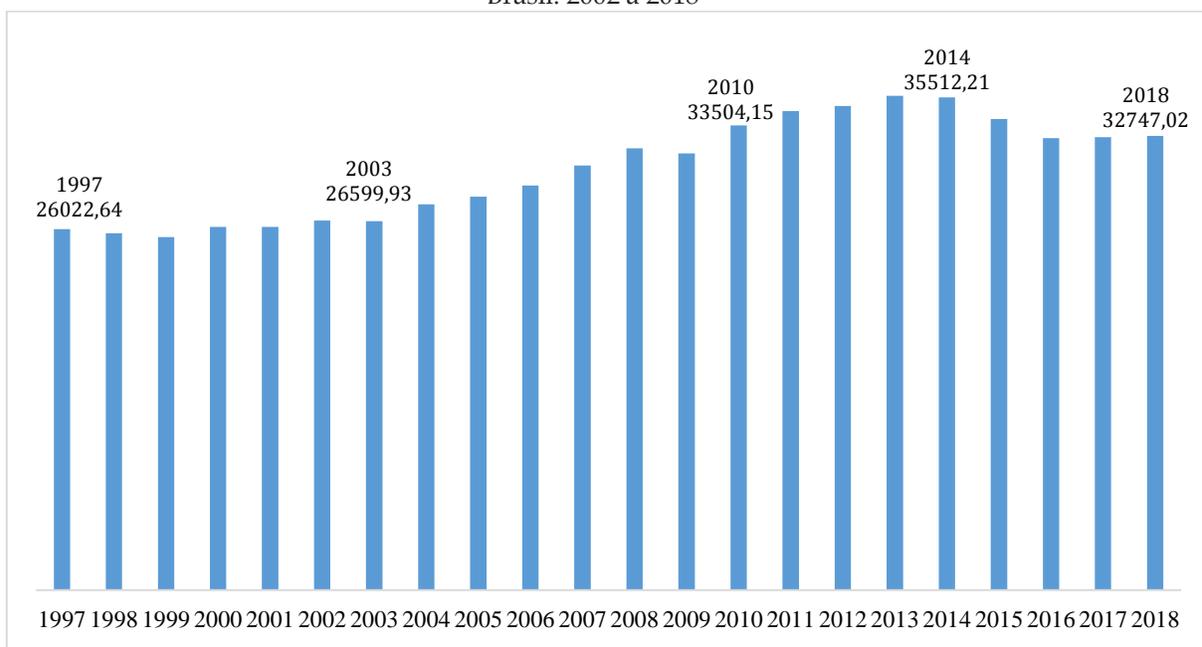
Ana Luíza Matos de Oliveira

Bárbara Vallejos Vazquez

Euzébio Jorge Silveira de Sousa

Desapareceu no Brasil a discussão sobre geração de emprego. Mesmo registrando 12,5 milhões de desocupados e 27,3 milhões de subutilizados (desocupados, subocupados por insuficiência de horas e na força de trabalho potencial) – um quarto da força de trabalho brasileira – o único problema do Brasil parece ser a Previdência (DIEESE, 2019). Após a retração de 6,9% do PIB em 2015 e 2016 e um crescimento econômico muito baixo em 2017 (1%) e em 2018 (1,1%), o País permanece longe da recuperação do nível do PIB *per capita* de 2014 (Gráfico 1). E é sintomático o fato de o Banco Central do Brasil ter revisado para baixo 6 vezes consecutivas a expectativa de crescimento para 2019 (*Focus: Relatório de Mercado*). Nesse cenário de baixo crescimento e elevado desemprego, a crise continua atingindo as famílias de trabalhadores (DWECK; OLIVEIRA; ROSSI, 2018).

Gráfico 1
Produto Interno Bruto *per capita*
(em R\$ de 2018)
Brasil: 2002 a 2018

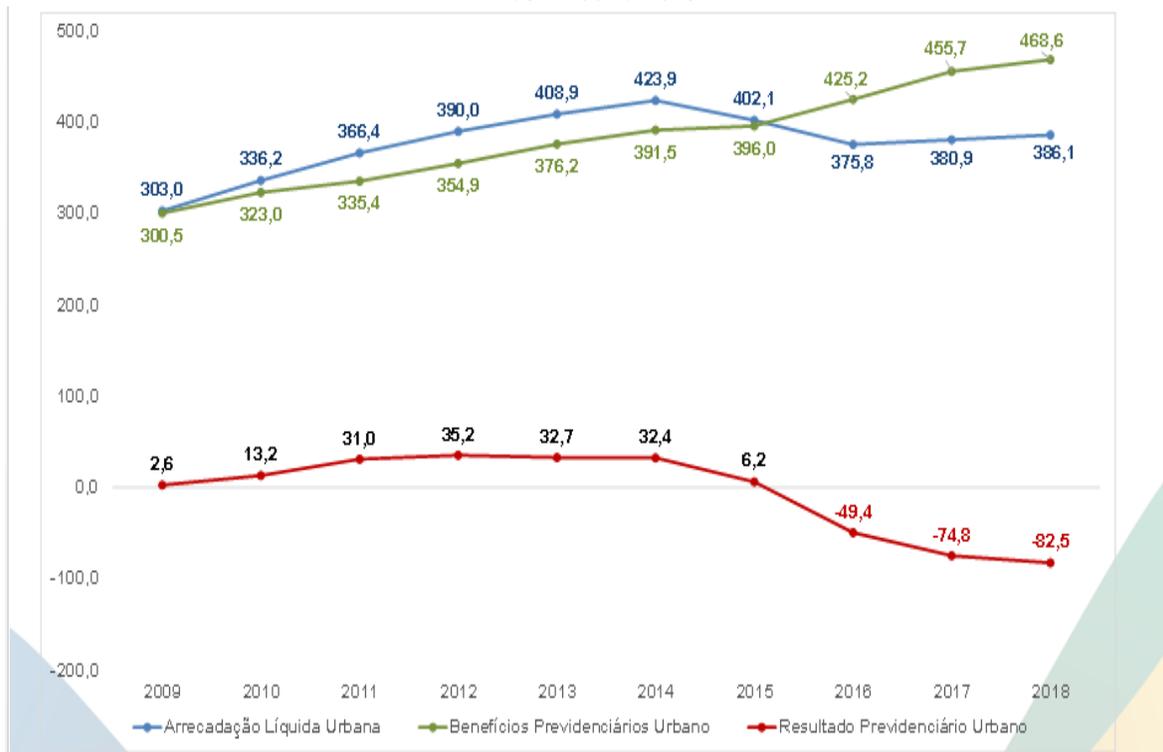


Fonte: IBGE. Elaboração: DIEESE.

A reforma da Previdência seria o remédio para tudo isso, dizem os analistas. Como o foi, diga-se de passagem, em outros momentos, a reforma trabalhista, que geraria segundo seus defensores, 6 milhões de empregos (MARTELLO, 2017). Como o foi a PEC do Teto de Gastos... (ROSSI; MELLO, 2017). Onde estão os frutos prometidos das reformas anteriores? Como fora percebido na época da tramitação da Reforma Trabalhista, se propaga um tipo de liberalismo seletivo (BIAVASCHI, 2016; SOUSA, 2017), que acredita que a redução dos salários e dos direitos elementares dos trabalhadores pode retirar o Brasil da crise (DIEESE, 2017). Mas, o que se verifica é o contrário: a crise se aprofunda com a redução da capacidade de consumo das famílias e redução dos investimentos públicos e privados (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018).

Qual relação tem a reforma da Previdência com o crescimento econômico, afinal? Há uma crença, que não se ampara em dados estatísticos, de que se o País tem as contas públicas “em ordem”, haverá estímulo aos investimentos e à geração de empregos. Ora, os empresários investem se percebem que há demanda para seus produtos e serviços, não o fazem baseado na percepção de que as contas do governo estão “em ordem”.

