

DOSSIÊ

REFORMA TRABALHISTA

(em construção)

1

GT Reforma Trabalhista CESIT
IE/UNICAMP

Campinas, junho de 2017

Expediente

Equipe de Sistematização

Andréia Galvão
Jose Dari Krein
Magda Barros Biavaschi
Marilane Oliveira Teixeira

Colaboradores

Ana Luíza Matos de Oliveira
Ana Paula Alvarenga
Bárbara Vallejos Vazquez
Carlos Ledesma
Carolina Michelman
Elina Pessanha
Euzébio Jorge Silveira de Sousa
Fernando Teixeira
Gabriel Carvalho Quatrochi
Juliana Moreira
Juliane Furno
Karen Artur
Ludmila Abílio
Mateus Santana
Paula Freitas
Pietro Rodrigo Borsari
Raquel Oliveira Lindôso
Reginaldo Euzébio Cruz
Rodrigo Carelli
Tomás Rigoletto
Vitor Filgueiras

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

A equipe de sistematização agradece a contribuição. Ela buscou contemplar o que era comum. Portanto, não reflete necessariamente a posição dos colaboradores.

INDICE

Apresentação	Pag. 4
Parte 1 - Os contra-argumentos à desconstrução dos direitos	Pag. 6
Introdução	Pag. 6
O significado histórico dos direitos como condição de cidadania	Pag. 7
1. O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica	Pag. 8
2. Os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho	Pag. 12
3. Os fundamentos político-ideológicos da reforma	Pag. 17
4. Os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma	Pag. 22
Parte 2 - A reforma e seus impactos	Pag. 30
1. Formas de contratação mais precárias e atípicas	Pag. 30
2. Flexibilização da jornada de trabalho	Pag. 39
3. Rebaixamento da remuneração	Pag. 45
4. Alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho	Pag. 48
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva	Pag. 50
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho	Pag. 57
Considerações finais	Pag. 63
Referências bibliográficas	Pag. 64

Dossiê Reforma Trabalhista

Apresentação

O presente documento pretende contribuir para o debate sobre a reforma trabalhista em curso no Brasil. Para isso, busca analisar as principais propostas de alteração da legislação trabalhista e discutir os principais argumentos levantados para justificá-la, oferecendo um contraponto à perspectiva dominante. A subordinação crescente do capital produtivo à lógica das finanças é uma das características constitutivas do capitalismo deste último século. A globalização impõe uma intrincada rede de relações de poder e dominação que questiona o papel dos Estados e fragiliza as políticas de proteção social e de direitos, diferentemente do que afirmam os defensores da reforma, sustentamos que está em questão um processo de desmonte da tela de proteção social construída sistematicamente a partir de 1930, concomitante ao processo de industrialização do país. Para demonstrar essa tese, é importante discutir o processo de constituição dos direitos em perspectiva histórica para, dessa forma, desvendar os aspectos econômicos, políticos e ideológicos que fundamentam a reforma.

4

A trajetória da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT, desde seus primórdios tem sido marcada por forte polêmica teórica. Grosso modo, podem ser identificadas duas abordagens. De um lado, há os que insistem em sua rigidez, considerando-a incompatível com os tempos modernos e atribuindo a geração de emprego, o incremento da produtividade e da competitividade à maior flexibilização das relações de trabalho. De outro, em posição contraposta, estão os que afirmam ser um equívoco associar a dinamização da economia à regulamentação do trabalho, defendendo que os direitos trabalhistas e as instituições públicas não podem sucumbir à competição internacional dos mercados. A chamada reforma trabalhista encaminhada pelo governo Temer em 23 de dezembro de 2016 (PL 6787/2016, aprovado pela Câmara dos Deputados e em tramitação no Senado sob o nº PLC 38/2017) está fundamentada na primeira abordagem. A posição que aqui se defende baseia-se na segunda.

O documento está dividido em duas partes. A primeira problematiza os argumentos que embasam o Projeto Lei 6.787/2016, agora PLC 38/17, que promove a

revisão de mais de uma centena de itens da CLT. Cumpre notar que vários dos argumentos que subsidiam tanto a versão original, de autoria do Executivo, quanto o texto substitutivo, de autoria do relator, o deputado Rogério Marinho (PSDB/RN), podem ser encontrados nas formulações de entidades patronais como, por exemplo, nos textos da CNI (*101 Propostas para Modernização Trabalhista*, 2012; *Agenda Legislativa da Indústria*, 2014; *Caminhos da Modernização Trabalhista*, 2016) e da CNA (*Proposta da Bancada de Empregadores*, 2016; *Balanço 2016 e Perspectivas 2017*). Essas formulações foram em boa parte incorporadas pelo programa lançado pelo PMDB em 2015 *Uma Ponte para o Futuro* e pelas emendas apresentadas ao PL 6.787/2016 na Câmara dos Deputados, em grande maioria acolhidas pelo relator. Afinal, o que as organizações patronais pretendem com a reforma? Quais os interesses por trás da defesa de cada uma das medidas contempladas no referido projeto e em propostas correlatas atualmente em tramitação no Parlamento brasileiro? Qual o papel das demais instituições públicas nacionais, como é o caso do Supremo Tribunal Federal, STF, na aprovação das alterações pretendidas? Essas perguntas se impõem pois, como se tem presenciado, a disputa política contemporânea não envolve apenas o Executivo e o Legislativo. O Judiciário tem tido uma atuação fundamental na definição do jogo político.

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

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas
2. Flexibilização da jornada de trabalho
3. Rebaixamento da remuneração
4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho

Parte 1 - Os contra-argumentos à desconstrução dos direitos

Introdução

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

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

A estratégia de desmonte das políticas sociais e de retirada de direitos serve a dois propósitos: reduzir o tamanho do Estado na formulação e implementação de políticas públicas, reservando fatias cada vez maiores para a iniciativa privada em setores como saúde e educação, e possibilitar a privatização de empresas públicas como a Petrobras, entre outras. Com a diminuição do papel do Estado abre-se caminho para a redução da carga tributária, atendendo pleito antigo dos empresários, que pressionam por redução de impostos e pela reforma trabalhista.

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

O significado histórico dos direitos como condição de cidadania

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

Uma das principais justificativas para a reforma trabalhista é a necessidade de “modernizar” as relações de trabalho no Brasil. O pressuposto que sustenta essa tese é o de que, depois de 74 anos, a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, estaria obsoleta. Um conjunto de leis concebidas para um país majoritariamente rural e em um contexto de industrialização incipiente seria inadequado para um país majoritariamente urbano, marcado pelo crescimento da economia de serviços e pelo uso das tecnologias de informação. As condições econômicas mudaram e as políticas também: a CLT, implementada no final do Estado Novo (1937-1945), não caberia em um regime político democrático. Este deveria assegurar o direito de escolha, promover a liberdade individual e não a ingerência estatal.

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

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

Serão abordados os seguintes tópicos:

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

1. O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica

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

Os argumentos atuais em nome da “reforma trabalhista” pretendem-se “novos” e “modernos”, mas deitam raízes em uma longa história. Antes da “invenção” do direito

do trabalho na segunda metade do século XIX e, portanto, antes do surgimento da maquinaria regulatória das relações de trabalho, o trabalho era tratado como mercadoria e fator de produção no interior do pensamento econômico liberal. Triunfou o que Robert Steinfeld (1991) chamou de “ideologia do trabalho livre”. O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada. A “liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado por meios não coercitivos. Postulava-se, assim, o primado da autonomia das vontades, sobre a qual se erigia a força obrigatória dos contratos privados. Na medida em que a “questão social” era formulada com base na concepção do acesso livre ao mercado, segundo a crença no mercado autorregulado como princípio fundante e organizador da sociedade, o trabalho e o trabalhador eram pensados a partir do direito civil, ou assistidos por meio da tutela, da filantropia e da beneficência privada. O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis.

Segundo Polanyi (1980), a chave do sistema institucional na ordem liberal estava nas leis ditadas pelo mercado, definidas empiricamente como contratos reais entre vendedores e compradores sujeitos à oferta e à procura, sob a intermediação do preço. O solapamento dessa ordem repousou no reconhecimento de que o estabelecimento de um sistema de mercado auto regulável não passava de uma tentativa utópica e ilusória. Fundamentado em princípios forjados no campo das lutas sociais, o direito do trabalho emergiu como um ramo novo do Direito, promovendo mudanças no interior do campo jurídico e do pensamento social que levaram o Estado a intervir nas relações econômicas e sociais. Assim, a via legal e jurídica de regulação do trabalho teve início no final do século XIX em vários países europeus, com o objetivo de substituir o direito da força pela força do direito, em um processo que se completou no século XX. Partindo da compreensão da desigualdade como elemento fundante da relação capital e trabalho, o direito do trabalho buscou limitar o arbítrio privado patronal e “civilizar o capital”, instituindo normas de ordem públicas irrenunciáveis e

inafastáveis pela vontade individual das partes visando, assim, a compensar minimamente essa desigualdade.

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

10

O trabalhador foi, assim, tornando-se sujeito de direitos trabalhistas, na medida em que as prerrogativas de representação e ação coletivas (formação de sindicatos, direito de greve e liberdade de contratação coletiva do trabalho) podiam ser conquistadas e asseguradas. Em suma, o Direito do Trabalho passou a conferir caráter público às relações sociais desenvolvidas na esfera privada, colocando-se na contramão do contratualismo liberal ortodoxo. No lugar de direitos e deveres definidos em termos individuais, a lei passou a definir salários e condições de trabalho. Reconhecia-se o trabalhador como parte integrante de um coletivo dotado de estatuto social a ultrapassar a dimensão individual do contrato de trabalho. Desse modo, o reconhecimento público de direitos, sob um conjunto de normas mais ou menos uniformes, contribuiu para forjar sentimentos de pertença a um grupo social.

