

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas

n. 53

p. 1 - 344

jul./dez.

2018

A CONTRARREFORMA TRABALHISTA E A FRAGILIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DO TRABALHO

THE LABOR COUNTER-REFORMATION AND THE FRAGILIZATION OF PUBLIC LABOUR INSTITUTIONS

GALVÃO, Andréia*
KREIN, José Dari**

Resumo: O presente artigo apresenta de forma muito clara o panorama dos primeiros reflexos da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017. Ele descreve, a partir de uma recapitulação histórica, o caminho percorrido, onde estamos e as perspectivas de onde poderemos chegar.

Palavras-chave: Acordo. Direitos humanos. Flexibilização do direito do trabalho. Mercado de trabalho. Princípio do equilíbrio contratual.

Abstract: This article presents in a very clear way the panorama of the first impacts of the Labour Reform occurred in 2017. It describes, from a historical recapitulation, the road traveled, where we are and the perspectives of what we can achieve.

Keywords: Agreement. Human rights. Flexibilization of Labour Law. Labour market. Principle of contractual equilibrium.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista aprovada em 2017, em vigor desde novembro daquele ano, representou um profundo ataque contra uma série

*Professora do Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Unicamp - IFCH/Unicamp.

**Professor do Instituto de Economia e Pesquisador do Cesit/IE/Unicamp.

de direitos estabelecidos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, e consagrados nos arts. 7º e 8º da Constituição de 1988. Nesse sentido, constitui uma contrarreforma na medida em que, ao invés de promover melhorias, diminui a proteção social e fragiliza as instituições públicas da área do trabalho. A efetivação da contrarreforma, porém, depende muito do posicionamento das instituições públicas, a quem compete validar ou não os termos propostos na Lei n. 13.467/2017.

A contrarreforma trabalhista reorienta a lógica na qual se assenta o sistema de relações de trabalho no Brasil, substituindo a perspectiva da proteção pela da flexibilidade, o que equivale a deixar o trabalhador em permanente insegurança e risco. Apresentada como uma forma de modernizar a CLT e de combater o desemprego, o discurso sustentado por seus defensores oculta seu verdadeiro objetivo: favorecer o processo de valorização e acumulação de capital mediante a retirada de direitos trabalhistas. Para alcançar tal objetivo, torna-se imperioso fragilizar as instituições concebidas para colocar limites à liberdade das empresas em gerir a força de trabalho de acordo com as suas necessidades, possibilitando-lhes determinar unilateralmente as condições de contratação, de uso e de remuneração do trabalho.

Este artigo pretende discutir algumas implicações da contrarreforma no plano jurídico, social e econômico. Para isso, na primeira parte, reconstitui o histórico de sua implementação, analisando o contexto em que ela é aprovada, bem como a fundamentação econômica e político-ideológica que a embasa. Na segunda parte, apresentamos as principais alterações das regras do trabalho, bem como suas consequências no âmbito da proteção social e econômica. Por fim, fazemos um balanço preliminar, a partir de alguns dados disponíveis.

2 BREVE HISTÓRICO E FUNDAMENTAÇÃO DA CONTRARREFORMA

A contrarreforma deve ser entendida em um contexto de crise econômica e política, e como um dos principais compromissos assumidos pelas forças sociais que sustentaram o processo de *impeachment* que depôs a presidenta Dilma Rousseff. Mas isso não significa que ela possa ser explicada por fatores exclusivamente internos, pelo contrário, ela deve ser analisada à luz das mudanças do capitalismo contemporâneo e da dinâmica internacional.

Em primeiro lugar, há uma avalanche de contrarreformas trabalhistas e do sistema de proteção social no mundo ocidental, especialmente nos países que construíram algum grau de regulação pública do trabalho. Desde os anos 1980, ocorreram diferentes ondas

de contrarreformas - sendo a última após a crise econômica de 2008 (BIAVASCHI *et al.*, 2018). Elas buscaram compatibilizar as relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo, da globalização sob dominância financeira, da liberalização econômica, da redefinição do papel do Estado, da hegemonia do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. A pressão pela compatibilização à nova ordem econômica é informada por uma lógica mercantil e liberal, segundo a qual as relações de trabalho, ao invés de serem publicamente reguladas¹, devem ser definidas unilateralmente pelo empregador e conforme as condições de concorrência do mercado. Trata-se, pois, de restaurar as bases de uma ordem econômica e política cuja referência é o mercado autorregulado, em que todos os agentes econômicos, inclusive os trabalhadores, são submetidos à permanente concorrência. A adoção de um padrão de regulação do trabalho flexibilizado leva à desconstrução dos direitos e da proteção social consolidados no pós-guerra, de modo a colocar os vendedores da força de trabalho na insegurança, no risco e na vulnerabilidade.

Em segundo lugar, no que se refere ao caso brasileiro, é preciso considerar que esse processo não é recente. Proposições de contrarreformas flexibilizadoras foram introduzidas já nos anos 1990, no momento em que o projeto de inserção na economia globalizada torna-se vitorioso. Naquela década ocorreu a primeira onda de mudanças nos elementos centrais da relação de emprego: 1) ampliação das modalidades de contratação atípicas; 2) alteração do padrão de remuneração com o fim da política salarial e de recomposição do valor do salário-mínimo, a introdução do programa de participação nos lucros e resultados e o estímulo do pagamento em benefícios, e 3) a flexibilidade da jornada de trabalho, especialmente por meio do banco de horas e da liberalização do trabalho aos domingos. Contudo, a reforma não foi completa, pois não conseguiu instituir a prevalência do negociado sobre o legislado, nem a liberação total da terceirização (GALVÃO, 2007; KREIN, 2013).

