

MERCADO DE TRABALHO, EMPREGO E RENDA PÓS REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Rinaldo Aparecido Galet¹

RESUMO: Este estudo apresenta o debate acadêmico sobre a reforma trabalhista destacando as posições entre a defesa de uma estruturação do mercado de trabalho com implicações na qualidade das relações sociais e a afirmação dos negócios, enfatizando a necessidade de maior flexibilização na contratação, uso e remuneração do trabalho. Segundo a teoria que domina o debate econômico e se impõem como senso comum, existe uma relação direta entre custo do trabalho e desemprego. Em 2017 aprovou-se uma modificação no marco regulatório do trabalho no Brasil, um instrumento do processo de desconstrução de direitos que vem ocorrendo no Brasil desde o início dos anos 1990. Ela se sustenta sobre um tripé que promove o desmantelamento da proteção social: aprofundamento do processo de flexibilização dos aspectos que regem a relação de emprego; fragilização das instituições públicas e da organização sindical; e individualização do risco, condenando os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiras à vulnerabilidade social.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista; Relações de Trabalho; Emprego e Renda.

LABOR MARKET, EMPLOYMENT AND INCOME AFTER LABOR RETIREMENT 2017

ABSTRACT: This study presents the academic discussion on labor reform, highlighting the positions between the defense of a structuring of the labor market with implications for the quality of social relations and the affirmation of business, emphasizing the need for greater flexibility in the hiring, use and remuneration of work. According to the theory that dominates the economic discussion and imposes itself as common sense, there is a direct relationship between the cost of labor and unemployment. In 2017, a change in the regulatory framework for labor in Brazil was approved, an instrument for the deconstruction of rights that has been taking place in Brazil since the early 1990s. It is based on a tripod that promotes the dismantling of social protection: deepening the flexibilization of the aspects that govern the employment relationship; weakening of public institutions and union organization; and individualization of risk, condemning Brazilian workers to social vulnerability.

Keywords: Labor reform; Labor relations; Employment; Income.

Data da submissão: 15-12-2021

Data do aceite: 28-03-2022

INTRODUÇÃO

O debate acadêmico sobre o tema da reforma trabalhista passa necessariamente pela discussão da relação entre a dinâmica do capitalismo contemporâneo no Brasil e os desafios para a discussão de uma regulação pública do trabalho. Segundo Baltar & Krein (2013), o debate no Brasil considera os seguintes aspectos: a) as mudanças no capitalismo contemporâneo vêm apresentando implicações desfavoráveis à regulação pública do trabalho e à ação coletiva dos trabalhadores; b) a retomada do crescimento da economia possibilitou redefinir os termos do debate do trabalho no Brasil; c) a crise atual coloca em discussão a possibilidade de o Estado ter um papel mais ativo no desenvolvimento da economia; d) as tendências demográficas vêm aumentando o peso da População Economicamente Ativa – PEA adulta, o que traz implicações para o funcionamento do mercado de trabalho.

A regulação pública é estabelecida a partir de uma politização das relações de trabalho, em que os agentes sociais participam diretamente. Já na regulação privada, construída com base no mercado autorregulado, em que as relações mais individualizadas (Dedecca, 1999 e Krein, 2013). Por regulação pública se compreende o processo de definição das regras com base na ação dos trabalhadores, por meio de

¹ Professor Adjunto do Departamento de Economia da Universidade Estadual de Maringá.

negociação coletiva ou regulamentação estatal, que se traduz na colocação de limites sobre a forma como o capital utiliza a força de trabalho. Ela compreende dois princípios básicos do direito do trabalho: 1) a relação entre capital e trabalho é marcada por uma assimetria, sendo fundamental assegurar a existência do sindicato e da negociação ou a intervenção do Estado para proteger o elo mais frágil da relação; 2) o trabalho não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, pois quem vende a força de trabalho é uma pessoa e sua dignidade precisa estar assegurada. A regulação privada refere-se à definição das regras no âmbito do mercado ou pelo poder discricionário do empregador (Noronha, 1998).

As posições, segundo Baltar & Krein (2013) localizam-se entre dois polos: a) a defesa de uma estruturação do mercado de trabalho com implicações na qualidade das relações sociais; b) a afirmação dos negócios, que destaca a necessidade de maior flexibilização na contratação, no uso e na remuneração do trabalho.

No Brasil, onde o mercado de trabalho assalariado é pouco estruturado (Oliveira 1998; Pereira 2018 e Marques et al 2018) e a proteção social ainda está em construção, as questões novas do debate sobre o trabalho e a proteção social decorrem da forma como o Brasil se inseriu recentemente no processo de globalização e internacionalização das atividades produtivas e de como as mudanças provocadas pela abertura econômica e financeira redefiniram a agenda de discussão sobre mercado de trabalho e relações de trabalho (BALTAR & KREIN 2013).

Segundo Baltar & Krein (2013) a posição de resistir à inserção passiva na globalização com uma interferência estatal mais firme na economia para uma melhor evolução do emprego e da renda do trabalho foi vencida pela posição que enaltecia os efeitos de uma abertura brusca e indiscriminada para acirrar a competição e promover a eficiência no uso dos recursos existentes.

O predomínio dessa posição restringiu a agenda de discussão sobre mercado e relações de trabalho à questão da adaptação das normas e instituições à abertura da economia, sob o argumento de que essas normas e instituições teriam sido construídas para uma economia fechada e estariam prejudicando a incorporação dos efeitos virtuosos da abertura sobre a concorrência e um melhor uso dos recursos.

Segundo essa visão predominante, o mau desempenho do emprego e da renda do trabalho no Brasil, pós abertura comercial e financeira, foi atribuído a inadequação das normas e instituições, que regem a contratação, uso e remuneração da força de trabalho, que não estariam induzindo a um comportamento apropriado de trabalhadores e empregadores, prejudicando os efeitos da abertura e de maior eficiência no uso dos recursos (BALTAR & KREIN, 2013).

Segundo Armitrano (2013) a economia brasileira parece ter transitado, a partir de 2003, de um regime de crescimento baixo e instável para outro de taxas moderadas e um pouco mais estáveis, pelo menos até 2008. O maior dinamismo do produto também se refletiu em uma maior taxa de crescimento do emprego. Foi possível observar também um relativo crescimento da produtividade agregada, ainda que, do ponto de vista setorial, os resultados fossem muito variados. A partir de 2009, com o início e aprofundamento da crise financeira internacional, o nível de atividade perdeu muito de sua pujança, apresentando taxas de crescimento muito mais baixas que as do período 2003-2008, assim como em relação aos países em desenvolvimento, sobretudo da América Latina.

Não obstante, segundo Armitrano (2013), as ocupações continuaram crescendo de forma vigorosa, ainda que a um ritmo relativamente mais lento. Esse movimento de forte expansão do mercado de trabalho parece ter representado uma quebra estrutural na elasticidade emprego-produto no período entre a década de 1990 e a década de 2000 em diante.

Segundo Baltar (2015 (a) e (b)) em um quadro internacional favorável ao desempenho da economia brasileira, o aumento do valor do salário mínimo e a formalização dos contratos de trabalho reforçaram o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), ampliando a expansão do consumo com a incorporação de uma parte da população de baixa renda. A crise global ameaça essa elevação da condição socioeconômica dos brasileiros e exige mais ação pública, tanto para articular os investimentos públicos e privados necessários quanto para melhorar a regulação do trabalho assalariado.

A melhora na regulação do trabalho assalariado é necessária para que o crescimento do PIB com maiores taxas de investimento e crescimento da produtividade, redução da elasticidade-emprego e aumento na proporção de ocupações especializadas e melhor remuneradas não resulte em aumento da dispersão relativa das rendas do trabalho (BALTAR et al 2017 e SAIANE & VERÍSSIMO 2018).

