

A partir de reflexões sobre a recente reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17 e MP n. 808/17), que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, o presente ensaio pretende contribuir com o debate acadêmico e político sobre os antecedentes e as consequências dessa reforma nas relações de trabalho e para a organização da classe trabalhadora. Caracterizaram-se as conjunturas que promoveram modificações nas modalidades contratuais e nas jornadas de trabalho, na remuneração dos trabalhadores e na estrutura e envolvimento sindical na relação de trabalho, visto que o conjunto de medidas aprovadas favorece a exploração do mais valor do trabalho e interfere na organização sindical dos trabalhadores. Sua implementação sugere uma ampla agenda de debates e estudos com os trabalhadores organizados, de forma a melhor compreendermos suas implicações no processo de reprodução capitalista e para a resistência e real luta sindical.

Palavras-chave: Capitalismo, Estado, Trabalho, Reforma Trabalhista, Sindicatos, Capitalismo, Movimentos Sociais.

Debatedores:**Bruno Souza B. Maxta;****Thais Vieira Esteves**

Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora

Andréia Galvão

Aspectos ideológicos e interesses em jogo em uma reforma neoliberal

José Darin

Aspectos para discutir o significado da contrarreforma trabalhista e suas consequências

Luci Praun

Entre especificidades e desafios

Bruno Souza B. Maxta;**Thais Vieira Esteves**

Contribuições ao debate sobre a reforma trabalhista brasileira em curso

The Brazilian Labor Reform in discussion

Based on the recent labor reform (Law 13467/17 and MP 808/17) which amended the consolidation of Brazilian labor Laws, this essay aims to contribute to academic and political debate about the antecedents and consequences of this reform in labor relations and the organization of the working class. It was described the conjunctures that promoted changes in the contractual modalities and in the working hours, in the workers remuneration, worker union's structure and its involvement in labor relations. The set of measures approved favors the exploitation of the work's surplus-value and interferes in the union organization of workers. These changes foment a broad agenda of debates and studies with organized workers, so that we can better understand their implications on capitalist reproduction and for resistance and real union struggles.

Key words: Capitalism, State, Work, Labor reform, Labour Union.

Debatedores:

Bruno Souza B. Maxta;
Thais Vieira Esteves

Brazilian Labor Reform:
background and
consequences
for the working class

Andréia Galvão

Ideological aspects and
interests at stake in a
neoliberal reform

José Darin

Aspects to discuss the
meanings and consequences
of labor legislation
counter-refo

Luci Praun

Between specificities and
challenges

Bruno Souza B. Maxta;
Thais Vieira Esteves

Contributions to debate the
ongoing Brazilian labor reform

La Reforma laboral brasileira en discusión

A partir de reflexiones sobre la reciente reforma laboral (Ley n° 13.467 / 17 y MP n° 808/17), que alteró la Consolidación de las Leyes del Trabajo brasileña, el presente ensayo pretende contribuir con el debate académico y político sobre los antecedentes y las consecuencias de esta reforma en las relaciones de trabajo y para la organización de la clase obrera. Se caracterizaron las coyunturas que promovieron modificaciones en las modalidades contractuales y en las jornadas de trabajo, en la remuneración de los trabajadores y en la estructura e implicación sindical en la relación de trabajo, ya que el conjunto de medidas aprobadas favorece la explotación del más valor del trabajo e interfiere en la organización sindical de los trabajadores. Su implementación sugiere una amplia agenda de debates y estudios con los trabajadores organizados, para comprender mejor sus implicaciones en el proceso de reproducción capitalista y para la resistencia y real lucha sindical.

Palabras clave: Capitalismo, Estado, Trabajo, Reforma Laboral, Sindicatos, Movimientos Sociales.

Debatedores:

Bruno Souza B. Maxta;
Thais Vieira Esteves

Reforma laboral brasileña:
antecedentes y consecuencias
para la clase trabajadora

Andréia Galvão

Aspectos ideológicos e
intereses en juego en
una reforma neoliberal

José Darin

Aspectos para discutir
el significado de la
contrarreforma laboral
y sus consecuencias

Luci Praun

Entre especificidades y
desafíos

Bruno Souza B. Maxta;
Thais Vieira Esteves

Contribuciones al debate sobre
la reforma laboral
brasileña en curso



Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora

Brazilian Labor Reform: background and consequences for the working class

Reforma laboral brasileña: antecedentes y consecuencias para la clase trabajadora

Bruno Souza Bechara Maxta

UFMG

Belo Horizonte, MG, Brasil

bruno.bechara@gmail.com

Thais Vieira Esteves

CESTEH/ENSP/FIOCRUZ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil

thais.esteves@ensp.fiocruz.br

APRESENTAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é a norma brasileira que concentra o conjunto do direito trabalhista (BRASIL, 1943) sobre as relações entre aqueles que compram e vendem a força de trabalho de forma a subsidiar a “proteção” (grifos nossos) e o controle da força de trabalho no Estado capitalista (VASCONCELLOS, 2011). Ao longo dos últimos anos, a CLT apresentou significativas alterações sobre os direitos trabalhistas e regulações do processo do trabalho no país (SOUTO MAIOR, 2017) e tende a ser executada para mediar as demandas sindicais e subsidiar os interesses de sua burguesia.

Assim sendo, este ensaio tem como objetivo apresentar reflexões ao debate acadêmico e político sobre os antecedentes e consequências da reforma trabalhista recente, instrumentalizada pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, e pela Medida Provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017, que alteraram a CLT e instituíram novas/velhas regras de exploração nas relações de trabalho capitalistas no Brasil.

ANTECEDENTES DA REFORMA TRABALHISTA

A crise pela qual passou o capitalismo no início do século XXI ilustrou uma nova irrupção das contradições do desenvolvimento das forças produtivas capitalistas à superacumulação de capitais e à queda da taxa de lucro. A abertura de novos mercados internacionais, com o aumento do grau de exploração do trabalho _ por meio do prolongamento da jornada de trabalho e da intensificação do uso da força de trabalho com compressão dos salários, é medida aprofundadas, nos tempos atuais, de forma a garantir as condições plenas da existência e eficiência do processo de valorização do capital.

Essa crise afetou a economia brasileira pela redução da entrada de capitais, a consequente diminuição de crédito interno para a produção e a desvalorização do real frente ao dólar. O aumento

do consumo foi adotado pelo governo Lula como a estratégia central para superar seus efeitos nos setores produtivos e financeiros no país, seguida da redução da taxa básica de juros, das desonerações fiscais às indústrias e do fomento de capital fictício pela emissão de títulos da dívida pública.

Com uma balança comercial favorável pela demanda internacional de commodities, tais medidas contribuíram para sustentar a produção e o consumo, reduzir a taxa de desemprego e estabilizar as oscilações do mercado de trabalho e dos indicadores macroeconômicos. Não diferente de outros países, o Estado brasileiro fora visto pela burguesia como a entidade salvadora das “falhas de funcionamento” (grifos nossos) do mercado. E parece ter sido.

Por meio das desonerações fiscais, o Estado deixou de se apropriar de parte do mais valor das empresas compensado pela arrecadação oriunda da emissão de títulos da dívida pública, a juros interessantes, para a aquisição da iniciativa privada – a qual ganhou duplamente! A abertura de setores públicos para a exploração privada, conhecida como parcerias público-privadas e as privatizações, foram outros mecanismos utilizados para minimizar as perdas do fundo público e fomentar a economia capitalista. A intenção de implementar um conjunto de reformas administrativas, tributárias, previdenciárias e trabalhistas, e de estimular e organizar o marco legal para permitir a exploração privada dos serviços públicos, anunciou ao mercado seu compromisso de engrossar o fundo público às responsabilidades sociais, logo em garantir a liquidez do capital fictício, e sua disposição para fomentar a mais valia no setor produtivo.

Das políticas estruturais centrais dos governos Lula e Dilma, os Programas de Aceleração de Crescimento (2007-2010) e o Programa Plano Brasil Maior (2011-2014) tentaram institucionalizar políticas de colaboração entre o capital e o trabalho, servindo assim às necessidades da produção industrial, tecnológica e de comércio exterior com significativa expansão de capital ao setor de serviços. As privatizações, por meio de concessões vitalícias, nos setores de transporte, energético e elétrico, e a abertura para o capital explorar os sistemas de proteção social, ao exemplo da assistência à saúde pela participação direta ou indireta de organizações sociais ou empresa internacionais no Sistema Único de Saúde (BRASIL, 2015), foram outras ações de colaboração e ampliação de mercados camufladas para a sociedade pela mídia dada aos indicadores sociais alcançados.

No campo do trabalho, a conciliação de ambos os governos com a burguesia industrial avançou o debate sobre as alterações nas relações de trabalho no país. Nos documentos Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil (PASTORE, WERNER & MARX, 2011) e 101 propostas para modernização trabalhista (CNI, 2012), a Confederação Nacional da Indústria

defendeu a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores como fundamento central para uma nova relação no mercado de trabalho, menos onerosa ao empregador e, por consequência, menos protetiva ao trabalhador, em troca da presunção da geração de mais e melhores empregos. Propostas como o negociado sobre o legislado, a eliminação ou a redução dos intervalos intrajornada de trabalho para repouso, o fim à ultratividade das normas coletivas, a difusão irrestrita da jornada de trabalho de 12 horas ininterruptas por 36 horas de descansos, o trabalho aos domingos e feriados, a modalidade de contratação por tempo parcial, a terceirização, o fim das horas itineres e a redução da jornada de trabalho com redução de salários foram expostas e sugeridas pelos representantes da indústria brasileira a serem realizadas passo a passo, sem grandes mudanças na agenda de reformas daqueles governos. Do conjunto dessas propostas, o banco de horas, a ampliação da jornada de trabalho – pela redução do horário de almoço – e a terceirização foram medidas aplicadas pelo patronato e reconhecidas por sindicatos em seus Acordos Coletivos de Trabalho nos últimos anos.

Ainda do âmago das propostas, a terceirização avançou como modalidade central de contratação no país, com relativa anuência legal tanto no âmbito privado quanto no público (BRASIL, 2015). Entre os anos de 2003 a 2013, o número de trabalhadores terceirizados no país mais que triplicou: superou doze milhões de postos de trabalho no final período. A maior incidência de trabalhadores terceirizados esteve nas empresas imersas nos setores de telecomunicação, petroquímico e elétrico. Como resultados, a terceirização precarizou as relações de trabalho pela redução do salário e dos benefícios oferecidos aos trabalhadores, ampliou sua rotatividade com aumento da jornada e dos acidentes de trabalho. No setor industrial, a reorganização do tempo de trabalho – pela adoção das medidas de banco de horas e da participação dos lucros e resultados da empresa – marcou a elevação do grau de intensidade do trabalho em troca de benefícios não atrelados aos salários, com sérias implicações e perdas à saúde dos trabalhadores (PINA & STOTZ, 2011).