Se o modo de produção capitalista requer a renovação reiterada da acumulação de capital, a explicação necessita ser contextualizada em processos históricos e nas especificidades das formações sociais concretas. A flexibilização das relações de trabalho é um componente do “modelo” econômico e político conduzido pelo governo brasileiro. Isso também se verifica nos Governos do PT, que apresentam sinais contraditórios na economia e nas relações de trabalho, sobre os quais falaremos adiante. Essa flexibilização precisa ser entendida a partir das características mais

¹Regulação pública significa que as regras da relação de emprego são determinadas pelo Estado ou como resultado da negociação pelos atores sindicais. Regulação privada ocorre quando a empresa tem o poder discricionário de determinar as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho (DEDECCA, 1999).

gerais dos Governos do PT, definidos pela bibliografia como governos de conciliação de classe (SINGER, 2012) ou como fruto de uma ampla frente política de teor neodesenvolvimentista (BOITO, 2012). Por um lado, não ocorreram mudanças estruturais na condução da política econômica, que manteve o mesmo tripé do fim do Governo FHC (câmbio livre, ajuste fiscal e metas de inflação); tampouco houve uma intensificação nos esforços para inserir o país na globalização financeira. Por exemplo, a excessiva valorização de nossa moeda entre 2003 e 2012 causou, por um lado, uma melhora no poder de compra dos salários e, por outro, foi um fator que contribuiu para fragilizar o setor industrial no país. Ao aproveitar um contexto econômico favorável do comércio internacional, o governo desenvolveu uma política de incremento do mercado interno, que formou um *boom* de consumo até 2011, possibilitando a incorporação de uma parcela importante da população brasileira no mercado de consumo e, conseqüentemente, produzindo resultados expressivos em vários indicadores do mercado de trabalho, tais como: a queda do desemprego, a forte elevação da formalização dos contratos de trabalho, a melhora do rendimento dos que se encontram na base da pirâmide social, especialmente com a política de valorização do salário-mínimo.

A partir de 2012, a tentativa de redirecionamento da política econômica não trouxe os resultados esperados e ainda agravou os problemas de financiamento da seguridade social com as desonerações da folha de pagamento. Com a perda de horizonte da política econômica, abre-se espaço para uma crescente crítica do “mercado” às políticas intervencionistas dos Governos do PT (BASTOS, 2017). No contexto de crise, as propostas de contrarreforma trabalhista ganham expressão no Congresso e em setores da sociedade brasileira, tais como o documento da CNI denominado **101 propostas para modernização trabalhista** (CNI, 2012). A partir de então, há uma avalanche de novas proposições de alterações legislativas na área social e do trabalho, que irá combinar com o documento do PMDB (**Uma ponte para o futuro**), que serviu de base para angariar o apoio do poder econômico para a derrubada do Governo Dilma. A partir de 2015 - começando com a política de ajuste fiscal de Levy e continuando, de forma mais explícita e intensa, no Governo Temer -, a agenda que prevalece é de desconstrução da proteção social e da garantia de direitos trabalhistas, que irá culminar com a contrarreforma de 2017.

Voltando à questão da evolução da regulamentação do trabalho nos Governos do PT, é preciso considerar que ela não foi tão uniforme, pois verificam-se movimentos contraditórios (KREIN; BIAVASCHI, 2015). Por um lado, não foram revertidas as medidas de flexibilização adotadas no Governo FHC, com exceção de aspectos bastante pontuais, tais como o estímulo à contratação por prazo determinado. Ao mesmo tempo, uma série de medidas de flexibilização e fragilização da proteção social foram incrementadas, tais como: a reforma da previdência, a lei

do primeiro emprego, as mudanças de regras no seguro-desemprego e no abono salarial, a desoneração desastrosa da folha de pagamento, o incentivo ao pagamento em forma de participação nos lucros e resultados, o PPE (Plano de Proteção ao Emprego), entre outros. Assim, o avanço da flexibilização do trabalho foi mantido nos elementos centrais da relação de emprego, por meio do crescimento extraordinário da terceirização, das múltiplas formas de flexibilização da jornada e do avanço da remuneração variável e do pagamento por bens e serviços (por exemplo, em 2016, 30% do rendimento total anual de uma amostra de 217 empresas é oriundo de remuneração variável e de benefícios) (KREIN *et al.*, 2018).

Por outro lado, foram implementadas medidas que ampliaram a regulação pública do trabalho, tais como a política de valorização do salário-mínimo, a formalização dos contratos de trabalho, as pequenas restrições ao trabalho em forma de estágio, a regulamentação do trabalho doméstico etc. O balanço no período é que não ocorreram avanços na constituição de um novo código de trabalho mais protetivo e nem todos os aspectos da pauta patronal de flexibilização total foram contemplados. Os dados do mercado de trabalho reforçam a tese dos movimentos contraditórios: ao mesmo tempo em que há melhora de indicadores de emprego e renda, há avanço da flexibilização do trabalho. Além disso, é preciso considerar que as decisões no âmbito do Poder Judiciário são também contraditórias. Se o Supremo Tribunal Federal tendeu a reduzir a tela de proteção social e promover a flexibilização do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou algumas interpretações que geram controvérsias com o setor patronal, tais como a compreensão sobre a ultratividade dos acordos, a relação de emprego disfarçada e a proibição da terceirização na atividade fim.