Segundo Filgueiras (2018), há várias justificativas aparentes para as reformas trabalhistas, como “modernizar”, aumentar a produtividade, “melhorar” o ambiente de negócios, “adaptar” a legislação às novas tecnologias, à globalização. Entretanto, essas justificativas não constituem objetivos em si. Afinal, “modernizar”, “flexibilizar”, por que? E se esses objetivos são questionados? Neste caso, o ponto fundamental (ao menos retoricamente) dessas reformas rapidamente surge no debate: “modernizar” e “flexibilizar” seriam condições de combater o desemprego. É esta promessa que, invariavelmente, busca legitimar qualquer reforma.

Na versão que domina o debate econômico e se impõem como senso comum, existe uma relação direta entre custo do trabalho e desemprego. A origem dessa relação remete à teoria econômica neoclássica e a suas atualizações, que pressupõem que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros. Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos elevaria a poupança da economia, ampliando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.

Em algumas correntes dessa matriz do pensamento, defende-se que a reforma melhoraria o ambiente do mercado, incentivando contratações. Trata-se de uma versão mais suave da interpretação anterior, pois a redução dos custos contribui para a geração de empregos, mas não produz efeitos isoladamente. O custo do trabalho seria uma variável, dentre outras existentes.

Segundo Filgueiras (2018), há posições que refutam a própria interpretação hegemônica sobre a relação entre direitos e nível de emprego. Elas apontam que, por mais que se cortem custos do trabalho, pode não haver demanda por mais produtos e, portanto, não ocorrerem contratações; cortes podem não aumentar o lucro – as vendas podem cair com uma demanda menor –; mesmo que o lucro cresça, este pode ou não virar investimento (por que investir sem demanda crescente?); cortes podem piorar a situação, pois trabalhadores tende a consumir parcelas maior dos seus ganhos, de modo que a transferência de renda para os empresários pode reduzir a demanda agregada da economia e a própria produção.

2.1 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA DÉCADA DE 1990

Segundo Mariano & Barcellos (2019), apesar das críticas relativas à rigidez do mercado de trabalho brasileiro em decorrência da existência da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ao longo dos anos 1990 ocorreram significativas mudanças regulatórias. Especialmente no final da década de 90, havia um grande crescimento nas taxas de desemprego e surgiam pressões para implementação de políticas públicas voltadas para a geração de empregos.

Segundo Teixeira et al (2019), as principais motivações para mudanças neste período estavam relacionadas com a introdução de novas tecnologias no mercado de trabalho (Costa 2003, 2005), como se verifica no estudo realizado por Oltramari & Piccinini (2006), no qual analisaram as implicações da flexibilização do trabalho em organizações do setor têxtil e as repercussões sobre as relações de trabalho.

A reforma realizada nessa época flexibilizou os regimes de trabalho e desregulamentou a legislação de proteção ao trabalho (CLT) com a implantação do banco de horas, da suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos e do contrato de trabalho por tempo determinado (COSTA, 2003). Argumentava-se, à época, que a maior flexibilidade do trabalho poderia reduzir os custos das empresas, em consequência estas tornar-se-iam mais competitivas e poderiam gerar mais empregos (AMADEO et al, 1994; PASTORE, 1995).

Segundo Teixeira et al (2019), as mudanças impostas por essa reforma pretendiam formalizar a reestruturação no processo de produção, ações que podem ser consideradas como estratégias condizentes com o “novo espírito do capitalismo” (BOLTANSKI & CHIAPELLO, 2009), tendo como propósito aumentar a produtividade e a competitividade das empresas inseridas em um contexto de maior concorrência.

Em decorrência desse quadro, o governo implantou um conjunto de alterações na legislação, por meio de medidas provisórias, com intuito de promover a flexibilização do mercado de trabalho e que, segundo Lazzareschi (2015) apud Mariano & Barcellos (2019, pág. 66), tratavam de características de novas relações precárias.

Desde os anos 90, a dimensão da gravidade do problema social vivido pelo país, com a profunda desestruturação produtiva e os recordes históricos de desemprego vêm acompanhado cada vez mais da precarização das condições e relações de trabalho:

Precarização das condições de trabalho: aumento do caráter precário das condições de trabalho, com a ampliação do trabalho assalariado sem carteira e do trabalho independente (por conta própria). Esta precarização pode ser identificada pelo aumento do trabalho por tempo determinado, sem renda fixa, em tempo parcial, enfim, pelo que se costuma chamar de bico. Em geral, a precarização é identificada com a ausência de contribuição à Previdência Social e, portanto, sem direito a aposentadoria. Precarização das relações de trabalho: processo de deterioração das relações de trabalho, com a ampliação da desregulamentação, dos contratos temporários, de falsas cooperativas de trabalho, de contratos por empresa ou mesmo unilaterais (MATTOSSO, 2000 pág. 8).

As principais alterações implementadas nesse período na legislação que tratava do uso da força de trabalho são apresentadas no Quadro 1,

Quadro 1. principais alterações na legislação trabalhista na década de 1990.

Tema	Legislação	Descrição/Alterações
Lei das Cooperativas	Lei nº 8.949/1994	Inexistência de vínculos empregatício entre as cooperativas e seus associados.
Denúncia da Convenção nº158 da Organização Internacional do Trabalho	Decreto 2.100/1996	Deixa de vigorar norma que trata do término do trabalho por iniciativa do empregador.
Banco de Horas	Lei 9.901/1998	Por acordo coletivo poderá ser compensada em até 4 meses as horas adicionais realizadas sem pagamento de remuneração.
Contratação de trabalhadores por tempo determinado	Lei 9.961/1998	Contratação por 24 meses com tributação reduzida, não pagamento de multa de 40% na demissão e redução do valor da hora-extra.
Trabalho por tempo parcial	Medida Provisória 1.709/1998	Permitida jornada de até 25 horas semanais.
Suspensão do Contrato de Trabalho	Medida Provisória 1.726/1998	Possibilitar suspender o contrato de trabalho por um período de 2 a 5 meses vinculada a um processo de qualificação profissional.
Trabalho temporário	Portaria nº2, de 29/06/1996	Ampliou a possibilidade de utilização de contrato temporário estabelecido na Lei nº 6.019/1974.
Demissão no setor público	Lei nº 9.801/1999 e Lei Complementar nº96/1999	Disciplina os limites das despesas com pessoal e estabelece o prazo de dois anos para as demissões por excesso de pessoal; regulamenta a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal.

Fonte: Teixeira et al. (2019, p. 460-461).

Apesar dos equívocos desta posição [(AMADEO et al, 1994; PASTORE, 1995)] nos debates sobre mercado e relações de trabalho no Brasil se tornarem evidentes a partir de 2003 quando: a) a situação internacional ficou mais favorável às exportações; b) o crescimento do Produto Interno Bruto – PIB levou a um aumento do emprego formal, diminuindo a participação na absorção das pessoas ativas do emprego sem carteira profissional e dos trabalhos por conta própria e não remunerado; c) da queda da inflação acompanhada de uma aumento do poder de compra da renda do trabalho, tudo isso ocorrendo sem mudanças nas normas e instituições que regem a contratação, o uso e a remuneração do trabalho.

Os defensores da reforma ignoram que, na história recente da economia nacional, não foi nos momentos de flexibilização da legislação que o desemprego diminuiu, mas, antes, quando foram adotadas medidas de política econômica que privilegiaram a conjugação de crescimento econômico e aumentos de salários e benefícios sociais. Assim, a aprovação da reforma trabalhista representa a escolha de um modelo específico de desenvolvimento para o país que submete os trabalhadores à competitividade desenfreada baseada no menor custo do trabalho (MARTINS, et al 2017; ROSSI & GIMENEZ (2017)).

2.2 A (CONTRA) REFORMA TRABALHISTA EM 2017

Ghiraldelli (2019) apresenta as particularidades e características da configuração do mundo do trabalho no Brasil, tendo como referência e marco temporal as últimas quatro décadas. Contextualiza o cenário de

profunda crise social, política e econômica do país e os fundamentos ideopolíticos que resultaram na aprovação da (Contra) Reforma Trabalhista no período do governo de Michel Temer em 2017:

São tempos de uma profunda crise social, política e econômica no Brasil, com repercussões nefastas para os avanços sociais, tendo em vista a agenda regressiva que se expressa com teor conservador e reacionário em diversas ações e projetos aprovados e/ou em tramitação no Congresso Nacional. Dentre eles estão: a lei Antiterrorismo (Lei nº13.260/2016) que criminaliza os movimentos sociais; a aprovação da retirada das expressões “identidade de gênero e orientação sexual” da base curricular nacional; a proposta de redução da maioria penal (PEC 33/2012); o “Estatuto da Família” (PL6583/2013); o projeto “Escola sem Partido” (PL 7180/2014); o projeto da “Cura Gay” (PL4931/2016); o projeto que criminaliza a prática de aborto em qualquer fase da gestação (PL46/2017), dentre outros (GHIRALDELLI, 2019, pág. 390).