No Brasil, o processo de instituição de uma regulação social protetora foi tardio. Com o dinamismo da economia nucleado pela expansão da acumulação cafeeira, as grandes fazendas monocultoras faziam uso da mão-de-obra escrava. Ao ser introduzido o trabalho “livre”, no processo de substituição do braço escravo pelo do colono imigrante, fez-se necessária uma “boa lei de locações” que, com suas “parcerias” e o envolvimento das famílias dos parceiros no processo produtivo, barateou o custo do trabalho. Consolidava-se, assim, a exploração da uma mão-de-obra barata, em uma sociedade cujo tecido era costurado com o signo da desigualdade. A Abolição livrou o país de seus inconvenientes, mas, quanto aos negros, não houve qualquer política pública que os integrasse à sociedade. Por outro lado, as políticas de imigração acirravam o problema da existência de uma massa marginal, com seu inegável potencial reprodutor de conflitos.

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

A normatização instituída pela CLT foi abrangente e ousada, como são exemplos: os artigos 2º e 3º que tratam da figura do empregado e do empregador; o artigo 2º, § 2º que trata da solidariedade das empresas que compõem o grupo econômico; o artigo 442 ao dispor que a relação de emprego nasce com o contrato escrito ou tacitamente ajustado, incorporando o princípio da primazia da realidade; o artigo 477, § 1º que, para evitar a burla de direitos, exige validade das despedidas e dos recibos de quitação das parcelas rescisórias, nos contratos com mais de um ano, sem que haja a assistência do respectivo sindicato da categoria; as disposições de proteção à mulher, dentre outros institutos que permanecem atuais e que ora se buscam desconstruir.

O direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo, são eleitos como elementos centrais da reforma trabalhista regressiva em curso. Por um lado, a tela de proteção social é reduzida substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre das vontades iguais. Assiste-se, desse modo, à reedição do que se consolidara no século XIX: a autonomia das vontades individuais passa a ser preponderante, ampliando-se as margens de liberdade de contratação e, por decorrência, o poder de mando dos empregadores. Por outro lado, são colocados obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho. Os defensores dessa nefasta reforma argumentam que a grande quantidade de processos que nela tramitam decorre, sobretudo, do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas pela CLT e de regras processuais que estimulam a litigiosidade. Afirmam, também, que o Tribunal Superior do Trabalho, TST, no

exercício de sua competência para a edição de Súmulas (cujo objetivo, aliás, é o de uniformizar a jurisprudência e reduzir as inseguranças por ventura ocasionadas pela diversidade dos conteúdos decisórios nos diversos Tribunais Regionais para casos semelhantes), tem extrapolado sua função de intérprete da lei e contribuído para o incremento da litigiosidade, ao desrespeitar, por exemplo, o que as categorias negociam coletivamente. Chegam até a afirmar que a Justiça do Trabalho tem sido responsável pelo desemprego e que a interpretação das normas por parte de seus juízes e tribunais deve ser limitada para que a segurança jurídica seja recuperada e para que os investidores apostem no país. Algumas dessas questões serão discutidas a seguir.

2. Os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho

Há muito se repete que o ordenamento jurídico consagrado na CLT não teria passado de um decalque mal disfarçado do sistema fascista italiano de relações de trabalho. Ao atribuir à CLT uma identidade fixa e congelada em um dado momento da história, construiu-se todo um encadeamento de conceitos que confunde fascismo, corporativismo, legislação trabalhista e Justiça do Trabalho, imputando-lhes propriedades e significados políticos idênticos.

O “sistema brasileiro” de relações de trabalho foi elaborado a partir de um conjunto complexo de influências internacionais, com inspirações na Constituição da República de Weimar (1918-1919), nos princípios da Organização Internacional do Trabalho, OIT, (que desde sua constituição, em 1919, reconhece a assimetria das relações entre capital e trabalho), nos arranjos corporativistas e no catolicismo social (doutrina social da Igreja Católica, conforme as Encíclicas *Rerum Novarum*, 1891 e *Quadragesimo Anno*, 1931), no *New Deal* estadunidense (1933-1937)¹ e no poder

¹ A esse propósito consultar Biavaschi (2007), bem como o artigo de Casagrande (2017). Criticando aqueles que defendem o modelo americano como exemplo para o Brasil, este autor sustenta que a ausência de normas e regulação estatal naquele país não passa de um mito: "os Estados Unidos possuem sim uma legislação trabalhista flexível, mas ela é abrangente e complexa, os tribunais americanos detêm ampla competência para julgar conflitos laborais, exercendo-a com rigor, e as empresas americanas gastam bilhões de dólares anualmente com indenizações (e custos judiciais) decorrentes de processos trabalhistas". Questionando os argumentos que apontam o caráter supostamente obsoleto da legislação, acrescenta: "Abstraindo a complexidade das legislações estaduais, e ao contrário do que se imagina, a legislação federal tampouco é simples, inclusive pelo fato de não estar corporificada em um único diploma. A mais importante delas é a *Federal Labor Standards Act – FLSA*, editada em 1938 como parte das políticas do *New Deal* do presidente F. D. Roosevelt. Não custa lembrar que esta norma é, pois, anterior à nossa CLT, e mesmo sendo mais antiga que ela, ninguém nos EUA considera “anacrônica” – ao

normativo das cortes trabalhistas australianas. Mas, acima de tudo, nosso modelo foi adquirindo contornos específicos com base nas tradições de lutas dos trabalhadores por direitos, que remontam às primeiras décadas do século XX. Tal conformação institucional sobreviveu a diferentes conjunturas políticas e foi apropriada e adaptada pelos trabalhadores para finalidades nem sempre idênticas àquelas para as quais foi criada. A judicialização dos conflitos, por exemplo, não eliminou a ação direta e a negociação coletiva com os empregadores. Ao mesmo tempo, tal judicialização influenciou a classe trabalhadora também no aspecto cultural e discursivo, constituindo um idioma de direitos políticos e sociais. Leis, direitos e justiça conformaram uma arena de conflitos e de representação de interesses, além de um espaço no qual a CLT foi sempre objeto de diferentes interpretações e apropriações.

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

contrário; o governo do Presidente Obama reforçou em 2014 a cobertura da FLSA determinando a sua aplicação a trabalhadores que antes não eram regulados por ela”.

Nos chamados conflitos individuais, a participação da Justiça do Trabalho é fundamental para acolher as demandas e garantir que a lei seja cumprida, mantendo um mínimo de equanimidade numa relação entre partes com forças sabidamente desiguais.

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

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

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

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

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

Em outra frente, a reforma atua na imposição de regras e critérios de interpretação judicial que limitam a atuação dos órgãos julgadores que compõem a

Justiça do Trabalho, determinando que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho, TST, e pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) não poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. Fica, assim, estabelecido o princípio da estrita legalidade, próprio do direito administrativo, que se encontra a léguas de distância daqueles que fundamentam o direito do trabalho desde sua origem, em desrespeito, ainda, à moderna hermenêutica constitucional e de direitos humanos.

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

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

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

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

3. Os fundamentos político-ideológicos da reforma

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

17

Para os defensores da reforma, a legislação trabalhista é uma excrescência, um anacronismo que “engessa” o mercado de trabalho porque impõe limites à livre contratação de trabalhadores. Ela estaria também ultrapassada à luz das mudanças promovidas na dinâmica do capitalismo internacional a partir das últimas décadas do século XX: a difusão de um novo padrão de industrialização baseado em empresas enxutas, em novas formas de organização e gestão da força de trabalho, em um processo de fragmentação das cadeias produtivas e no acirramento da concorrência internacional exigiria a adaptação da regulação estatal às condições de um mercado cada vez mais "globalizado". Nesse contexto, a regulação estatal teria que perder sua rigidez excessiva, para se tornar mais ágil e flexível. O "excesso" de leis teria que dar lugar à "valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores" (Marinho, 2017, p. 2). Com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa, levando-se em consideração o ramo de atividade, o tamanho da empresa, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.

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

1. a substituição da lei pelo contrato;
2. a adoção de uma legislação mínima, residual, a ser complementada pela negociação/contratação;
3. a criação de diferentes tipos de contrato, diferentes do padrão de assalariamento clássico representado pelo contrato por tempo indeterminado;
4. a substituição de direitos universais por direitos diferenciados;

5. a descentralização da negociação coletiva, se possível ao âmbito da empresa;
6. a substituição da intervenção estatal na resolução dos conflitos trabalhistas pela autocomposição das partes.

Não por acaso, desregulamentação e/ou da flexibilização das relações de trabalho se tornam palavras de ordem dessa reforma supostamente modernizadora. Esses termos, os mais frequentes nesse debate, são vagos e imprecisos o suficiente para ocultar seus reais objetivos: se possível, eliminar a lei, se não reduzir o alcance e o tamanho da legislação. Desregulamentação não necessariamente significa a supressão de regulamentos e leis, podendo, ao contrário, traduzir-se em novas leis que visam reconhecer juridicamente diferentes tipos de contrato e permitir a derrogação dos dispositivos anteriormente definidos, consagrando a perda de direitos; flexibilização, por sua vez, constitui um neologismo cuja função ideológica é clara: fazer com que os trabalhadores aceitem a redução de direitos, uma vez que não há restrições que impeçam os direitos inscritos na lei de serem ampliados via negociação coletiva. Desse modo, a reforma pode ser feita seja eliminando leis, seja inserindo leis que instituem contratos precários e rebaixam direitos.

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

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

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

1) há, de fato, um excesso de leis que é prejudicial ao trabalhador? Como indicam os dados do Conselho Nacional de Justiça relativos às ações trabalhistas, já mencionados, o que temos são leis que não são cumpridas. A informalidade não é decorrente de um suposto excesso de leis, pois o arcabouço legal hoje vigente não impediu a redução da informalidade no passado recente. O não cumprimento, a falta de fiscalização, é que são responsáveis pela informalidade. De modo recorrente, desde o processo constituinte de 1987-88, vozes conservadoras afirmam que direitos sociais comprometem o emprego, tese que está intimamente relacionada à ideia da auto-regulação dos mercados. Esse argumento, endossado pelo patronato por razões facilmente compreensíveis, não se sustenta empiricamente, como veremos adiante. O ordenamento jurídico brasileiro contempla o instituto da demissão sem justa causa, o que provoca enorme rotatividade e flexibilidade no trabalho. Por fim, com essa mesma legislação, houve momentos de maior e menor desemprego no país², o que indica que as causas do desemprego devem ser buscadas em outro lugar.