Gráfico 2
Arrecadação líquida, despesa com benefícios e
resultado previdenciário urbano (acumulado jan-dez)
(em R\$ bilhões de dez/2018)
Brasil: 2009 a 2018



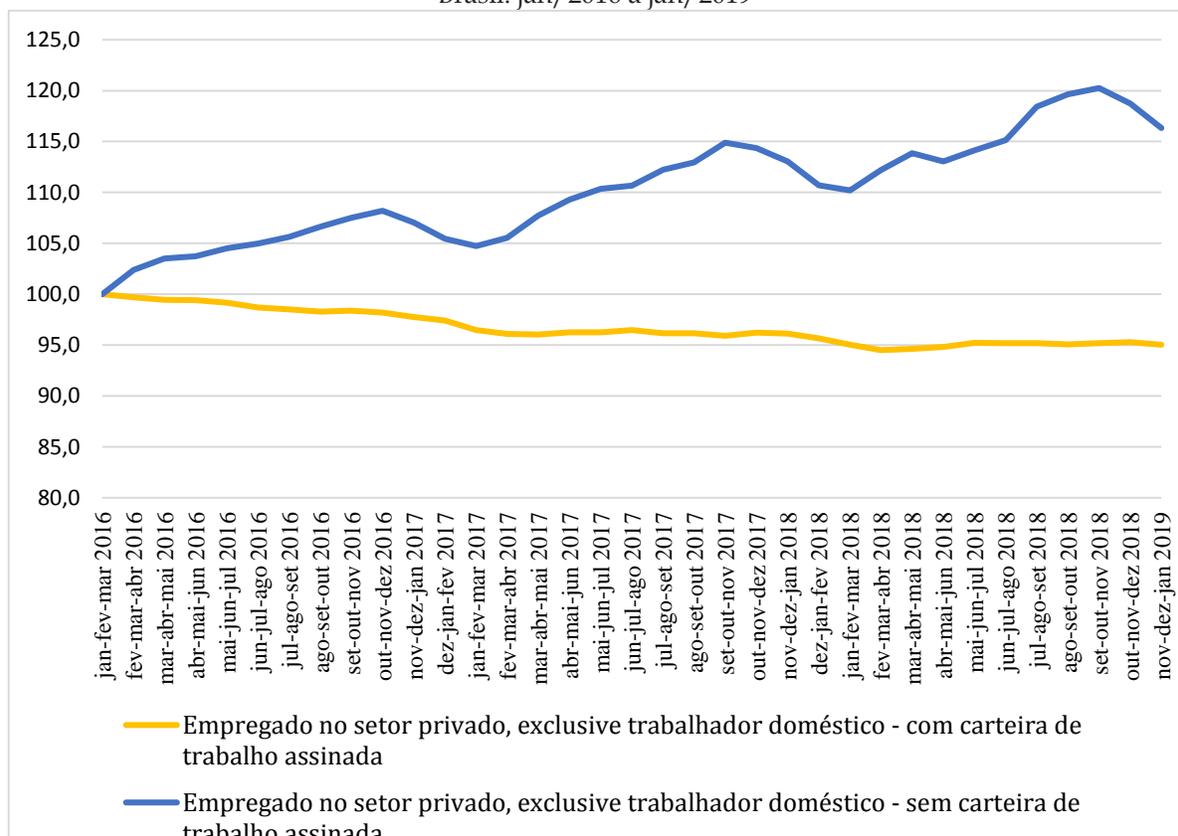
Fonte: SPREV (2019).

E se invertêssemos a causalidade: qual impacto a geração de empregos teria nos resultados da Previdência? Quanto a este ponto, o Gráfico 2 mostra que, durante o período de 2009 a 2015, o Regime Geral da Previdência Social (RGPS) urbano foi superavitário.

De 2009 a 2015, o aumento do emprego formal (+23,4 milhões, segundo dados do CAGED) e da base contributiva da previdência garantiu a sustentabilidade do sistema. Até a crise que se inicia em 2015, com a mesma estrutura previdenciária, tínhamos um RGPS urbano superavitário.

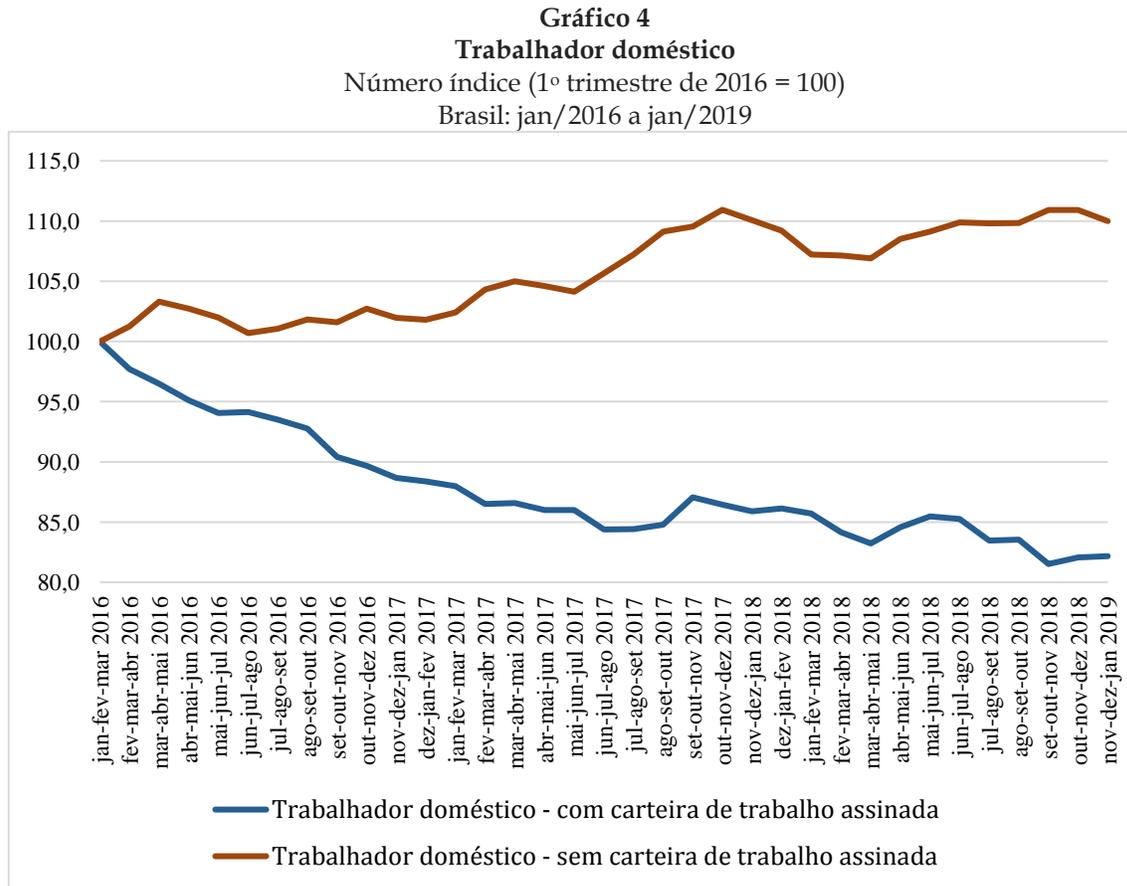
O quadro do mercado de trabalho hoje é muito diferente. A Reforma Trabalhista, em vigor desde novembro de 2017 incentivou a substituição de empregos “padrão” por contratos “atípicos” (BIAVASCHI et al., 2018). Esta mudança na lei reforçou a tendência à precarização assistida desde o início da crise econômica. Por exemplo, o Gráfico 3 mostra como as ocupações sem carteira assinada têm puxado a geração de postos de trabalho desde 2016.