Esse é apenas um recorte das inúmeras medidas e propostas em andamento que explicitam a posição ideopolítica ultrarreacionária, antidemocrática e conservadora de uma parcela significativa dos parlamentares brasileiros e que são expressão das raízes da formação social brasileira. (GHIRALDELLI, 2019). Segundo Braz (2017) apud Ghiraldelli, (2019):

A intolerância de nossas classes dominantes não é um fenômeno conjuntural. Historicamente elas sempre foram muito avessas a avanços sociais, mesmo aqueles que não comprometem os seus interesses econômicos. A nossa formação social nos legou uma classe dominante preconceituosa, mesquinha, egoísta, antidemocrática e violenta. Os traços herdados da escravidão constituíram marcas indelévels em seu comportamento. A intolerância se volta com frequência contra o negro, ainda mais quando eles experimentam alguma modalidade social mesmo que pequena e intraclasse. Mas essa intolerância racista é também, fundamentalmente, classista. No Brasil, os ricos e seus sócios menores das camadas médias odeiam pobres (BRAZ, 2017, pág. 393).

Em linhas gerais, dentre os fundamentos ideopolíticos e econômicos que sustentaram e orientaram a ala defensora da Contrarreforma Trabalhista sob a roupagem falaciosa da “modernização, estavam a necessidade da retomada de crescimento econômico, da competitividade e da geração de empregos por meio da redução dos custos do trabalho e da desburocratização da legislação trabalhista. Argumentos falaciosos, pois a desregulamentação da legislação trabalhista tem contribuído para a elevação dos índices de desemprego e para a precarização das relações e condições de trabalho. (GHIRALDELLI, 2019)

Segundo Krein & Colombi (2019) a adoção de uma agenda ultra neoliberal vem aglutinando forças políticas desde o golpe parlamentar de 2016. Ela foi fundamentada no documento do Partido do Movimento Democrático Brasileiro (PMDB) denominado de *Uma Ponte para o Futuro* (FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PMDB, 2015), que realiza um diagnóstico dos problemas do país tendo como referência não a construção da nação, mas a viabilização dos negócios privados, especialmente os vinculados ao sistema financeiro. Portanto, a reforma trabalhista:

(...) visa adquirir a confiança do mercado como solução para o país voltar a crescer e, conseqüentemente, gerar emprego, porém os primeiros impactos dessa reforma evidenciam que os resultados estão longe do esperado. A recuperação econômica não aconteceu até o momento, o que coloca em xeque a teoria do ajuste fiscal expansionista, segundo a qual um ajuste fiscal não contrai a demanda agregada, mas melhora as condições de confiança do setor privado, resultado em efeito expansionista sobre a renda e o emprego (GIOVAZZI & PAGANO, 1990). (KREIN & COLOMBI, 2019, pág. 9).

Segundo Teixeira et al (2019), essa reforma teve origem na proposta apresentada em 23/12/2016, com o Projeto de Lei da Câmara dos Deputados nº 6.787/2016, no qual o deputado relator do projeto [Rogério Marinho], ao final do texto, apresentou, dentre outras, as seguintes razões para justificar sua apresentação: valorização da negociação coletiva; redução da judicialização trabalhista; melhoria no ambiente de trabalho; aumento da produtividade das empresas; redução do emprego informal; e por fim, aumento da oferta de empregos.

Segundo Krein (2018), na experiência empírica, não há evidências que a reforma possa trazer os resultados esperados para melhorar as condições de competitividade e produtividade da economia com efeitos sobre a geração de emprego:

No máximo ela reforça a opção do Brasil se inserir na economia globalizada, com base em uma competitividade espúria, em que prevalecem baixos salários e pequena proteção. O problema da produtividade do trabalho é algo mais complexo do que uma reforma que reduza custos. Muito mais que custo, salário também é demanda, e sua redução, do ponto de vista macroeconômico, pode ter efeito negativo na ativação

da economia. É uma contrarreforma que traz consigo um projeto de país, pois secundariza a busca por uma competitividade mais sistêmica, que prioriza o valor agregado produzido, o avanço tecnológico, a política econômica favorável às exportações, o investimento em infraestrutura, a pesquisa, a formação de qualidade da força de trabalho, o desenvolvimento da economia que atenda às necessidades do país etc. (KREIN, 2018 pág. 98).

A Reforma Trabalhista de 2017 alterou significativamente as relações de trabalho no Brasil, impôs restrições significativas às instituições promotoras da defesa dos direitos trabalhistas no Brasil quais sejam, a Justiça do Trabalho e os Sindicatos dos Trabalhadores. Concomitantemente, implantou dispositivos que dificultam ainda mais as relações sindicais e as negociações coletivas no Brasil, criando dificuldades processuais e afrontando direitos e princípios constitucionais amplamente consagrados no nosso marco regulatório.

2.3 PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA LEGISLAÇÃO NA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Foram mais de cem alterações ocorridas na CLT, contudo o Quadro 2, apresenta apenas as alterações que se considerou mais significativas.

Quadro 2. principais alterações na legislação na reforma trabalhista de 2017.

Tema/Artigo	Descrição/Alterações
Trabalho em tempo parcial (Art. 58-A)	Jornada semanal mudou de 25 para 30 horas semanais
Jornada de trabalho 12 x 36 (Art. 59-A)	Criou-se a possibilidade de ser pactuado mediante acordo individual, anteriormente previa acordo coletivo; 12 horas diárias ou 48 semanais
Banco de horas (Art. 59§5º)	A realização do banco de horas deixou de exigir negociação como o sindicato e passou a ser realizado mediante acordo individual (até 6 meses acordo escrito e dentro do mesmo mês por acordo individual, tácito ou escrito)
Intervalo intrajornada (Art. 71 §4º)	Nas jornadas acima de 6 horas o período de descanso (intervalo intrajornada) passou de 60 minutos para, no mínimo, 30 minutos, desde que negociado entre empregado e empregador.
<i>Home Office</i> (Trabalho em Casa) (Art. 75-B)	Instituiu a previsão contratual do <i>home office</i> (trabalho em casa)
Gravidez / Insalubridade (Art. 394-A)	Passou a permitir que a empregada gestante trabalhe em condições insalubres em grau médio ou mínimo.
Trabalho Intermitente (Art. 452-A)	Inseriu a possibilidade de o empregado ser contratado para trabalhar por períodos (de forma não contínua), recebendo pelas horas, dias ou meses trabalhados, sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário e previdência social ao final de cada período de prestação de serviços
Dispensa Coletiva (Art. 477-A)	Cuidou de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, dispensando a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou a celebração de convênio coletivo de trabalho para a sua efetivação
Demissão sem justa causa (Acordo entre as partes) (Art. 484-A § 1º)	O pagamento da multa de 40% passou a ser a metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS; O saque do FGTS depositado passou de 100% para 80%; O aviso prévio concedido pela empresa passou de 30 dias para um de, no mínimo, 15 dias; O empregado agora não recebe o seguro desemprego
Contribuição sindical (Art. 545)	Deixou de ser obrigatória a contribuição anual realizada pelo empregado.
Sobreposição do negociado sobre o legislado (Art. 611)	A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho passaram a ter prevalência sobre a Lei.
Reclamatória Trabalhista (Art. 840)	Se o empregado assinar a rescisão não poderá questioná-la judicialmente. A parte que perder terá que arcar com as custas da ação; comprovado a má fé da parte, é prevista a punição de 1% a 10% sobre o valor da causa, além de pagar indenização para a parte contrária.