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

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

Pode-se argumentar que as disputas pelos sentidos do direito são legítimas, fazem parte de um ambiente de democracia. No entanto, a defesa da segurança jurídica,

² Entre 2004 e 2014 o emprego formal do Brasil cresceu 26,3%.

tal como vem sendo proferida para sustentar as atuais reformas, deve ser lida sob a chave de recursos retóricos produzidos por alguns intelectuais e utilizados pelos empresários para não aceitar as incertezas inerentes ao jogo democrático e para se contrapor à existência de processos de afirmação de direitos sociais no Brasil.

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

Assim, contrariamente às expectativas do patronato que remetem exclusivamente à diminuição de custos, a não restrições de seu poder de mando e à liberdade do mercado, em muitos casos juízes e membros dos tribunais do trabalho e do MPT têm feito opção pela defesa da dignidade humana, contra a discriminação, e levando em consideração os danos morais, individuais e coletivos infringidos aos trabalhadores. Nos últimos anos, sobretudo com o combate ao trabalho análogo à escravidão, os direitos sociais passaram a ganhar a dimensão de direitos humanos sempre que estão em jogo a dignidade do trabalhador e os seus direitos básicos de existência. Essas medidas podem trazer um avanço para a sociedade como um todo, ao possibilitar a inclusão de pessoas na cidadania e produzir aprendizados institucionais e organizacionais sobre o cumprimento das leis.

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

Outro argumento frequentemente empregado para justificar a reforma é que a legislação trabalhista promove injustiças. Nessa perspectiva, a intervenção do Estado criaria duas “classes” de trabalhadores: os protegidos pela legislação trabalhista e os

relegados à informalidade. Esses estariam à margem dos direitos graças à rigidez da lei. Assim, o argumento da Justiça Social se reveste de uma aparência progressista, que oculta o caráter regressivo das medidas propostas sob um discurso socialmente inclusivo: diante de um cenário de desemprego crescente e tendo em vista a informalidade historicamente elevada do mercado de trabalho brasileiro, reduzir e diferenciar os direitos existentes seria uma forma de se promover a inclusão. O discurso é completado com a crítica ao corporativismo dos defensores da legislação existente, que estariam preocupados com seus interesses egoístas, e não com o bem-estar da sociedade. O objetivo desse discurso é duplo: sensibilizar a população para que aceite o rebaixamento e a distinção de direitos e contrapor segmentos "incluídos" aos "excluídos", já que a ausência de direitos da maioria é explicada pelo "excesso" de direitos de uma minoria "privilegiada", que não teria compromissos com os mais pobres.

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

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

que ficar desempregado. O retrocesso é grande, pois a lógica do “menos pior” vai impregnando trabalhadores, sindicalistas, parlamentares... Podemos nos perguntar: de rebaixamento em rebaixamento, vamos chegar onde? Quão mínimo é o mínimo? Que sociedade é essa que queremos construir?

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

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

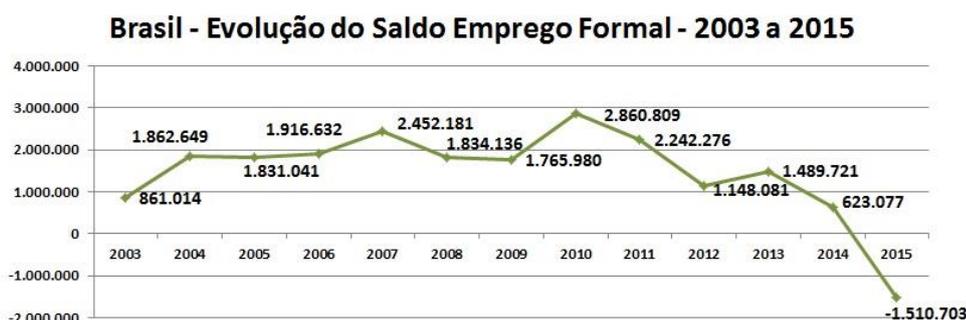
O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe. É um golpe contra a democracia entendida como processo constante de invenção e reinvenção de direitos. No Brasil, historicamente, as lutas por direitos levam à radicalização autoritária das forças conservadoras. Por isso, é o tema dos direitos que está no cerne dos movimentos de ruptura institucional, formalizada no golpe de 2016. Tudo isso constitui um assalto à história.

4. Os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma

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

regulatórios que possibilitem maior flexibilidade nas regras de contratação, remuneração e uso da força de trabalho.

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



Fonte: RAIS - DEC nº 76.900/75 MTB

O excesso de rigidez apontado pelos empresários impede que as empresas possam se ajustar rapidamente às oscilações econômicas, criando uma defasagem entre os custos elevados e a reduzida margem de rentabilidade. Elevar as margens de retorno e reduzir os custos do trabalho são apontadas como condição para a retomada da atividade econômica. Nesse sentido, não basta promover a dispensa em larga escala – que, aliás, nunca encontrou entraves na legislação trabalhista uma vez que somente entre 2015 e 2016 foram destruídos mais de 2,8 milhões de postos de trabalho –, mas realizá-la com o menor custo. Somente, em 2016 foram movimentados mais de 30 milhões de pessoas entre admitidos e desligados, gerando um saldo negativo de 1,32 milhão de desempregados, conforme dados do CAGED³ de 2016.

A reformas trabalhista se insere em um conjunto mais amplo de reformas neoliberais e em um contexto mais geral de desmonte do Estado e das políticas públicas. No entanto, as experiências internacionais evidenciam que não é por meio da redução ou flexibilização de direitos que os empregos serão recuperados e a economia voltará a

³ CAGED é o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados. Trata-se de um registro administrativo do Ministério do Trabalho e seus dados estão disponíveis na página: <http://pdet.mte.gov.br/>

crescer. Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015 e Adascalitei; Pignatti Morano, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p. 120).

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

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

A resposta clássica diante desse aumento salarial é a redução do emprego através de políticas de ajuste, de modo a forçar a queda dos salários. Dessa forma, o desemprego é, pois, utilizado como um instrumento de regulação do preço da força de trabalho no mercado. Os efeitos da crise no Brasil se fazem sentir com a elevação da taxa de desemprego e a redução dos ganhos reais de salários a partir de 2015. Mas, como indicamos anteriormente, o mecanismo de dispensa nunca foi um empecilho para os empregadores. Além disso, as contratações, mesmo em contextos de maior dinamismo econômico, vêm ocorrendo com redução de salários, ou seja, a remuneração média de um contratado pode variar entre 10% a 30% menor em comparação com o salário do trabalhador dispensado no mesmo setor econômico. A rotatividade sempre foi utilizada como mecanismo de ajuste dos salários. Entre 2014 e 2017, conforme dados da PNAD contínua, a desocupação aumentou de 7,2% para 13,7% e os rendimentos médios

efetivamente recebidos no emprego principal caíram em torno de 4%. Com a reforma trabalhista, os empregadores buscam facilitar a rotatividade ainda mais, reduzindo os custos de dispensa.

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

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

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

Outro elemento a ser considerado é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia global e que possuem uma

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

As pressões por competitividade indicam que as empresas vêm reduzindo os custos do trabalho de forma sistemática como forma de administrar outros custos, como insumos e matérias primas, além dos custos financeiros. São despesas sobre os quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade. O setor aéreo é um bom exemplo disso: em 1992 os encargos com pessoal representavam 28,6% do custo total do setor, valor que caiu para 9,6% em 2014. Mesmo assim, o total de pessoal ocupado praticamente dobrou nesse período, revelando um processo de precarização intensa e mudanças nas condições de trabalho para se ajustar a um novo cenário. Ao mesmo tempo, os custos com combustível saltaram de 14,6% para 36,5% nesse período.

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

Tabela 1 – Resultado do balanço financeiro de empresas (2016)

Segmento	Lucro	Receita financeira
Instituição financeira de economia mista	Lucro líquido cresceu 33,7% em 2016	Receitas de intermediação financeira cresceram 17,8% (segundo o próprio relatório, o crescimento foi possibilitado pela elevação das taxas de juros que remuneraram as aplicações financeiras)

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

Fonte: Valor Econômico – várias datas.

⁴ EBITDA é a sigla de “Earnings Before Interest, Taxes, Depreciation and Amortization” em português significa “Lucro antes de juros, impostos, depreciações e amortizações. Trata-se de indicador financeiro que reflete o resultado operacional antes de descontados os impostos e outros efeitos financeiros. É utilizado como medida para o desempenho de produtividade e de eficiência da empresa.

A participação das aplicações financeiras nos resultados das empresas chama a atenção pela sua magnitude. Dados divulgados pela consultoria Economatica destacam que o setor financeiro foi o que mais ganhou em 2016, com 23 instituições, os bancos conseguiram lucrar R\$ 48,595 bilhões. E dos 20 maiores lucros, quatro delas, inseridas nos setores de mineração, energia e papel e celulose, haviam apresentado resultado negativo em 2015, recuperando-se em 2016. Diante de um quadro de crise e reduzida capacidade de investimentos as empresas apostam na rentabilidade, focalizando a redução de custos, especialmente do trabalho, através de demissões e reorganização nos processos produtivos. Uma empresa de capital americano, ao divulgar seus bons resultados para 2016, admitiu que não foram reflexo das receitas das vendas, mas da despedida de empregados, renegociação de contratos e adoção do *home office*.

O comportamento do mercado de trabalho influencia diretamente a própria demanda agregada, tendo consequências sobre a pobreza, a desigualdade e a distribuição de renda. A redução dos empregos formais amplia as inseguranças e a precariedade, produzindo um forte impacto sobre o mercado de consumo, pois os trabalhadores tendem a gastar o que ganham. O estreitamento do mercado de consumo pela ausência de demanda forçará, necessariamente, um processo de reconcentração de renda em mãos do capital, comprometendo o próprio desenvolvimento e aumentando os níveis de pobreza. Além disso, com a queda brutal do consumo, setores inteiros deixam de produzir internamente e migram para outros mercados mais rentáveis. Se não há mercado para os seus produtos, não haverá novos investimentos privados. Paradoxalmente, se todas as empresas seguirem o mesmo caminho, reduzindo direitos e salários a pretexto de impulsionar o mercado competitivo, o principal resultado será a perda de mercado interno para a recessão e a redução do poder de compra da maioria da população (Lipietz, 1994).