A contextualização anteriormente descrita ajuda-nos a compreender a lógica da contrarreforma. Partindo do pressuposto de que as partes contratantes são livres para celebrar acordos de caráter privado, ela oferece ao capital facilidades para despedir e para reduzir os custos de contratação. Argumentando que o entendimento direto entre as partes interessadas possibilita “empreender com segurança”, “atendendo as vontades e as realidades das pessoas” (BRASIL, 2017, p. 19), sem a necessidade de mediações estatais, seus arautos dissimulam a natureza assimétrica das relações entre capital e trabalho, convertendo o contrato de trabalho em um contrato entre “iguais”.

Todavia, várias são as falácias contidas no mantra entoado pela contrarreforma, que repete incessantemente a necessidade de promover a flexibilização e a modernização das relações de trabalho a fim de adaptá-las à realidade de cada setor e às transformações do capitalismo internacional, bem como de garantir segurança jurídica. Em primeiro lugar, o nível de emprego depende da dinâmica da economia e não dos direitos existentes; em segundo lugar, a legislação consolidada em 1943 não pode

ser considerada anacrônica, já que foram promovidas 233 alterações até 2016; em terceiro lugar, a legislação não é rígida, nem impede a negociação, já que pode ser completada por ela; finalmente, a suposta insegurança jurídica não decorre do excesso de leis ou do ativismo dos tribunais, mas do descumprimento da lei pelos empregadores. A demanda empresarial por “segurança jurídica” visa justamente promover o esvaziamento da possibilidade de o Judiciário intervir na regulamentação do trabalho para permitir às empresas fazer o que julgarem mais conveniente aos seus negócios. Esse é um elemento, entre outros, para se compreender as razões da Lei n. 13.467/2017 incluir um ataque tão contundente às instituições públicas, especialmente à Justiça do Trabalho.

A tese da modernização das relações de trabalho visa instituir a substituição da lei pelo contrato; a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação; a criação de diferentes tipos de contrato, distintos do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado; a substituição de direitos universais por direitos diferenciados; a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa; a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes (GALVÃO *et al.*, 2017). As consequências são socialmente perversas e atingem, em especial, os trabalhadores, oferecendo significativas vantagens aos empregadores, como detalharemos na sequência.

3 MUDANÇAS E CONSEQUÊNCIAS

A contrarreforma busca reduzir os custos do trabalho, sendo, por isso, defendida de forma unânime pelas entidades patronais. Ao mesmo tempo em que legaliza uma série de práticas flexibilizadoras já existentes no mercado de trabalho, ela abre um “novo cardápio” de opções para ampliar a liberdade de o capital utilizar a força de trabalho de acordo com seus interesses. Nesse sentido, ela não somente se propõe a desconstruir direitos como também fragilizar as instituições públicas e enfraquecer os sindicatos. A lógica é deslocar os lócus da definição das regras da relação de emprego (ainda que de forma disfarçada) para o mercado ou para o interior da empresa, espaços em que o empregador tem mais possibilidade de determinar de forma discricionária, e até unilateral, as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Ainda que seja cedo para avaliar os impactos negativos da contrarreforma em toda sua extensão, é possível sustentar que ela fere não só as garantias constitucionais, mas também os arts. XXIII, XXIV e XXV da Declaração Universal dos Direitos Humanos, fragilizando os trabalhadores e suas organizações sindicais. Do ponto de vista dos direitos

humanos, seu teor é extremamente regressivo porque autoriza novas modalidades de trabalho precário, que expõem o trabalhador à mais completa vulnerabilidade e insegurança, não lhe assegurando proteção alguma. Esse é o caso do autônomo permanente, que pode vir a substituir um assalariado regular sem que isso possa ser caracterizado como uma relação de emprego disfarçada, e do trabalho intermitente, que cria a figura do trabalhador *just-in-time*, isto é, aquele que fica à disposição da empresa mas só recebe pelas horas efetivamente trabalhadas. A contrarreforma visa estimular a substituição dos contratos por prazo indeterminado por contratos até então chamados de atípicos, nos quais o empregador utiliza o tempo necessário do trabalhador de acordo com suas necessidades, abrindo a possibilidade de despedir sem mais ônus financeiros. O contrato por prazo determinado, o contrato intermitente, a extensão do contrato temporário, o teletrabalho, o autônomo permanente, a mudança na definição da jornada de trabalho em tempo parcial, a liberalização da terceirização etc., compõem o “cardápio” de opções flexibilizadoras. Destarte, a contrarreforma amplia de forma bastante elástica a utilização do tempo de trabalho, desorganizando a vida pessoal do trabalhador e o submetendo às determinações da empresa (KREIN *et al.*, 2018).