Fonte: Teixeira et al. (2019, p. 460-461).

Com todas essas alterações e sendo algumas delas justificadas pela possibilidade de gerarem novos empregos ao flexibilizarem as relações de trabalho, verifica-se o contraste com um estudo realizado em 2015 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), envolvendo diversos países que implementaram mudanças recentes na legislação que regulam as relações de trabalho, que apontou não existir correlação entre estas mudanças e o aumento na geração de empregos. Neles foram analisados quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, taxa de ocupação e desemprego, os resultados demonstram que não há significância estatística na correlação entre rigidez da legislação do trabalho e o nível de emprego (ADASCALITEI & MORANO, 2015; ILO, 2015).

Além das mudanças apontadas por Lazzareschi (2015) apud Mariano & Barcellos (2019, p.66) e Teixeira et al (2019) é importante destacar que ao longo desse período há o avanço da terceirização em inúmeras atividades, especialmente no segmento de serviços.

Mariano & Barcellos (2015) destacaram que mesmo ao longo do período mais vigoroso, problemas estruturais colocaram um grande contingente de trabalhadores em condições de precariedade em relação à inserção no mercado. Posteriormente, alterações na legislação trabalhistas exerceram influências significativas sobre o comportamento desse mercado e, junto com a crise econômica, acentuaram o quadro de precarização. Mariano & Barcellos (2015) destacam que, mais do que sinalizar quedas nas taxas de desocupação é necessário observar a qualidade dos empregos que estão sendo ofertados pela economia.

Mariano & Barcellos (2015) realizaram estudo procurando estabelecer uma relação entre as alterações ocorridas no sistema de regulação e o comportamento do nível de emprego, observando os impactos das alterações no marco regulatório sobre o comportamento do mercado de trabalho, no que se refere ao nível de emprego e em relação à estrutura ocupacional, a partir das alterações metodológicas implementadas pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD contínua.

No estudo foram destacados três momentos específicos: a) a permissão a partir de 2006, pela Receita Federal, das deduções das contribuições sociais dos empregados domésticos no Imposto de Renda do empregador; b) a introdução do Projeto de Lei Complementar – PEC das Domésticas em 2013 e; c) a Lei 13.467/2017 de 13/07/2017 que promoveu a reforma na Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT.

Mariano & Barcellos (2015) destacam que em decorrência das novas categorias introduzidas na PNADc (Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas e Força de trabalho potencial) melhorou a qualidade em relação à caracterização das pessoas ocupadas. Adicionalmente destacam que, especialmente a partir da crise econômica (2015-2016) o que se observa é o aumento generalizado nas taxas de desocupação e de Subutilização da Força de Trabalho, resultado da precarização do mercado.

Segundo Mariano & Barcellos (2015), apesar do amplo conjunto de alterações na legislação, não houve uma resposta rápida do mercado de trabalho no tocante à recuperação do nível de emprego. As alterações na legislação trabalhista não ampliaram a oferta de emprego e tampouco contribuíram para melhorar o perfil da estrutura ocupacional do país.

Em relação a PEC das Domésticas destacaram que “como não se percebeu outras mudanças significativas no período é lícito afirmar que esse mecanismo contribuiu para a formalização no setor” (p.68). A implementação da legislação contribuiu positivamente para o aumento do grau de formalização desse mercado mas a recessão do período 2015/2016 impactou negativamente sobre o mercado e de modo mais intenso na condição de ocupação dos trabalhadores domésticos.

A Reforma Trabalhista de 2017 foi apresentada como um mudança institucional fundamental para favorecer o aumento na geração de emprego e renda, principalmente a partir do momento em que a economia brasileira interrompeu um período bastante longo e atípico para nossa história recente, caracterizado pelo crescimento econômico com inclusão social, resultado das políticas econômicas adotadas principalmente pelos governo dos Presidentes Luís Inácio Lula da Silva (2003-2010) e da Presidente Dilma Rouseff (2011- 2016) (BALTAR, 2015 (a) e (b) CARVALHO, 2015).

Segundo Krein et al (2019), apesar da existência de sistemas nacionais de regulação do trabalho e de proteção social muito distintos entre os países, chama atenção o fato de haver grandes similaridades nas reformas, tanto no conteúdo quando nas justificativas apresentadas. Em geral, elas visam a: 1) ampliação de contratos atípicos e rebaixar direitos do contrato padrão; 2) flexibilizar a utilização do tempo de trabalho; 3) alterar as regras de remuneração do trabalho, especialmente em relação às formas de pagamento (mais variáveis) e à política do salário mínimo; 4) fragilizar as regras de segurança e saúde do trabalho; 5) enfraquecer a atuação pública na fiscalização do respeito à legislação trabalhista; 6) descentralizar a definição da normas e redefinir o papel dos sindicatos. Em síntese, a tendência é a busca de um padrão de regulação do trabalho menos protetivo, propiciando maior liberdade de determinação, pelo empregador, das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

A Reforma Trabalhista de 2017 provocou profundas mudanças nas relações de trabalho, nas condições de trabalho e no mundo do trabalho em geral. Algumas dessas mudanças já podem ser sentidas e passíveis de avaliação, algumas delas, dado o curto período de tempo, ainda não permitem tal empreitada. Na próxima seção será apresentada, ainda que de forma sumária e introdutória, uma breve revisão bibliográfica sobre os

efeitos da reforma trabalhista sobre o mundo do trabalho no Brasil, tendo em vistas as principais alterações introduzidas no marco regulatório.

3 ALGUNS EFEITOS DA REFORMA TRABALHISTA SOBRE O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL

A última grande alteração no sistema de regulação do mercado de trabalho ocorreu no final de 2017 tinha como principal argumento a ideia de que a queda observada no biênio 2015/2016 só poderia ser revertida com estímulos ao setor produtivo e a condição necessária para tal processo seria a fratura na suposta rigidez do mercado de trabalho brasileiro.

A Reforma Trabalhista de 2017 alterou significativamente as relações de trabalho no Brasil, impôs restrições significativas às instituições promotoras da defesa dos direitos trabalhistas no Brasil quais sejam, a Justiça do Trabalho e os Sindicatos dos Trabalhadores. Concomitantemente, implantou dispositivos que dificultam ainda mais as relações sindicais e as negociações coletivas no Brasil, criando dificuldades processuais e afrontando direitos e princípios constitucionais amplamente consagrados no nosso marco regulatório.

Há uma série de pontos polêmicos nessa reforma e reverte uma tendência de melhoria nas condições de trabalho do país, com efeitos negativos sobre as condições do mercado de trabalho, emprego e renda no Brasil, tendo em vista as principais alterações introduzidas no marco regulatório do trabalho no Brasil.

Segundo Mariano & Barcellos (2019) desse rol extenso de alterações promovidos pelo novo marco legal, o que mais rapidamente apresentou desdobramentos foi justamente a questão da judicialização. Seis meses após a implementação da reforma teria ocorrido uma queda de 46% dos ajuizamentos no Brasil (CUBAS, 2018).

Segundo Machado (2019) a ideia de judicialização do conflito do trabalho é um tema central das relações de trabalho, intrínseca ao âmbito do Direito do Trabalho porque define o modelo de intervenção estatal pela via do Poder Judiciário, por meio do desenho de um sistema de proteção judicial dos direitos. A exigibilidade dos direitos do trabalho tem como fundamento teórico e político o acesso à justiça ou à justiciabilidade desses direitos, que funcionam como mecanismos para garantir a sua efetividade.

No panorama das transformações das relações de trabalho e do direito do trabalho, os sistemas de resolução de conflitos e de acesso à justiça do trabalho são objetos de mutações importantes. A partir da crise de 2008 são induzidas reformas na jurisdição do trabalho, em especial naqueles países em que está organizada uma Justiça especializada do Trabalho. O sentido dessas reformas na jurisdição é duplo:

(...) criar obstáculos ao acesso à justiça, e neutralizar o controle judicial por juízes e tribunais do trabalho. O que se constata é que para que a aspiração de desregulação do direito do trabalho se realize plenamente, além da derrogação e flexibilização de direitos, removem-se alguns obstáculos da mediação do conflito o trabalho pela Justiça do Trabalho (MACHADO, 2019 pág. 256).