O apoio do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ao Projeto de Lei n. 4193/2012, que apresentou o Acordo Coletivo Especial na CLT, e a participação de sindicalistas da Central Única dos Trabalhadores em missão internacional oficial e em atividades governamentais para estudar e adotar o modelo alemão das relações de trabalho no país, foram bons exemplos do coro e do trabalho amistoso em defesa da modernização das relações de trabalho e da segurança jurídica à negociação de empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa no Brasil, não muito diferente do movimento orquestrado entre a Força Sindical e o governo Fernando Henrique Cardoso em 2001.

No documento “Acordo Coletivo Especial (ACE)” (SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC, 2011), as arenas de negociações permanentes em cada setor produtivo são defendidas enquanto lugares estratégicos para a representação dos trabalhadores organizados na negociação de demandas que

são, por natureza, conflitantes e não consensuais: valor e mais valor. O arranjo de democracia sindical, representativa e de caráter consensual com o patronato, ao mesmo tempo que limita as lutas e conquistas da classe trabalhadora por descentralizar as lutas, legitima a perda de seus direitos, uma vez que a correlação de forças materiais e jurídicas do patronato nas arenas de negociação o coloca em vantagem aos sindicatos. A proposta do ACE ensaiou a defesa e a operacionalização do negociado sobre a lei.

A posição sindical de “ganha-ganha” (Win-Win) conciliatória, na qual ninguém perde e todos ganham nas relações de trabalho, foi comumente adotada pelos setores sindicais mais dinâmicos e organizados no país, a partir da década de 1990, com exceção da Intersindical – Instrumento de luta e organização da classe trabalhadora –, da Central Sindical e Popular (CSP), Conlutas e da Intersindical Central da Classe Trabalhadora. Esse sindicalismo de parceria (GALVÃO, 2014) se orienta para a preservação dos empregos e para a ampliação dos benefícios nos contratos de trabalho em troca de compromissos com a melhoria da competitividade e da eficiência das empresas (STOTZ & PINA, 2017). As iniciativas de conciliação nas relações de trabalho e de compatibilização entre produtividade, emprego e saúde, comumente divulgadas, e em curso, pelos sindicatos e centrais sindicais de parceria, tendem a envolver, cada vez mais, os trabalhadores em arenas de controle patronal das empresas ou para a participação factóide nos governos a fim de legitimar a consolidação de políticas de trabalho e sindicais de interesse do capital.

O Programa de Proteção ao Emprego, criado em 2015, vem sendo um bom exemplo de iniciativa tripartite, compartilhada entre empresários, governantes e o sindicalismo de parceria, às necessidades dos primeiros em compatibilizar a produtividade com o emprego por meio de subsídios públicos. Esse programa autoriza as empresas em acordo coletivo com os sindicatos a reduzirem, temporariamente, até trinta por cento da jornada de trabalho, com redução proporcional do salário, em parte, compensada pelo Estado com o Fundo de Amparo ao Trabalhador (BRASIL, 2016b). O ente executivo do Estado assume, portanto, custos de produção dos empresários por meio dos recursos, com a anuência dos trabalhadores. O PPE se apresentou como outro ensaio, aplicado, do negociado sobre a lei.

Os governos do Partido dos Trabalhadores pouco se posicionaram quanto às decisões do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o desmonte de direitos trabalhistas em curso no país. A alteração do tempo de prescrição, de trinta para cinco anos, para os trabalhadores acionarem os valores não depositados pelo empregador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) limitou o tempo de acesso à justiça pelos trabalhadores e beneficiou os empregadores, dada a possibilidade de extinção da cobrança de irregularidades e improbidades administrativas por eles cometidas (BRASIL, 2014). A

decisão desse tribunal sobre a validade das cláusulas de quitação contratual nos planos de dispensa incentivada ou voluntária, ao desresponsabilizar o empregador quanto ao pagamento de verbas trabalhistas, quando não contidas em acordo coletivo de trabalho, firmou mais uma perda de direitos dos trabalhadores, pois reconheceu a validade do negociado nas rescisões contratuais (BRASIL, 2016e). O Judiciário consagrou, portanto, a unidade do Estado burguês quando suspendeu todos os processos e efeitos de decisões da justiça do trabalho sobre a ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas (BRASIL, 2016d).

Os indícios de corrupção e de crime de responsabilidade fiscal, imersos em uma conjuntura de recessão econômica e por manifestações populares inflamadas pelos aliados e opositores políticos do governo nos três poderes do Estado, balizaram o golpe parlamentar-jurídico-midiático burguês que levou ao impedimento de Dilma Rousseff à presidência da República. O conjunto de medidas políticas e econômicas de seus governos, mesmo as mais austeras, não foram suficientes para responder às necessidades da burguesia em retomar o aumento da produtividade e de suas taxas de lucro. Os resultados de tais medidas constituíram as condições materiais para a burguesia pôr fim à política de conciliação de classe orquestrada pelos governos petistas.

A representação política burguesa pura reassume, portanto, o direcionamento do país, em 2016, à luz do programa Uma Ponte para o Futuro sob a égide da cartilha neoliberal em traços conservadores (FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES, 2015). O conjunto das reformas trabalhistas e previdenciárias em curso se apresentou como tarefa fundamental do governo Temer a ser aplicada com o apoio dos grupos políticos e da burguesia que o sustentaram. Em um curto espaço de tempo, o gabinete da presidência da República manobrou no Parlamento e no Judiciário um conjunto de medidas, projetos de lei e de emendas à Constituição que deram velocidade e intensidade às reformas do Estado e à retirada de direitos conquistados pela classe trabalhadora.

O conjunto de privatizações anunciadas e implementadas em aeroportos, terminais portuários, rodovias, entre outros projetos de venda de empresas públicas e parcerias público-privadas (ESPOSITO, 2017); as propostas de alterações constitucionais apresentadas e aplicadas como a Reforma da Previdência (BRASIL, 2016c) e a emenda constitucional do teto do gasto que instituiu fortes austeridades fiscais aos estados e municípios em seus investimentos com saúde, educação e serviços sociais (BRASIL, 2016a); a abertura para o capital privado explorar as riquezas naturais e ambientais, como o pré-sal (BRITO & BRANDÃO, 2018) e as ações de infraestruturas produtivas (BRASIL, 2018) compuseram a ordem do dia com pouca resistência parlamentar, mesmo com manifestação popular e sindical. O som das ruas e das fábricas foram e continuam sendo “desligados” no Parlamento e no Judiciário burgueses. As condições objetivas políticas do golpe

possibilitaram, portanto, as almeçadas mudanças nas relações trabalhistas e do Direito do Trabalho, há tempos requeridas e pressionadas pela burguesia.

Um primeiro significativo movimento executivo-parlamentar-judiciário foi a aprovação da Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017 (BRASIL, 2017a), que dispôs sobre o trabalho temporário e as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, a terceirização. Um segundo foi a aprovação das alterações na CLT contidas na Lei n.13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017b). Foram, assim, instituídas as novas regras de interesse do capital no mercado da força de trabalho no país.

CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA

A CLT é o documento que apresenta as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho no Brasil. Sua permanente revisão, com recente atualização por meio da Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017 (BRASIL, 2017b), demonstra os interesses e a parcialidade dos poderes do Estado brasileiro para a abertura do mercado à exploração plena da força de trabalho em todos os setores e naturezas produtivas do país. Em seu conjunto, a nova CLT alinhou o país na atual conformação das relações de trabalho favoráveis à acumulação de capital como resposta à tendência de queda das taxas de lucros.

O tradicional contrato por tempo indeterminado ou determinado, formalizado pelo registro em carteira de trabalho e amparado pelos direitos fundamentais e pelos acordos ou convenções coletivas de cada categoria profissional – os quais incidem sobre os limites da jornada de trabalho, sobre os valores do salário, sobre as férias remuneradas, no 13º salário, na licença-maternidade e paternidade e no FGTS –, é rerepresentado na CLT como mais uma opção para os empregadores em meio aos novos atrativos dos contratos por tempo parcial, do trabalho autônomo e das novas modalidades de teletrabalho e trabalho intermitente. Para além dessas modalidades, a terceirização de qualquer atividade empresarial, por meio da contratação de serviços determinados e específicos de outras empresas, sem configurar vínculo empregatício dos trabalhadores, está permitida e amparada pela CLT. O conjunto de características das modalidades de contratos de trabalho regulamentados na CLT é apresentado no quadro 1.

Quadro 1. Características gerais das modalidades de contratos de trabalho regulamentados na CLT

	Contrato por tempo indeterminado ou determinado	Contrato por tempo parcial	Teletrabalho	Trabalho intermitente	Trabalho autônomo
Definição	Contrato de trabalho por tempo indeterminado registrado na CTPS* facultando a qualquer uma das partes a sua rescisão mediante cumprimento de prévio aviso.	Contrato de trabalho por tempo parcial em data determinada ou indeterminada registrado na CTPS facultando a qualquer uma das partes a sua rescisão mediante cumprimento de prévio aviso.	Contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado registrado na CTPS para a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, facultando a qualquer uma das partes a sua rescisão mediante cumprimento de prévio aviso.	Contrato de trabalho por tempo determinado ou indeterminado registrado na CTPS no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, facultando a qualquer uma das partes a sua rescisão mediante cumprimento de prévio aviso.	Contrato de trabalho por tempo determinado sem vínculo empregatício para prestar serviços de qualquer natureza a empresa.
Jornada de Trabalho	8h diárias, 44h semanais. Facultado às partes, por meio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de 12h seguidas por 36h ininterruptas de descanso. O intervalo para repouso ou alimentação poderá ser negociado para além do limite de 30 minutos.	Limite entre 26h e 30h semanais. O intervalo para repouso ou alimentação poderá ser negociado para além do limite de 30 minutos.	Não regulamentada pela CLT**.	É facultado às partes convencionar no instrumento contratual os locais de prestação de serviços, os turnos para os quais o trabalhador será convocado para prestar serviços, as formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços e o formato de reparação recíproca em caso de cancelamento de serviços previamente agendados.	Não
Horas extras	Limite de 2h por dia, conforme acordo ou convenção coletiva de cada categoria. Adicional horas extras: 50%. Adicional horas domingos e feriados: 100%	Limite de 6h semanais em jornadas semanais até 26h. Adicional de horas extras: 50%	Não regulamentada pela CLT.	Não regulamentada pela CLT.	Não

Adicional horas extras	50% sobre o salário	50% sobre o salário-hora normal	Não regulamentada pela CLT.	Não regulamentada pela CLT.	Não
Banco de Horas	Sim. Compensação em 6 meses.	Não regulamentada pela CLT.	Não regulamentada pela CLT.	Não regulamentada pela CLT.	Não regulamentada pela CLT.
Remuneração	Salário mínimo nacional, ou regional, ou base salarial da categoria profissional. 13º salário. Férias. A remuneração mensal pactuada para a jornada de trabalho de 12h seguidas por 36h ininterruptas de descanso abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno. Gorjetas. Prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.	Salário proporcional as horas da jornada em relação ao salário mínimo nacional, ou regional, ou base salarial da categoria profissional que cumpre as mesmas funções em tempo integral. 13º salário. Férias. Prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.	Salário mínimo nacional, ou regional, ou base salarial da categoria profissional. 13º salário. Férias. Prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.	Pagamento do valor da hora de trabalho não inferior ao valor horário do salário mínimo ou aquele devido aos demais trabalhadores do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não; 13º salário proporcional. Prêmios concedidos pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.	Não
Férias	30 dias após cumprimento de 12 meses de contrato de trabalho. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	30 dias após cumprimento de 12 meses de contrato de trabalho. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	30 dias após cumprimento de 12 meses de contrato de trabalho. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.	30 dias após cumprimento de 12 meses de contrato de trabalho.	Não
FGTS e Licenças	Sim	Sim	Sim	Sim	Não

*CTPS: Carteira de Trabalho e Previdência Social

**CLT: Consolidação das Leis do Trabalho

Fonte: Brasil (2017b)

A jornada de trabalho corresponde ao tempo do trabalhador à disposição do empregador no processo de trabalho. Todas as modalidades de contratação apresentadas pela nova CLT dispõem de mecanismos de flexibilização que permitem a sutil, mas significativa, ampliação da jornada de trabalho aos interesses dos empregadores.