Gráfico 3
Empregado no setor privado (exclusive trabalhador doméstico)
 Número índice (1º trimestre de 2016 = 100)
 Brasil: jan/2016 a jan/2019



Fonte: IBGE. PNAD Contínua. Elaboração própria.

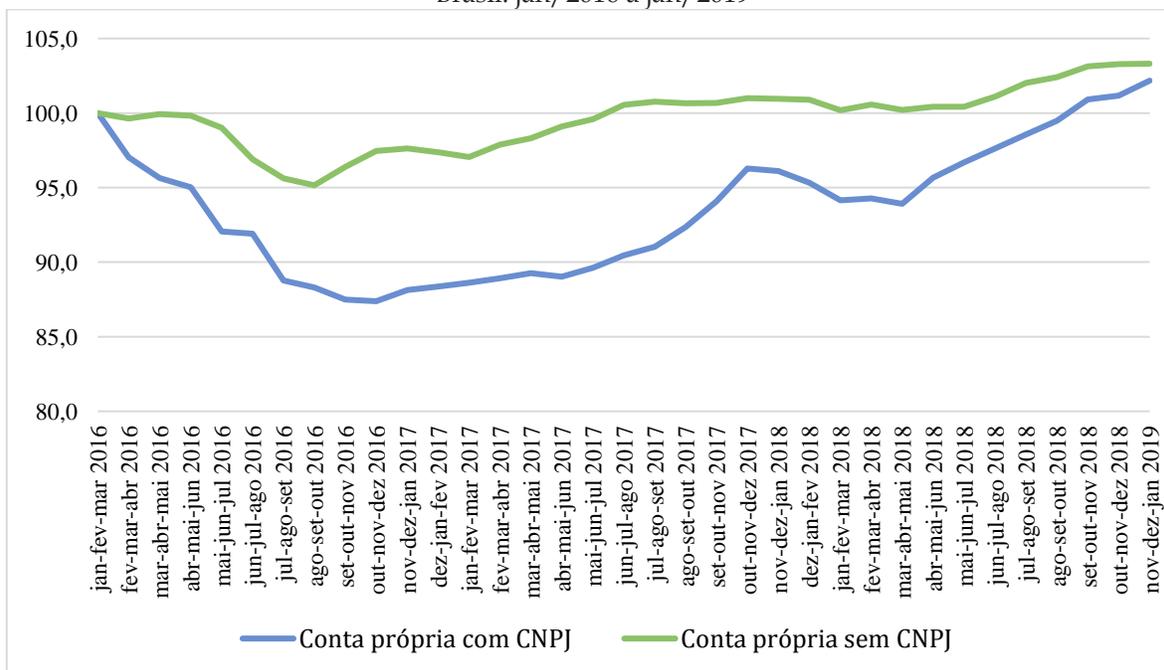
O Gráfico 4 mostra que o trabalho doméstico – ocupação precária majoritariamente feminina – sofreu redução de 17,8% de trabalhadores com carteira de trabalho assinada e teve aumento de 10% dos trabalhadores sem carteira, entre o início de 2016 o início de 2019.



Fonte: IBGE. PNAD Contínua. Elaboração própria.

Por sua vez, houve uma redução do número de trabalhadores por conta própria em 2016, num contexto de recessão econômica, que afetou mais os sem CNPJ. Mas, em 2017 e 2018, ocorreu uma ampliação do número de trabalhadores por conta própria, sendo que o aumento foi relativamente maior entre os sem CNPJ (Gráfico 5).

Gráfico 5
Trabalhador por conta própria, com e sem CNPJ
 Número índice (1º trimestre de 2016 = 100)
 Brasil: jan/2016 a jan/2019



Fonte: IBGE. PNAD Contínua. Elaboração própria.

Assim, no conjunto, o número de contribuintes para a Previdência se reduziu em 2%, entre 2016 e 2018, frente ao aumento de 8% dos trabalhadores que não contribuem (Tabela 1).

Tabela 1
População ocupada com e sem contribuição para a Previdência
 Brasil: 2016-2018

Indicador (em milhares)	2016	2017	2018	Varição absoluta (2018/16)	Varição relativa (2018/16)
População ocupada (total)	90.384	90.647	91.861	1.477	2%
Contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho	59.210	58.114	58.240	-971	-2%
Não contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho	31.174	32.534	33.621	2.448	8%

Fonte: IBGE. PNAD Contínua. Elaboração própria.

Os dados mostram que a situação no mercado de trabalho é grave e o crescimento de ocupações sem contribuição à Previdência não é uma boa notícia. Neste cenário, esta reforma afastará ainda mais os trabalhadores com salários mais baixos e mais afetados pela informalidade, por não conseguirem cumprir a exigência de maior tempo mínimo de contribuição para a Previdência pública. Por outro lado, a elevada informalidade reduz a receita da Previdência (ROSSI; DWECK; OLIVEIRA, 2018).

Em vez de focar na reforma da Previdência e apostar nisso como a solução para todos os problemas da sociedade brasileira, por que não voltar a falar em propostas para gerar empregos de qualidade no País e, por essa via, ampliar as contribuições ao sistema? Jogar a esperança de recuperação da economia em uma reforma que afasta ainda mais os trabalhadores da seguridade social ao endurecer as regras de acesso e que não tem nenhuma relação lógica com a retomada do crescimento é, do ponto de vista dos trabalhadores, aprofundar a crise.

Esta reforma regressiva exercerá, caso seja aprovada, impacto negativo no mercado de trabalho brasileiro, marcado pelos baixos salários e persistente excedente de força de trabalho (POCHMANN, 2017; 2018). Ao dificultar o acesso à aposentadoria e reduzir o valor do benefício dos mais pobres, o mercado de trabalho será pressionado por um número ainda maior de pessoas tentando garantir sua subsistência em ocupações precárias. Uma vez que a renda dos aposentados garante uma contribuição substancial na composição da renda das famílias, especialmente em períodos de crise econômica e elevado desemprego, a pobreza oriunda da reforma da Previdência compelirá idosos e pessoas cada vez mais jovens para o mercado de trabalho.

Referências bibliográficas

BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. *Estudos Avançados*, v. 30, n. 87, São Paulo, ago. 2016.

BIAVASCHI, M. B.; COELHO, E. D.; DROPPA, A.; PERNÍAS, T. R. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. In: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

BRASIL. BANCO CENTRAL. *Focus: Relatório de Mercado*. Brasília: Banco Central do Brasil, vários números.

DWECK, E.; OLIVEIRA, A. L. M.; ROSSI, P. (Coords.) *Austeridade e retrocesso: impactos sociais da política fiscal no Brasil*. São Paulo: Brasil Debate; Fundação Friedrich Ebert, 2018. Disponível em: <https://goo.gl/AqAfR7> Acesso em: 09/01/2019.

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. *Nota Técnica* n. 178, São Paulo, maio, 2017.

DIEESE. PEC 06/2019: a desconstrução da Seguridade Social. *Nota Técnica* n. 203. Março, 2019.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. (Orgs.) *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

MARTELLO, A. Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos, diz Meirelles. *G1 Economia*, 30.out.2017. Disponível em: <https://glo.bo/2gMdlL4> Acesso em: 03/04/2019.

POCHMANN, M. Desestabilização do trabalho. *Saúde em Debate*, Rio de Janeiro, v. 42, n. especial 3, p. 67-77, nov. 2018.

POCHMANN, M. Ataque aos direitos sociais e trabalhistas no Brasil. *Revista Estado y Políticas Públicas*, Buenos Aires, v. 5, n. 9, p. 81-91, 2017.