Para Machado (2019), no caso brasileiro, a reforma trabalhista de 2017 se localiza nessa tendência global de reformas da jurisdição do trabalho, na medida em que adota dois grandes vetores-chaves de alteração da jurisdição:

(...) primeiro, modifica as condições de acesso à justiça, com a restrição da gratuidade e instituição de honorários de sucumbência, entre outras medidas e; segundo, busca neutralizar o controle da interpretação judicial, com a limitação na lei do papel interpretativo de juízes e tribunais do trabalho. Esses dois aspectos modificativos promovem uma inflexão profunda no modelo de base de amplo acesso à justiça do trabalho no Brasil, com o potencial para reconfigurar a judicialização do conflito do trabalho pelos tribunais do trabalho e de deformar o sentido da Justiça do Trabalho (MACHADO, 2019 pág. 256).

Machado (2019) argumenta que a denominada “modernização trabalhista” debilita a jurisprudência da Justiça do Trabalho. Além disso, combinada com as demais normas que criam obstáculos de acesso à justiça, afrouxa a mediação estatal do direito em prol da emergência de uma crescente (re)contratualização e individualização da relação de trabalho. A questão de fundo, mais radial, é a pretensão de romper com o sistema de solução de conflitos.

Menelau (2019) analisou de que modo as alterações inseridas pela reforma trabalhista podem limitar a atuação do Poder Judiciário e, em última análise, a partir das novas restrições impostas à atividade jurisdicional, levar à supressão de direitos laborais fundamentais, concluindo que:

(...) constata-se a dissonância dos artigos da reforma que tratam da Justiça do Trabalho com o ordenamento jurídico brasileiro, tendo como vetor interpretativo a Constituição de 1988. (...) As inovações em comento, ao limitarem a atuação jurisdicional, em afronta à independência e autonomia do Judiciário, colocam em vulnerabilidade os direitos laborais, que sem a salvaguarda da jurisdição trabalhista poderão ter sua efetividade comprometida, sendo imperioso, portanto, o exercício do controle de constitucionalidade dos dispositivos trabalhados, pelos tribunais brasileiros (MENELAU, 2019 pág. 64).

No mesmo sentido, Vieira (2019) destaca a inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista do Brasil. Algumas alterações implementadas na legislação do trabalho pela reforma trabalhistas não observaram o princípio da proteção ao trabalhador, fato que deverá repercutir tanto na execução como na interpretação da norma trabalhista, diminuindo a proteção ao trabalhador, característica típica do Direito do Trabalho:

Constatou-se o grande espaço aberto à negociação coletiva. A prevalência do negociado sobre o legislado enfraqueceu a indisponibilidade dos direitos trabalhistas, tornando-os mais privados, e reduziu a proteção dos trabalhadores. Em decorrência da negociação coletiva, o princípio da proteção ao trabalhador deixou de ser imperativo no Direito do Trabalho, haja vista uma norma menos vantajosa ao empregado poder prevalecer no interior do contrato de trabalho (VIEIRA, 2019 pág. 77).

Também é possível perceber como desdobramento da implementação da legislação uma mudança das formas de contratação de trabalhadores. De acordo com a PNADc, entre o quarto trimestre de 2017 e de 2018 houve uma expansão de 12% na contratação de trabalhadores na modalidade de contrato temporário. Em contrapartida na contratação por tempo indeterminado ocorreu uma queda de 0,6%. Como não houve uma expansão vigorosa da atividade econômica é lícito afirmar a tendência de substituição de trabalhadores com vínculo indeterminado por aqueles com contrato temporário. É claro que já era uma tendência presente na economia brasileira e que a alteração na regulação desse mercado atuou como um catalizador (MARIANO & BARCELLOS, 2019, p.70).

No que tange ao Trabalho em Tempo Parcial, com a reforma trabalhista, o tempo de duração do trabalho foi estendido, podendo alcançar o limite de trinta e duas horas semanais, ou seja, muito próximo do tempo padrão estabelecido na CF de quarenta e quatro horas semanais. Examinando a questão sob o prisma da mulher trabalhadora, que fez a opção pela modalidade de trabalho em regime de tempo parcial para equacionar o tempo de trabalho remunerado com as atividades domésticas, a possibilidade de realização de horas extras por determinação do empregador gera insegurança, que sequer pode fazer previsões quanto ao cumprimento de compromissos com o trabalho do lar, aí incluídos as atribuições maternas.

Um dos pontos centrais da reforma é a introdução do Artigo 611-A na CLT que trata justamente de que acordos coletivos tem prevalência sobre a Lei. Alguns parágrafos deste artigo que buscam garantir a intenção da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado, limitaria o papel da Justiça do Trabalho (JT) na análise dos acordos e convenções. A instituição desse dispositivo viabiliza, em meio ao ambiente de alto desemprego e de projeção de fechamento de mais postos de trabalho, fruto de inovações tecnológicas em curso, a instituição de condições de trabalho em patamares cada vez mais rebaixadas, ainda que, em tese, legais. É também chave que abre portas para corporações mundiais que buscam na acentuação da precarização do trabalho condições particulares de realização de lucros, agora sob a guarda da segurança jurídica instituída pela reforma.

Quanto a flexibilização da jornada de trabalho Carvalho (2017) destaca que a reforma da CLT aprovada no Congresso busca ampliar a flexibilidade da jornada de trabalho muito além do que possa vir a ser estabelecido em acordos coletivos. Estende-se o banco de horas a acordos individuais, e aumentam-se os limites das jornadas de trabalho parcial, amplificando em ambos os casos as possibilidades de compensação de horas extras. Se, com o aumento da formalização ao longo dos últimos quinze anos, sobreveio uma maior concentração das horas trabalhadas nas jornadas padrões (entre quarenta e quarenta e quatro horas, (Dal Rosso, 2017)), pode-se esperar, com a reforma trabalhista, uma maior dispersão das jornadas com elevação da participação de jornadas menores que quarenta horas e maiores que quarenta e quatro horas.

Quanto a flexibilização da remuneração, o Artigo 611-A permite que sejam amplamente negociados planos de cargos e salários, enquadramento de funções comissionadas, remuneração por produtividade e desempenho, prêmios de incentivo e participação nos lucros ou resultados (PLRs). Há, entretanto, da mesma forma que no caso da jornada de trabalho, outros dispositivos da reforma trabalhista que buscam flexibilizar a remuneração para além da preponderância do negociado sobre o legislado. Carvalho (2017) destaca que

dado que o Artigo 611-A cria uma ampla possibilidade de que cada vez mais salários constituem-se de prêmios, Participação sobre Lucros e Resultados - PLR e remuneração por produtividade, poderá haver consideráveis perdas nas contribuições previdenciárias. Deve se notar que apesar de haver grandes queixas sobre os encargos trabalhistas, esta é a única forma em que esses encargos são afetados na proposta de reforma, reduzindo-se a sua base de incidência.

Esse instituto da prevalência já era previsto expressamente na Constituição Federal de 1988. A Constituição Federal estipula que a prevalência do negociado sobre o legislado poderia ocorrer quando a negociação coletiva aumentasse o patamar mínimo, pois o intuito é proteger os direitos do trabalhador, porque ele é a parte hipossuficiente na relação entre trabalhador e empregador. O artigo 611-A na CLT, trazendo novos limites às negociações coletivas, passando a permitir que sejam realizadas negociações que diminuam o patamar mínimo estipulado pela legislação, ou seja, admite que direitos dos trabalhadores sejam suprimidos, portanto, vai contra ao que está disposto na Constituição Federal.