As horas *in itinere*, o tempo despendido pelo trabalhador de sua residência até o efetivo exercício no posto de trabalho e seu retorno não serão mais reconhecidos como tempo da jornada de trabalho. Do mesmo modo, não serão computadas como período extraordinário da jornada, por não serem consideradas tempo à disposição do empregador, as atividades como alimentação, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme. As horas extras, o banco de horas e o pagamento do intervalo intrajornada mantêm-se como mecanismos para a extensão e compensação de horas trabalhadas fora da jornada contratada.

A maximização da jornada de trabalho será realidade nos contratos de teletrabalho, nos contratos por tempo indeterminado ou determinado nos setores beneficiários pelo estabelecimento de 12 horas de trabalho seguidas por 36 horas ininterruptas de descanso, ou mesmo àqueles que, a partir dos contratos por tempo parcial, exigem as 26 horas de trabalho semanais com o pagamento ou compensação das horas extras permitidas. As jornadas de trabalho mínimas poderão ser camufladas pelas modalidades contratuais por tempo parcial, de trabalho autônomo ou de trabalho intermitente. A não regulamentação sobre as balizas das jornadas de trabalho dessas duas últimas modalidades prejudicará o controle dos trabalhadores sobre o seu tempo de trabalho executado, dificultando-os na reivindicação de adicionais de horas extras às tarefas contratuais, no controle do tempo de trabalho e na contribuição para fins previdenciários.

Torna-se válida, portanto, a liberdade do empregador para contratar para qualquer tempo trabalhadores e/ou empresas prestadoras de qualquer um de seus serviços comerciais, amparada por regras que transferem os custos do trabalho aos trabalhadores, ora pela intensificação do trabalho, ora pela redução do pagamento de horas extras, ora por imputar o trabalhador a arcar com os custos da saúde e da segurança do trabalho. As novas modalidades de contrato permitem ao empregador explorar os trabalhadores em sua máxima potência ao extrair o mais valor quando maximiza a jornada de trabalho à sua necessidade de produção e transfere, por exemplo, os custos da produção aos teletrabalhadores ou trabalhadores autônomos (FERRAZ, 2017).

Em situações extremas, uma vez que não existem garantias mínimas ou limitação sobre o número de horas a serem contratadas no trabalho intermitente e no trabalho autônomo, tais modalidades configuram-se como subempregos que tendem a intensificar o trabalho, e submeter a rotina da vida do trabalhador aos empregadores e, quando contratado, às ordens de prestação de serviços com instabilidade em troca de insegurança previdenciária, riscos de acidentes e adoecimentos ocupacionais e baixa remuneração (CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO, 2017).

Sobre esse tema, a nova CLT abre a possibilidade da remuneração ser viabilizada pelo salário – com adicionais, gratificações legais e de função, e as comissões –, ou pelo pagamento do somatório do salário-hora à jornada trabalhada contratada acrescidos de valores não-salariais, de remuneração variável, como prêmios por produtividade, de participação nos lucros e resultados das empresas e, surpreendentemente, de valores pagos por terceiros: as gorjetas. Nessas condições, a remuneração mensal dos trabalhadores, fragmentada, pressupõe o rebaixamento do valor do salário em relação aos demais valores não salariais e pode apresentar, no contracheque mensal do trabalhador, um valor total de ganhos inferior ao atual valor do salário mínimo, com perdas adicionais sobre os valores a serem recebidos nos pagamentos do décimo-terceiro e de férias, nos depósitos patronais ao Fundo de Garantia e nos valores de contribuições e benefícios previdenciários dos trabalhadores. As importâncias financeiras, os prêmios e as liberalidades poderão ser oferecidos pelos empregadores como rendimentos não-salariais, diga-se de passagem, livres de incidência fiscal, desde que respondam aos interesses produtivos e resultados das empresas, quando da oferta de emprego ou nos momentos de renegociações individuais ou coletivas dos contratos de trabalho. A fragmentação da remuneração dos trabalhadores e, por consequência, o rebaixamento do valor do salário comparado aos valores não-salariais – não garantidos no contracheque dos trabalhadores –, permitirá aos empregadores aumentarem o mais valor relativo no processo de trabalho (FERRAZ, 2017).

OS IMPACTOS DA REFORMA NA ORGANIZAÇÃO DOS TRABALHADORES

Na nova CLT, os Acordos Coletivos de Trabalho, firmados pelos sindicatos das categorias dos trabalhadores com uma ou mais empresas, e as Convenções Coletivas de Trabalho entre sindicatos das categorias de trabalhadores e das empresas, conformam o negociado das relações contratuais com importância legal superior sobre o legislado, ou seja, sobre os direitos trabalhistas previstos na CLT.

Poderão ser objetos de negociação entre empregadores e trabalhadores organizados, ou individuais que possuam diploma de nível superior e recebam mais de dois tetos do benefício previdenciário: salário; jornada de trabalho; intervalo intrajornada; banco de horas anual; adesão ao Programa Seguro-Emprego; regulamento empresarial; plano de cargos, salários e funções; representação dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho; regime de sobreaviso; trabalho intermitente; troca do dia de feriado; remuneração por produtividade, prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa.

Nas negociações, as condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho. As negociações terão vigência de até dois anos, não sendo permitida sua ultratividade, ou seja, após sua vigência, as cláusulas anteriormente constantes dos acordos ou convenções perdem seus efeitos até sua inclusão em novo acordo ou convenção coletiva.

O negociado, certamente, é uma armadilha jurídica aos trabalhadores em luta no campo sindical, pois os autoriza à livre negociação de cláusulas diretamente envolvidas no processo de exploração do trabalho e de valorização do capital de interesse maior do empregador e, por que não dizer, do próprio Estado capitalista. O negociado sobre a lei fragilizará a unidade de ação da classe trabalhadora, ora pela fragmentação representativa, ora pelo cooptação e o desmonte dos sindicatos, uma vez que parte dos trabalhadores serão estimulados pelo patronato, ou mesmo pelas organizações sindicais conduzidas pelo oportunismo e pela parceria, a referendar suas cláusulas ou estimularem os trabalhadores a negociarem individualmente seus contratos, sob a bandeira da democracia e da liberdade sindical.

A recomendação na CLT para que trabalhadores e empregadores, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmem, perante sindicato dos empregados da categoria, um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas é outro empenho da ordem para fortalecer o patronato na correlação de forças nas relações de trabalho e para a proteção jurídica de seus contratos precarizados. Esse termo, inspirado nos instrumentos comerciais de prestação de serviços, valerá para os empregadores se defenderem em caso de eventual reclamatória individual ou coletiva em momento de rescisão contratual. Outras regulamentações apresentadas na CLT tendem a enfraquecer as estruturas do sindicato e anular seu envolvimento no reconhecimento, acompanhamento e enfrentamentos para a garantia de direitos nos contratos de trabalho.

O imposto, ou contribuição sindical, correspondente ao valor de um dia de salário descontado anualmente dos trabalhadores torna-se recolhimento facultativo na CLT. Caberá, portanto, aos trabalhadores autorizarem, prévia e expressamente, seu recolhimento aos respectivos sindicatos. Serão consequências dessa normativa a clara queda de arrecadação financeira e dos fundos financeiros das categorias profissionais e, por consequência, a fragilização das estruturas que hoje integram e que, um dia, poderão fortalecer as unidades de ação dos trabalhadores organizados: as federações e as confederações sindicais. O Ministério do Trabalho também deixará de arrecadar parte desses recursos, visto que uma de suas rubricas responde ao Fundo de Amparo ao Trabalhador e a programas como o de seguro-desemprego, abono salarial, entre outros.

A nova CLT não impede aos sindicatos estabelecerem outras modalidades de recebimentos. Por conta dessa lacuna, o Projeto de Lei n. 5795/2016, de autoria da Comissão Especial da Câmara dos Deputados destinada a estudar e apresentar propostas em relação ao financiamento da atividade sindical, vem sendo bem recebido e tende a ser assumido pelas centrais sindicais como saída para a perda da obrigatoriedade do imposto sindical. Nesse PL, é apresentado o desenho de arrecadação da chamada contribuição negocial, destinada ao financiamento da negociação coletiva e outras atividades sindicais, por meio de contribuição obrigatória de todos os trabalhadores membros da categoria profissional e de todos os representados pelas categorias econômicas, salvo manifestação de oposição. A moeda de troca da ordem burguesa para o apoio das centrais sindicais a este PL tende a ser a concordância em atrelar a contribuição negocial com a implementação do Conselho Nacional de Autorregulação Sindical. Tal estrutura vem sendo apresentada como uma organização não governamental destinada a fixar parâmetros mínimos de organização sindical que legitima a burocracia sindical e subsidia a fiscalização das práticas políticas dos trabalhadores. A independência e a autonomia sindicais às estruturas do Estado tornar-se-ão ainda mais comprometidas. Tais normativas arbitrarão o negociado sobre o legislado nas relações de trabalho e determinarão a conciliação como finalidade entre trabalhadores e empregadores nos conflitos inerentes entre o capital e o trabalho em cada loco produtivo no país.

