

Contribuição crítica à reforma trabalhista

**Andréia Galvão
José Dari Krein
Magda Barros Biavaschi
Marilane Oliveira Teixeira**

AGOSTO DE 2017

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

■ Este artigo pretende contribuir para o debate sobre a reforma trabalhista em curso no Brasil. Para isso, analisa os principais argumentos levantados para justificá-la, oferecendo um contraponto à perspectiva dominante.

■ São abordados aqui quatro aspectos: as 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, os fundamentos político-ideológicos da reforma e os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma.

Sumário

Introdução	3
O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica	4
Os valores, parâmetros e as instituições envolvidas na regulação do trabalho	6
Os fundamentos políticoideológicos da reforma	9
Os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma.....	13
Considerações finais	17
Bibliografia	20



Introdução¹

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

Este não é um debate novo, pois retoma as mesmas bases da discussão ocorrida nos anos 1990. Algumas medidas pontuais foram introduzidas naquela ocasião (como contrato por prazo determinado, banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos, contrato parcial, programa de participação nos lucros e resultados). Essas medidas não contribuíram para resolver os problemas propostos, pois o desemprego continuou elevado até o final da década. Por outro lado, a dinâmica mais favorável do mercado de trabalho nos anos 2000 ocorreu por motivos contrários à agenda da flexibilização, uma vez que o crescimento do emprego, da formalização e da melhora da renda do trabalho foram possibilitados pelo crescimento econômico,

pela presença das instituições públicas, pela política do salário mínimo etc. Ou seja, a experiência brasileira recente mostra que os argumentos de defesa do atual desmonte da legislação trabalhista são falaciosos e frágeis, pois não se sustentam histórica e empiricamente. Portanto, a atual proposta de desmonte de direitos é uma forma de desestruturar a vida social e de promover condições que favorecem somente um ator na sociedade: os empregadores. Com isso, os trabalhadores estarão submetidos às inseguranças do mercado e à precarização do trabalho. Além disso, a reforma inibe as perspectivas de futuro de boa parte da classe trabalhadora, que terá poucas perspectivas de se aposentar e de desenvolver uma trajetória profissional.

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

O capitalismo contemporâneo, globalizado e hegemônico pelos interesses das finanças, vem impactando regressivamente os direitos sociais e as instituições públicas (Belluzzo, 2013). O rebaixamento salarial que as formas precárias de contratação promovem tem impacto direto nas receitas da seguridade social, ao mesmo tempo em que o suposto *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

1. As bases deste artigo foram construídas a partir das reflexões do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP. A equipe de sistematização do Dossiê agradece a contribuição de todos. Ela buscou contemplar o que era comum. Portanto, não reflete necessariamente a posição individual dos pesquisadores.



dificuldades para os trabalhadores conseguirem comprovar tempo de contribuição.

Discutiremos neste artigo quatro aspectos: as 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, os fundamentos político-ideológicos da reforma e os fundamentos econômicos utilizados para justificar a reforma.

O Direito e a Justiça do Trabalho em perspectiva histórica

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

Os argumentos atuais em nome da “reforma trabalhista” pretendem-se “novos” e “modernos”, mas deitam raízes em uma longa história. Antes da “invenção” do direito do trabalho na segunda metade do século XIX e, portanto, antes do surgimento da maquinaria regulatória das relações de trabalho, o trabalho era tratado como mercadoria e fator de produção no interior do pensamento econômico liberal. Triunfou o que Robert Steinfeld (1991) chamou de “ideologia do trabalho livre”. O idioma do trabalho livre foi instrumentalizado para impedir qualquer intromissão do poder público nas relações de trabalho, em nome da vontade dos contratantes, supostamente livres e iguais para celebrarem acordos de caráter privado, sem mediações estatais. Desse modo, a relação entre empregado e empregador aparecia como

uma troca voluntária entre sujeitos iguais, numa operação contratual inscrita na ordem privada. A “liberdade da pessoa” constituía a credencial para a liberdade de fixação de contratos individuais de trabalho, de acordo com o pressuposto do acesso ao mercado por meios não coercitivos. Postulava-se, assim, o primado da autonomia das vontades, sobre a qual se erigia a força obrigatória dos contratos privados. Na medida em que a “questão social” era formulada com base na concepção do acesso livre ao mercado, segundo a crença no mercado autorregulado como princípio fundante e organizador da sociedade, o trabalho e o trabalhador eram pensados a partir do direito civil, ou assistidos por meio da tutela, da filantropia e da beneficência privada. O social aparece, nessa perspectiva, definido pelo mercado e não pelo campo do político; as relações entre os homens são determinadas pela necessidade, pelo interesse e pelos valores mercantis.