Dentre os pontos alterados, flexibilizados e suprimidos, salienta-se as modificações que afetam sobretudo a gestante ou lactante trabalhadora, uma vez que, as condições de saúde e segurança do trabalho foram pontos significativos abordados. Com a introdução do Art. 394-A, passou a ser permitido que a empregada gestante trabalhe em condições insalubres em grau médio ou mínimo. No que tange as questões que afetam trabalhadoras gestantes e lactantes salienta-se as alterações advindas: no art. 394-A, que dispõe sobre o trabalho em ambientes insalubres; o art. 611-A que estabeleceu a Sobreposição do Negociado sobre o Legislado, permitindo que, inclusive, sejam negociados os níveis de insalubridade; e o art. 396 que dispõe acerca dos intervalos de amamentação, sendo que os horários de descanso passam a ser definidos individualmente entre a mulher e o empregador. O art. 507-B estabelece o Termo de Quitação Anual e com esse termo, mesmo que posteriormente o empregado queira acessar o judiciário reivindicando direitos acumulados, não conseguirá, já que declarou que a empresa cumpria com todas as obrigações legais.

Esses acordos ocorrerão no período quase findado da estabilidade da mulher. Esses aspectos da Reforma Trabalhista para a saúde da grávida ou lactante trabalhadora que ferem o princípio da vedação ao retrocesso social, e também estão sendo questionados judicialmente.

Outro resultado nocivo da reforma trabalhista foi a ampliação dos contratos de trabalhos atípicos. A Reforma Trabalhista amplia a liberdade das empresas no manejo do trabalho de acordo com as suas necessidades, de modo que as alterações buscam: reduzir o custo das empresas; ampliar a sua liberdade em determinar as condições de contratação, uso e remuneração da força de trabalho; reduz a proteção social aos assalariados como estratégia de redefinição do papel do Estado e de estímulo dos indivíduos a se sujeitarem às necessidades do capital.

Os vínculos de empregos predominantes no mercado de trabalho formal brasileiro são: Contrato por tempo determinado; Estatutário efetivo. Os contratos atípicos até 2016 eram: Estatutário não efetivo; Temporário Avulso; C.L.T. Determinado; Contrato especial do setor público. A reforma criou uma nova forma atípica de contrato de trabalho: Contrato de Trabalho Intermitente. Inseriu a possibilidade de o empregado ser contratado para trabalhar por períodos (de forma não contínua), através do “Contrato por Tarefa”.

Nessa modalidade de contratação o trabalhador recebe pelas horas, dias ou mês trabalhados; sendo-lhe assegurado o pagamento de férias, 13º salário (proporcionais) e; Previdência social ao final de cada período de prestação de serviços. As principais consequências dessa nova modalidade de contratação é que ela provoca um falseamento das estatísticas sobre o trabalho formal, principalmente aquele movimento que era captado pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED depois de 2020, isto é, o indivíduo que esteja sob o regime intermitente não está necessariamente trabalhando ou recebendo rendimentos, posto que pode estar à espera de uma convocação do empregador.

Essa nova modalidade de contratação tem contribuído para a geração de empregos de baixa qualidade e remuneração, inferior ao mínimo estabelecido, com implicações previdenciárias negativas para o trabalhador, haja vista que, atualmente, a Instrução Normativa nº 1867/2019 da Receita Federal atribuiu à contribuição previdenciária do trabalhador intermitente natureza tributária, reconhecendo-o como segurado obrigatório. Entretanto, para que seja mantida a cobertura para o recebimento de auxílios por doença, salário maternidade, aposentadoria, dentre outros, o trabalhador deve complementar as contribuições quando a remuneração percebida for inferior ao salário mínimo.

Tal forma nova de contrato fica regulamentada no Artigo 452-A, porém de maneira muito vaga. Não fica determinado como se daria trabalho intermitente determinado em horas, não se exclui a possibilidade que o trabalho intermitente seja determinado a partir de poucos dias durante o mês ou ano, ou seja, qual deve ser a proporção mínima entre os períodos de inatividade e de prestação de serviços para que se caracterize trabalho intermitente.

Aqui prevalece a lógica que trata a mercadoria força de trabalho como se fosse um bem qualquer, que devesse ser remunerada meramente como um aluguel de serviços, independentemente das necessidades da pessoa que realiza o serviço durante o período em que ele não é prestado. A maior parte dos que realizam esse tipo de trabalho hoje operam na informalidade, mas não fica claro o efetivo ganho de bem-estar social em se legalizar a precariedade, além de uma mera mudança de forma. Em vez de ampliar as possibilidade de formalização por meio de políticas públicas voltadas para a produtividade do trabalho, procura-se tornar legais trabalhos precários, sob o risco de precarizar trabalhos que hoje se encontram protegidos.

Quanto à dispensa coletiva o art. 477-A estabelece que: “As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração prévia de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação”. Dispensa plúrima se dá quando ocorre, ao mesmo tempo, uma série de despedidas singulares, por motivo relativo à conduta individualizada de cada um dos empregados dispensados. Nesse caso, nada impede que haja a contratação de substitutos. Desde então constituía condição de validade das dispensas coletivas a prévia negociação com o sindicato profissional, tendo tal entendimento perdurado pacificamente até o final de 2017.

Introduzindo o artigo 477-A na CLT, cuidou de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, dispensando a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou a celebração de convênio coletivo de trabalho para a sua efetivação. Os principais efeitos práticos dessa alteração na legislação foi que, diante da novidade, imediatamente após uma série de dispensas em massa passaram a ser realizadas, sem que houvesse prévia comunicação com as entidades sindicais profissionais, tomando os trabalhadores da mais absoluta surpresa. É muito contraditório uma reforma que se diz querer aumentar os empregos, estimular a dispensa coletiva.

Quanto a demissão sem justa causa, formaliza-se o “acordo entre as partes”, por meio do Art. 484-A § 1º e 2º. O pagamento da multa de 40% passou a ser a metade, ou seja, 20% do saldo do FGTS na conta vinculada; o saque do FGTS depositado passou de 100% para 80%; o aviso prévio concedido pela empresa passou de 30 dias para um de, no mínimo, 15 dias. O empregado agora não recebe o seguro desemprego. As primeiras pesquisas indicam que a reforma trouxe indiretamente resultados positivos sobre o Programa Seguro Desemprego, tendo em vista a diminuição das fraudes com o fim das “demissões simuladas”; diminuição das fraudes com a diminuição do recebimento do PSE estando “trabalhando” sem registro. Foi estabelecida multa por não registro que aumenta de 01 Salário Mínimo Regional para (R\$3.000,00) e R\$800,00 (Micro e Pequenas), Art. 47 CLT.

Além disso, foi aprovada a extinção da contribuição sindical obrigatória, que poderá resultar num enfraquecimento dos sindicatos, reforçando a desigualdade na correlação de forças entre trabalho e capital em eventuais negociações coletivas. No que tange a contribuição sindical, Art. 545, deixa de ser obrigatória a contribuição anual realizada pelo empregado, estabelecendo o fim do imposto sindical. A Reforma Trabalhista de 2017, além dos efeitos sobre as relações de trabalho, também afetou significativamente as relações sindicais no Brasil. A viabilização desse novo padrão requer fragilizar, não somente os direitos inscritos no arcabouço legal institucional (CLT), bem como esvaziar as instituições públicas responsáveis em assegurar a efetivação dos direitos: os Sindicatos e a Justiça do Trabalho. Na mesma perspectiva, enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas.

Isso já foi declarado Constitucional pelo S.T.F. Mas ainda gera um intenso debate no Brasil. A contribuição sindical obrigatória era de extrema importância para o movimento sindical e a sua primeira consequência com a Reforma Trabalhista se deu em face da possibilidade de enfraquecimento político, econômico e financeiro dos sindicatos e suas possíveis extinções.

Estudo realizado pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR) mostrou que o imposto sindical deixou de ser a principal fonte de sustentação dos sindicatos após a reforma trabalhista. Isso pode ser positivo para fortalecer os sindicatos mais atuantes e representativos

eliminando os “Sindicatos de Carimbo” dado que não foi feita uma Reforma Sindical. Mas manteve as contribuições do chamado Sistema “S” (SESI; SENAI; SESC; SENAC; SEBRAE; SESCOOP e SEST).

No que tange à reclamatória trabalhista, art. 840, trabalhadores passam a ter que pagar despesas referentes aos processos trabalhistas caso ocorra derrota no pleito. Até então, em caso de derrota não havia custo para o trabalhador. Também são alterados vários dispositivos que afetam a rescisão contratual, individual ou coletiva, além de criar a figura da rescisão de contrato recíproca.