O alicerce desse PL foi incluído na nova CLT. A composição de comissão de representação dos trabalhadores em empresas de médio e grande porte integra o conjunto de novas normativas orientadas para o controle sindical. Essas comissões de trabalhadores têm como atribuições a representação da categoria para o acompanhamento e o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e das convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho em prol da busca de soluções em conjunto com a administração da empresa, com base em princípios morais e de respeito visando o diálogo social e a prevenção de conflitos. A representação dos trabalhadores, por local de trabalho, independentemente dos sindicatos, fortalece a tendência vigente de descentralização das negociações para o âmbito da empresa e a valorização do acordo individual. Por meio dessas comissões, opera-se a contraofensiva patronal às atividades sindicais combativas locais, em arena com pouca resistência e influente no controle político dos trabalhadores pelos empregadores e oportunistas, sob os olhos dos, também fragilizados, Ministério Público do Trabalho e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Novos procedimentos para a rescisão contratual afastam a representação do sindicato na homologação de contratos e direitos dos trabalhadores. Os empregadores não serão obrigados a envolver sua representação ou a autoridade do MTE nas rescisões de contrato de trabalho. A

rescisão contratual se resumiu, portanto, a um conjunto simples de procedimentos administrativos, típicos das relações contratuais de consumo: requerimentos, termos, assinaturas e pagamentos. A ausência do sindicato nessa etapa da relação de trabalho amplia a desproteção dos trabalhadores quanto à garantia e aos corretos recebimentos trabalhistas e rescisórios de direito. Sem a representação e ação sindical, as prováveis, e intencionais, irregularidades patronais aplicadas nos procedimentos rescisórios, quando identificadas pelos trabalhadores, serão objetos passíveis, mas não tão acessíveis, de judicialização.

Os impactos da reforma trabalhista na organização sindical são inúmeros e negativos, a começar pelas normativas que alteram as estruturas da organização sindical nos locais de trabalho. Suas normativas deslegitimam a representação dos sindicatos na rescisão dos contratos de trabalho e tendem a anular sua referência aos trabalhadores à medida que os faculta em assinar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas junto ao patronato, ou mesmo quando os assegura a compor comissões no âmbito das grandes empresas para representá-los e promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. A reforma instituiu, portanto, novos mecanismos e arenas de comunicação patronal individual e coletiva que, certamente, dificultarão o trabalho de base sindical, logo, a organização da classe nas lutas cotidianas ou centradas nos acordos coletivos de trabalho. O fim da ultratividade é um duro ataque às conquistas históricas da classe trabalhadora e exigirá um conjunto de novas estratégias de negociação sindical de forma a evitar a tendência de piorar as condições contratuais de trabalho. As novas modalidades contratuais em curso, que apresentam e estimulam o trabalho parcial, o trabalho autônomo, o teletrabalho ou mesmo o trabalho intermitente, ambos sem limites para a terceirização das atividades empresariais, culminará na descentralização ou mesmo na dessindicalização da classe trabalhadora. O fim da contribuição sindical abre a possibilidade para a reorganização dos trabalhadores às suas bases, menos atreladas ao Estado, para a retomada da ampla resistência e enfrentamentos à ordem do capital.

Expressões de resistência dos trabalhadores organizados e dos movimentos sociais marcaram as greves gerais de 28 de abril e de 30 de junho de 2017, bem como o conjunto de atos e manifestações sindicais de diferentes centrais e de categorias profissionais, ainda pulsantes, contrários às partes, ou ao todo, dessa reforma. O coro ganhou reforço, nos últimos meses, de entidades como Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho e Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas, talvez nem tanto pela defesa do trabalho na correlação de forças com o capital, mas em proteger a Constituição e marcar a importância do Direito do Trabalho no campo jurídico. Ambas as entidades manifestaram análises e sugestões ao Parlamento e ao Judiciário sobre os pontos entendidos como inconstitucionais da nova CLT:

terceirização na atividade principal das empresas, o negociado sobre o legislado, a jornada de 12 horas trabalhadas por 36 horas de descanso (ANAMATRA, 2017; ANAMATRA, 2018). Aos empresariados, a aprovação da reforma trabalhista inaugura um novo caminho de modernização das relações de trabalho no país e para a retomada do crescimento, entende-se processo de valorização no trabalho produtivo.

A reforma em curso exige melhor compreensão acerca das atitudes e posicionamentos do Judiciário sobre as ações entre trabalhadores e empregadores e análises a respeito da aplicação dos novos contratos de trabalho e das formas de resistências e de enfrentamentos do movimento sindical, ainda não unificado, na luta dos trabalhadores para além do conjunto das atuais reformas favoráveis à valorização e à acumulação de capital no país.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reformas trabalhistas são instrumentos necessários ao processo de acumulação do capital. Elas são aplicadas pelo Estado para intervir nas relações de trabalho de forma a ampliar a exploração do mais valor e diminuir a tendência de queda das taxas de lucro. A intensificação da exploração do trabalho e a compressão salarial são algumas de suas características. A recente reforma brasileira, há tempos anunciada, orquestrada, ensaiada e, hoje, aplicada, mantém e sofisticada seus propósitos ao normatizar, além das relações de trabalho, a organização da classe trabalhadora. As condições para o aumento da taxa de mais valor no Brasil, como movimento particular do movimento geral de acumulação do capital em âmbito internacional, foram atualizadas.

A implementação da reforma trabalhista brasileira sugere uma ampla agenda de estudos e debates sobre seus impactos nas relações de trabalho, nos diferentes setores de reprodução do modo de produção capitalista no país, em conjunto com o movimento de trabalhadores e sindicatos em luta.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA. *Reforma trabalhista*: TST suspende revisão de jurisprudência. 2018. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26156-reforma-trabalhista-tst-suspende-revisao-da-jurisprudencia>> Acesso em: 08 fev 2018.

------. *Reforma trabalhista*: Anamatra elabora 28 sugestões de emendas à Medida Provisória n. 808/2017. 2017. Disponível em: <[---

Intervozes: trabalho, saúde, cultura. Petrópolis, v. 3, n. 1, p 91-107, maio 2018](https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25951-reforma-trabalhista-anamatra-elabora-28-sugestoes-de-emendas-a-medida-provisoria-808-2017?highlight=WyJyZWZvcmlhliwiJ3JlZm9ybWEiLCJ0cmFiYWxoaXN0YSIsIld0cmFiYWxoaXN0YSUuXHUyMDFkIiwidHJhYmFsaGlzdGEnLCIsInRyYWJhbGhpc3RhYjIsInJlZm9ybWEgdHJhYmFsaGlzdGEiXQ==> Acesso em: 08 fev 2018.</p></div><div data-bbox=)

BRASIL. *Programa Avançar Parcerias*. 2018. Disponível em: <<http://www.avancarparcerias.gov.br/index.php>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Recurso Extraordinário n. 661.256/SC*. Decisão de Julgamento, proferida em 27/10/2017. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2017. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=312830921&tipoApp=.pdf>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos que dispõem sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017b. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-publicacaooriginal-153369-pl.html>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Emenda Constitucional n. 95, de 2016*. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília: Senado Federal, 2016a. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Programa Seguro-Emprego*. 2016b. Disponível em: <<https://empregabrazil.mte.gov.br/88/ppe/>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Proposta de Emenda à Constituição n. 287/2016*. Dispõe sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados Federais, 2016c. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Recurso Extraordinário n. 895.759/PE*. Decisão proferida em 08/09/2016. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2016d. Disponível em: <<http://d2f17dr7ourrh3.cloudfront.net/wp-content/uploads/2016/09/STF-acordo.pdf>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Recurso Extraordinário n. 590.415/SC*. Acórdão proferido em 03/06/2016. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2016e. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoPeca.asp?id=308967943&tipoApp=.pdf>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 1.923/DF*. Decisão de Julgamento, proferida em 16.04.2015. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=1739668>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----. *Recurso Extraordinário com agravo n. 709.212/DF*. Decisão de Julgamento, proferida em 13/11/2014. Brasília: Supremo Tribunal Federal, 2014. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=7780004>> Acesso em: 08 fev 2018.

-----, *Decreto-Lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art2> Acesso em: 08 fev 2018.

BRITO, D. & BRANDÃO, M. Governo assina seis contratos para exploração do pré-sal. *Agência Brasil*, Brasília, 31 jan 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/governo-assina-contratos-para-exploracao-do-pre-sal>> Acesso em: 08 fev 2018.

CARCANHOLO, M.D. Crise atual do capitalismo: lógica, contradições e possibilidades. *Crítica e Sociedade: revista de cultura política*. Edição Especial - Dossiê: A crise atual do capitalismo, v.1, n.3, pp.73-84, 2011.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO. *Contribuição crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017. 70p. Disponível em: <<http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>> Acesso em: 08 fev 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *101 propostas para modernização trabalhista*. Brasília: CNI, 2012. 136p.

ESPOSITO, I.R. Governo anuncia 57 projetos de concessões e privatização de empresas públicas. *Agência Brasil*, Brasília, 23 ago 2017. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-08/governo-anuncia-57-projetos-de-privatizacao-de-empresas-publicas-e>> Acesso em: 08 fev 2018.

FERRAZ, D.L.S. Legalizando a moral de uma época: as reformas na esfera jurídica como último elemento essencial para consolidar o patamar do grau da exploração na fase do desenvolvimento das forças produtivas da era digital. *Seminário Reforma Trabalhista e da Previdência Social: Crítica Jurídica e Teoria do Valor em Marx*. Belo Horizonte: Faculdade de Direito/UFMG, jun 2017.

FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES. Uma ponte para o futuro. 2015. Disponível em: <http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf> Acesso em: 08 fev 2018.

GALVÃO, A. A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro. *Crítica Marxista*, n.38, pp.103-17, 2014.

PASTORE, J.; WERNER, E. & MARX, P. *Crises econômicas e flexibilidade no trabalho: os casos da Alemanha e do Brasil*. São Paulo: CNI, 2011. Disponível em: <http://ftp.iza.org/dp6137_BRA.pdf> Acesso em: 08 fev 2018.

PINA, J.A. & STOTZ, E.N. Participação nos lucros ou resultados e banco de horas: intensidade do trabalho e desgaste operário. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v.36, n.123, pp.162-76, 2011.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Acordo Coletivo Especial (ACE). *Tribuna metalúrgica*. 2011. 52p. Disponível em: <http://www.smabc.org.br/Interag/temp_img/%7B016A7A92-EDB2-48D8-8734-F9C3617D2E1A%7D_cartilha_ace_v4_nova.pdf> Acesso em: 08 fev 2018.

SOUTO MAIOR, J.L. *A "CLT de Temer" (& cia. Ltda.)*. 2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-lda>> Acesso em: 08 fev 2018.

STOTZ, E.N. & PINA, J.A. Experiência operária e ciência na luta pela saúde e a emancipação social. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v.42, e.12, 2017.

VASCONCELLOS, L.C.F. A imperfeição da regra trabalhista referente à saúde: da Revolução Industrial à Consolidação das Leis do Trabalho. In: VASCONCELLOS, L.C.F. & OLIVEIRA, M.H.B. (org.). *Saúde, trabalho e direito: uma trajetória crítica e a crítica de uma trajetória*. Rio de Janeiro: Educam, 2011, pp.125-64.

AGRADECIMENTOS

Os autores agradecem a colaboração do professor José Augusto Pina, da Escola Nacional de Saúde Pública, e os comentários de Leonardo Dresch Eberhardt, doutorando em Saúde Pública da mesma instituição.