A contrarreforma é nefasta e perversa porque impõe prejuízos à saúde e à segurança do trabalhador e da trabalhadora, ao possibilitar, por exemplo, o trabalho de gestantes e lactantes em condições insalubres, e ao admitir o teletrabalho, modalidade de contratação que transfere ao trabalhador a responsabilidade e os riscos inerentes ao processo de trabalho. Nessa forma de “uberização do trabalho” (ABÍLIO, 2017), o trabalhador é instado a assumir os custos pela aquisição e/ou utilização de equipamentos necessários à execução de sua atividade, bem como a definir os limites de sua jornada, o que tende a levá-lo a exceder os limites adequados à sua saúde na perspectiva de cumprir sua meta e de aumentar seu ganho.

As modalidades “atípicas” de contratação rebaixam a remuneração do trabalhador. Conforme mostram pesquisas recentes, os terceirizados e os trabalhadores contratados a termo, além de usufruírem um número menor de benefícios, recebem salário inferior ao dos contratados diretamente pela empresa e por prazo indeterminado (DIEESE, 2014). Além disso, as categorias profissionais em que há maior incidência de formas precárias de contratação são as que possuem convenções coletivas menos abrangentes e asseguram menos proteção ao trabalhador (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018).

A contrarreforma também estimula o pagamento vinculado a resultados e lucros - o que permite a empresa compartilhar o risco do negócio com o subordinado - e por verbas indenizatórias (não salário). A substituição do pagamento de salário por outras formas de rendimentos (bônus da PLR ou benefício) afeta os cofres públicos, pois as últimas são consideradas verbas indenizatórias e sobre elas não há recolhimento de

contribuições sociais. Desse modo, as mudanças introduzidas reduzem as contribuições previdenciárias, impactando as receitas da seguridade social e comprometendo as fontes de financiamento da aposentadoria e do FGTS. Por um lado, será cada vez mais difícil para uma parte importante dos trabalhadores preencher os requisitos de tempo de contribuição, o que cria obstáculos para a aposentadoria, para o auxílio saúde e desemprego, entre outros. Por outro lado, as mudanças afetam de forma bastante substantiva as fontes de financiamento da seguridade social, que apresenta uma forte vinculação com a folha de pagamento. Uma estimativa indica que cada substituição de contratado por prazo indeterminado por autônomo ou Pessoa Jurídica (via Microempendedor Individual ou Simples) pode significar uma perda média, segundo dados de 2015, de R\$ 3.661,00 para a arrecadação da previdência ao ano (WELLE *et al.*, 2018, p. 295).

Além da diminuição da proteção social, o tipo de contratação estimulado pela contrarreforma afeta a base de representação dos sindicatos, geralmente circunscrita aos assalariados formalizados, aumentando o percentual de trabalhadores não cobertos por acordos coletivos. A proliferação de diferentes tipos de contrato promove a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos, pois a tendência é que os trabalhadores contratados de modo diferente pertençam a categorias profissionais distintas, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho (GALVÃO *et al.*, 2017). Tomemos o caso da terceirização. A legislação sindical brasileira impede que o terceirizado seja representado pelo mesmo sindicato que representa os trabalhadores diretamente contratados pela empresa para a qual ele presta serviços, por conta do enquadramento em categorias profissionais distintas, o que mina ou dificulta muito a construção de relações solidárias entre trabalhadores e, conseqüentemente, a ação coletiva. O aumento de formas precárias de contratação, combinado à dispersão dos trabalhadores em categorias distintas, pode enfraquecer os sindicatos e reduzir a taxa de sindicalização, situada em torno de 18% em 2015, segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad/IBGE).

Há, ainda, outros aspectos da contrarreforma que enfraquecem as organizações sindicais, contribuindo para restringir os benefícios assegurados ao trabalhador. A pretexto de fortalecer os sindicatos e valorizar a negociação coletiva, a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos acarretam seu exato oposto. A ofensiva neoliberal, de um lado, e o mercado de trabalho desfavorável, de outro, podem levar a maior parte dos sindicatos a negociar acordos rebaixados, que consagram a perda de direitos definidos em lei. Embora a contrarreforma não tenha alterado a redação do art. 7º da Constituição Federal, ela possibilita a negociação da aplicação daqueles direitos cujo conteúdo é especificado apenas em normas infraconstitucionais,

como a forma de gozo das férias, o percentual do FGTS, a remuneração do trabalho noturno, entre outros. Como vimos, a prevalência do negociado sobre o legislado é um sofisma para permitir a redução de direitos por meio da negociação entre os agentes sindicais, pois até a entrada em vigor da lei, a negociação era plenamente possível desde que agregasse direitos ao que estava estabelecido na lei. Considerando o contexto desfavorável do mercado de trabalho e a possibilidade de impor perda de direitos aos trabalhadores, a negociação tende a deslegitimar o sindicato.

Na perspectiva de viabilizar um sistema mais flexível de trabalho, a contrarreforma também descentraliza as negociações coletivas. A definição das regras no local de trabalho estimula a fragmentação e, no limite, a individualização da negociação, promovendo a diferenciação entre os trabalhadores conforme seu poder de organização e barganha. Ao transferir para a empresa, e até mesmo para o trabalhador individual, tarefas exercidas pelos sindicatos, como a solução dos conflitos e a definição da regulamentação da relação de emprego, a contrarreforma restringe as prerrogativas sindicais. Ela possibilita a negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência, a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato e o desligamento por acordo mútuo, no qual o trabalhador abre mão de uma série de direitos.