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

mudanças nas próprias condições de trabalho e salários, rompendo com formas tradicionais consolidadas de relações de trabalho e enfraquecendo as organizações sindicais.

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

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

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

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

Parte 2 - A reforma e seus impactos

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

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas: terceirização, contrato intermitente, parcial, autônomo, temporário, negociação da dispensa.
2. Flexibilização da jornada de trabalho: jornada *in itinere*, ampliação da compensação do banco de horas, redução do tempo computado como horas extras, extensão da jornada 12 por 36 para todos os setores de atividade, flexibilidade diária da jornada redução do intervalo de almoço, parcelamento de férias, negociação individual do intervalo para amamentação.
3. Rebaixamento da remuneração: pagamento por produtividade, gorjetas, pagamento em espécie, PLR, abonos e gratificações, livre negociação dos salários.
4. Alteração das normas de saúde e segurança do trabalho: insalubridade (gestante e lactante), restrições à fiscalização, teletrabalho.
5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva: fragmentação da classe, descentralização das negociações, regras para a representação no local de trabalho, formas de custeio da organização sindical.
6. Limitação do acesso à Justiça do Trabalho e limitação do poder da Justiça do Trabalho: ampliação do papel dos mecanismos privados de conciliação, eficácia liberatória dos acordos, quebra do princípio da gratuidade.

1. Formas de contratação mais precárias e atípicas

Ao se justificar como provedora da “segurança jurídica” e como veículo para a “modernização” das relações de trabalho, a reforma trabalhista promove os meios para que as empresas ajustem a demanda do trabalho à lógica empresarial, reduzindo aqueles custos que garantem estabilidade e segurança ao trabalhador. Ao mesmo tempo em que legaliza a desresponsabilização das empresas sobre os trabalhadores que contrata, a reforma estimula e legaliza a transformação do trabalhador em um empreendedor de si

próprio, responsável por garantir e gerenciar sua sobrevivência em um mundo do trabalho que, lhe retirará a já frágil rede de proteção social existente. É isto que fica evidente se analisarmos as regulamentações propostas em relação ao **trabalho temporário, terceirizado, jornada parcial, trabalho autônomo**, assim como a criação de uma nova forma de contrato, qual seja, a do **trabalho intermitente**.

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

A reforma cria uma nova figura do trabalho – fruto bem-acabado da flexibilização e da precarização – a do *trabalhador just in time*. A regulamentação e liberalização do contrato de trabalho temporário e a terceirização, já implementadas na Lei nº 13.429/2017, assim como a legalização irrestrita do trabalho autônomo proposta no PLC 38/17, são instrumentos fundamentais nesta transformação. A Lei nº 13.429/17 amplia a utilização dos contratos temporários, possibilitando, por essa via, o uso indiscriminado da terceirização, seja no âmbito público ou privado, permitindo, ainda, a substituição de trabalhadores efetivos por prestadores de serviços para a realização de quaisquer atividades. Entretanto, a nova figura do contrato de trabalho intermitente introduzida no texto da reforma garante a disponibilidade total deste trabalhador ao capital, mas somente utilizado na exata medida de sua necessidade.

1.1 Art. 443 - O contrato intermitente

O projeto introduz o chamado contrato de trabalho intermitente, também conhecido como contrato de zero hora, que garante que o trabalhador permaneça subordinado à contratante, ao mesmo tempo em que esta tem o direito de utilizar de seu trabalho de acordo com sua necessidade. De acordo com o parágrafo terceiro do artigo 443:

“Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador”.

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

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

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

Essa forma de contratação subordina o trabalho a necessidades eventuais do empregador. O trabalhador e a trabalhadora ficam disponíveis 24 horas por dia e vinculados a um contratante que poderá dispor de seu trabalho a qualquer momento, pagando apenas pelas horas trabalhadas. Não há nenhuma previsibilidade em relação ao número de horas contratadas, nem à remuneração a ser recebida, o que produz incerteza

para o trabalhador, além de um forte impacto social, na medida em que reduz as contribuições previdenciárias e os direitos trabalhistas.

A remuneração do trabalho intermitente não precisa corresponder ao mínimo estabelecido pelo salário mínimo. O trabalhador torna-se responsável por gerenciar sua sobrevivência na instabilidade – a sua carga de trabalho é ofertada com até três dias de antecedência, tendo que aceitar ou não a oferta no prazo de até um dia. Para completar, reproduzindo a falsa e absurda premissa de que o contrato de trabalho se estabelece entre dois iguais – ao mesmo tempo em que a lei é inequívoca sobre a manutenção da “relação de subordinação”, – caso confirme presença e não compareça, o trabalhador paga uma multa de 50% ao empregador. A reforma só não chega ao ponto de eximir o empregador de fazer o mesmo.

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

Esse tipo de contrato já existe em outros países e suas consequências são desastrosas para a saúde e para a vida dos trabalhadores. Pesquisas já realizadas apontam que trabalhadores submetidos a esse regime trabalham, a depender de cada período, muito mais ou muito menos do que os empregados contratados em regimes normais. Ou seja, suas vidas passam a ser completamente determinadas pelas demandas de curto prazo das empresas. Assim, ao invés de se subordinar aos ditames empresariais apenas durante a jornada de trabalho, os trabalhadores passam a ter toda a sua vida vinculada como apêndice aos desígnios empresariais. Na prática, os trabalhadores ficam ininterruptamente à disposição dos empregadores, já que sua condição precária não traz

qualquer alternativa que não aceitar qualquer trabalho que surgir. São nefastas as repercussões em termos de condições de acidentalidade, tanto pelos prolongamentos excessivos das jornadas, quanto pela ausência de continuidade nas atividades, reduzindo o vínculo do trabalhador com seu processo de trabalho, por conseguinte, seu saber fazer em dado ambiente.

1.2 Art. 58- A - O contrato em tempo parcial

O contrato em tempo parcial, de 25 horas, adquiriu pouca expressão no Brasil desde que foi adotado nos anos 1990 como parte das estratégias empresariais de flexibilização do trabalho. A sua pequena eficácia está relacionada às controvérsias sobre a sua adoção e a remuneração proporcional, gerando desestímulo por parte do setor empresarial. No entanto, o regime em tempo parcial foi retomado na proposta de reforma trabalhista, que aumenta a jornada parcial para 26 a 30 horas semanais. Além disso, permite a contratação inferior a 26 horas e o pagamento do respectivo salário de forma proporcional.

Dados recentes (2015) indicam que a jornada semanal de até 30 horas representa 41,2% dos empregos das mulheres, e 24,7% dos empregos dos homens. O elevado número de mulheres em jornadas parciais diz respeito às jornadas diferenciadas, especialmente nas áreas de educação, saúde e serviços sociais, em que as mulheres predominam. No entanto, em alguns segmentos, como no setor de aviários, a prática da jornada parcial para os serviços de atendimento ao público vem se ampliando, da mesma forma em que há registros da adoção dessa modalidade de contratação no emprego doméstico.

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

Essas formas de contratação são justificadas largamente como a única condição de garantir empregos para todos, entretanto, não se encontra correspondência positiva

entre essas formas e os níveis de emprego, que seguem em patamares inferiores ao período anterior à crise. Se as pessoas não escolhem deliberadamente pelo trabalho parcial, então estamos falando de uma forma de subemprego.

1.3 LEI 13.429/17 - O contrato temporário

A lei que rege o trabalho temporário é de 1974 e quando foi concebida tinha duas finalidades básicas: substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços, com duração de 90 dias. Através do PL 4302/1998, de autoria do executivo comandado por Fernando Henrique Cardoso, e aprovado em 22 de março de 2017, sob o governo Temer, o contrato temporário foi estendido para 270 dias e poderá ser adotado em qualquer circunstância. Quando encaminhado para sanção, sofreu vetos que pioraram ainda mais o seu conteúdo ao eliminar o dispositivo que assegurava uma série de benefícios ao trabalhador temporário, inclusive o direito de receber o mesmo salário e ter jornada de trabalho equivalente à dos empregados que trabalham na mesma função ou cargo da tomadora de serviço.

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

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

1.4 Art.2 - Lei 6.019 – Art. 4º -A - 4º C e Art.5º-C- A terceirização

No mesmo projeto do trabalho temporário aprovou-se a liberação da terceirização para todas as atividades da empresa, sejam elas meio ou fim. Para assegurar que não haja divergências de interpretação o tema ganhou reforço no PLC 38/17 mediante a inserção de dois artigos que tornam expressamente legal a terceirização em todas as atividades, inclusive na atividade principal.

Com isso, trabalhadores formalizados passarão a ser contratados através de cooperativas, pessoa jurídica (PJ) e micro-empendedor individual (MEI), arranjos que rompem os vínculos trabalhistas e comprometem a estrutura de emprego. É o fim dos concursos públicos e as contratações poderão ser feitas individualmente, por empresas prestadoras de serviços, organizações da sociedade civil de interesse público (Oscip's), cooperativas, empresas de intermediação de mão-de-obra ou simplesmente, como foi relatado recentemente em um veículo de comunicação, por uma espécie de leilão onde vence quem paga menos⁵.