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

Ao longo desse processo, a concepção mercantil e patrimonial do trabalho foi substi-



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

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

A industrialização capitalista recorreu historicamente a diversos arranjos institucionais para lidar com as relações de trabalho e os conflitos delas decorrentes. Ainda que antes de 1930 houvesse leis esparsas dirigidas ao trabalho, foi a partir daquela década que, de forma sistemática, foram adotados no Brasil diversos mecanismos públicos de regulação e proteção social do trabalho que a Justiça do Trabalho, prevista na Constituição de 1934, criada em 1939, implantada em 1941 e inte-

grante do Poder Judiciário a partir de 1946, passou a ter o dever de concretizar e dar eficácia. A regulação consolidada em 1943 pela CLT, publicada no dia 1º de maio de 1943 para vigor a partir de novembro daquele ano, culminou com a Constituição de 1988, que elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais.

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

O Direito e a Justiça do Trabalho, obstáculos ao livre trânsito do desejo insaciável de acumulação abstrata que move o capitalismo (Belluzzo, 2013), são eleitos como elementos centrais da reforma trabalhista regressiva em curso. Por um lado, a tela de proteção social é reduzida substantivamente e inverte-se a fonte prevalente do direito do trabalho para centrá-la no encontro livre das vontades iguais. Assiste-se, desse modo, à reedição do que se consolidara no século XIX: a autonomia das vontades individuais passa a ser preponderante, ampliando-se as margens de liberdade de contratação e, por decorrência, o poder de mando dos empregadores. Por outro lado, são colocados obstáculos ao acesso à Justiça do Trabalho. Os defensores dessa nefasta reforma argumentam que a grande quantida-



de 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.

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)² e no poder normativo das cortes trabalhistas australianas. Mas, acima de tudo, nosso modelo foi adquirindo contornos específicos com base nas tradições de lutas dos trabalhadores por direitos, que remontam às primeiras décadas do século XX. Tal conformação institucional sobreviveu a diferentes conjunturas políticas e foi apropriada e adaptada pelos trabalhadores para finalidades nem sempre idênticas àquelas para os quais foi criada. A judicialização dos conflitos, por exemplo, não eliminou a ação direta e a negociação coletiva com os empregadores. Ao mesmo tempo, tal judicialização influenciou a classe trabalhadora também no aspecto cultural e discursivo, constituindo um idioma de direitos políticos e sociais. Leis, direitos e justi-

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



ça 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 legislativa³. 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.

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

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

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



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

Dessa forma, pregar a inexistência das atuais instituições públicas do trabalho é manifestar-se contra os patamares legais construídos *a ferro e fogo* em um Brasil de *capitalismo tardio*, como nos lembra João Manuel Cardoso de Melo, 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 Su-



perior 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.

Os fundamentos político-ideológicos da reforma

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

Para os defensores da reforma, a legislação trabalhista é uma excrescência, um anacronismo que “engessa” o mercado de trabalho porque impõe limites à livre contratação de trabalhadores. Ela estaria também ultrapassada à luz das mudanças promovidas na dinâmica do capitalismo internacional a partir das últimas décadas do século XX: a difusão de um novo padrão de industrialização baseado em empresas enxutas, em novas formas de organização e gestão da força de trabalho, em um processo de fragmentação das cadeias



produtivas e no acirramento da concorrência internacional exigiria a adaptação da regulação estatal às condições de um mercado cada vez mais “globalizado”. Nesse contexto, a regulação estatal teria que perder sua rigidez excessiva, para se tornar mais ágil e flexível. O “excesso” de leis teria que dar lugar à “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores” (Marinho, 2017, p.2). Com menos leis e mais negociação, seria possível adaptar os direitos existentes às peculiares condições de mercado de cada empresa, levando-se em consideração o ramo de atividade, o tamanho da empresa, bem como os indicadores socioeconômicos da região em que se encontra instalada.