A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores também contribui para o esvaziamento do papel do sindicato. Embora a organização no local de trabalho seja uma bandeira sindical - prevista inclusive no art. 11 da Constituição, que assegura a eleição de um representante de pessoal nas empresas com mais de 200 empregados - esta não é uma prática muito difundida. Assim, em tese, essa medida poderia contribuir para superar essa lacuna. No entanto, ela promove uma forma de representação que concorre com os sindicatos, o que não seria em princípio um problema se estes também estivessem presentes no local de trabalho, mas isso não se verifica. Apesar de o inciso VI do art. 8º estabelecer a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, a contrarreforma atribui a essa comissão independente do sindicato o papel de promover o diálogo social e prevenir conflitos. Ou seja, além de instituir o local de trabalho como novo espaço de negociação, a contrarreforma ao mesmo tempo interfere no papel da comissão de representação dos trabalhadores. Considerando que, na maior parte dos casos, inexistente democracia no interior das empresas, a descentralização da negociação aumenta a possibilidade de que os trabalhadores sejam expostos ao poder discricionário das empresas. Por fim, a contrarreforma asfixia financeiramente os sindicatos, tornando a contribuição sindical facultativa.

A fragilização dos sindicatos é acompanhada pela fragilização das instituições públicas responsáveis pela fiscalização das condições

de trabalho, pelo cumprimento da legislação e por dirimir os conflitos. A fim de inibir a possibilidade de o trabalhador exigir seus direitos na justiça trabalhista, a contrarreforma atribui a ele, mesmo se beneficiário da justiça gratuita, o pagamento de honorários periciais, honorários de sucumbência ao advogado da empresa e custas processuais quando a reclamação que foi objeto da perícia não for reconhecida e o reclamante for derrotado, o que constitui uma afronta aos direitos de acesso à Justiça e gratuidade judiciária estabelecidos pelo art. 5º (incisos XXXV e LXXIV) da Constituição. A contrarreforma também limita o poder da Justiça do Trabalho, restringindo a competência de seus juízes e tribunais para interpretar normas, e estimulando mecanismos extrajudiciais de negociação, a pretexto de que a Justiça do Trabalho é cara e está sobrecarregada. Desse modo, a Justiça do Trabalho passa a exercer uma função meramente homologatória de acordos firmados entre empregado e empregador, individualmente e independentemente de assistência sindical, acordos esses que objetivam a quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas devidas pela empresa ao trabalhador.

4 BALANÇO PRELIMINAR: alguns dados e reações

Embora teoricamente haja uma diferença entre a prescrição e a efetivação das novas regras, o cenário é muito desfavorável aos trabalhadores, em função da trajetória histórica do movimento de flexibilização e do processo recente de avanço da desestruturação do mercado de trabalho. A disputa sobre a efetivação da contrarreforma deve se dar tanto no âmbito da luta social quanto no Judiciário, que terá o papel de pacificar os entendimentos da reforma. Quanto a esse ponto, é possível supor que a insegurança em relação à posição da Justiça tem gerado uma cautela na substituição dos contratos, como veremos a partir dos dados que apresentaremos adiante.

No que se refere à luta social, apesar de ter havido importantes mobilizações contra as reformas pretendidas pelo Governo Temer em 2017 (foram pelo menos cinco manifestações, das quais a mais importante foi a greve geral de 28 de abril), notam-se dificuldades de resistência à contrarreforma trabalhista. Diferentemente da contrarreforma da previdência, que gerou grande insatisfação popular e foi suspensa, a mudança na legislação trabalhista parece não ter provocado muitas mobilizações na fase final de sua aprovação. A nosso ver, isso se deve a vários fatores, entre os quais destacamos: em primeiro lugar, o fato de que a maior parte dos trabalhadores brasileiros já trabalha em condições bastante precárias, seja devido à alta informalidade, seja aos contratos atípicos previamente existentes, de modo que a legislação não os protege;

em segundo lugar, a incorporação do discurso da modernização, da flexibilização e da segurança jurídica por parte do movimento sindical; em terceiro lugar, a disseminação desse discurso pela mídia, o que faz com que muitos trabalhadores considerem tais mudanças inevitáveis; em quarto lugar, a difusão da lógica do “menos pior”, que consagra a tese de que é melhor ter menos direitos do que perder o emprego; finalmente, mas não menos importante, a transmutação da noção de justiça social, de modo que reduzir e diferenciar os direitos existentes passa a ser considerado uma forma de se promover a inclusão. Além de ceder aos apelos desse discurso melífluo, o movimento sindical não adotou uma posição unívoca, nem definiu uma estratégia comum para enfrentar a contrarreforma trabalhista, sendo que uma parcela optou por negociar com o governo a alteração de alguns aspectos considerados mais nefastos, como o caráter facultativo da contribuição sindical, minimizando o impacto das demais alterações efetuadas.

Não há unanimidade no sindicalismo brasileiro sobre a contrarreforma, como pode ser observado no documento elaborado pelas centrais sindicais para apresentar a agenda dos trabalhadores para as eleições de 2018². Entre os 22 artigos concebidos na perspectiva da construção de um novo estatuto, com valorização do trabalho, chama a atenção aquele que propõe a revogação dos aspectos negativos da Lei n. 13.467/2017. Cumpre saber se há acordo entre as centrais sobre quais são esses aspectos negativos, uma vez que parte das lideranças sindicais, justamente aquela mais permeável ao discurso da modernização, avalia que a “prevalência do negociado sobre a lei” poderá fortalecer o movimento sindical³.