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

Para reduzir seus custos, as empresas poderão transferir parte ou todo o processo produtivo, que poderá ser realizado dentro ou fora de suas dependências. É grande, pois, a probabilidade de que todas as ocupações que não necessitam de qualificação ou se configuram como trabalho não especializado serão terceirizadas, especialmente nas categorias profissionais em que as normas coletivas proporcionaram avanços salariais e benefícios significativos, como vale alimentação e refeição, auxílio creche, ampliação da licença maternidade, entre outras. Esses benefícios se restringirão as pessoas cuja atividade é definida pela empresa como essencial para o seu negócio, transferindo o restante para uma prestadora de serviços cuja atividade econômica não corresponderá, necessariamente, à mesma da tomadora de serviços. Nesse movimento, os jovens e as

⁵ Trata-se do caso da prefeitura de uma cidade do Estado de Santa Catarina, que propôs uma licitação pública para preenchimento de vagas e cujo principal critério era o menor preço ou, dito de outra forma, a menor proposta salarial.

mulheres tendem a ser os primeiros a terem seus postos de trabalho eliminados, as mulheres por estarem nas ocupações mais facilmente transferíveis e os jovens porque seu ingresso no mercado de trabalho se dará através de uma terceirizada.

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

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

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

1.5 Art. 442-B - O trabalho autônomo

Por fim, o projeto introduz um artigo (Art. 442-B) para afirmar que a contratação de trabalhador supostamente autônomo, cumpridas as formalidades legais, “com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não”, afasta a qualidade de empregado. A inclusão desse artigo pode ser compreendida como a legalização da pejotização do trabalhador e a legalização da eliminação de todos os direitos garantidos pela CLT. Esse artigo busca restringir o conceito de empregado, o que implica, de fato, excluir um vasto contingente da classe trabalhadora da proteção do direito do trabalho, possibilitando que qualquer trabalhador se torne uma pessoa autônoma, independentemente de sua dedicação e

assiduidade. Os pilares que estruturam o reconhecimento de vínculo empregatício são assim eliminados, o que torna cabível a pergunta: para que registrar um trabalhador se é legal contratá-lo como autônomo?

Com este parágrafo, a reforma possibilita uma séria desestruturação do mercado de trabalho formal. Para trabalhadores que hoje são obrigados a se tornar pessoa jurídica, ainda que trabalhem com assiduidade e exclusividade para a mesma empresa, se desfaz a possibilidade de exigirem seus direitos na justiça trabalhista. Trabalhadores que hoje são contratados pela CLT têm diante de si a perspectiva da demissão e de sua transformação em trabalhadores autônomos.

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

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

1.6. Art. 477-A - As formas de dispensa – dispensa coletiva

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

1.7. Art. 484-A – rescisão do contrato de trabalho por acordo

Com a finalidade de reduzir ainda mais os custos de dispensa, o projeto introduz a figura da rescisão do contrato por acordo, neste caso o trabalhador receberá por metade: o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS, além disso, o trabalhador só poderá movimentar 80% do FGTS e não terá direito ao ingresso no

Programa Seguro Desemprego. A dispensa imotivada já é utilizada amplamente pelas empresas o que se espera com essa medida é reduzir ainda mais os custos de dispensa, tanto para os empregados, quanto para o poder público que não arcará com o pagamento do seguro desemprego. Considerando que as relações de trabalho são assimétricas as empresas poderão arbitrar livremente sobre as formas de dispensa cabendo ao trabalhador se submeter a essa condição.

1.8. Art. 507-B e 477 - quitação e homologação das verbas rescisórias

Com o propósito de enfraquecer as entidades sindicais e a justiça do trabalho, o projeto desobriga que a homologação seja realizada na entidade de classe e obriga os trabalhadores ao final de cada ano assinarem um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas. Há evidências de que essas medidas reforçarão ainda mais a burla aos direitos, sem a assistência do sindicato os trabalhadores não terão condições de avaliar se estão recebendo os seus direitos integralmente, da mesma forma que a exigência da quitação anual visa intimidar aqueles que estão empregados e dificultar o acesso a justiça do trabalho.

2. Flexibilização da jornada de trabalho

No que se referem à jornada de trabalho, as mudanças propostas pelo PLC 38/2017, operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a *porosidade* do trabalho. O primeiro, e de maior envergadura, é a necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho.

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

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

A possibilidade de jornadas maiores e a certeza da intensificação do ritmo de trabalho levam ao aumento do número de acidentes do trabalho e adoecimentos ocupacionais. Essas conseqüências da flexibilização da jornada são diretas e facilmente perceptíveis. O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é indesejável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público.

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

2.1 Trabalhador mais disponível para o empregador: flexibilização da jornada e redução indireta de custos

1 – Art. 58º-A: Regime de Tempo Parcial: aumento da abrangência

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

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

2 – Art. 59º: Banco de horas: maior flexibilização de compensação

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

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

3 – Art. 59º-A: Jornada de 12 por 36 horas: disseminação irrestrita

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

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

É crucial compreender que não se trata de "mera matemática". Existem razões por trás da não difusão generalizada da jornada 12 x 36. A prática de longas jornadas diárias de trabalho oferece riscos excessivos aos trabalhadores e a toda sociedade, tais como: aumento do número de acidentes, doenças ocupacionais (que afetam a psique do trabalhador), etc.

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

4– Art. 61º: Extensão do limite de jornada legal: fim do comunicado de "necessidade imperiosa"

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

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

5 – Art. 396º: Pausas para amamentação: negociar com empregador

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

A ausência de creches nos locais de trabalho e as longas distâncias casa-trabalho faz com que o tema das pausas seja objeto de negociação coletiva e com frequência os intervalos são agrupados e concedidos de uma única vez, seja ao final ou no início da jornada de trabalho, a critério da negociação. Além disso, a ampliação da licença maternidade para 180 dias, através da negociação ou acordo coletivos, é realidade para grande parte das mulheres.

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

6 – Art. 134 – Parcelamento de férias

Trata-se de pleito antigo dos empregadores, parcelamento de férias em até três períodos, a medida tem o objetivo de ajustar a jornada de trabalho às demandas da empresa que poderá regular de acordo com as suas necessidades, sem que seja necessário contratar temporários ou outras modalidades para substituição, ao fracionar as férias o trabalhador efetivamente estará comprometendo a sua saúde física e psíquica porque o tempo de afastamento, que pode ser de apenas 5 dias, em cada período não será suficiente para repor suas energias e estabelecer o devido distanciamento do trabalho e assim dedicar-se ao descanso, outra aspecto é como compatibilizar com as próprias necessidades familiares. Trata-se de uma medida que beneficia unicamente as empresas.

2.2 Redução direta de custos para o empregador

1 – Art. 4º: Redução de tempo computado como hora extra

"Por **não se considerar tempo à disposição do empregador**, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras (práticas religiosas, lazer, descanso, alimentação, estudo, higiene pessoal)". (PLC 38/2017, Art 4º, § 2º).

O relator Rogério Marinho (PSDB/RN) comenta a alteração proposta dizendo que "o rol elencado no §2º é exemplificativo, pois o que será determinante para classificar esse período de tempo como à disposição do empregador ou não é a natureza da atividade prestada" (Marinho, 2017, p. 33). O risco que se corre com essa alteração é

o de se tornar possível enquadrar determinadas atividades como sendo de "natureza pessoal", quando na verdade são atividades decorrentes do trabalho em questão. Por exemplo: troca de vestuário no início ou no fim do expediente.

2– Art. 58º: Jornada *in itinere*: redução de tempo computado na jornada de trabalho

"O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, **não será computado na jornada de trabalho**, por não ser tempo à disposição do empregador". (PLC 38/2017, Art58º, § 2º).

44

Trata-se, pura e simplesmente, de redução direta de custos para o empregador, às custas do tempo de vida do trabalhador. Em muitas atividades, especialmente no meio rural, embarcado ou em regiões de difícil acesso, o trabalhador depende do transporte fornecido pela empresa, ao desconsiderar o deslocamento a empresa também está se isentando de qualquer risco durante o percurso.

3 – Art. 71º: Intervalo intrajornada: redução da multa por supressão

Em um regime de 6 ou mais horas de trabalho diárias, há a obrigatoriedade de se oferecer ao trabalhador um intervalo para repouso ou alimentação de, no mínimo, uma hora. Quando esse intervalo for reduzido, o empregador deve pagar o tempo suprimido e mais o valor correspondente a uma hora de trabalho, com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal (súmula 437 do TST).

A fim de eliminar tal entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a alteração proposta no artigo 71º torna explícito que o pagamento de natureza indenizatória deve corresponder **somente** ao período suprimido, sem o adicional de uma hora. Ou seja, a reforma funcionará tanto para reduzir os custos de empregadores que abusam da prática de supressão de intervalo intrajornada, quanto para incentivar que tal prática ocorra.

Portanto, a reforma trabalhista atua no sentido de flexibilizar a jornada de trabalho, o que é extremamente favorável para o empregador extrair maiores ganhos do tempo de trabalho contratado, reduzindo custos e transferindo parte do risco do negócio para o trabalhador ampliando os riscos a saúde e segurança no trabalho.

3. Rebaixamento da remuneração

A remuneração é composta pelo salário somado a outros direitos tais como as horas extras, adicionais, comissões, gorjetas, percentagens, gratificações, diárias para viagens entre outras. Todas pagas pela contraprestação pelo trabalho realizado. Por isso, ela é atacada pela reforma trabalhista, tanto de forma direta quanto pelas alterações em institutos que modificam os termos para contratação do trabalho e, com isso, alteram as formas de remuneração.

Somente para exemplificar, não há dúvida de que o processo de desconstrução de direitos e a previsão de um mercado de trabalho bastante flexível com a liberalização da terceirização, dos contratos temporários, parcial e intermitente são fatores diretos de redução dos níveis salariais. Todas as pesquisas sobre o mercado de trabalho mostram de forma inequívoca que os terceirizados e os trabalhadores contratados a termo recebem menor remuneração dos que os contratados por prazo indeterminado. A lógica da reforma é reduzir custos e é por isso que está sendo defendida de forma unânime pelas entidades patronais. Este é o primeiro efeito direto da reforma: criar mecanismos que permitam reduzir os níveis dos gastos dos empregadores com a remuneração dos seus empregados sem comprometer a produtividade do trabalho.