Aspectos ideológicos e interesses em jogo em uma reforma neoliberal

Ideological aspects and interests at stake in a neoliberal reform

Aspectos ideológicos e intereses en juego en una reforma neoliberal

Andréia Galvão

Unicamp

Campinas, SP, Brasil

agalvao@unicamp.br

O artigo “Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora” sistematiza os principais aspectos da reforma aprovada pelo governo Temer em 2017 e evidencia o interesse da burguesia nesse conjunto de medidas, o qual permite aprofundar o processo de valorização e acumulação de capital mediante a retirada de direitos trabalhistas.

Ao situar sua análise nessa chave, os autores Bruno Maxta e Thais Esteves abrem um diálogo com a literatura econômica, bem como a jurídica e a sociológica, oferecendo um panorama abrangente acerca da conjuntura em que se insere a reforma, bem como de seus impactos perversos para a classe trabalhadora, o que constitui uma contribuição importante.

Neste pequeno comentário, gostaria de apontar algumas lacunas relativas ao desenvolvimento de alguns argumentos apresentados com o intuito de colaborar para o debate.

No que se refere à primeira parte, isto é, aos antecedentes, sinto falta de uma periodização dos governos petistas que permita apontar suas diferentes fases. O início do artigo passa muito rapidamente dos governos Lula para o primeiro mandato de Dilma, sem demarcar a mudança nas condições internacionais – e também nacionais – que levaram, de um lado, à mudança na condução da política econômica, com o maior enfrentamento do capital financeiro por Dilma e, de outro, à ruptura da frente política que sustentou aqueles governos. Nota-se ainda a ausência da indicação, ainda que breve, da maneira pela qual os autores se inserem no debate a respeito da natureza de tais governos.

Há uma vasta literatura acerca do lulismo (SINGER, 2012) e do neodesenvolvimentismo (BOITO, 2012), que se dedica não só a analisar as políticas dos governos de Lula e Dilma como, também, a discutir o arco de forças que os sustentou. Nesse sentido, a menção às “políticas de colaboração entre o capital e o trabalho” e à “conciliação de ambos os governos com a burguesia industrial” ficaria mais clara se examinada à luz desse debate, cujo interesse é igualmente o de apontar as contradições do petismo. A incorporação dessa literatura permitiria problematizar, por exemplo, a

ideia de uma “participação factóide nos governos para legitimar a consolidação de políticas de trabalho e sindicais de interesse do capital”. A questão que emerge aqui é: não houve, ao longo das gestões petistas, qualquer medida de interesse dos trabalhadores? Ainda que vários autores apontem os limites da política promovida por esses governos, alguns assinalam também suas ambiguidades, ou o “movimento contraditório” que introduziram no campo da regulação do trabalho (KREIN & BIAVASCHI, 2015).

Quanto ao tema da modernização das relações de trabalho, valeria a pena recuperar suas raízes ideológicas. O próprio dossiê do Cesit, citado no artigo, permite fazer essa reconstituição. Esse caminho ajuda a entender as dificuldades do movimento sindical a partir dos anos 1990, num momento em que a CUT ainda não havia se dividido mas passava por um tensionamento interno com as correntes que, no governo Lula, dariam origem à Conlutas e à Intersindical. A assimilação de elementos da ideologia neoliberal pelo sindicalismo cutista já na década de 1990 (GALVÃO, 2007) contribuiu para compreender porque, num governo que modera o neoliberalismo, dirigentes sindicais fazem parte “do coro e do trabalho amistoso em defesa da modernização das relações de trabalho e da segurança jurídica”, propondo medidas que possibilitam a derrogação da lei pela negociação, como o ACE e o PPE.

A introdução da dimensão ideológica possibilita também ampliar o foco da análise, de modo a discutir a disseminação da tese da modernização das relações de trabalho para além dos setores que dela se beneficiam. Esse é o caso dos próprios trabalhadores que, em maior ou menor grau, incorporam essa tese, a despeito dos prejuízos que ela lhes traz, e de gestores de atividades que não participam diretamente da extração da mais-valia, como os serviços públicos. Nesse sentido, o artigo ganharia se desenvolvesse mais a questão do interesse do Estado capitalista “no processo de exploração do trabalho e de valorização do capital”.

No que se refere às consequências da reforma, seria interessante esclarecer de que maneira ela aprofunda a fragmentação representativa e qual a relação entre essa fragmentação e a estrutura sindical corporativa, a qual enquadra os trabalhadores em categorias profissionais distintas. Um outro aspecto mencionado, mas que carece de desenvolvimento, é a questão da cooptação dos sindicatos. Vários autores sustentam a existência de uma cooptação no período anterior à reforma (DRUCK, 2006; ANTUNES, 2011), uma tese que suscita polêmica (GALVÃO & MARCELINO, 2018). Em que medida a reforma potencializa uma cooptação pré-existente e por que isso decorreria da prevalência do negociado sobre o legislado? Parece-me que a prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos acarreta, antes, o esvaziamento do

papel do sindicato na negociação coletiva. Se esse esvaziamento leva à cooptação, trata-se de uma outra questão, que pode ser melhor discutida se apresentada como hipótese.

É possível supor que, ao estabelecer o local de trabalho como novo espaço de negociação, a reforma favoreça a cooptação. Como na maior parte dos casos inexistente democracia no interior das empresas, a descentralização da negociação aumenta a possibilidade de expor os trabalhadores ao poder discricionário do capital. Embora a organização no local de trabalho seja uma bandeira muito presente no discurso sindical, a reforma promove um modo de representação que concorre com os sindicatos, o que não seria em princípio um problema se estes também estivessem presentes no local de trabalho; mas essa é, como sabemos, uma prática pouco difundida. Além disso, a reforma atribui a essa comissão independente do sindicato o papel de promover o diálogo social e prevenir conflitos. Ou seja, o Estado interfere no papel da comissão de representação dos trabalhadores e afeta as prerrogativas sindicais.

Por fim, o artigo aponta, corretamente, para a queda na arrecadação financeira dos sindicatos, mas tira daí uma consequência desprovida de demonstração: “a fragilização das estruturas [...] que, um dia, poderão fortalecer a unidades de ação dos trabalhadores organizados: as federações e as confederações sindicais”. As federações e confederações são parte da estrutura vertical do sindicalismo brasileiro e desempenham, com raras exceções, um papel estritamente corporativo, isto é, pouco contribuem para a unificação e a mobilização dos trabalhadores. Desse modo, se o caráter facultativo do imposto pode provocar o desaparecimento de várias organizações sindicais, de base e de cúpula, as consequências desse desaparecimento não podem ser tomadas, em princípio, como negativas. É verdade que o imposto sindical representa uma parcela importante do orçamento das entidades sindicais, inclusive das centrais, desde a lei de reconhecimento aprovada em 2008, mas isso só revela que a sobrevivência dos sindicatos depende mais dos recursos financeiros assegurados pelo Estado do que de sua tarefa organizativa. O imposto sindical permite a muitos sindicatos existir e sobreviver afastados de suas bases. Mas assim como ter recursos não garante que o sindicato seja atuante e de luta, reduzir recursos não significa necessariamente a morte do sindicato (BOITO, 2018). O fim do imposto constitui uma oportunidade para o sindicalismo se reinventar: a autossustentação assegura a autonomia do sindicato frente ao Estado e garante legitimidade às entidades, posto que elas terão que se preocupar mais com sua base. Por esse ângulo, a afirmação segundo a qual “a independência e a autonomia sindicais às estruturas do Estado tornar-se-ão ainda mais comprometidas” deve ser, nesse aspecto, melhor fundamentada.

Como bem concluem os autores, “a implementação da reforma trabalhista brasileira sugere uma ampla agenda de estudos e debates sobre seus impactos”. É mediante o diálogo interdisciplinar e o

desenvolvimento de novas pesquisas coletivas sobre um tema tão urgente que conseguiremos enfrentar mais esse brutal retrocesso no plano dos direitos e da democracia.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. A "engenharia da cooptação" e os sindicatos no Brasil recente. *Jornal dos economistas*, n.268, p.5-6, 2011.

BOITO JR, Armando. *O fim do imposto sindical foi uma derrota dos trabalhadores?* 2018. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2017/12/15/o-fim-do-imposto-sindical-foi-uma-derrota-dos-trabalhadores/> Acessado em: 22/04/2018

-----, *As bases políticas do neodesenvolvimentismo*. 2012. Disponível em: <http://eesp.fgv.br/sites/eesp.fgv.br/files/file/Painel%203%20-%20Novo%20Desenv%20BR%20-%20Boito%20-%20Bases%20Pol%20Neodesenv%20-%20PAPER.pdf> Acessado em: 22/04/2018


DRUCK, Graça. Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: cooptação e resistência. *Observatório social da América Latina*, n.19, pp.330-31, 2006.

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

GALVÃO, Andréia & MARCELINO, Paula. O sindicalismo brasileiro diante do golpe. In: SILVA, Sayonara et al. (org.) *Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho*. São Paulo: LTR, 2018.

KREIN, José Dari & BIAVASCHI, Magda. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho nos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, n.89, pp.47-82, 2015.

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



Aspectos para discutir o significado da contrarreforma trabalhista e suas consequências

Aspects to discuss the meanings and consequences of labor legislation counter-reform

Aspectos para discutir el significado de la contrarreforma laboral y sus consecuencias

José Darin

CESIT / UNICAMP

Campinas, SP, Brasil

darikrein@gmail.com

O artigo de Bruno Maxta e Thais Esteves – “Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora” – apresenta uma contextualização da reforma e discute seu significado para a regulação do trabalho e para a organização sindical. Tenho em geral concordância sobre o sentido da reforma, mas vou apresentar três reflexões/questões com a finalidade de dialogar com o texto na perspectiva de contribuir e de adicionar elementos para a compreensão da contrarreforma trabalhista aprovada no Brasil.

Em relação aos antecedentes, como contextualizar a contrarreforma brasileira em relação às características do capitalismo contemporâneo? Em primeiro lugar, há de se considerar que há uma avalanche de contrarreformas trabalhistas e do sistema de proteção social no mundo ocidental, especialmente nos países que construíram algum grau de regulação pública do trabalho. Desde os anos 1980, ocorreram diferentes ondas de contrarreformas – sendo a última após a crise econômica de 2008 (BIAVASCHI, et al, 2018). Elas buscaram compatibilizar as relações de trabalho às características do capitalismo contemporâneo, da globalização sob a dominância financeira, da liberalização econômica, da redefinição do papel do Estado, da hegemonia do neoliberalismo e da reestruturação produtiva. Significa uma desconstrução dos direitos e da proteção social consolidados no pós-guerra, na perspectiva de restaurar as bases de uma ordem econômica e política tendo como referência o mercado autorregulado, em que todos os agentes econômicos, inclusive os trabalhadores, são submetidos à permanente concorrência. Para isso é fundamental colocar os vendedores da força de trabalho na insegurança, no risco e na vulnerabilidade. Em síntese, a compatibilização à nova ordem econômica pressiona para um padrão de regulação do trabalho flexibilizado, um aumento da liberdade do empregador para determinar as condições de contratação, de uso e de remuneração do trabalho.