ROSSI, P.; DWECK, E.; OLIVEIRA, A. L. M. (Orgs.). *Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil*. São Paulo: Autonomia Literária, 2018.

ROSSI, P.; MELLO, G. Choque recessivo e a maior crise da história: A economia brasileira em marcha à ré. *Nota do Cecon*, Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica, IE/Unicamp, n. 1, abril de 2017.

SOUSA, E. J. S. O pensamento neoclássico e o mercado de trabalho. Fundamentos teóricos por trás da reforma trabalhista. *Coletânea do XV Encontro da ABET*, Rio de Janeiro-RJ, 06 a 09 de setembro de 2017.

SPREV. *Resultado do Regime Geral de Previdência Social (RGPS) 2018*. Brasília, janeiro, 2019. Disponível em: <https://bit.ly/2TPvNIB> Acesso em: 03/04/2019.

Ana Luíza Matos de Oliveira é economista (UFMG), mestra e doutora em Desenvolvimento Econômico (UNICAMP). É membro do GT sobre Reforma Trabalhista IE/Cesit/Unicamp e colaboradora do Brasil Debate.

Bárbara Vallejos Vazquez é graduada em Ciências Sociais (USP) e mestre em Desenvolvimento Econômico (UNICAMP). É técnica do DIEESE e professora da Escola Dieese de Ciências do Trabalho. É membro do GT sobre Reforma Trabalhista IE/Cesit/Unicamp.

Euzébio Jorge Silveira de Sousa é mestre em Economia Política pela PUC-SP e doutorando em Desenvolvimento Econômico na UNICAMP. É professor de Economia da ESAGS (Certificada FGV). É presidente do Centro de Estudos e Memória da Juventude (CEMJ) e membro do Conselho Nacional de Juventude (CONJUVE).

A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014)

Ana Paula Fregnani Colombi

Este texto apresenta a estrutura e sistematiza os resultados da tese de doutorado intitulada “A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014)”, finalizada em fevereiro de 2018 sob a orientação do Professor José Dari Krein. Esse projeto de pesquisa recebeu o apoio financeiro da FAPESP.

A tese se propôs a investigar como a estratégia político-sindical da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Força Sindical (FS) buscou alterar a agenda do trabalho durante os governos Lula (2003-2010) e o primeiro governo de Dilma Rousseff (2011-2014) com o objetivo de discutir o sentido da atuação das duas maiores centrais sindicais brasileiras durante os governos petistas. Com este objetivo em tela, a pesquisa evidenciou como a eleição de um Presidente da República proveniente do movimento sindical e disposto a dialogar com as diferentes tendências que dele fazem parte afetou as práticas das duas maiores centrais sindicais brasileiras e por que as estratégias por elas privilegiadas foram insuficientes para conter o processo de flexibilização das relações laborais nesse novo momento que se abriu para a vida política nacional.

Para isso, a pesquisa analisou a participação dos representantes das centrais no Conselho de Desenvolvimento Econômico e Social (CDES) entre os anos 2003 e 2014, principal espaço de discussão da pauta econômica do país; e no Conselho Nacional de Relações de Trabalho (CRT) entre 2011 e 2014, principal espaço destinado à discussão da pauta trabalhista. Além disso, a pesquisa mapeou o repertório prático-discursivo das centrais no âmbito da luta pelas demandas econômicas e pelos direitos trabalhistas por meio de entrevistas semiestruturadas com dirigentes dessas organizações. Os debates produzidos na Mesa Quadripartite implementada em 2013 para a discussão da regulamentação da terceirização e fontes secundárias sobre o Fórum Nacional da Previdência Social (FNPS) também foram analisados. Buscando discutir a interação entre a agenda econômica e os direitos trabalhistas, a tese analisou as oportunidades e os limites implicados na estratégia de ação privilegiada pelas centrais sindicais estudadas: a parceria social. Segundo Hyman (2001), esta estratégia pode adquirir diferentes conotações a depender da articulação de ideologias e trajetórias históricas que alimentam arranjos possíveis entre Estado, capital e trabalho nos espaços nacionais, mas seu princípio fundamental é a compreensão de que trabalhadores e empregadores têm interesses em comum.

Ao longo de quatro capítulos, a tese discute o engajamento de ambas as centrais à essa estratégia. No capítulo 1, é apresentado o conceito de estratégia que sustenta o trabalho. Parte-se da definição presente no quadro de análise da abordagem da revitalização sindical segundo a qual o ator sindical tem algum grau de escolha sobre a estratégia de ação (BEHRENS, HAMANN e HURD, 2004), mas tais escolhas não se dão à revelia do ambiente a qual pertencem sendo, assim, influenciadas pelas pressões exercidas pelo contexto

institucional (KELLY, 1998; FREGE; KELLY, 2003, 2004). A noção de estratégia político-sindical, neste sentido, não se restringe apenas “à aplicação de meios disponíveis com vistas à consecução de objetivos específicos” previamente definidos (ALMEIDA, 1996, p. 20), mas à realização de um conjunto de práticas que, a partir de características históricas herdadas e o longo do próprio confronto e das tensões políticas e sociais que se apresentam, visa a responder aos contextos, forjando assim, pouco a pouco, uma direção global e um objetivo estratégico (HYMAN, 2007). Este ponto de partida conceitual é fundamental para o período em análise, pois foi a eleição de Lula que fortaleceu os espaços de diálogo social, reabrindo as possibilidades para o encontro dos interesses entre capital, trabalho e governo mediante o reconhecimento da participação do ator sindical na discussão e formulação das diretrizes que guiarão o desenvolvimento do país.

No capítulo 2, analisa-se o padrão de crescimento da economia brasileira entre os anos 2003 e 2014 e a evolução do mercado e das relações de trabalho a fim de indicar os impactos dessa conjuntura sobre a ação coletiva. Afinal, foi nesta conjuntura que CUT e FS avaliaram suas opções estratégicas. A discussão central do capítulo se dá e torno da hipótese de que, em 12 anos de governo, o PT promoveu um modelo de inclusão pelo mercado de trabalho e pelo consumo com avanço da flexibilidade laboral. Mesmo em um cenário de maior nível de formalização, a tendência de flexibilização das relações laborais se expressou na ampliação das situações de heterogeneidade do mercado de trabalho com permanência das condições de precariedade de muitas experiências profissionais (GUIMARÃES; PAUGAM, 2016).

A permanência do processo de flexibilização durante os anos 2000 se expressou: na valorização da remuneração variável (KREIN; TEIXEIRA, 2014), na despadronização da jornada de trabalho (GIBB, 2017), no fomento de modalidades de emprego disfarçadas, com destaque para a terceirização (DIEESE, 2017) e para o estímulo ao empreendedorismo (OLIVEIRA, 2013; CASTRO, 2013). Esses aspectos indicam que a relação de emprego formal não necessariamente significa uma relação de emprego segura, estável e bem remunerada. A intensificação da situação de flexibilidade das relações de trabalho – mesmo diante de um processo de flexibilização que se estabelece em menor ritmo se comparado aos anos 1990 – implica, ao contrário, que as empresas podem manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades e com menores custos, provocando o avanço da insegurança do trabalho. Nos anos 2000, o crescimento do emprego em ocupações em setores historicamente pouco estruturados, de baixos salários e com baixa capacidade de organização coletiva também corrobora a permanência da precariedade em tempos de formalização do emprego, mostrando que ambas podem caminhar lado a lado.

Considerando a interação entre contexto e estratégia sindical abordados nos capítulos iniciais, os dois últimos capítulos da tese debruçam-se sobre a análise das estratégias sindicais adotadas pela CUT e pela FS ao longo dos anos 2003 e 2014. A discussão se baseou na análise das estratégias mobilizadas para a reivindicação da agenda econômica (capítulo 3) e para a disputa em torno da regulamentação pública do trabalho (capítulo 4).