Apesar da reforma não ter dedicado um capítulo específico à remuneração, há importantes alterações propostas no PLC 38/2017 que a flexibilizam. As mudanças estão dispersas pelo corpo do projeto, escondidas nos rastros de outros institutos. O capítulo próprio destinado à remuneração é composto por 21 artigos (CLT, arts. 457 a 467), dos quais somente em 3 há propostas de alterações, a saber os arts. 457, 458 e 461. Mas, afora estes, é possível identificar alterações diretas na regulamentação da remuneração nos artigos 59-A e 611-A, sendo esta última extremamente prejudicial aos trabalhadores. Vejamos as principais mudanças propostas:

3.1 A possibilidade de ocorrer redução salarial por meio da negociação coletiva. A Constituição de 1988 admite a negociação da redução salarial e da jornada por meio da negociação coletiva. O projeto vai além disso, ao possibilitar a redução salarial sem a correspondente redução do tempo de trabalho, conforme redação de alteração do artigo 611-A, § 3: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (...) **§3.** Sendo pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo”. A leitura desse dispositivo ao lado de outros que serão introduzidos na CLT possibilita que essa

redução de salário também seja acordada individualmente, hipótese em que sequer haverá necessariamente proteção do emprego.

3.2 Remuneração variável e não salário. Na prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611 A) há também um claro estímulo à remuneração variável em pelo menos três itens: 1) a Participação nos Lucros e Resultados (item 15), instituto que já existe no arcabouço legal vigente e que tem se revelado uma forma crescente de participação na remuneração total recebida pelo trabalhador no ano. A PLR é associada ao cumprimento de metas individuais, o que provoca efeitos negativos sobre a solidariedade entre os trabalhadores. Além disso, não é incorporada aos salários, de modo que não há incidência de encargos trabalhistas e previdenciários, o que fragiliza as fontes de financiamento do sistema de seguridade pois; 2) “a remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual” (item 9), não serão caracterizadas como salário, com os mesmos efeitos acima indicados; 3) a possibilidade do empregador pagar prêmios em bens ou serviços, “eventualmente concedidos em programas de incentivos” (item 15), também deixa de ser considerada salário. Enfim, todas constituem formas de incentivar o pagamento do trabalho não como salário, mas por meio de bônus, bens e serviços que não se incorporam à remuneração, podendo ser suspensos a qualquer momento por liberalidade da empresa. Sobre essas formas de remuneração não salarial também não incidem encargos sociais e direitos trabalhistas, o que afeta o valor dos benefícios indiretos recebidos pelo trabalhador (por exemplo, 13º salário, férias, FGTS etc) e as fontes de financiamento da seguridade social.

3.3 A redefinição do que é considerado remuneração e sua incidência nos direitos e encargos sociais.

A alteração promovida pelo projeto no parágrafo 2º do artigo 457 da CLT faz com que as percentagens, gratificações ajustadas, diárias de viagens, auxílio alimentação e abonos pagos pelo contratante, sem que haja limites no seu valor, deixem de ser considerados como salário. Isso acarreta duas consequências possíveis: 1) a não incidência de direitos trabalhistas e encargos sociais (trabalhistas e previdenciários) sobre esses valores recebidos; 2) o estímulo a pagamento de aspectos que não sejam considerados salários, o que reduz os custos e diminuiu os benefícios (salário indireto) percebidos pelo trabalhador. Outra consequência é fragilização das fontes de financiamento da seguridade social, pois haverá uma menor base de recolhimento.

3.4 O pagamento do descanso remunerado nos feriados e domingos para jornada 12X36. A mudança no Art. 59-A. Parágrafo único determina que o valor salarial contratado seja composto não só pela remuneração das 12 horas diárias de trabalho, mas acrescenta a estas as 24 horas do descanso semanal remunerado – que, como efeito prático, deixa de ser remunerado. O texto

também autoriza o não pagamento de remuneração diferenciada, como hora extraordinária e adicional noturno, bem como a compensação em folga pelo trabalho realizado em feriados nacionais ou religiosos, sendo o trabalho aos domingos amplamente autorizado.

3.5 A equiparação salarial. O art. 461 altera os parâmetros que caracterizam a equiparação de função. Com a mudança proposta passa-se a exigir, além da igualdade de produtividade e de perfeição técnica, mais 4 anos de prestação de serviço para o mesmo empregador, no mesmo estabelecimento comercial. Além disso, a mudança impede a utilização de paradigmas anteriores conquistados por sentença judicial.

3.6 O fracionamento da remuneração e dos direitos, com os contratos intermitente e parcial. A jornada a tempo parcial já trazia algum fracionamento para a remuneração, na medida em que o salário-mínimo deixou de ser compreendido a partir de seu valor mensal para ser referenciado em seu valor-hora, pago proporcionalmente às horas trabalhadas. Agora, o fracionamento se aprofunda em diversas frentes: 1) art. 58-A: prevê a maior extensão das horas a serem contratadas em tempo parcial, a possibilidade do trabalho de horas extraordinárias nessa modalidade de contratação e a sua possibilidade de compensação em semana espanhola (trabalhar 48 em uma semana e 40 na outra, de modo que em média corresponde à jornada legal de 44 horas), sem fazer *jus* a remuneração de horas extraordinárias; 2) em relação ao regime de trabalho intermitente, o trabalhador deve ficar disponível 24 horas para atender ao chamado do empregador, hipótese em que será remunerado pelas horas de efetivo labor e cuja soma de serviços não prevê qualquer repouso, a não ser férias. A disponibilidade durante 24 horas é marcada pela perda do serviço na hipótese de não ter tempo disponível quando convocado.

3.7 Outras formas de precarização. Além dos aspectos que intensificam o fracionamento da remuneração do trabalhador, a forma remuneratória ainda é precarizada de diversos modos: 1) pela dissociação entre o valor da hora normal de trabalho e o adicional de 50% em relação à remuneração da hora extraordinária (art. 59-B); 2) pela transferência dos custos dos instrumentos de trabalho para o “teletrabalhador” (art. 75-D); 3) pela não incorporação de gratificação pelo exercício de outras funções independentemente do tempo exercido e do valor (art. 468, §2º), e; 4) pela desconsideração do cômputo de horas extraordinárias do tempo dispensado a atividades consideradas particulares, como a troca de roupa ou uniforme, quando esta não for exigência da empresa, ainda que esse tempo seja superior a 5 minutos (art. 4, §2º c/c art. 58, §1; art. 58, §2).

Em síntese, há uma mudança bastante substantiva na remuneração ao se estimular o pagamento de “não salário”, bem como da remuneração variável, mecanismos que permitem

ajustar os salários aos resultados da empresa e fracionar a remuneração na perspectiva de o empregador remunerar somente pelas horas efetivamente trabalhadas, eliminando, dessa forma, os tempos mortos e intensificando o uso do trabalho e a sua produtividade.

Por outro lado, a remuneração individual e por produtividade constitui um mecanismo de manipulação dos trabalhadores ao manter uma estratificação no local de trabalho, o que reduz a possibilidade de desenvolvimento da consciência de classe entre os diversos setores. A criação de mecanismos artificiais de promoção e incentivos individuais para motivar parcela dos trabalhadores, sem, no entanto, oferecer-lhes maiores oportunidades de mobilidade, forja mecanismos hierárquicos e cria a ilusão de empregos claramente diferenciados. A insegurança quanto à capacidade de sustentação a si e a sua família torna-se o pressuposto das relações de trabalho, quando deveriam, ao contrário, expressar segurança social.

4. Alteração nas normas de saúde e segurança do trabalho

Ao contrário do que os defensores da reforma trabalhista afirmam, o PL em curso altera normas de saúde e segurança do trabalho, não apenas atingindo em cheio esses parâmetros protetivos, mas estimulando, inclusive, sua completa eliminação. O trabalho, proclamado como meio de vida, será cada vez mais caracterizado como meio de adoecimento e morte, caso esse projeto se torne lei.

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

O projeto permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres, o que afetará não apenas a trabalhadora, mas os recém-nascidos e mesmo os futuros seres humanos, promovendo o padrão predatório da força de trabalho no Brasil desde antes do nascimento dos futuros trabalhadores, quando começarão a ser atingidos por agentes de adoecimento.

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

Se essas mudanças propostas pelo projeto evidenciam sua contradição, sua abordagem sobre a jornada de trabalho e o período de descanso deixam ainda mais patente seu caráter perverso. O projeto afirma textualmente que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, permitindo, desse modo, que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho reduzam a proteção prevista em lei para as jornadas de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, que poderá ser de apenas trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

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

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

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

5. Fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva

Desde o século XIX, a história da humanidade nos mostra que a existência de organizações expressivas de trabalhadores é fundamental para a constituição de uma sociedade democrática e mais civilizada. Não é possível pensar a existência de uma sociedade com direitos e proteção social aos assalariados sem a presença de organizações de trabalhadores.

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

coletiva e dificulta a construção da unidade política em torno da defesa e ampliação dos direitos trabalhistas.

A discussão sobre a estrutura sindical brasileira é polêmica e não será detalhada aqui. Para nossos propósitos, basta indicar que organizações sindicais e patronais, pesquisadores e integrantes dos diferentes governos que se sucederam no comando do país desde a Constituição de 1988 têm defendido posições distintas quanto à manutenção ou o fim do monopólio da representação sindical, a preservação ou a extinção das contribuições compulsórias, a organização no local de trabalho, dentre outros aspectos fundamentais para a vida sindical. A reforma trabalhista em tramitação no Congresso Nacional não se propõe a alterar a estrutura sindical brasileira. Os verdadeiros problemas sindicais brasileiros não são enfrentados no PL, tais como as restrições à liberdade sindical⁶, a baixa representatividade e a dispersão. Ou seja, o PL não contempla questões fundamentais que contribuam para o fortalecimento e para a constituição de entidades sindicais representativas e com capacidade de efetivamente organizar os trabalhadores na defesa dos interesses da categoria e da classe trabalhadora.

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

Detalhamos, a seguir, cada uma das alterações mencionadas.

⁶ O artigo 2º da Convenção 87 da OIT estabelece que “trabalhadores e empregadores, sem nenhuma distinção e sem prévia autorização, têm o direito de constituir as organizações que acharem convenientes”. Segundo a OIT, qualquer disposição de natureza discriminatória, que permita às autoridades públicas negar o registro e o funcionamento de um sindicato, contraria o princípio da liberdade sindical, pois impede que os trabalhadores possam se filiar ao sindicato de sua preferência.