As estratégias de enfrentamento da reforma são díspares e não uniformes. Por exemplo, por um lado, parte das lideranças aposta no resultado eleitoral - inclusive condicionando apoios a candidatos - para reverter a contrarreforma do Temer ou, pelo menos, resolver os aspectos que atingem mais fortemente a organização sindical, especialmente do financiamento. Por outro lado, há três iniciativas que ganham expressão: 1) redução do tamanho da máquina sindical, com a despedida de empregados, redução do número de sedes, redução do espaço físico; 2) ampliação dos serviços sociais aos sócios, como forma de estimular a sindicalização, mas de um modo que pode desvirtuar a natureza de ser da entidade sindical, que deixaria de ser uma organização de representação e luta para se converter em uma prestadora de serviços; 3) preservação das cláusulas existentes nos instrumentos normativos, o que requer capacidade

²AGENDA PRIORITÁRIA DA CLASSE TRABALHADORA. Democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil. **Diap**, São Paulo, jun. 2018. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/agenda_prioritaria_classe_trabalhadora_2018.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2018.

³Dado constatado em pesquisas preliminares do GT reforma trabalhista Cesit.

de organização e resistência. Os impasses estão fazendo com que várias convenções e acordos coletivos estejam em aberto, pois as entidades, mesmo tendo clareza do fim da ultratividade, não aceitam assinar um contrato que implique perda de direitos⁴. Esta é uma das principais explicações - juntamente com as inseguranças geradas pela nova lei - para a queda de 45% do número de convenções e 34% dos acordos coletivos registrados no Mediador/MTE no primeiro semestre de 2018 em relação ao mesmo período de 2017. É importante destacar que a queda mais acentuada é de convenções, pois elas regulam a relação de emprego no âmbito de uma categoria, o que a contrarreforma visa atacar ao propor a descentralização da determinação das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho para o âmbito da empresa ou do estabelecimento. Do ponto de vista organizativo, ainda não há elementos para uma análise mais consistente. Nas entrevistas aparecem alguns processos de compartilhamento de estruturas físicas e até o fechamento ou incorporação de uma entidade por outra. O que pode indicar que, caso permaneça a situação atual, o número de entidades sindicais no Brasil poderá diminuir.

A arrecadação financeira das entidades está em queda, agravada com a desestruturação do mercado de trabalho (desemprego, queda da renda e informalidade). A contribuição sindical obrigatória caiu 88% em 2018, primeiro ano em que a contrarreforma está em vigor. A queda mais expressiva nas entidades mais estruturadas decorre da decisão do STF sobre a contribuição assistencial e negocial.

Como afirmado acima, a contrarreforma procura, ao mesmo tempo, legalizar práticas precarizantes no mercado de trabalho e oferecer um “novo cardápio” de opções flexibilizadoras. Ainda que os dados sejam preliminares e seja necessário realizar mais pesquisas sobre esses aspectos, é possível indicar que a questão da jornada de trabalho é um tema muito destacado pelas representações empresariais. Por um lado, busca-se reorganizar a jornada de acordo com nível atividade das empresas, por meio da modulação anual da jornada via banco de horas, pela organização de turnos e escalas “ajustadas” com os interesses da empresa (12 por 36, 6 por 1 etc.). Por outro lado, a despadronização da jornada é um tema em destaque na agenda patronal. Antes da contrarreforma havia a possibilidade de resistência sindical, mas agora ela tornou-se praticamente inócua, pois as empresas podem “negociar” individualmente a distribuição da jornada, apesar disso nem sempre ser funcional do ponto de vista econômico. Em levantamento do Dieese (2018), entre os temas presentes nas negociações do primeiro semestre destacam-se os referentes à jornada de trabalho, tais como o intervalo intrajornada, o banco de horas, a jornada 12 por 36, o pagamento da hora *in itinere*.

⁴Por exemplo, a negociação dos bancários - que é unificada nacionalmente - começou bem antes da data base e toda a estratégia sindical é de preservar os direitos inscritos na convenção coletiva.

Os dados em relação às novas formas de contratação, por sua vez, são bastante tímidos. Tanto o contrato intermitente quanto o contrato parcial apresentam, por enquanto, baixa incidência no mercado de trabalho. Na modalidade de contrato intermitente, o saldo entre novembro de 2017 e maio de 2018 é de 20.213 admissões, o que significa somente 0,19% do total da força de trabalho brasileiro. Ele apresenta trajetória de crescimento, mas chama atenção a ocorrência constante de dispensas, algo que em princípio não caberia nesse tipo de contrato justamente por não prever jornada fixa nem periodicidade para a execução da atividade. O perfil dos contratados é de pessoas com escolaridade até o ensino médio e ocupações que exigem menos qualificação profissional (ex.: vigilante, atendente de lojas, recepcionista, operador de *telemarketing*). No que se refere ao gênero, a maior incidência é entre os homens, e quanto ao setor de atividade econômica, predomina o setor de serviços e comércio, no qual tende a prevalecer uma maior precariedade do trabalho. O contrato parcial também apresenta números ainda tímidos. Entre novembro de 2017 e junho de 2018, o saldo é 15.626 admitidos e 10.102 desligados, concentrando-se mais entre as mulheres (61%), o que expressa a divisão sexual do trabalho, já que as mulheres veem-se muitas vezes constrangidas a aceitar jornadas reduzidas como forma de conciliar emprego e cuidados com a família, e na região sudoeste. Diferentemente do contrato intermitente, o contrato parcial não abrange somente ocupações que exigem baixa qualificação, mas inclui profissionais do setor de educação. Por isso, quase 30% dos contratos por essa modalidade tem formação universitária. Sua pequena incidência, por enquanto, está relacionada ao quadro recessivo da economia brasileira e, fundamentalmente, às dúvidas empresariais acerca da interpretação sobre a sua adoção, depois da não aprovação da Medida Provisória n. 808/2017 no Congresso Nacional.