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

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

Não por acaso, desregulamentação e/ou flexibilização das relações de trabalho se tornam palavras de ordem dessa reforma supostamente modernizadora. Esses termos, os mais fre-

quentes 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 por meio do fim da tutela do Estado e do entendimen-



to 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 país⁴, o que indica que

as causas do desemprego devem ser buscadas em outro lugar.

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

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

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

Membros do MPT e da Justiça do Trabalho têm respondido a tais recursos retóricos sinalizando que, ao contrário do afirmado, as reformas propostas pelo atual governo não trarão a esperada “segurança jurídica”. Trarão mais reclamações, ações coletivas e pluralidade de acordos, além de conflitos imprevisíveis. Portanto, se para os adeptos conser-

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



vadores da tese da perversidade a “segurança jurídica” significa livre mercado, para os que se contrapõem a ela, conforme o espírito da Constituição de 1988, a “segurança jurídica” significa aplicar a lei, os princípios constitucionais e as normas da OIT em favor de uma sociedade mais justa.

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

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

Outro argumento frequentemente empregado para justificar a reforma é que a legislação trabalhista promove injustiças. Nessa perspectiva,

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

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

Trata-se de um 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 im-



plícita a tese de que a culpa pela desigualdade social, pelo desemprego e pela informalidade é dos trabalhadores protegidos pela legislação. Ora, vale esclarecer que contratos diferenciados colocam os trabalhadores em concorrência uns com os outros, degradam as condições de trabalho ao invés de uniformizá-las, criam diferentes graus de cidadania. Em segundo lugar, ele contribui para jogar os trabalhadores uns contra os outros, minando sua solidariedade e enfraquecendo a resistência ao desmonte e ao rebaixamento de direitos. Desse modo, abre-se o caminho para a difusão da lógica do “menos pior”: é “menos pior” abrir mão de direitos, de reajustes salariais, do que perder o emprego. É até “menos pior” aceitar aumento da jornada e redução salarial do que ficar desempregado. O retrocesso é grande, pois a lógica do “menos pior” vai impregnando trabalhadores, sindicalistas, parlamentares... Podemos nos perguntar: de rebaixamento em rebaixamento, vamos chegar onde? Quão mínimo é o mínimo? Que sociedade é essa que queremos construir?

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

A defesa de contratos que tiram direitos conquistados e implicam livre rotatividade da mão-de-obra descaracteriza a identidade pro-

fissional 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, cumpriram esse papel fragmentador e desarticulador do coletivo trabalhador.

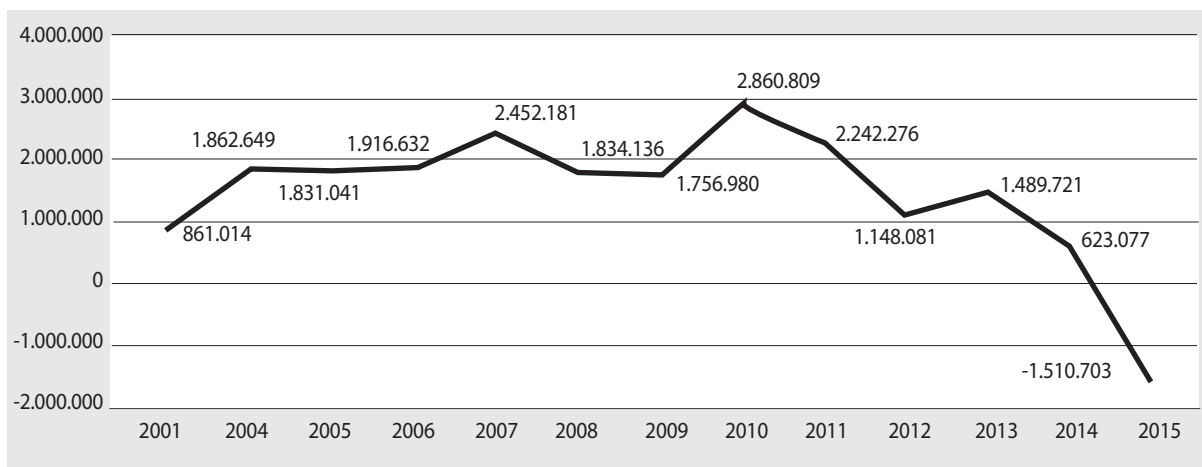
O primado do negociado e a “flexibilização” das relações de trabalho investem contra princípios sociais de solidariedade, criando entre os trabalhadores uma insegurança estrutural e permanente, dificultando a construção da identidade coletiva dos trabalhadores enquanto classe. É um golpe contra a democracia 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.