O capítulo 3 da tese descreve e analisa a atuação das centrais à luz da concepção sindical que embasou a escolha das estratégias destinadas à obtenção de melhorias salariais,

outros benefícios econômicos e à capacidade de influenciar a política econômica dos governos. Nele evidencia-se que a estratégia de parceria social com empresários e governo e a ação na arena legislativa foram as estratégias privilegiadas de atuação da CUT e da FS durante os governos do PT, com destaque para a atuação cutista nos espaços de diálogo e da Força Sindical na arena parlamentar. A elas somou-se a aproximação entre essas instituições manejada pela própria CUT, dessas com as demais centrais e da cúpula sindical ao governo. Sob o protagonismo cutista, ambas as centrais mostraram-se dispostas a encontrar a convergência de interesses não somente com o capital industrial, como a defesa de um programa alternativo de desenvolvimento econômico deixou transparecer, mas também com o setor bancário-financeiro, notadamente, pela elaboração cutista e apoio da Força Sindical ao crédito consignado.

A justa combinação entre essas estratégias, a abertura dos canais de diálogo com o governo e o ambiente de crescimento econômico e geração de empregos permitiu que as principais instituições de cúpula do sindicalismo brasileiro alcançassem, sob o protagonismo cutista, a capacidade de discutir as diretrizes de política econômica dos governos, ainda que com restrito grau de influência, e de disputar ganhos econômicos para a classe trabalhadora em nível nacional, sobretudo entre os anos 2006 e 2010. Os ganhos vieram por meio da política de valorização do salário mínimo, da correção da tabela do imposto de renda, da isenção da incidência de imposto de renda sobre as verbas recebidas em forma da Participação nos Lucros e Resultados (PLR) e do fomento ao crédito. Todas essas medidas reivindicadas pelo movimento sindical atendiam ao objetivo governamental de gerar crescimento via fomento do mercado interno. Elas foram discutidas nos espaços de diálogo social e com o poder Executivo, mostrando como a estratégia de parceria social teve enquanto objetivo comum o alargamento da democracia econômica via valorização salarial, geração de emprego e acesso ao crédito. Entretanto, por estar pautada no encontro de interesses com frações do capital e na necessidade de manter a coalizão política que dava sustentação aos governos, tal estratégia limitou os avanços em torno dos direitos laborais.

O capítulo 4 mostra, por meio dos debates nos espaços de diálogo social, como a busca empresarial pelo alargamento de opções para dispor da força de trabalho não cessou ao longo dos governos petistas. CUT e FS, deste modo, lidaram com a necessidade de romper a resistência do capital em relação à regulamentação das relações trabalhistas, mas o fizeram privilegiando uma ação estratégica baseada na conciliação de interesses.

Por um lado, a atuação ativa dessas centrais nos espaços de participação social e no Parlamento permitiu a negociação de ganhos pontuais, principalmente econômicos, para a classe trabalhadora, conseguindo vetar muitas medidas que visavam à precarização das relações de trabalho. Este foi o caso da Emenda 3 que previa a retirada da atribuição dos Fiscais do Trabalho de reconhecer a existência de relação de emprego disfarçada. Por outro lado, o engajamento na estratégia de participação social sob o pressuposto de encontrar os interesses comuns entre algumas frações do capital e do trabalho e fortalecer a base de sustentação política do governo condicionou as possibilidades de avanços na pauta trabalhista. Neste sentido, o apoio das centrais ao governo acabou influenciando na sua disposição estratégica de disputar a agenda laboral, pois a preocupação com as conquistas atribuídas a ele limitou o horizonte para ampliação mais expressiva de direitos e proteção

social. Evitar rachaduras na coalizão de classes de sustentação governista implicava, assim, atenuar os enfrentamentos em torno dos direitos trabalhistas e do conteúdo das questões encaminhadas.

Como se discute no capítulo 4 da tese, a moderação política (GALVÃO, 2014) frente às pautas polêmicas pode ser identificada em torno da reforma previdenciária de 2003 e das definições retiradas do Grupo de Trabalho em Micro e Pequenas Empresas, Autogestão e Informalidade pertencente ao CDES. A CUT se eximiu de polemizar os impactos da reforma da previdência (Galvão, 2009), ao passo que a FS a apoiou. Ambas as centrais também não polemizaram os impactos das “minirreformas” da legislação laboral definidas no Grupo supracitado. No CDES, os representantes sindicais mostraram baixa disposição ao enfrentamento dos fatores negativos implicados nas “minirreformas”, a exemplo dos aspectos flexibilizadores contidos na criação do Super Simples, da redução do limite de preferência do crédito trabalhista contida na Lei de Falências (Lei 11.101/2005) e das consequências negativas da difusão do empreendedorismo enquanto política de geração de trabalho e renda mediante o patamar rebaixado de direitos do Microempreendedor Individual.

Todas essas medidas tiveram grande impacto sobre a formalização do emprego (KREIN et al., 2018), mas também buscaram promover a inclusão social com base na diferenciação de acesso aos direitos, aspecto não vocalizado pelo movimento sindical nos espaços de participação institucional ou nas mobilizações nacionais. Esses elementos também demonstram a dificuldade das centrais de apreender as mudanças no mercado de trabalho que continuavam orientadas pelo caminho da flexibilização, a despeito do processo de formalização do emprego. Os impasses em torno da regulamentação da terceirização evidenciam essa questão. O governo propôs a criação de Mesa Quadripartite para a definição dos termos de sua regulamentação, mas nenhum consenso fora alcançado. As entrevistas revelam a disposição de alguns setores da CUT (sobretudo o setor metalúrgico) e da FS a aprovar a terceirização na atividade fim. Com a indefinição em torno de sua regulamentação, a ausência de uma frente de resistência à terceirização contribuiu para seu alargamento ao longo da década (12,5 milhões de trabalhadores estavam em atividades tipicamente terceirizadas, considerando o levantamento realizado pelo DIEESE (2017) para o ano de 2014).

Além dos limites implicados na conciliação de interesses e no apoio ao governo, outros elementos também compõem o quadro explicativo para as dificuldades de alteração da legislação trabalhista. Em primeiro lugar, os dirigentes sindicais que participaram dos espaços institucionais analisados mostraram-se demasiadamente preocupados com a manutenção das condições de reprodução da sua própria existência. Isso se evidenciou na pauta do CRT que foi dominada por problemas da organização sindical. Outra evidência refere-se aos resultados do FNT que logrou fortalecer a cúpula do sindicalismo brasileiro sem extenuar a disposição das centrais à negociação de direitos, sobretudo no caso da FS em torno da aprovação da terceirização na atividade fim.

Um segundo ponto diz respeito às consequências de uma atuação sindical que privilegia os espaços institucionais e a esfera parlamentar. A busca por consensos baseados

em interesses comuns e as negociações dentro do espaço legislativo, como lembra Bérout (2014), tende a fragilizar o sentido de classe que informa o discurso sindical. Na medida que a atuação especializada nesses espaços difundiu-se na rotina dos dirigentes sindicais (a exemplo do exercício da função de coordenação de grupos de trabalho no CDES pelo ex-presidente da CUT ou do papel legislativo desempenhado pelo presidente da FS) a interiorização das finalidades da racionalidade econômica e o pragmatismo imbuído nas estratégias de negociação a partir das regras do jogo limitaram o horizonte político das centrais sindicais, restringindo a capacidade crítica e condicionando a luta pela regulamentação pública do trabalho às alternativas possíveis.