A segunda observação, no caso brasileiro, diz respeito às proposições de contrarreformas flexibilizadoras introduzidas nos anos 1990, no momento em que o país opta por um projeto de inserção na economia globalizada. Naquela década ocorreu a primeira onda de mudanças nos elementos centrais da relação de emprego: 1) ampliação das modalidades de contratação atípicas; 2) alteração do padrão de remuneração com o fim da política salarial e de recomposição do valor do

salário mínimo, a introdução do programa de participação nos lucros e resultados e o estímulo do pagamento em benefícios; e 3) a flexibilidade da jornada de trabalho, especialmente por meio do banco de horas e da liberalização do trabalho aos domingos. A reforma não foi completa, pois na época, por exemplo, não passou a prevalência do negociado sobre o legislado e nem a liberação total da terceirização. Portanto, a flexibilização das relações de trabalho é um componente do “modelo” econômico e político conduzido pelo governo brasileiro. Desde logo, no sistema capitalista, o objetivo do capital é a busca insaciável da acumulação, mas a explicação necessita ser contextualizada em processos históricos concretos.

Nos governos do PT há também sinais contraditórios na economia e nas relações de trabalho. Por um lado, não ocorreram mudanças estruturais na condução da política econômica, que continuou o mesmo tripé do fim do governo FHC (câmbio livre, ajuste fiscal e metas de inflação); tampouco houve uma intensificação nos esforços para inserir o país na globalização financeira. Por exemplo, a excessiva valorização de nossa moeda entre 2003 e 2012 causou, por um lado, uma melhora no poder de compra dos salários e, por outro, foi um fator que contribuiu para desindustrializar o país. Ao aproveitar um contexto econômico favorável do comércio internacional, o governo desenvolveu uma política de incremento do mercado interno, que formou um boom de consumo até 2011, possibilitando a incorporação de uma parcela importante da população brasileira no mercado de consumo e, conseqüentemente, com resultados expressivos em vários indicadores do mercado de trabalho, tais como: a queda do desemprego, a forte elevação da formalização dos contratos de trabalho, a melhora do rendimento dos que se encontram na base da pirâmide social, especialmente com a política de valorização do salário mínimo.

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

Outra questão para reflexão é sobre a evolução da regulamentação do trabalho entre 2003 e 2014. A regulamentação do trabalho nos governos do PT não foi tão uniforme como é apresentado no artigo em análise, pois há, em nossa perspectiva, movimentos contraditórios. Por um lado, não foram revertidas as medidas de flexibilização adotadas no governo FHC, com exceção de aspectos bastante pontuais, tais como o estímulo à contratação por prazo determinado. Ao mesmo tempo, uma série de medidas de flexibilização e fragilização da proteção social foram incrementadas, tais como: a reforma da Previdência, a lei do primeiro emprego, as mudanças de regras no seguro-desemprego e no abono salarial, a desoneração desastrosa da folha de pagamento, o incentivo ao pagamento em forma de participação nos lucros e resultados, o PPE (Plano de Proteção ao Emprego), entre outros.

Assim, houve a continuidade do avanço da flexibilização do trabalho nos elementos centrais da relação de emprego, por meio do crescimento extraordinário da terceirização, das múltiplas formas de flexibilização da jornada e do avanço da remuneração variável e do pagamento por bens e serviços (por exemplo, em 2016, 30% do rendimento total anual de uma amostra de 217 empresas é oriundo de remuneração variável e de benefícios). Por outro lado, foram implementadas medidas que ampliaram a regulação pública do trabalho, tais como a política de valorização do salário mínimo, a formalização dos contratos de trabalho, as pequenas restrições ao trabalho em forma de estágio, a regulamentação do trabalho doméstico etc. O balanço no período é que não ocorreram avanços na constituição de um novo código de trabalho mais protetivo e nem todos os aspectos da pauta patronal de flexibilização total foram contemplados. Por isso, os dados do mercado de trabalho reforçam a tese dos movimentos contraditórios: ao mesmo tempo há melhora de indicadores de emprego e renda e de avanço da flexibilização do trabalho.

Ainda é preciso considerar que as decisões no âmbito do poder Judiciário são também contraditórias. Se o Supremo Tribunal Federal tendeu a reduzir a tela de proteção social e promover a flexibilização do trabalho, o Tribunal Superior do Trabalho consolidou algumas interpretações que geram controvérsias com o setor patronal. Não é sem razão a demanda empresarial por “segurança jurídica”, o que significa o esvaziamento da possibilidade de o Judiciário intervir na regulamentação do trabalho para permitir às empresas fazer o que julgarem mais apropriado a seus interesses. É um elemento, entre outros, para se compreender as razões da Lei n. 13.467/2017, incluir um ataque tão contundente às instituições públicas, especialmente à Justiça do Trabalho.

A contextualização anteriormente descrita ajuda a compreender a lógica da contrarreforma. Ela busca, ao mesmo tempo, legalizar uma série de práticas flexibilizadoras já existentes no mercado de trabalho e abrir um “novo cardápio” de opções para ampliar a liberdade de o capital utilizar a força de trabalho de acordo com seus interesses. Nesse sentido, ela não somente se propõe a desconstruir direitos como também fragilizar as instituições públicas e enfraquecer os sindicatos. A lógica é deslocar os lócus da definição das regras da relação de emprego (ainda que de forma disfarçada)

para o mercado ou para o interior da empresa, espaços em que o empregador tem mais possibilidade de determinar de forma discricionária, e até unilateral, as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Em acordo com os autores do texto, as mudanças alteram o coração do sistema de regulação do trabalho. Mais de 200 dispositivos legais e de interpretações judiciais são modificadas. A contrarreforma visa estimular a substituição dos contratos por prazo indeterminado por contratos até então chamados de atípicos, nos quais o empregador utiliza o tempo necessário do trabalhador de acordo com suas necessidades, abrindo a possibilidade de despedir sem mais ônus financeiros. Portanto, o contrato por prazo determinado, o contrato intermitente, a extensão do contrato temporário, o teletrabalho, o autônomo permanente e o contrato a tempo parcial compõem o “cardápio” de opções flexibilizadoras. Destarte, a contrarreforma amplia de forma bastante elástica a utilização do tempo de vida do trabalhador pela empresa. A lógica é de desorganização da vida pessoal para colocar o trabalhador à disposição da empresa. A mesma lógica ocorre com a remuneração do trabalho, em que é estimulado o pagamento vinculado a resultados e lucros – compartilhando o risco do negócio com o subordinado – e por verbas indenizatórias (não salário).

Além de reduzir direitos, as mudanças trazem importantes impactos para a seguridade social. Por um lado, será cada vez mais difícil para uma parte importante dos trabalhadores preencher os requisitos de tempo de contribuição, o que cria obstáculos para a aposentadoria, para o auxílio-saúde e desemprego, entre outros. Por outro lado, as mudanças afetam de forma bastante substantiva as fontes de financiamento da seguridade social, que apresenta uma forte vinculação com a folha de pagamento. Dois exemplos: 1) cada substituição de contratado por prazo indeterminado por autônomo ou Pessoa Jurídica (via Micro Empreendedor Individual ou Simples) pode significar uma perda média, segundo dados de 2015, de R\$ 3.661,00 para a arrecadação da Previdência ao ano (WELLE, et al, 2016, p. 295); 2) a substituição do pagamento de salário por outras formas de rendimentos (bônus da PLR ou benefício) também afeta os cofres públicos, pois as últimas são consideradas verbas indenizatórias e sobre elas não há recolhimento de contribuições sociais.

A contrarreforma, na perspectiva de viabilizar um sistema mais flexível de trabalho, também enfraquece os sindicatos e descentraliza as negociações coletivas. A prevalência do negociado sobre o legislado é um sofisma para permitir a redução de direitos por meio da negociação entre os agentes sindicais, pois até a entrada em vigor da lei, a negociação era plenamente possível desde que agregasse direitos ao que estava estabelecido na lei. Considerando o contexto desfavorável do mercado de trabalho e a possibilidade de impor perda de direitos aos trabalhadores, a negociação tende a deslegitimar o sindicato. Mas a reforma foi além, com outras medidas de enfraquecimento dos sindicatos: asfixia financeira, redução de seu papel na efetivação dos direitos, fragmentação da

categoria e concorrência de prerrogativas com a criação da representação dos trabalhadores na empresa.

Por último, há teoricamente uma diferença entre a prescrição e a efetivação das novas regras. Haverá uma disputa, ainda que muito desfavorável aos trabalhadores – em função da trajetória histórica do movimento de flexibilização e do processo recente de avanço da desestruturação do mercado de trabalho –, sobre a efetivação da contrarreforma tanto no âmbito da luta social quanto no Judiciário, que terá o papel de pacificar os entendimentos da reforma. Por isso, é importante termos estudos que sejam capazes de captar os movimentos concretos dos desdobramentos da reforma. No entanto, sua sinalização é muito negativa, pois compromete nosso futuro tanto do ponto de vista do desenvolvimento quanto da condição de vida dos que dependem da força de trabalho para sobreviver.

REFERÊNCIAS

BIAVASCHI, M. et al. O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas em diálogo comparado. In: KREIN, J.D.; GIMINEZ, D. & SANTOS, A. *Dimensões críticas da reforma trabalhista*. Campinas: CESIT, 2018. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/lancamento-dimensoes-criticas-da-reforma-trabalhista-no-brasil-27-04/>

DEDECA, C. S. *Desemprego e regulação no brasil hoje*. Campinas: CESIT, 2018. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/cesit/images/stories/20CadernosdoCESIT.pdf>

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

KREIN, J.D. e BIAVASCHI, M.B. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, v. 32, n 89, mayo-agosto 2015. Disponível em: <http://www.scielo.org.ve/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf>

WELLE, A. et al. Reforma trabalhista e financiamento da Previdência Social. In: KREIN, J.D.; GIMINEZ, D. & SANTOS, A. *Dimensões críticas da reforma trabalhista*. Campinas: CESIT, 2018. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/lancamento-dimensoes-criticas-da-reforma-trabalhista-no-brasil-27-04/>



Entre especificidades e desafios

Between specificities and challenges

Entre especificidades y desafios

Luci Praun

Centro Universitário Fundação Santo André – CUFSA

Santo André, SP, Brasil

lupraun@uol.com.br

O artigo de Bruno Souza Bechara Maxta e Thais Vieira Esteves trata de uma temática bastante complexa. As alterações nas normas que regulam as relações entre capital e trabalho, entendidas como parte de reformas de matriz neoliberal em curso em diferentes países, tal como os autores indicam, além de quantitativamente relevantes, impactam de forma qualitativa o mundo do trabalho.