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.



Gráfico 1- Evolução do saldo do emprego formal
Brasil, 2003 a 2015



Fonte: RAIS - Dec nº 76.900/75MTB

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.

Na perspectiva dos empresários, busca-se uma regulamentação que possa ajustar rapidamente as relações de emprego às oscilações econômicas, de modo a elevar as margens de retorno e reduzir os custos do trabalho. Nesse sentido, não basta promover a dispensa em larga escala – que, aliás, nunca encontrou entraves na legislação trabalhista uma vez que somente entre 2015 e 2016 foram destruídos mais de 2,8 milhões de postos de trabalho –, mas realizá-la com o menor custo. Somente, em 2016 foram movimentados mais de 30 milhões de pessoas entre admitidos e desligados, gerando um saldo negativo de 1,32 milhão de desempregados, conforme dados do CAGED⁵ de 2016.

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

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



ma mais rápida a destruição de postos de trabalho em períodos de crise, de modo que a retomada posterior da atividade econômica, quando ocorrer, não será suficiente para repor os empregos perdidos (Cisneros y Torres, 2010).

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

A resposta clássica diante desse aumento salarial é a redução do emprego por meio de políticas de ajuste, de modo a forçar a queda dos salários. Dessa forma, o desemprego é utilizado como um instrumento de regulação do preço da força de trabalho no mercado. Os efeitos da crise no Brasil se fazem sentir com a elevação da taxa de desemprego e a redução dos ganhos reais de salários a partir de 2015. Mas, como indicamos anteriormente, o mecanismo de dispensa nunca foi um empecilho para os empregadores. Além disso, as contratações, mesmo em contextos de maior dinamismo econômico, vêm ocorrendo com redução de salários, ou seja, a remuneração média de um contratado pode ser entre 10% a 30% inferior em comparação com o salário do trabalhador dispensado no mesmo setor econômico. A rotatividade sempre foi utilizada como mecanismo de ajuste dos salários. Entre 2014 e 2017, conforme dados da PNAD contínua, a desocupação aumentou de 7,2% para 13,7% e os rendimentos médios efetivamente recebidos no emprego principal caíram em torno de 4%. Com a reforma trabalhista, os empregadores buscam facilitar

a rotatividade ainda mais, reduzindo os custos de dispensa.

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

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



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

Outro elemento a ser considerado é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia de produção 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 tra-

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

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

O comportamento do mercado de trabalho influencia diretamente a própria demanda agregada, tendo consequências sobre a pobre-



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

O debate que envolve as estratégias de ampliação dos ganhos de produtividade e maior

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

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

Nesse contexto, a produtividade, é utilizada para reduzir os custos da força de trabalho 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 por meio da introdução da remuneração variável como um componente fundamental.

Considerações finais

Ao longo deste artigo, foram discutidos argumentos e justificativas apresentadas para defender a reforma trabalhista em curso. A aná-



lise dos fundamentos da reforma, bem como de suas medidas, permite concluir que seus efeitos serão nefastos em diferentes aspectos, pois ela promove:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

■ Não cria emprego;

■ Afeta negativamente a dinâmica econômica, pois salário não é só custo, também cria demanda;

■ Promove uma estratégia de competitividade espúria, pois busca a inserção das empresas na economia globalizada por meio do rebaixamento dos custos do trabalho, reduzindo direitos e salários;

■ Não equaciona o problema da produtividade, que tende a ser pró-cíclica, ou seja, está relacionada com o dinamismo da economia;

■ Converte a ideia de segurança jurídica das empresas em uma total insegurança para os trabalhadores;



- Dificulta a efetivação dos direitos, com a fragilização da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho;
- Promove uma “modernização” que nada mais é do que a volta ao século XIX;
- Por fim, defende uma concepção de “justiça social” baseada na retirada de direitos, de modo a tornar a precariedade a regra e a instabilidade a forma padrão de inserção no mercado de trabalho.