Todos esses elementos compõem um quadro explicativo em torno das dificuldades encontradas pelo movimento sindical para o alargamento da tela de proteção dos trabalhadores ao longo dos governos do PT. A tese mostrou como a estratégia de parceria social, privilegiada pelas centrais no novo momento político e econômico do país, permitiu a busca pela democracia econômica, reforçando o vínculo entre a dimensão econômica e política da ação coletiva pelo forte viés de justiça social que a luta salarial possui em uma sociedade tão desigual como a brasileira. A atuação ativa dessas centrais nos espaços de participação social e no Parlamento permitiu, assim, a negociação de ganhos pontuais, especialmente econômicos, para a classe trabalhadora e o veto de medidas que visavam à precarização das relações de trabalho. Entretanto, o engajamento na estratégia de parceria social sob o pressuposto de fortalecer a base de sustentação política do governo, voltando as questões trabalhistas para o encontro de interesses entre capital e trabalho, condicionou as possibilidades de avanços na pauta trabalhista, limitando o horizonte para os enfrentamentos em torno de uma ampliação mais expressiva de direitos e proteção social e enfraquecendo a capacidade crítica das centrais sindicais, sobretudo da CUT, em relação à permanência da tendência de flexibilização das relações de trabalho.

Ao problematizar o sentido da atuação das duas maiores centrais sindicais brasileiras durante os governos petistas, a tese mostrou como a lógica gerencial e os interesses privados avançam sobre os espaços públicos em tempos de capitalismo neoliberal e financeirizado. Essa dinâmica limita as possibilidades para que a estratégia de parceria social comporte, em si mesma, lugar para o exercício de um sindicalismo que negocia, mas que também é capaz de vocalizar criticamente os problemas que atingem os trabalhadores brasileiros, reforçando a necessidade de reaproximação entre trabalhadores e sua estrutura de representação.

Referências bibliográficas

ALMEIDA, M. H. T. de. *Crise econômica e interesses organizados*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1996.

BEHRENS, M.; HAMANN, K.; HURD, R. Conceptualizing labour union revitalization. In: FREGE, C. M.; KELLY, J. E. (Eds.). *Varieties of Unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy* (p. 11-24). Oxford: Oxford University Press, 2004.

- BÉROUD, S. Contribuições e limites do conceito de campo sindical: uma reflexão a partir do caso francês. *Crítica Marxista*, n. 38, p. 89-101, 2014.
- CASTRO, B. G. de. *Afogados em contratos: o impacto da flexibilização do trabalho nas trajetórias dos profissionais de TI*. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, 2013.
- DIEESE. Terceirização e precarização das condições de trabalho. *Nota Técnica*, n. 172, 2017.
- FREGE, C. M.; KELLY, J. E. Union revitalization strategies in comparative perspective. *European Journal of Industrial Relations*, v. 9, n. 1, p. 7-24, 2003.
- FREGE, C.; KELLY, J. Union strategies in comparative context. In: FREGE, C.; KELLY, J. (Eds.). *Varieties of Unionism – strategies for union revitalization in a globalizing economy* (p. 31-45). Oxford: Oxford University Press, 2004.
- GALVÃO, A. A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula. *Revista Outubro*, n. 18, p. 177-199, 2009.
- GALVÃO, A. The Brazilian Labor Movement under PT governments. *Latin American Perspectives*, v. 41, n. 5, p. 184-199, 2014.
- GIBB, L. S. F. *A tendência de despadroneização da jornada de trabalho*. Campinas: Unicamp, 2017.
- GUIMARÃES, N. A.; PAUGAM, S. Work and employment precariousness: a transnational concept? *Sociologia del Lavoro*, n. 144, p. 55-84, 2016.
- HYMAN, R. *Understanding European Trade Unionism – between market, class and society*. London: Sage, 2001.
- HYMAN, R. How can trade unions act strategically? *Transfer: European Review of Labour and Research*, v. 13, n. 2, p. 193-210, 2007.
- KELLY, J. *Rethinking industrial relations: mobilization, collectivism and long waves*. New York: Routledge, 1998.
- KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. As controvérsias das negociações coletivas no anos 2000 no Brasil. In: VÉRAS DE OLIVEIRA, R.; BRIDI, M. A.; FERRAZ, M. (Eds.). *O sindicalismo na era Lula: entre paradoxos e novas perspectivas* (p. 213-246). Belo Horizonte: Fino Traço, 2014.
- KREIN, J. D.; MANZANO, M.; SANTOS, A.; DUARTE, C. Os determinantes e as boas práticas que explicam o avanço da formalização no Brasil durante o período 2003-2014. Organização Internacional do Trabalho, 2018.
- OLIVEIRA, J. M. Empreendedor individual: ampliação da base formal ou substituição do emprego? *Radar*, IPEA, 2013.

Ana Paula Fregnani Colombi é economista, doutora em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia, IE/Unicamp e pós-doutoranda do Centro de Estudos Sindicais e do Trabalho (CESIT/IE/UNIMCAP).

Impactos da financeirização sobre o trabalho

Pietro R. Borsari

A dissertação de mestrado intitulada “Impactos da financeirização sobre o trabalho: uma revisão bibliográfica” foi orientada pelo Prof. Dr. Marcelo Weishaupt Proni, concebida no Programa de Desenvolvimento Econômico (na área de Economia Social e do Trabalho) do Instituto de Economia da Unicamp e recebeu o apoio financeiro da CAPES. A defesa da dissertação ocorreu em fevereiro de 2018.

A estrutura da dissertação corresponde a três capítulos que representam diferentes níveis de análise da relação entre o processo de financeirização da economia e o trabalho. O primeiro capítulo adota a visão macroestrutural e considera a financeirização como expressão de um novo regime de acumulação. No segundo capítulo, a financeirização é vista fundamentalmente como manifestação da proliferação de inovações financeiras e da expansão dos fundos de investimento. No terceiro e último capítulo, a financeirização é tratada como resultado da lógica de maximização do valor acionário da corporação não financeira. A seguir, serão apresentados os pilares de cada perspectiva e seus impactos sobre o trabalho.

Regime de acumulação financeirizado e o trabalho

As contribuições teóricas mais importantes para entender a financeirização como um “novo regime de acumulação” (VAN DER ZWAN, 2014) oferecem visões macroestruturais do fenômeno e podem ser agrupadas em três grandes matrizes de interpretação: a Escola da Regulação, a Escola Pós-Keynesiana e a Economia Política Marxista. O traço comum em tais contribuições é sua amplitude ao enquadrar o fenômeno, de modo a concebê-lo numa abordagem totalizante.

No âmbito da Escola da Regulação Francesa, Boyer (2010) foi quem mais avançou no debate sobre a financeirização, identificando diversos aspectos pelos quais a financeirização afeta as formas institucionais da economia como, por exemplo, a lógica de privilegiar o retorno ao acionista, que exerce efeito direto no gerenciamento das empresas. As relações de trabalho, por sua vez, devem se adequar ao regime de acumulação. Isso pode ser observado a partir do uso crescente de contratos de emprego flexíveis e no aumento da participação da remuneração variável na composição da renda do trabalho. Quando a discrepância entre o retorno real e o previsto ao acionista cresce, a empresa precisa reagir com velocidade, tornando necessário que uma parcela suficientemente grande da força de trabalho esteja submetida às flutuações da atividade econômica – o que significa flexibilidade dos rendimentos, seja elevando a parcela de rendimento variável (participação nos resultados) ou permitindo o ajuste das horas de trabalho (com efeito sobre a renda do empregado).