É extinta a necessidade de a homologação da rescisão para trabalhadores com mais de um ano ser no sindicato ou no Ministério do Trabalho – MTb; é extinta a necessidade da presença de representante no Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante a homologação, caso o trabalhador não possa pagar advogado; e é extinto o acesso a assistência gratuita ao trabalhador durante a homologação. Com isso, qualquer homologação poderá ser feita na empresa, e o trabalhador poderá contar com um advogado apenas se puder pagar. Isso claramente dificultará a fiscalização do cumprimento do pagamento adequado das verbas rescisórias, motivo que, em 2015, de acordo com Campos et al (2017), representada 44% dos processos trabalhistas na justiça.

A reforma passou a permitir a contratação de autônomos exclusivos. Até então, o autônomo que conseguisse comprovar relação de continuidade e exclusividade podia reclamar vínculo empregatício. Com a introdução do art. 442-B essa possibilidade está vedada. Adicionalmente Carvalho (2017) destaca que com o mesmo intuito de legalizar o trabalho precário, o art. 442-B veda a possibilidade do estabelecimento de vínculo empregatício com trabalhadores autônomos, mesmo em casos de relação exclusiva e contínua. Esse artigo visa limitar o entendimento da Justiça do Trabalho – JT de que, quando o vínculo com trabalhadores autônomos ou cooperativa de trabalhadores dá-se de forma exclusiva e contínua, é uma forma de burlar as obrigações trabalhistas e reestabelecer o vínculo empregatício do trabalhador com a empresa.

O Artigo 510-A finalmente regulamenta a representação dos empregados na empresa mas, segundo Carvalho (2017), é pouco efetiva em garantir que a comissão eleita não esteja sujeita a pressões dos empregadores e não garante condições mínimas para que os eleitos possam cumprir de maneira eficiente suas atribuições. Além disso, no artigo 620, a proposta de reforma determina que condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva, invertendo a ordem em que hoje prevalece a convenção na qual ela for mais favorável ao trabalhador. Essa mudança é bastante representativa das contradições da reforma trabalhista. Ao mesmo tempo em que procura ampliar o papel da negociação sobre o legislado, a proposta busca garantir que a negociação dê-se de forma mais descentralizada possível, em condições nas quais o poder de barganha dos trabalhadores tende a ser reduzido.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apresentou-se no presente artigo o debate acadêmico sobre a reforma trabalhista destacando a relação esse debate e a dinâmica do capitalismo contemporâneo no Brasil e os desafios para a discussão de uma regulação pública do trabalho, estabelecida a partir de uma politização das relações de trabalho, em que os agentes sociais participam diretamente e a regulação privada, construída com base no mercado autorregulado, em que as relações seriam mais individualizadas. As posições localizam-se entre dois polos: a defesa de uma estruturação do mercado de trabalho com implicações na qualidade das relações sociais; a afirmação dos negócios, que destaca a necessidade de maior flexibilização na contratação, no uso e na remuneração do trabalho.

Na versão que domina o debate econômico e se impõem como senso comum, existe uma relação direta entre custo do trabalho e desemprego. A origem dessa relação remete à teoria econômica neoclássica e a suas atualizações, que pressupõem que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir e vender no mercado sem reduzir seus lucros. Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos elevaria a poupança da economia, ampliando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.

Segundo essa visão predominante, o mau desempenho do emprego e da renda do trabalho no Brasil, pós abertura comercial e financeira, foi atribuído: a inadequação das normas e instituições, que regem a contratação, uso e remuneração da força de trabalho, as quais não estariam induzindo a um comportamento apropriado de trabalhadores e empregadores, prejudicando os efeitos da abertura e de maior eficiência no uso dos recursos.

A maior flexibilidade do trabalho poderia reduzir os custos das empresas, em consequência estas tornar-se-iam mais competitivas e poderiam gerar mais empregos. O problema do desemprego está no mercado de trabalho brasileiro que não é devidamente flexível. A flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro pode ser observada pelos seguintes indicadores: pela alta taxa de informalidade; pela alta taxa de rotatividade e pela variação dos rendimentos do trabalho conforme os ciclos econômicos. As mudanças impostas por essa reforma pretendiam formalizar a reestruturação no processo de produção, ações que podem ser consideradas como estratégias condizentes com o “novo espírito do capitalismo”, tendo como propósito aumentar a produtividade e a competitividade das empresas inseridas em um contexto de maior concorrência.

Em decorrência desse quadro, nos anos 1990, foram implantadas um conjunto de alterações na legislação, com intuito de promover a flexibilização do mercado de trabalho e que acentuaram mais ainda as características de novas relações precárias no mercado de trabalho brasileiro. Desde os anos 90, a dimensão da gravidade do problema social vivido pelo país, com a profunda desestruturação produtiva e os recordes históricos de desemprego vêm acompanhado cada vez mais da precarização das condições e relações de trabalho.

Em 2017, tomando-se como fundamento teórico esse mesmo debate dos anos 1990, aprovou-se mais uma modificação no marco regulatório do trabalho no Brasil. Entretanto, a Reforma Trabalhista de 2017 foi um instrumento do processo de desconstrução de direitos que vem ocorrendo no Brasil desde o início dos anos 1990. Ela se sustenta sobre um tripé que promove o dismantelamento da proteção social: a) aprofundamento do processo de flexibilização dos aspectos que regem a relação de emprego; b) fragilização das instituições públicas e da organização sindical; e c) individualização do risco, condenando os trabalhadores e as trabalhadoras brasileiras à vulnerabilidade social. A tônica da retórica é sempre a questão da modernização! Para alcançar a pretendida modernização, a reforma alterou mais de 200 pontos da CLT que dizem respeito: à relação capital-trabalho, ou seja, ao contrato de trabalho; às relações sindicais; e às questões judiciais decorrentes do reclamatório trabalhista.

A Reforma Trabalhista de 2017 provocou profundas mudanças nas relações de trabalho, nas condições de trabalho e no mundo do trabalho no Brasil. O presente estudo apresentou algumas dessas mudanças já podem ser sentidas e passíveis de avaliação. Apresentou-se, ainda que de forma sumária e introdutória, uma breve revisão bibliográfica sobre os principais efeitos da reforma trabalhista sobre o mundo do trabalho no Brasil, tendo em vis as principais alterações introduzidas no marco regulatório.

REFERÊNCIAS

- ADASCALITEI, D. & MORANO, C. **Labour Market reforms since the crisis: Drivers and consequences**. Research Department working paper nº5, Outubro/2015. Genebra: [s.n.] Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf
- AMADEO, E. J. et al. A natureza e o funcionamento do mercado de trabalho desde 1980. In: **Texto para discussão IPEA Nº353**, Brasília, 1994. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2464/1/td_0353.pdf
- ARMITRANO, C.R. **Elasticidade emprego-produto no Brasil**. IPEA, Carta de Conjuntura – Dezembro 2013. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/4308/1/Carta_Conjuntura_n21_elasticidade.pdf
- BALTAR, P.E.A. **Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho**. Sumário Executivo. 2015 (a). Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2036_sumex.pdf 2015 Acesso em 10/04/2019
- BALTAR, P.E.A. Crescimento da Economia e Mercado de Trabalho. **Texto para Discussão IPEA nº 2036** (2015 (b)) Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf Acesso em 10/04/2019
- BALTAR, P.E.A. & KREIN, J.D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. In: **Caderno CRH**, 26 (68), maio-ago. (2013). Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/Yj7XZWrtsxyVwpfFLt9NXtF/?format=pdf&lang=pt>
- BALTAR, P.E.A. & KREIN, J.D. A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. In: **Leituras de Economia Política**, Campinas, (21), Dezembro 2012/Julho 2013. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/3307/Prim%20secao%20Artigo%204.pdf>

BALTAR, P.E.A. et al. Emprego e distribuição da renda. **Texto para discussão** n° 298. Instituto de Economia. UNICAMP, maio de 2017. Disponível em:

<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/artigos/3527/TD298.pdf>

BOLTANSKI, L. & CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CARVALHO, S. S. de Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Boletim Mercado de Trabalho** n° 63 – IPEA – Brasília, 2017. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/171024_bmt_63.pdf

COSTA, M. DA S. Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil. In: **RAE-eletrônica**, v.2, n°2, 1-16,2003. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/raeel/a/HzwrZWJ6pgdwJbJ4ZdZyn4j/?lang=pt&format=pdf#:~:text=A%20reestrutura%C3%A7%C3%A3o%20produtiva%20nas%20empresas,flexibiliza%C3%A7%C3%A3o%20do%20mercado%20de%20trabalho.>

COSTA, M. DA S. O sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 20, n° 59, p.111-131, 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbcsoc/a/fHFbMMcDjMhs5bhPFnysVxh/?format=pdf&lang=pt>

CUBAS, M. N. **Após reforma número de novos processos trabalhistas caiu pela metade**.