5.1 Maior fragmentação da base sindical

A regulamentação permissiva da terceirização, o avanço dos contratos atípicos e a admissão de relações de emprego disfarçadas tendem a aprofundar a desestruturação de um mercado de trabalho pouco estruturado (em função da alta informalidade, do desemprego, da segmentação dos trabalhadores e de ocupações com baixos salários). Essa tendência intensifica a fragmentação das bases sindicais, já mencionada, pulverizando a representação dos sindicatos, na medida em que o terceirizado não faz parte da mesma base que o trabalhador diretamente contratado e é representado por outro sindicato. A tendência é que os trabalhadores pertençam a diferentes categorias, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho. Além da divisão reduzir sua capacidade de ação coletiva, a história também mostra que nas categorias com predominância de contratos de curto prazo (atípicos, sazonais e com alta rotatividade), a tendência é a existência de sindicatos fracos, pois há maiores dificuldades de criação de uma identidade comum, o que é um pressuposto para a ação coletiva. Por isso, os efeitos desestruturantes da reforma no mercado de trabalho tendem a afetar negativamente a capacidade de ação dos sindicatos.

5.2 A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos

No pós-segunda guerra mundial, em vários países os sindicatos se constituíram em importantes construtores de direitos e proteção social dos assalariados, ao lado do papel desempenhado, em maior ou menor grau, pela legislação vigente. A negociação coletiva foi um fator decisivo na estruturação de um mercado de trabalho mais homogêneo, em que parte dos ganhos de produtividade foram apropriados pelos trabalhadores, por meio da redução da jornada de trabalho, elevação dos salários e benefícios sociais. No caso brasileiro, a negociação coletiva apresenta historicamente somente um papel complementar na regulamentação dos direitos, pois prevaleceu um modelo de relações de trabalho legislado misto, em que as definições das regras da relação de emprego foram construídas a partir do Estado. Muitas convenções e acordos coletivos, quando celebrados, apenas reiteram aquilo que está previsto em lei. A capacidade de se estabelecer direitos por meio da negociação coletiva é uma realidade apenas para a parcela do sindicalismo mais estruturado. Com o crescimento do emprego em setores com baixa tradição sindical e com o aprofundamento da fragmentação dos

trabalhadores em diferentes categorias profissionais, as possibilidades de a negociação coletiva assegurar condições dignas de trabalho para o conjunto dos trabalhadores se reduz.

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

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

O PL prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre a lei quando dispuserem sobre um rol de 15 direitos (entre os quais jornada de trabalho, banco de horas e intervalo intrajornada, cf. art. 611-A) “entre outros” não mencionados. O art. 611-B, por sua vez, lista 30 itens que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho”, supostamente estabelecendo um núcleo de direitos irrenunciáveis. Por outro lado, o PL estimula a individualização das relações de trabalho, ao admitir que as regras coletivas podem ser alteradas pelo trabalhador que recebe mais de dois pisos previdenciários (Art. 444). A leitura conjunta desses dispositivos (arts. 444, 611-A, 611-B e 620) demonstra as brechas de interpretação que o PL pode suscitar. Primeiro, se diz haver uma prevalência dos instrumentos negociais coletivos sobre a lei, mas não de modo pleno, pois haveria que se considerar um rol de direitos inegociáveis. Todavia, esse rol de direitos não é tão inegociável assim, uma vez que pode ser transacionado em contrato individual entre as partes. Trataremos desse aspecto a seguir.

5.3. A possibilidade da negociação individual de aspectos importantes da relação de trabalho

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

Essa medida, como justifica o relatório do PL, "visa a permitir que os desiguais sejam tratados desigualmente". Parte-se do pressuposto que o trabalhador com nível superior e salário acima da baixa média nacional não se encontra em uma relação de inferioridade com o empregador, não necessitando da proteção do Estado ou da tutela sindical. Esse trabalhador deixa de ser considerado hipossuficiente, como consagrado pelo direito do trabalho, para ser formalmente igualado ao capital. Ou seja, a assimetria entre capital e trabalho dá lugar a uma relação de paridade.

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

5.4. A eliminação da ultratividade dos acordos e da cláusula mais favorável

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

Além disso, o PL revoga o princípio da norma mais favorável e estabelece uma nova hierarquia de fonte normativa do direito do trabalho, pela ordem de preponderância: o contrato individual de trabalho, o acordo coletivo de trabalho, a

convenção coletiva de trabalho e a lei. A tendência é que as barganhas coletivas reduzam a proteção social e retirem direitos dos trabalhadores (o acordo retirando garantias da convenção e esta eliminando regras estabelecidas na legislação ordinária⁷), o que contribuirá para desestruturar ainda mais o mercado de trabalho brasileiro.

5.5 Representação dos trabalhadores no local de trabalho independentemente dos sindicatos

A representação dos trabalhadores no local de trabalho é uma reivindicação histórica do sindicalismo, pois é um elemento fundamental para a existência de entidades sindicais legítimas e com representatividade junto a sua base. A Constituição de 1988 assegura a eleição de um representante de pessoal nas empresas com mais de 200 empregados (art. 11), mas esta não é uma prática muito difundida, devido à falta de regulamentação. Prevalece a ausência de organização no local de trabalho e mesmo a implantação sindical nas empresas é muito frágil. O PL garante a eleição de uma comissão de representantes (de três membros, no caso de empresas entre 200 e 3 mil empregados, de sete membros, em empresas com mais de 5 mil empregados), alteração que, em tese, poderia atender a uma aspiração do movimento sindical. No entanto, a forma de sua regulamentação introduz três problemas centrais: 1) a exigência de que a comissão de representantes atue de modo independente (Art. 510-B) e a exclusão explícita do sindicato na comissão que organiza o processo eleitoral (Art. 510-C). Independente é diferente de autônomo, pois a autonomia compreende duas instâncias que definem as suas estratégias conforme suas necessidades, condições e projetos, mas que estão em diálogo entre si. Já independência alude à separação, ausência de diálogo. O PL visa criar uma representação que concorra com os sindicatos, o que não seria em princípio um problema se estes também pudessem estar presentes no local de trabalho; 2) o PL não assegura as condições básicas para o exercício da representação, pois a estabilidade é ressalvada em caso de problemas econômicos, disciplinares e tecnológicos. A empresa não pode justificar a despedida por motivos sindicais e participação em ação coletiva, mas pelas razões acima citadas. O trabalhador pode ser despedido no período de estabilidade, que será de no máximo três anos (com a possibilidade de uma recondução no mandato de 1 ano). Ou seja, o representante não terá respaldo para uma ação mais independente em relação à empresa, caso tenha

⁷

Já que não se pode aprovar uma norma contrária às garantias constitucionais.

alguma perspectiva de seguir nela trabalhando após o término de seu mandato; 3) a comissão tem como atribuição promover o diálogo social e prevenir conflitos. Desse modo, é muito provável que seja uma comissão mais próxima da empresa do que da defesa dos interesses dos trabalhadores. Além disso, é possível que as atribuições da comissão entrem em conflito com as prerrogativas dos sindicatos pois, a despeito de a Constituição Federal assegurar ao sindicato as prerrogativas de negociação e representação formal dos interesses dos trabalhadores, o PL define como atribuições da comissão "encaminhar reivindicações específicas dos empregados em seu âmbito de representação [...] e] acompanhar as negociações para a celebração de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, sem prejuízo da atribuição constitucional dos sindicatos" (Art. 510-B). Assim, fortalece uma tendência muito atual de reforçar o processo de descentralização das negociações para o âmbito da empresa, não como um espaço complementar, mas como o espaço privilegiado e prioritário, o que traz imensos problemas para a solidariedade e ação coletiva dos trabalhadores de uma mesma categoria profissional, bem como para a classe trabalhadora de modo mais geral.

5.6 Financiamento Sindical

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

O PL interfere na sustentação financeira dos sindicatos ao condicionar a cobrança do chamado imposto sindical à anuência prévia por parte do trabalhador. A forma como essa medida foi introduzida no PL tem somente a função de pressionar o sindicalismo dos trabalhadores a aceitar uma reforma nos termos colocados. Ela constitui uma evidente chantagem sobre o movimento sindical, na medida em que ele não se sustenta por suas próprias forças, depende dos recursos financeiros assegurados pelo Estado. O poder que o Estado exerce sobre as finanças sindicais, ao autorizar ou negar o desconto das contribuições existentes, estendendo-as para toda a base,

limitando-as apenas para os filiados, ou ainda estabelecendo condições que tornam opcional o que antes era obrigatório faz com que ele possa restringir ou ameace restringir o repasse de recursos em determinados contextos políticos ou em troca de certos posicionamentos. Ainda que o corte de recursos possa prejudicar indistintamente qualquer sindicato⁸, isto é, tanto os pelegos quanto os combativos, parece que o alvo do governo não é o sindicalismo pelego, que pode inclusive subsistir financiado pelo patronato, é o combativo, ou seja, as entidades que buscam resistir e mobilizar os trabalhadores na defesa dos direitos e da democracia.

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

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

O projeto de lei em tramitação não se contenta em eliminar a tela de proteção social dos trabalhadores brasileiros. Pretende também destruir as instituições responsáveis pela regulação pública do trabalho no Brasil, dentre as quais está a Justiça do Trabalho.

⁸ É mister também ressaltar que o próprio crescimento do desemprego e da informalidade debilitam as finanças dos sindicatos.