Os desligamentos por acordo mútuo tiveram um salto expressivo de 805 em novembro de 2017 para 12.236 em junho de 2018, totalizando 80.170 no período, o que corresponde a 1% do total dos que saíram do emprego⁵. Após a reforma o número dos desligamentos a partir da solicitação do trabalhador cresceu de 20 para 22%, o que indica a prevalência de contratos de menor duração e, geralmente, mais precários. Os acordos estão concentrados nas seguintes ocupações: faxineiros, escriturários, trabalhadores dos serviços, vendedores e prestadores de serviços do comércio, motoristas de caminhão e trabalhadores da indústria. Predomina entre os homens e com escolaridade fundamental ou média (80%). É um acordo em que o trabalhador é constrangido a abrir mão de direitos e instrumentos de proteção social. Carecemos de dados para afirmar as razões que levam o trabalhador a aceitar esse tipo de acordo, mas é plausível supor que ele aja movido pela necessidade de

⁵Os dados foram elaborados por Marilane Teixeira.

ter rápido acesso aos recursos devidos, dada a situação de precariedade, de desinformação e de expectativa futura de voltar a ser contratado. O crescimento do acordo mútuo veio acompanhado pela eliminação das homologações (em torno de 90% em uma entidade expressiva de São Paulo) realizadas nos sindicatos, o que cria dificuldades adicionais para fiscalização.

Por último, a partir da hipótese de que a contrarreforma tem a finalidade de fragilizar ou até tornar inoperante a Justiça do Trabalho, apresentam-se alguns dados preliminares. As mudanças provocaram uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da reforma, segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho. A queda é muito mais expressiva em temas mais complexos, que geralmente exigem alguma perícia, tais como segurança, saúde e assédio moral. A magnitude da queda mostra que esse é o ponto da contrarreforma com maior impacto até o momento, o que pode levar a uma crescente perda de importância da Justiça do Trabalho, respaldando algumas propostas que almejam sua extinção e incorporação pela Justiça Federal. Caso essa tendência se efetive, a contrarreforma estabelecerá uma dificuldade adicional para os trabalhadores terem assegurados os seus direitos. Além disso, a deterioração do sistema de fiscalização, com uma diminuição muito expressiva do número de auditores fiscais do trabalho - que é o menor em 20 anos, totalizando 2.327 -, aliada a uma redução orçamentária praticada ano a ano, praticamente inviabiliza coibir o desrespeito aos direitos⁶. Não é por acaso que a informalidade apresenta crescimento no contexto pós-reforma, pois os agentes econômicos sabem que as possibilidades de serem punidos pelas fraudes que cometem são menores.

A fragilização das instituições públicas constitui um imenso retrocesso, pois é a volta da “mercadorização” da força de trabalho, em que as regras do mercado prevalecem sobre a dignidade da pessoa humana, concretizando a perspectiva de ampliação da precariedade, da insegurança e da diminuição da proteção social.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A contrarreforma ainda não entregou o que prometeu e dificilmente será capaz de fazê-lo. A competitividade, a produtividade, o emprego e a formalização não estão sendo impulsionados. Os dados mostram que a atividade econômica está ocorrendo de forma bastante incipiente, sendo a mais lenta da história brasileira desde os

⁶Cf. matéria de Rodrigo Gomes na Rede Brasil Atual. In: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/06/fiscalizacao-do-trabalho-tem-menor-numero-de-audidores-em-20-anos>>.

anos 1930. A retomada do emprego continua sendo muito tímida, com a manutenção praticamente estável da taxa de desemprego em torno de 13%. O saldo do emprego com carteira entre novembro de 2017 e junho de 2018 somente foi positivo por causa do saldo dos novos contratos atípicos (parcial e intermitente), que também apresentam baixa efetividade. A formalização não ocorreu, pois no período recente os sem carteira de trabalho e os autônomos foram os que mais cresceram. Outro indicador a ser considerado é a elevação da taxa de subutilização da força de trabalho (desempregados abertos e desalentados, que trabalham horas insuficientes ou os que procuram um emprego mas não conseguem, por alguma razão, assumir o trabalho), que atinge a impressionante cifra de 27,6 milhões de pessoas, traduz com clareza a realidade do mercado de trabalho após a contrarreforma.