Referências bibliográficas

- ADASCALITEI, Dragos; PIGNATTI MORANO, Clemente. *Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences*. OIT, Research Department Working Paper nº 5, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf
- BELLUZZO, Luiz Gonzaga. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo: Unesp, 2013.
- BIAVASCHI, Magda Barros. *O Direito do Trabalho no Brasil – 1930-1942: a construção do sujeito de direitos trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2007.
- BRASIL. Ministério do Trabalho (MTB). RAIS. Relação Anual de Informações Sociais 2015. Site do Ministério do Trabalho. <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>
- CASAGRANDE, Cássio. A reforma trabalhista e o “sonho americano”. Uma grande ignorância sobre o direito e o sistema de justiça nos EUA, 2017. Disponível em: <https://jota.info/artigos/a-reforma-trabalhista-e-o-sonho-americano-11062017>.
- CISNEROS, M.A.I y TORRES, L.A.G. La flexibilidad Laboral como Estrategia de Competitividad y sus efectos sobre la economía, la Empresa y el Mercado. Contad. Adm. Nº 231, México – may/ago, 2010. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003
- DIEESE, A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. Nota técnica, número 178 – maio/2017. In: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.pdf>
- IBGE. Sistema de Contas Nacionais. 2010-2014. Contas Nacionais. Número 82.
- IBGE. PNAD contínua. http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default_comentarios_sinteticos.shtm
- LIPIETZ, Alain . “La flexibilidad laboral”. *Revista Doxa*, 1541, entrevista realizada por Ana Dinerstein y Silvio Santantonio. 29–31, 1994.
- MARINHO, Rogério. Relatório da Comissão Especial destinada a proferir parecer ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017. Substitutivo ao projeto de lei nº 6.787, de 2016, abril de 2017.
- OIT, *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*. 2015. Disponível em http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang-en/index.htm
- POLANYI, Karl. *A grande transformação*. Rio de Janeiro: Campus, 1980.
- PASTORE, José. O futuro das relações do trabalho: Para onde o Brasil quer ir? *Fórum de Relações do Trabalho*, Salvador, 08/06/2006.
- STEINFELD, Robert. *The Invention of Free Labor: The Employment Relation in English & American Law and Culture, 1350-1870*. Chapel Hill: University of North Caroline Press, 1991.



Autores

Andréia Galvão é professora do Departamento de Ciência Política da Unicamp.

José Dari Krein é professor do Instituto de Economia da UNICAMP e pesquisador do CESIT.

Magda Biavaschi é Desembargadora aposentada do TRT4, doutora e pós-doutora em economia social do Trabalho e pesquisadora do CESIT/IE/UNICAMP.

Marilane Teixeira é economista e pesquisadora do CESIT/IE/UNICAMP.

Responsável

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Brasil
Av. Paulista, 2001 - 13° andar, conj. 1313
01311-931 | São Paulo | SP | Brasil
www.fes.org.br

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

A Fundação Friedrich Ebert é uma instituição alemã sem fins lucrativos, fundada em 1925. Leva o nome de Friedrich Ebert, primeiro presidente democraticamente eleito da Alemanha, e está comprometida com o ideário da Democracia Social. No Brasil a FES atua desde 1976. Os objetivos de sua atuação são a consolidação e o aprofundamento da democracia, o fomento de uma economia ambientalmente e socialmente sustentável, o fortalecimento de políticas orientadas na inclusão e justiça social e o apoio de políticas de paz e segurança democrática.

As opiniões expressas nesta publicação não necessariamente refletem as da Friedrich-Ebert-Stiftung.

O uso comercial de material publicado pela Friedrich-Ebert-Stiftung não é permitido sem a autorização por escrito.

ISBN 978-85-9565-015-2