Tais modificações operam no sentido de consolidar e aprofundar um processo desencadeado no Brasil na década de 1990, em especial em sua segunda metade, com forte repercussão na estrutura e na dinâmica do mercado de trabalho, no nível e na composição dos empregos, acentuando tanto as formas objetivas como subjetivas de precarização do trabalho. Atingem, nesse contexto, de forma direta e indireta, a capacidade de mobilização e organização sindical dos trabalhadores e trabalhadoras, visando enfraquecê-las, fator também contributivo para o aprofundamento da precariedade das ocupações e do acesso a direitos.

Explorar os diferentes aspectos que envolvem a reforma trabalhista e suas consequências no mundo do trabalho é, portanto, um desafio que precisa ser encarado coletivamente. É nessa perspectiva que caminha esta contribuição ao debate.

* * *

A constituição dos mercados de trabalho resulta da articulação de um conjunto de fatores internos e externos que têm como fundamento a dinâmica assumida pela concorrência, interestatal e interempresarial, e sua repercussão no desenvolvimento e na renovação do padrão global de acumulação de capital. A tradução desse processo nas diferentes localidades do globo encontra-se profundamente enraizada “na repartição do trabalho no mundo” e na forma desigual de inserção dos diferentes países na economia mundial (POCHMANN, 2005, p. 14).

A trajetória da formação histórico-econômica brasileira e as peculiaridades de sua inserção e lugar na divisão internacional do trabalho fornecem contornos singulares ao mercado e às relações de trabalho locais. Essas especificidades, conforme salienta Oliveira (2008, p. 32), manifestam-se na simbiose e organicidade com que “o chamado ‘moderno’ cresce e se alimenta da existência do

'atrasado"', em meio ao crescente predomínio, a partir dos anos 1930, de uma estrutura produtiva de perfil urbano-industrial.

É nessa perspectiva que Oliveira (2008) destaca o papel assumido, na década de 1930, pelas normas de regulação da relação capital/trabalho que tiveram no Estado brasileiro sua instituição articuladora. "O decisivo", afirma o autor, "é que as leis trabalhistas fazem parte de um conjunto de medidas" voltado a criar e recriar as bases para o desenvolvimento da empresa capitalista industrial na localidade e, portanto, "destinadas a instaurar um novo modo de acumulação" (2008, p. 39). A legislação trabalhista¹, em sua origem, institui para as classes trabalhadoras urbanas normas comuns e equalizadoras do padrão de rendimentos, reservando para os trabalhadores rurais um padrão ainda inferior, dada sua não aplicabilidade, até 1988, às áreas agrícolas.

Tais especificidades também criaram e recriaram condições favoráveis à constituição de um mercado de trabalho urbano fortemente marcado por desigualdade, alta rotatividade, precariedade e informalidade. Assim como salientam Baltar, Dedecca e Henrique (1996), o rápido desenvolvimento econômico observado até a década de 1970 foi acompanhado da persistente pobreza, renovada e ampliada no contexto da chamada "modernização" agrícola e na formação das metrópoles, quando se desenvolveram bolsões de miséria.

Na década seguinte, apesar das conquistas obtidas no campo dos direitos sociais decorrentes da ampliação da atividade dos movimentos sindical e popular, manteve-se, fruto do longo período de recessão associado a patamares altos de inflação, a dinâmica de ampliação "da proporção de trabalhadores assalariados por conta própria e de assalariados sem contrato de trabalho formalizado" operando concomitante a "uma significativa redução do nível de salários" (BALTAR; DEDECCA & HENRIQUE, 1996, p. 90).

Vale destacar que na transição dos anos 1980 para a década de 1990, em meio ao espraiamento das lutas sociais no país, a economia brasileira, sobretudo no início dos anos 1990, começa a sentir os impactos da chamada globalização financeira, dos processos de reestruturação produtiva e de sua expressão nas políticas de Estado, entre elas, a conhecida abertura comercial.

Pode-se dizer que o cenário que se constitui no Brasil ao longo da década de 1990, com forte impacto no mundo do trabalho, mantém e recria as características típicas das formações socioeconômicas periféricas, dependentes, mas aprofundando-as qualitativamente. A flexibilidade, que passa a ser exigida, característica do atual estágio do capitalismo, externalidade de sua faceta financeirizada, viabiliza-se desde então a partir de diferentes frentes.

¹ Deve-se ainda observar que a mesma legislação, abrigada na CLT, estabelece estrutura e forma de funcionamento das entidades sindicais, mediadoras desse processo.

Não à toa as alterações visando à flexibilização da legislação trabalhista começam a se efetivar no Brasil na segunda metade dos anos 1990², momento de expansão dos processos de reestruturação produtiva, concomitantes ao avanço de um “conjunto mais amplo de reformas neoliberais, e em um contexto mais geral de desmonte do Estado e das políticas públicas” (CESIT, 2017, p. 24).

Integram essa dinâmica as alterações significativas nas normas que regulam o mercado, mais flexíveis e favoráveis à mobilidade geográfica das corporações e às suas operações econômico-financeiras³. No mesmo sentido caminham outras medidas, que transferem atividades antes abrigadas no Estado para o terreno da iniciativa privada.

Krein e Biavaschi (2015), ao destacarem a dinâmica contraditória desse processo, demonstram como nos anos 2000 – década em que se observa a melhora dos indicadores, a exemplo da ampliação da formalização do emprego e aumento da renda –, persistem as medidas voltadas à maior flexibilização das relações de trabalho. “Apesar da melhora dos indicadores”, salientam os autores, “certas características estruturais do mercado de trabalho não foram superadas: excedente estrutural da força de trabalho, baixos salários, dispersão nos rendimentos, expressiva informalidade”, entre outras (p. 52).

A reforma ocorre também, é necessário destacar, em meio a mais uma onda de inovações tecnológicas, denominada como indústria 4.0, que tem como um de seus polos irradiadores a indústria automotiva. Tendo como suporte tecnológico os sistemas informacionais e a automação, disseminados nos processos produtivos a partir dos anos 1970-80, as alterações em curso projetam um salto qualitativo na conectividade dos processos, com alto grau de incorporação de procedimentos e objetos físicos a sistemas virtuais, o que resulta na acentuação da integração entre processo produtivo e serviços (FIESP, 2017). Voltadas à ampliação da competitividade global das corporações, as mudanças vão demandar mais exigências de qualificação de um segmento restrito de trabalhadores, associadas à ampla flexibilização, produtividade, intensificação e controle do trabalho, além de significativo desemprego, de forma decorrente.

Fenômenos subjacentes ao processo concorrencial, as inovações tecnológicas constituem-se como parte dos mecanismos do capital voltados a superar barreiras impostas pela própria estrutura do sistema às suas necessidades de acumulação (HARVEY, 2014). Alterações na base tecnológico-organizacional tencionam por mudanças em outras esferas da vida social. Disseminam-se mediadas,

² A exemplo Lei n. 9.601/1998, que trata do trabalho por tempo determinado e viabiliza o banco de horas, instrumento importante de flexibilização da jornada de trabalho. O banco de horas, apesar de legalmente instituído em 1998, já era praticado entre os metalúrgicos do ABC desde 1996, via acordo coletivo.

³ Ver Harvey (2014); Chesnais (1998), entre outros.

o entre outros aspectos, pelas diferentes formas assumidas pela organização do trabalho e da produção, pela heterogeneidade dos vínculos contratuais, ensejando pressões do mercado sobre o Estado a fim de que se alterem normas anteriormente eficazes para o processo de acumulação, mas convertidas, de tempos em tempos, em barreiras para o mercado.

São, diante desse quadro, muitas as inquietações que o atual estágio do capitalismo nos impõe. Duas delas encontram-se expostas a seguir e buscam apenas contribuir com as reflexões já indicadas pelos autores do texto principal.

A primeira diz respeito à necessidade de compreendermos as formas particulares assumidas pela exploração do trabalho em países como o nosso, periféricos, observando suas articulações e contradições frente à dinâmica desencadeada globalmente.

A segunda, não menos importante, refere-se à repercussão das formas de sociabilidade produzidas pelo capitalismo contemporâneo na saúde daqueles que vivem de seu trabalho. Trata-se de uma sociabilidade marcada por crescente instabilidade, medo, eliminação progressiva do tempo livre, ampliação do controle dentro e fora dos locais de trabalho, perda acentuada de direitos, entre tantos outros aspectos (PRAUN, 2016).

As mudanças na legislação trabalhista constituem, nesse sentido, um salto de qualidade na corrosão do trabalho, ainda que este seja um processo cujo desenvolvimento não se encontre alheio às contradições que lhes são próprias, entre elas, as diferentes formas de resistência desencadeadas por aqueles que vivenciam, de forma cotidiana, a degradação e a perda crescente de direitos. Compreender cada aspecto desse processo é questão-chave para que, coletivamente, possamos virar esse jogo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. A corrosão do trabalho e a precarização estrutural. In: LOURENÇO, E.A.S. & NAVARRO, V.L. (orgs.). *O avesso do trabalho III*. Saúde do trabalhador e questões contemporâneas. São Paulo: Expressão Popular, 2013, pp.21-7.

BALTAR, P.E. de A.; DEDECCA, C.S. & HENRIQUE, W. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. In: OLIVEIRA, C.A.B. & MATTOSO, J.E.L. (orgs.). *Crise e trabalho no Brasil*. Modernidade ou volta ao passado? São Paulo: Scritta/Página Aberta/Cesit, 1996, pp.87-108.

CESIT. *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas. GT Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf> Acessado em: 21/04/2018

CHESNAIS, F. (org.). *A mundialização financeira: gênese, custos e riscos*. São Paulo: Xamã: 1998.

FIESP. A quarta revolução industrial já chegou. *Cadernos FIESP sobre manufatura avançada e indústria 4.0*. Departamento de Conectividade e Tecnologia, ago 2017. Disponível em: <http://hotsite.fiesp.com.br/industria40/cadernos/Caderno1_A_quarta_revolucao_industrial_ja_chegou.pdf> Acesso: 30 mar 2018.

HARVEY, D. *O Neoliberalismo, história e implicações*. São Paulo: Loyola, 2014.

KREIN, J.D. & BIAVASCHI, M.B. Brasil: Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, Caracas, v.32, n.89, pp.47-82, 2015.

OLIVEIRA, F. *Crítica à razão dualista: o ornitorrinco*. São Paulo: Boitempo, 2008.

PRAUN, Luci. A solidão dos trabalhadores: sociabilidade contemporânea e degradação do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v.19, n.2, pp. 147-60, dec. 2016. Disponível em: <<https://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/140593>> Acesso em: 10 abr 2018.

POCHMANN, M. *O emprego na globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu*. São Paulo: Boitempo, 2005.