Não podemos atribuir os números negativos da economia e do mercado de trabalho à nova regulação social do trabalho pois, conforme a perspectiva que sustentamos, a geração de emprego depende da dinâmica econômica e do modelo de desenvolvimento adotado no país. Ademais, tudo indica que a contrarreforma também é prejudicial à economia pois, apesar de as novas modalidades de contratação aqui analisadas ainda não terem expressão, a tendência é de ampliação da precarização do trabalho. A precarização afeta os elementos centrais da relação de emprego, com impactos sobre o nível de renda e de consumo, o que pode influenciar negativamente o crescimento em um país que apresenta um baixo grau de abertura ao exterior e tem no mercado interno a sua principal fonte de dinamismo.

Como analisado no número anterior da presente publicação (KREIN *et al.*, 2018), está em curso um processo de crescimento da terceirização, da contratação como Pessoa Jurídica, do Microempreendedor Individual, do autônomo em uma relação de emprego disfarçada. Paralelamente a isso, observa-se a tendência de flexibilizar a jornada de acordo com o nível de atividade e as estratégias de negócios das empresas. A remuneração variável e por bens e serviços vem ganhando uma maior participação no rendimento anual do trabalhador. Essas alterações, somadas às novas medidas incluídas na contrarreforma, dificultam o acesso aos serviços de proteção social e fragilizam as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade.

Muitos aspectos da contrarreforma ainda apresentam baixa implementação, pois os agentes econômicos estão em compasso de espera para conhecer o posicionamento das instituições, especialmente do judiciário trabalhista e do Supremo Tribunal Federal. Estas constituem uma das principais esferas de disputa para a definição do conteúdo da relação de emprego em um futuro próximo, razão pela qual vêm sendo fragilizadas. Os efeitos mais visíveis da contrarreforma são a queda do número de novas reclamações, o ataque à Justiça do Trabalho e a asfixia aos sindicatos. Caso a fragilização das instituições

que podem colocar obstáculos à liberdade de gestão da força de trabalho pelo capital seja confirmada, a “mercadorização” da força de trabalho se ampliará, submetendo os trabalhadores a maior precariedade, insegurança e risco.

Por isso, a contrarreforma trabalhista, em seu conjunto, fere os direitos sociais fundamentais e tem um caráter socialmente regressivo. A defesa das condições de vida e de trabalho requer sua revogação completa e sua substituição por um arcabouço legal capaz de ampliar os direitos existentes e estendê-los para aqueles que não têm acesso a eles. Cabe ao movimento sindical, aos demais movimentos sociais e às forças progressistas da sociedade brasileira reafirmar o papel do direito universal como redutor de assimetrias e desigualdades. Do mesmo modo, é preciso resgatar perspectivas políticas e teóricas que tratam o trabalho não como custo de produção, a ser considerado do ponto de vista estritamente econômico e quantitativo, mas como uma relação social que envolve seres humanos, de modo que a exploração seja combatida e, quiçá, superada.

6 REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização do trabalho: subsunção real da viração. **Blog da Boitempo**, São Paulo, 22 fev. 2017. Disponível em: <<https://blogdaboitempo.com.br/2017/02/22/uberizacao-do-trabalho-subsuncao-real-da-viracao/>>. Acesso em: 30 maio 2017.

AGENDA PRIORITÁRIA DA CLASSE TRABALHADORA. Democracia, soberania e desenvolvimento com justiça social: trabalho e emprego no Brasil. **Diap**, São Paulo, jun. 2018. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/stories/agenda_prioritaria_classe_trabalhadora_2018.pdf>. Acesso em: 24 ago. 2018.

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. Ascensão e crise do governo Dilma Rousseff e o golpe de 2016: poder estrutural, contradição e ideologia. **Revista de Economia Contemporânea**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 2, 2017. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/198055272129>>.

BIAVASCHI, Magda Barros *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas em diálogo comparado. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú/Cesit, 2018.

BOITO JR., Armando. Governos Lula: a nova burguesia nacional no poder. *In*: BOITO JR., Armando; GALVÃO, Andréa (Org.). **Política e classes sociais no Brasil nos anos 2000**. São Paulo: Alameda/Fapesp, 2012.

BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016. Substitutivo ao Projeto de Lei n. 6.787, de 2016. **Relatório**. Brasília, DF, abr. 2017. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2129284>>. [Inteiro teor].

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA CNI. **101 propostas para modernização trabalhista**. Brasília: CNI, 2012.

DEDECCA, Cláudio S. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas: Unicamp, IE, 1999. [Coleção Teses].

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS DIEESE (Coord.). **Dossiê terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha**. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: CUT, 2014.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Revan, 2007.

GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira (Org.). Dossiê reforma trabalhista. *In*: TEIXEIRA *et al.* (Org.). **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: Unicamp/Cesit, 2017. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>>.

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú/Cesit, 2018.

GOMES, Rodrigo. Fiscalização do trabalho tem menor número de auditores em 20 anos. **Rede Brasil Atual**, 28 jun. 2018. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2018/06/fiscalizacao-do-trabalho-tem-menor-numero-de-auditores-em-20-anos>>.

KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 52, 2018.

KREIN, José Dari. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: LTr, 2013.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**, São Paulo, USP, v. 30, n. 1, abr. 2018. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>>.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del Cendes**, Caracas, v. 32, n. 89, mayo/agosto 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.org.ve/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf>>.

SINGER, André. **Os sentidos do lulismo: reforma gradual e pacto conservador**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

WELLE, Arthur *et al.* Reforma trabalhista e financiamento da previdência social. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (Org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú/Cesit, 2018.