<https://www.cartacapital.com.br/politica/apos-reforma-numero-de-novos-processos-trabalhistas-caiu-pela-metade/> (2018) acesso em 08/02/2021

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e teoria do valor. São Paulo: Boitempo. 2017.

DEDECCA, C.S. **Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado**. Campinas, IE – Unicamp. Coleção Teses, 1999. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/colecao-de-teses/racionalizacao-economica-e-trabalho-no-capitalismo-avancado>

FILGUEIRAS, V. A. Promessas e realidade da reforma trabalhista no Brasil. In: **Conjuntura & Planejamento**, Salvador, n°195, julho/dezembro, 2018. Disponível em:

<https://publicacoes.sei.ba.gov.br/index.php/conjunturaeplanejamento/issue/view/17>

FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES; PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO (PMDB). Uma ponte para o futuro. Brasília: Fundação Ulysses Guimarães, 2015. Disponível em:

<https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>

GHIRALDELLI, R. (Contra) Reforma Trabalhista: “modernização” destrutiva no Brasil das desigualdades. In: **Revistas Libertas**, Juiz de Fora, v. 19, n. 2, 2019. Disponível em:

<https://periodicos.ufjf.br/index.php/libertas/article/view/27717>

GIAVAZZI, F. & PAGANO, M. **Can severe fiscal contractions be expansionary?** Tales of two small European countries. NBER Working Paper, Cambridge, n° 3372, 1990. Disponível em: [https://DOI 10.3386/w3372](https://doi.org/10.3386/w3372)

ILO. Word Employment Social Outlook: The changing nature of Jobs 2015.

KREIN, J. D. **As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil**. São Paulo: Ltr. 2013.

KREIN, J.D. As relações de trabalho no Brasil na primeira década do século. In: **Carta Social e do Trabalho**, n°22, Campinas: Unicamp/IE/Cesit, abr./jun. 2013. Disponível em: <https://cesit.net.br/wp-content/uploads/2014/11/Carta-Social-e-do-Trabalho-22.pdf>

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva. Consequências da reforma trabalhista. In: **Tempo Social, revista de sociologia da USP**, v. 30, n. 1, Abril 2018. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ts/a/WBdDjRLGTC5XffZDqPThnbs/?lang=pt&format=pdf>

KREIN, J.D.; OLIVEIRA, R.V. de; FILGUEIRAS, V.A. As reformas trabalhistas: promessas e impactos na vida de que trabalha. In: **Cadernos CRH**, v. 32, n°86, Maio/Ago. 2019. Disponível em: Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/djFJYWDLrSjCyTHJK6TNKCr/?lang=pt>

KREIN, J. D. & COLOMBI, A. P. F. A reforma trabalhista em foco: desconstrução da proteção social em tempos de neoliberalismo autoritário. In: **Educ. Soc.**, Campinas, v. 40, 2019. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/es/a/X9zPP8bXjvTHTXK4wYqszk/?lang=pt&format=pdf>

- KREIN, D.J., OLIVEIRA, R. V. de & FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimudendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>
- LAZZARESCHI, N. Flexibilização, desregulamentação, desregulamentação e precarização das relações de trabalho: uma distinção necessária. In: **Revista Labor**. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/23523> Acesso em 04/02/2021.
- MACHADO, S. A judicialização do conflito do trabalho na reforma trabalhista brasileira de 2017. In: **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**. Procuradoria Regional do Trabalho da 15ª Região. Campinas, v.2, n.1, 2019. Disponível em: <http://www.revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/34>
- MARIANO, J. & BARCELLOS, L. I. Mudanças na regulação do mercado de trabalho no Brasil: percepções e impactos sobre o emprego. In: **ORG & DEMO**, Marília, v. 20, n.2, Jul./Dez., 2019. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/orgdemo/article/view/9521>
- MARQUES, L. et al. **Informalidade**: realidades e possibilidades para o mercado de trabalho brasileiro. Fundação Perseu Abramo (2018). Disponível em: <https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2018/08/Informalidade-final.pdf>
- MARTINS, A. P A. et al Reforma trabalhista e argumentos econômicos: o Brasil entre dois projetos. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 51, 2017. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf
- MATTOSO, J. **O Brasil desempregado**: como foram destruídos mais de 3 milhões de empregos nos anos 90. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2000. Disponível em: https://fpabramo.org.br/publicacoes/wp-content/uploads/sites/5/2017/05/Brasil_desempregado.pdf
- MENELAU, G. F. **Reforma trabalhista e atividade jurisdicional**: limitações e óbices à realização dos direitos sócio laborais no Brasil. (Trabalho de Conclusão de Curso) Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/16208?locale=pt_BR
- NORONHA, E. **O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais). Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo. São Paulo: SP, 1998. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/000988405>
- OLIVEIRA, C. A. B. Formação do mercado de trabalho no Brasil. In **Economia & Trabalho: Textos Básicos**. OLIVEIRA, M. A. (Org.) Campinas, SP: UNICAMP. IE, 1998.
- OLTRAMARI, A.P. & PICCININI, V. C. Reestruturação produtiva e formas de flexibilização do trabalho. In: **Organizações & Sociedade**, v. 13, nº36, p.85-106, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/osoc/a/gDhzWvyRM3gTqFTGVQNSMnP/?lang=pt>
- PASTORE, J. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr 1995.
- PEREIRA, R. M. et al Determinantes do emprego secundário e informalidade: evidências adicionais para o mercado de trabalho brasileiro. In: **Revista Brasileira de Estudos Populacionais**, Belo Horizonte, 35(3) 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepop/a/nj9jkTcCyM7Dr7vRpFkmCQQ/abstract/?lang=pt>
- ROSSI, P. L. & GIMENES, D. M. Crise econômica e o mercado de trabalho no Brasil. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, nº 51, 2017. Disponível em: https://trt15.jus.br/sites/porta1/files/fields/colecoesdotribunal_v/revista-do-tribunal-eletronica/2017/r-51-2017.pdf (2017).
- SAIANI, C. C. S. & VERÍSSIMO, M. P. Indústria, serviços e crescimento econômico dos municípios brasileiros. In: **III ENEI Encontro Nacional de Economia Industrial e Inovação**. Indústria e Desenvolvimento Econômico: desafios e perspectivas. 18 a 20 de setembro de 2018, Uberlândia MG. Disponível em: <https://www.proceedings.blucher.com.br/article-details/industria-servicos-e-crescimento-economico-dos-municipios-brasileiros-28347>
- TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da reforma trabalhista. In: KREIN, D.J., OLIVEIRA, R. V. de & FILGUEIRAS, V. A. (Orgs.) **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas, SP: Curt Nimudendajú, 2019 (a). Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>

TEIXEIRA, R. et al Reforma trabalhista no Brasil e o discurso jornalístico sobre a “modernização”: informação, omissão ou dissimulação? In: **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 6, n.2, outubro de 2019 (b). Disponível em: <https://rbeo.emnuvens.com.br/rbeo/article/view/226>

VIEIRA, E. B. **A inobservância do princípio da proteção ao trabalhador pela reforma trabalhista.** Disponível em: <https://trabalhodigno.org/laborare/index.php/laborare/article/view/34> 2019.