Para o pós-keynesiano, Crotty (2003), há uma encruzilhada na atual fase do capitalismo, resultado de um “paradoxo neoliberal”: os mercados financeiros demandam rendimentos crescentes e aumento dos preços das ações e títulos, em um cenário de longa estagnação das economias nacionais e crescente competição nos mercados de produtos que empurram a taxa de lucro média para baixo. As respostas das empresas transnacionais não financeiras ao paradoxo neoliberal envolvem, em especial: i) corte de salários e benefícios dos trabalhadores; ii) fraudes contábeis para aumentar o lucro aparente; e iii) ingresso crescente nas operações financeiras para aumentar o lucro. Bellofiore (2014), por sua vez, adota o enfoque denominado como “keynesianismo financeiro”, propondo que na financeirização implica na ruptura do pacto social entre capital e trabalho prevalecente no período da “grande moderação”. Ocorreria, então, a “subsunção real do trabalho” à finança, em que se acentua as pressões por alargamento do tempo de trabalho da classe trabalhadora mais vulnerável e na intensificação do ritmo de trabalho. Ainda, o tipo de emprego que se expande é justamente aquele mais precário quanto ao vínculo: parcial, informal e mal remunerado.

Na literatura marxista, Chesnais (2016) mostra que no atual momento do capitalismo impera um “regime de baixo crescimento econômico”. Para o autor, a “agenda” da economia global é composta por dois elementos centrais: (1) garantia do pagamento em dia da dívida pública e da dívida imobiliária, gerando um fluxo regular de juros; e (2) redução do custo do trabalho (o que requer reformas laborais) e do gasto público com a proteção aos trabalhadores (reforma da seguridade social). Como consequências estão as elevadas taxas de desemprego, desestruturação de direitos trabalhistas e precarização dos empregos. Lapavitsas (2011), por sua vez, propõe olhar a financeirização como uma transformação estrutural das economias capitalistas maduras, envolvendo três comportamentos principais dos agentes econômicos: i) as grandes corporações modernas dependem cada vez menos do financiamento de bancos e possuem maiores habilidades e conhecimentos em operações financeiras; ii) os bancos direcionam suas atividades para operações no mercado aberto de capital e para transações com as famílias; iii) as famílias se envolvem cada vez mais com o mundo das finanças. No que se refere ao trabalho, a financeirização implicaria em um ritmo lento de crescimento com instabilidade, estagnação do salário real e maior risco de desemprego.

Ainda no enfoque marxista, Sabadini (2015) considera as crises financeiras recentes como “expansão sem precedentes do capital fictício”, trazendo consequências negativas para o trabalho. O pressuposto é que a etapa atual do capitalismo financeirizado somente existe devido à crescente precarização do trabalho, que é um dos principais expedientes do capital para ampliação do excedente. A exigência do capital fictício por alta rentabilidade tem efeitos nas políticas macroeconômicas e no mundo do trabalho. Neste, a pressão é mais direta: a elevação da exploração deve buscar o aumento do tempo de trabalho excedente, fazendo uso de constante reestruturação produtiva e flexibilização dos fatores de produção. Desse modo, o capital fictício, relativamente autonomizado, na esfera da circulação do capital, gera impacto direto sobre o capital produtivo e o trabalho.

Inovações financeiras, novos fundos de investimento e o trabalho

As abordagens apresentadas nesta seção têm em comum a percepção de que é preciso investigar os novos instrumentos financeiros para compreender os impactos da financeirização sobre o trabalho. Bryan et al. (2008) abandonam as definições mais generalistas de financeirização e apontam os derivativos e a securitização como as novidades mais transformadoras do capitalismo financeirizado. Para outros autores, são os novos fundos de investimento os maiores transformadores do trabalho na financeirização.

Os efeitos de tais inovações financeiras sobre o trabalho é objeto de estudo de Bryan et al. (2008). A abordagem marxista dos autores parte da proposição de que a financeirização estaria reconstituindo o trabalho enquanto uma forma de capital (labor-as-capital), proporcionando-o fluidez e funcionando como intensificadores da competição. A proliferação da securitização e dos derivativos financeiros colocaria a lógica de avaliação financeira em melhor condição no interior do processo produtivo. Como o capital expressa a relação social de produção, ao se mercantilizar o direito sobre o rendimento esperado de um conjunto de ativos fixos, não se está submetendo unicamente a performance de uma máquina às pressões dos detentores e negociadores dos títulos, pois o trabalho, enquanto capital variável, é indissociável do circuito de performance do capital. Logo, o trabalho é posto no “pacote” de avaliação do cálculo financeiro enquanto componente da expectativa de rendimento do título de securitização ou derivativo. A securitização e os derivativos operariam como eficientes mecanismos de avaliar, monitorar e garantir altas taxas de produtividade do trabalho e de rentabilidade do capital. Logo, acentuadas demandas por jornadas de trabalho mais longas e salários reais mais baixos consequências inelutáveis da sofisticação da capacidade de avaliação e controle dos detentores de poder financeiro, resultando no aumento generalizado da desigualdade de renda, com perda de participação dos salários na economia e intensificação do ritmo de trabalho.

Em relação aos novos fundos de investimento, Vitols (2014) destaca a tendência de atuação por parte desses fundos em investirem fora de seus países (caso dos fundos norte-americanos e ingleses) que, somada ao alongamento e complexificação da intermediação financeira, resultaria na possibilidade de que os trabalhadores das empresas capital aberto sejam postos sob cada vez mais “distantes e sombrias” pressões financeiras. A financeirização, vista como uma teia complexa de relações de propriedade sobre as empresas transnacionais, dificultaria a identificação, por parte dos trabalhadores, das fontes de pressão que sofrem no trabalho, implicando no incremento da própria alienação do trabalho. Vitols (2014) reuniu diversos estudos de caso de intervenções de NFI de nove países diferentes, para tentar estabelecer os impactos no trabalho com uma amostra mais abrangente. Os 19 estudos relativos aos fundos de participação buscaram estabelecer se há ou não impactos da intervenção do fundo sobre o trabalho. Em 3 desses estudos (Bélgica, França e Espanha, amostra total de 992 casos) os impactos no nível de emprego foram positivos no curto ou médio prazo, porém, na maioria das empresas houve efeitos negativos no nível de emprego no longo prazo. Em outros 10 estudos (UK e EUA, amostra de 12.724 casos), os efeitos foram negativos quanto ao volume de emprego. Nos 6 estudos restantes, os efeitos foram neutros ou estatisticamente não significativos. Para além do nível de emprego, os estudos sugerem, em geral, um aumento considerável da pressão sobre o

trabalhador na maioria das firmas, sendo a introdução ou fortalecimento de monitoramento do trabalho e pagamentos por desempenho as estratégias tipicamente identificadas.

Financeirização das corporações não financeiras e o trabalho

Nesta última perspectiva, a financeirização da corporação moderna é vista como a espinha dorsal deste do próprio processo de financeirização da economia, no qual a “maximização do valor ao acionista” é a premissa básica (VAN DER ZWAN, 2014). Os autores desse eixo conferem centralidade a espaços decisórios e propõem entender a correlação de forças entre grupos de interesses dentro da corporação: acionistas, gerentes e trabalhadores. Nesse caso, o foco da análise é a corporação transnacional de capital aberto.

Para Lazonick (2011), a financeirização da corporação norte-americana tem como objetivos manifestos a distribuição maciça dos lucros corporativos para os acionistas e o pagamento de salários exorbitantes aos executivos da empresa. As principais práticas para tal fim são: (1) recompra de ações, que eleva o preço do papel na bolsa de valores, (2) distribuição crescente de dividendos aos acionistas e (3) planos de stock option para a alta gerência (remuneração baseada em ações). Para efetivamente cumprir essa agenda, a estratégia mais importante das empresas é a de “enxugar e distribuir” os lucros, ao contrário do princípio corporativo “reter e reinvestir”, utilizado nas décadas subsequentes à segunda guerra mundial. Enxugar se refere à busca incessante de redução de custos por meio da racionalização da produção (foco na atividade core da empresa) e da globalização da produção (terceirização da produção para países que pagam baixos salários). Efeitos concretos se fazem sentir no fechamento de postos de trabalho (inclusive de empregos bem remunerados “de classe média”), na instabilidade do vínculo de emprego e na perda de capacidade de geração de novos empregos.