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

Neste primeiro aspecto, o projeto de lei determina que o pagamento de honorários periciais, honorários advocatícios de sucumbência e custas processuais sejam suportados pelo trabalhador, em determinadas situações a seguir explicitadas. Tais regras são inconstitucionais, afrontam os direitos fundamentais de acesso à Justiça e gratuidade judiciária, estabelecidos na Constituição Federal (art. 5º. Incisos XXXV e LXXIV). Aprovado o projeto de lei na forma como se apresenta, o acesso à Justiça do Trabalho estará inviabilizado para a maioria dos trabalhadores brasileiros pelo custo extremamente alto de se litigar em juízo. O risco de ter que arcar com o pagamento de honorários periciais e advocatícios, custas processuais e multas, certamente cumprirá o papel desejado pelos defensores da reforma, inibindo os trabalhadores brasileiros na busca pelo cumprimento de seus direitos trabalhistas usurpados por seu empregador, que descumpre sistematicamente as normas de proteção social.

Destaque-se que o princípio da gratuidade, elemento essencial do acesso à Justiça, consagrado constitucionalmente (artigo 5º. VXXIV CR/88), é vilipendiado pela proposta da reforma, em diversos dispositivos. O art. 790-B, parágrafo 4º. do PLC 38/2017, atribui ao trabalhador, ainda que seja beneficiário da justiça gratuita, a responsabilidade pelo pagamento de honorários periciais quando sua pretensão que foi objeto da perícia não for reconhecida. Referido dispositivo autoriza que os valores devidos a título de honorários periciais sejam suportados pelo trabalhador mediante a utilização de seu crédito trabalhista reconhecido no mesmo processo ou em outro.

Tomemos como exemplo uma ação pelo pagamento do adicional de insalubridade, entre outros pedidos, como o pagamento de verbas rescisórias ou horas extras. Se a perícia conclui pela inexistência de insalubridade e a sentença a acata, indeferindo esse pedido, e condena o empregador apenas ao pagamento de rescisórias ou horas extras, a obrigação pelo pagamento dos honorários do perito será do reclamante empregado e esse valor poderá ser retido daquele referente ao pagamento das parcelas rescisórias ou das horas extras, ainda que o empregado seja beneficiário da justiça gratuita. Igual lógica é adotada em relação aos honorários advocatícios da parte contrária (os chamados honorários sucumbenciais), conforme previsto no parágrafo 4º. do art. 791-A do PLC, “o beneficiário da justiça gratuita não sofrerá condenação em honorários de sucumbência, desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outra lide, créditos capazes de suportar a despesa”. Quanto às custas processuais, a previsão contida no parágrafo 2º. do art. 844, determina que “na hipótese de ausência do reclamante, este será condenado ao pagamento das custas calculadas na forma do art. 789 desta Consolidação, ainda que beneficiário da justiça gratuita, salvo se comprovar, no prazo de oito dias, que a ausência ocorreu por motivo legalmente justificado”. Para completar o arcabouço de normas que têm o claro objetivo de inviabilizar o acesso ao judiciário, o projeto ainda estabelece, em flagrante desrespeito à Constituição Federal, norma de caráter punitivista determinando que “o pagamento das custas é condição para a propositura de nova demanda”.

O desmonte da Justiça do Trabalho prossegue no texto do PLC 38 com a previsão do procedimento de jurisdição voluntária para a homologação de acordo extrajudicial (arts. 855 B, C, D e E). Pelo procedimento previsto no projeto, a Justiça do Trabalho passa a exercer uma função meramente homologatória de acordos extrajudiciais entabulados entre empregado e empregador, individualmente e independentemente de assistência sindical, objetivando quitação ampla e irrestrita das parcelas trabalhistas devidas ao trabalhador, via chancela judicial. Vale lembrar que o Direito do Trabalho tem como um de seus princípios fundantes o da inafastabilidade das normas de ordem pública pela vontade das partes. A reforma acaba por chancelar a quebra desse princípio legitimando a ação de empregadores em busca da quitação judicial de suas obrigações. Assim, o projeto de lei, prevê a possibilidade de empregados e empregadores, individualmente, transacionarem sobre as verbas trabalhistas que são devidas ao trabalhador, competindo a Justiça do Trabalho apenas a

função de reconhecer a validade deste acordo entabulado entre as partes e sob a imposição do detentor do capital, homologando a avença e liberando o empregador de qualquer verba devida referente ao extinto contrato de trabalho.

Este procedimento, previsto no projeto de lei, denominado procedimento de jurisdição voluntária, certamente contribuirá para o aumento de demandas perante a Justiça do Trabalho e para a ineficiência da instituição, uma vez que os empregadores passam a ter interesse próprio no ajuizamento deste tipo de reclamação trabalhista, dado que alcançarão inegáveis benefícios decorrentes da chancela judicial e da quitação geral das verbas trabalhistas devidas ao empregado. Assim, o acordo que for entabulado pelas partes e homologado pela Justiça do Trabalho terá valor absoluto de liberação geral do empregador pelas obrigações decorrentes do extinto contrato, mesmo que não tenha quitado todas as verbas devidas, mas apenas aquelas que constam do acordo homologado.

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

Não bastassem tantos ataques frontais aos alicerces da Justiça do Trabalho, o PLC 38 ainda, altera, significativamente, a estrutura legal e jurisprudencial referente à responsabilidade trabalhista dos agentes econômicos que se beneficiam do trabalho. A proposta de reforma afasta, por exemplo, a responsabilidade entre as empresas que compõem um grupo econômico por coordenação ou a responsabilidade das empresas que atuam na cadeia produtiva, mesmo quando a produção é exclusiva. Nesse sentido, o parágrafo 2 do art. 3o., propõe que “o negócio jurídico entre empregadores da mesma cadeia produtiva, ainda que em regime de exclusividade, não caracteriza o vínculo empregatício dos empregados da pessoa física ou jurídica contratada com a pessoa física ou jurídica contratante **nem a responsabilidade solidária ou subsidiária de débitos e multas trabalhistas entre eles**”. As portas para a exploração do trabalho análogo à

escravidão estão escancaradas, e o que já acontece, mesmo com toda a rede de proteção, de forma ilegal, no ramo têxtil e do vestuário, por exemplo, com a exploração principalmente de imigrantes bolivianos e haitianos, estará facilitada para todos àqueles que querem reduzir seus custos de produção às custas da exploração desumana do trabalho humano. A irresponsabilização dos agentes econômicos que atuam em cadeia produtiva não apenas permite que o trabalho escravo viceje, mas também que o acesso à justiça seja apenas um ideal previsto na norma constitucional. Afinal, a garantia constitucional de acesso à justiça pressupõe a realização efetiva e em tempo razoável das decisões judiciais e a ausência de qualquer responsabilidade do beneficiário principal do trabalho realizado, muitas vezes o único detentor de patrimônio capaz de solver as obrigações trabalhistas, inviabilizará a concretização dos direitos reconhecidos em juízo.

Em outra frente, a proposta de reforma trabalhista propõe regras que têm por objetivo impor limites e amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho, inclusive, do próprio TST, em relação ao exercício de sua função precípua de interpretação e aplicação das normas jurídicas de incidência nas relações de trabalho. Claramente, os defensores da reforma pretendem inibir a atuação jurisdicional na determinação dos conteúdos normativos aplicáveis aos casos concretos, freando a tendência contemporânea da jurisprudência que reconhece os direitos sociais na dimensão de direitos humanos, zelando pela proteção à dignidade do trabalhador e pelo não retrocesso social. Assim, o projeto de lei, na contramão de todas as legislações modernas que dispõem sobre o exercício da jurisdição, os limites da atuação dos juízes e os fundamentos das decisões judiciais, inclusive, o recente Código de Processo Civil Brasileiro, determina que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos, nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. O PLC 38 reestabelece, assim, o pensamento de Montesquieu segundo o qual o juiz é a boca da lei, estando sua atuação limitada ao reconhecimento e aplicação do conteúdo expresso na norma vigente (princípio da legalidade). Nada mais antiquado, para um projeto de lei que tem a pretensão de modernizar a legislação do trabalho, restaurar princípios do século XVIII.

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

O PLC 38/2017 regride aos patamares do Código Civil Brasileiro de 1916, impondo aos juízes e aos tribunais do trabalho que se atenham apenas aos aspectos formais da manifestação de vontade, ainda que os instrumentos decorrentes da negociação coletiva violem os princípios do não retrocesso social e da estabilidade das relações sociais. Mais uma vez, o projeto que se pretende moderno, se mostra antiquado, restabelecendo normas e valores de séculos já passados, atendendo exclusivamente ao interesse do capital, sem qualquer preocupação com os valores consagrados na Constituição Democrática.

O PLC 38/2017 rasga a Constituição Brasileira, pois abandona os fundamentos da República e rompe com os seus objetivos, desconsiderando a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, III e IV CR/88) e inviabilizando a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, e a garantia de

erradicação da pobreza, da marginalização e da redução das desigualdades sociais, deixando ainda, de promover o bem de todos (art. 3o. I, III, IV CR/88).

Considerações finais

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

1. Desconstrução de direitos;
2. Desestruturação do mercado de trabalho;
3. Fragilização e fragmentação dos sindicatos;
4. Descentralização da definição das regras que regerem a relação de emprego;
5. Fragilização das instituições públicas;
6. Ampliação da vulnerabilidade;
7. Deterioração das condições de vida e de trabalho com impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores;
8. Comprometimento das finanças públicas e das fontes de financiamento da seguridade social;
9. Desestruturação do tecido social, com ampliação da desigualdade e fortalecimento da exclusão social, especialmente entre a população mais vulnerável que são as mulheres, jovens, negros e negras;

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

1. Não cria emprego;
2. Promove uma estratégia de competitividade espúria;
3. Não equaciona o problema da produtividade, que tende a ser pró-cíclica;
4. Converte a ideia de segurança jurídica das empresas em uma total insegurança para os trabalhadores;

5. Dificulta a efetivação dos direitos, com a fragilização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho;
6. Promove uma “modernização” que nada mais é do que a volta ao século XIX;
7. Defende uma concepção de “justiça social” baseada na retirada de direitos, de modo a transformar todos os trabalhadores em precários.

Referências bibliográficas

ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences*, OIT, Research Department Working Paper n° 5, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf

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

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

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

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

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

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

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

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

MARINHO, Rogério. Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei n° 6.787, de 2016, abril de 2017. Substitutivo ao projeto de lei n° 6.787, de 2016, abril de 2017.

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

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

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

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