Contribuições ao debate sobre a reforma trabalhista brasileira em curso

Contributions to debate the ongoing Brazilian labor reform

Contribuciones al debate sobre la reforma laboral brasileña en curso

Bruno Souza Bechara Maxta

UFMG

Belo Horizonte, MG, Brasil

bruno.bechara@gmail.com

Thais Vieira Esteves

CESTEH/ENSP/FIOCRUZ

Rio de Janeiro, RJ, Brasil

thais.esteves@ensp.fiocruz.br

O material oferecido para debate em “Reforma trabalhista brasileira: antecedentes e consequências para a classe trabalhadora” expôs um conjunto de situações e ideias iniciais sobre a conjuntura da reforma trabalhista sem a intenção de explorá-lo de forma exaustiva ou conclusiva. Os comentários oferecidos pelos docentes Andréia Galvão, Luci Praum e José Dari Krein apresentaram novas reflexões e teses sobre a conjuntura da reforma em curso. A seguir, teceremos um diálogo breve com os debatedores.

A professora Andréia Galvão, nos comentários tecidos no texto “Os aspectos ideológicos e interesses em jogo em uma reforma neoliberal”, valida nossa sistematização em tratar os aspectos da reforma trabalhista atrelada aos interesses da burguesia em aprofundar o processo de valorização e de acumulação de capital pela retirada de direitos trabalhistas. Algumas lacunas justificadas, mas não argumentadas, foram apontadas em nossas exposições.

De fato, nossas argumentações não envolveram os aspectos históricos e a natureza dos governos Lula e Dilma na conjuntura dessa reforma. No tópico Antecedentes da reforma trabalhista, apresentamos uma ampla narrativa que buscou apontar marcos históricos e correlacionar fatos recentes da economia política brasileira que, de certa forma, balizaram a relação e o posicionamento do Estado, logo, dos governos petistas, em adequar os interesses da burguesia nas disposições das grandes centrais sindicais. A partir de nossas análises iniciais, compreendemos que boa parte do conjunto das medidas ditas “novas” na reforma trabalhista já vinha sendo aplicada há tempos, por um lado, pelo Estado, por meio de políticas estruturais econômicas e jurisprudências sobre os conflitos entre trabalhadores e empresas na relação capital-trabalho; por outro lado, pelo patronato, nos Acordos Coletivos de Trabalho, chancelados por grandes sindicatos, ditos de luta.

Nossas argumentações buscaram identificar e contextualizar, portanto, algumas medidas governamentais no curso da reforma, e não outras dos referidos governos que responderam às necessidades, em suma contingenciais, da classe trabalhadora. A incorporação e o aprofundamento de estudos sobre as gestões petistas em nossas análises, certamente, qualificarão nossa atual compreensão sobre aspectos particulares de sua relação como a burguesia e os trabalhadores organizados. Do mesmo modo, incorporar estudos sobre as ideologias presentes, e em disputa, na

organização dos trabalhadores permitirá nossa melhor compreensão sobre o posicionamento das diferentes organizações e setores sindicais aos processos de modernização das relações de trabalho em curso mediadas pelo Estado.

Em relação aos apontamentos que tratam das consequências da reforma, apresentados nos tópicos Consequências da reforma trabalhista e Os impactos da reforma na organização dos trabalhadores, enumerou-se um conjunto de medidas que alteram significativamente as relações de trabalho e que apontam para uma reestruturação sindical no país. Uma ideia ao debate sobre como a reforma trabalhista aprofundaria a fragmentação representativa, ou mesmo, a não representação dos trabalhadores, está em reconhecer as novas modalidades de trabalho – intermitente, teletrabalho e autônomo – como mecanismos legais de substituição gradual de trabalhadores regidos por contratos de trabalho por tempo indeterminado ou parciais por trabalhadores prestadores de serviço, os quais podem oferecer sua força de trabalho a diferentes ramos, setores e atividades de produção ao ponto de não ser viável seu tradicional vínculo sindical.

Do mesmo modo, na medida em que o tema do negociado sobre o legislado destaca o local de trabalho como o lugar do acompanhamento e do cumprimento das leis trabalhistas e previdenciárias e de convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho, suas medidas tendem a descentralizar as ações dos sindicatos para melhor representação e disputa local. Corroboramos, portanto, que a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho não será um problema caso o sindicato se fizer presente e atuante. A participação sindical nas bases produtivas é movimento necessário para reorganizar a classe trabalhadora e romper com a herança corporativa sindical atrelada ao Estado. Este ainda detém o monopólio da representação sindical e opera, por meio de ações do Executivo e do Judiciário, na desorganização das resistências da classe trabalhadora. O imposto sindical facultativo é uma medida que deve ser analisada com cautela em um contexto de baixa sindicalização e um mercado de força de trabalho favorável ao patronato.

Sobre um possível cooptação dos sindicatos nas arenas do negociado sobre o legislado, de fato, suas medidas não se configuram como condição para sua existência; no entanto, em razão de permitirem que trabalhadores componham comitês para o acompanhamento de normas, e que negociem seus contratos diretamente com o patronato, novos cenários de relações de trabalho, favoráveis aos interesses do patronato, são estabelecidos. As práticas sindicais e as próximas ações do Estado no aprofundamento do processo de valorização e acumulação de capital servirão como balizas às nossas análises sobre as consequências da reforma na organização da classe trabalhadora. No momento, cabe ao sindicalismo reconstruir uma unidade de resistência e de luta, e avançar na conquista de sua autonomia e sua independência perante o Estado capitalista.

O professor José Dari Krein apresentou questões importantes no texto “Aspectos para discutir o significado da contrarreforma trabalhista e suas consequências”. Corroboramos com a análise sobre a flexibilização do trabalho e sua regulamentação em curso. E evidenciamos a importância de melhor estudarmos a tese sobre os movimentos contraditórios dos governos petistas na condução das políticas econômicas e de relações de trabalho no país. Parece-nos que a balança das ações conduzidas por tais governos pendeu para o lado dos empregadores e dos interessados em capitalizar os serviços sociais do Estado. Os novos empregos nasceram de concessões públicas ao capital que exigiram e inauguraram novos contratos de trabalho e remunerações mais flexíveis, hoje, legitimados pela reforma trabalhista. O Estado como elemento de proteção dos trabalhadores deve ser melhor compreendido.

A lógica da contrarreforma trabalhista apresenta um novo cardápio e normas flexibilizadoras que servem à exploração do trabalho livre e retiram a proteção do trabalhador pelo Estado. Das medidas que normatizam as relações de trabalho, as negociações coletivas – hoje mais descentralizadas e individualizadas – balizarão contratos de trabalho que prevalecerão sobre as disposições legais. As jornadas de trabalho extensas e irregulares serão remuneradas por benefícios e retribuições diversas atreladas à produtividade dos trabalhadores, que tendem a estancar o valor dos salários e a prejudicar a contribuição e o acesso destes aos benefícios previdenciários. A depender do contrato de trabalho aplicado, em especial a modalidade de trabalho intermitente, e dos desdobramentos da reforma da Previdência (BRASIL, 2016), o direito à aposentadoria será inalcançável para boa parte da classe trabalhadora. A perda da validade dos ajustes apresentados na Medida Provisória n. 808/2017 (BRASIL, 2017) reafirma o texto integral cuja Instrução Normativa está em discussão no Tribunal Superior do Trabalho (VALENTE, 2018). Assim sendo, são esperados novos desdobramentos da reforma trabalhista.

Já a professora Luci Praun, em “Entre especificidades e desafios”, reconhece a conjuntura da reforma trabalhista como tema complexo. Em seu texto, interessa-nos destacar e corroborar sua análise sobre o papel e o movimento do Estado brasileiro em articular e promover o processo de valorização e de acumulação do capital nos últimos anos. Depreende-se de seu artigo que as reformas trabalhistas são exigências constantes das transformações produtivas capitalistas, visto se configurarem como instrumentos da regulação do Estado sobre a relação capital-trabalho, que, atualmente, estabelece e aprofunda a exploração do trabalho em diferentes setores produtivos do país vinculados ao processo de acumulação do capital global.

Sobre esse aspecto, a tão bem identificada “onda de inovações tecnológicas” nos setores produtivos – conhecida no Brasil como Indústria 4.0 –, ao integrar “o mundo físico da convencional indústria ao mundo virtual da tecnologia digital e da internet” (CNI, 2017, p.16), impulsionará o montante de capital constante no processo de produção, o que tenderá a diminuir ainda mais o tempo de trabalho

socialmente necessário para a produção de mercadorias e a firmar maior exploração do mais valor na jornada de trabalho.

Novos tempos e ritmos de trabalho a serem ditados pela robótica, pela inteligência artificial, pelas big datas, entre outras tecnologias virtuais, e jornadas de trabalho enraizadas no tempo da vida da classe trabalhadora, apontam as futuras marcas da intensificação do trabalho. Os conceitos e operações oriundos da Indústria 4.0 tendem a alterar a dinâmica do trabalho em todos os setores produtivos do país. Ela aponta para: 1) deslocamento da produção e da mão de obra, uma vez que novos setores e atividades de trabalho serão demandados; 2) mais flexibilização e regulamentações do trabalho em virtude da terceirização, do crowdsourcing, do coworking e do teletrabalho (duas dessas alternativas são possíveis de serem aplicadas pela nova reforma trabalhista); 3) capacitação dos trabalhadores, saúde e segurança no trabalho, uma vez que novas habilidades de trabalho serão exigidas pelas operações com as tecnologias virtuais em sua aplicabilidade no trabalho vivo; e 4) readaptação da produção e da circulação de mercadorias por meio de plataformas digitais: redes sociais, marketplaces virtuais, plataformas de intermediação que conectam serviços a clientes ou crowdworking que anunciam e mediam a contratação virtual da força de trabalho para qualquer tipo de demanda, sob qualquer tempo e remuneração.

É importante acompanharmos a efetivação da reforma trabalhista e das transformações produtivas. A Confederação Nacional da Indústria anuncia: “A Indústria 4.0 traz avanços tecnológicos que mudam a forma de interação do trabalhador com a produção, e as normas que regem as relações trabalhistas devem se adaptar a essa nova forma de trabalho” (CNI, 2017, p. 16).

A reforma trabalhista em curso está com os dias contados?

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Medida provisória n. 808, de 14 de novembro de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília: Câmara dos Deputados Federais, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 09 mai 2018.

----- *Proposta de Emenda à Constituição n. 287/2016*. Altera os arts. 37, 40, 109, 149, 167, 195, 201 e 203 da Constituição, para dispor sobre a seguridade social, estabelece regras de transição e dá outras providências. Brasília: Câmara dos Deputados Federais, 2016. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2119881>>. Acesso em: 09 mai 2018.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. *Relações trabalhistas no contexto da indústria 4.0*. Brasília: CNI, 2017. 76p.

VALENTE, J. TST adia julgamento sobre mudança de orientações com a reforma trabalhista. *Agência Brasil*, Brasília, 2018. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-02/tst-adia-julgamento-sobre-mudanca-de-orientacoes-com-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 09 mai 2018.