Jung (2012) mostrou a conexão entre maximização do valor ao acionista e a prática de downsizing, com conseqüente perda de empregos, a partir de uma análise temporal de anúncios de enxugamento de 681 grandes empresas de capital aberto entre 1984 e 2006. Jung argumenta que as empresas sob a pressão de “poderosos grupos de acionistas” usaram o downsizing como estratégia para aumentar o preço da ação. A maximização do valor ao acionista via concentração nas “competências essenciais” da empresa está igualmente conectada com a prática de deslocalização da produção e expansão das cadeias globais de valor, de acordo com o estudo de Milberg e Winkler (2009), que analisou 35 indústrias de fabricação de produtos e serviços no período 1996-2008. Mostrou-se que as empresas transnacionais aumentaram as margens de lucro ao deslocar o trabalho para regiões de baixo custo.

Dentre os teóricos da análise do processo de trabalho (LPA) a financeirização se associa ao declínio do padrão fordista de regulação, estabelecendo novas formas de “barganhas” entre trabalhadores e empregadores. Em troca de assumirem maior responsabilidade sobre o “negócio” e assimilarem a “mentalidade do acionista”, os trabalhadores gozariam de maior segurança no emprego. Entretanto, a financeirização impediria que os empregadores mantivessem esse compromisso. Cushen e Thompson

(2016) desenvolveram quatro proposições que, baseadas em estudos de caso setoriais ou de empresas selecionadas, buscam apreender os mecanismos de controle e transmissão das finanças sobre a gestão da empresa (gerentes) e o processo de trabalho (trabalhadores), a saber: (1) a financeirização gera formas de extração de valor baseadas no achatamento de custos do trabalho; (2) os “investimentos” no setor financeiro desencadeiam uma contínua reestruturação que acentua a insegurança e intensificação no trabalho; (3) os mecanismos de controle favorecidos na financeirização são de “regimes de desempenho punitivo”; e (4) a financeirização reforça as “atitudes de mercado”.

Favereau (2016) oferece um enfoque complementar à LPA, tendo como ponto de partida a introjeção dos métodos de análise da finança para toda economia: prestação de contas periódica, visão centrada no curto prazo, prioridade para o retorno ao acionista, etc. De forma objetiva, a tese defendida é que, a partir da década de 1970, ocorreu uma “grande deformação” da corporação de capital aberto, tanto no nível do “contrato da empresa” quanto no nível da “relação contratual de trabalho remunerado”. A primeira deformação (da empresa) gerou um “novo regime de normatividade”, ao passo que a segunda (do trabalho) desdobrou-se em um “novo regime de intersubjetividade”. O trabalho, em face da nova intersubjetividade, encontra as promessas de aprendizagem e inovação reduzidas à dimensão da obediência; e, sob o princípio do modelo do homo oeconomicus, ocorreria a institucionalização da desconfiança que restringe a capacidade do trabalhador de pensar cooperativamente. Ainda, ocorreria o esvaziamento da motivação intrínseca do trabalho e à crescente ameaça de perda de identidade no ambiente de trabalho.

Considerações finais

De partida, convém esclarecer que as mudanças no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo não decorrem unicamente do processo de financeirização, pois outros processos também contribuíram para reconfigurar a economia mundial, como a reestruturação produtiva, a formação de cadeias globais de valor, o desenvolvimento de novas tecnologias da informação e a internacionalização do capital.

Buscou-se um diálogo com economistas marxistas, pós-keynesianos e regulacionistas que avançaram na interpretação macroestrutural da financeirização, ficando evidente que há mais convergências do que divergências, quando são apontadas as implicações para os trabalhadores. Por outro lado, também ficou evidente que o debate se enriquece bastante quando a análise se desloca para o nível microeconômico, priorizando a grande empresa transnacional, onde prepondera o interesse acionário. Esta constitui o locus privilegiado da relação entre financeirização e trabalho, na medida em que a nova dinâmica empresarial gera efeitos diretos e persistentes. Conclui-se que é fundamental transitar adequadamente entre a compreensão macro e micro da financeirização, fazendo uso das devidas mediações, a fim de captar o movimento mais geral da acumulação capitalista, suas formas de manifestações na economia e seus reflexos na produção e no trabalho.

Todavia, persistem lacunas nesse campo de estudo, em razão da dificuldade de separar os efeitos que podem ser atribuídos exclusivamente à financeirização. Isso decorre

da própria complexidade da interação entre o regime de acumulação de capital e as estratégias de concorrência empresariais. Observa-se, por fim, que a literatura internacional tem se concentrado fundamentalmente em entender o que ocorre nas economias de capitalismo avançado, consideradas mais financeirizadas. No entanto, no Brasil, como em outros países subdesenvolvidos, o processo de financeirização também tem avançado, reproduzindo tendências semelhantes àquelas verificadas nos países da vanguarda da financeirização. Dessa forma, é necessário estudar as especificidades desse processo no País e suas consequências para os diferentes segmentos de trabalhadores.

Referências bibliográficas

- BELLOFIORE, R. The Great Recession and the contradictions of contemporary capitalism. In: BELLOFIORE, R.; VERTOVA, G. (Eds.). *The great recession and the contradictions of contemporary capitalism* (p. 7-25). UK: Edward Elgar Publishing, 2014.
- BOYER, R. The collapse of finance but labour remains weak. *Socio-Economic Review*, v. 8, n. 2, p. 348-353, 2010.
- BRYAN, D.; MARTIN, R.; RAFFERTY, M. Financialization and marx: giving labor and capital a financial makeover. *Review of Radical Political Economics*, v. 41, n. 4, p. 458-472, 2008.
- CHESNAIS, F. *Finance capital today: corporations and banks in the lasting global slump*. Brill, 2016.
- CROTTY, J. The neoliberal paradox: the impact of destructive product market competition and impatient finance on nonfinancial corporations in the neoliberal era. *Review of Radical Political Economics*, v. 35, n. 3, p. 271-279, 2003.
- CUSHEN, J.; THOMPSON, P. Financialization and value: why labour and the labour process still matter. *Work, Employment & Society*, v. 30, n. 2, p. 353-365, 2016.
- FAVEREAU, O. *The impact of financialisation of the economy on enterprises and more specifically on labour relations*. Geneva: International Labour Office (ILO), 2016.
- JUNG, J. W. *Shareholder value and workforce downsizing, 1981-2006*. Doctoral Dissertation, Harvard University, 2012.
- LAPAVITSAS, C. Theorizing financialization. *Work, Employment & Society*, v. 25, n. 4, p. 611-626, 2011.
- LAZONICK, W. *Reforming the financialized business corporation*. Members-only Library, 2011.
- MILBERG, W.; WINKLER, D. Financialisation and the dynamics of offshoring in the USA. *Cambridge Journal of Economics*, v. 34, v. 2, p. 275-293, 2009.
- SABADINI, M. de S. Sobre o conceito de capital financeiro. *Temporalis*, v. 15, n. 30, p. 71-92, 2015.
- VAN DER ZWAN, N. Making sense of financialization. *Socio-Economic Review*, v. 12, n. 1, p. 99-129, 2014.

VITOLS, S. New investment funds and labour impacts. In: GOSPEL, H; PENDLETON, A.; VITOLS, S. (Eds.). *Financialization, new investment funds, and weakened labour: an international comparison*. Oxford University Press, 2014.

Pietro R. Borsari é doutorando em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Unicamp e bolsista da CAPES.