UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE

GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

ANTONIO FARIAS DA SILVA NETO

IMPACTOS NEGATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA AOS TRABALHADORES E À ECONOMIA DO BRASIL.

MACEIÓ, 2022

ANTONIO FARIAS DA SILVA NETO

OS IMPACTOS NEGATIVOS DA REFORMA TRABALHISTA AOS TRABALHADORES E À ECONOMIA NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Ciências Econômicas da Universidade Federalde Alagoas, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas.

Orientador: Cícero Péricles De Oliveira Carvalho.

Maceió-AL, 2022

AGRADECIMENTOS

Primeiramente ao meu Deus, que é a razão do meu viver, aos amigos e familiares, por todo o poio e pela ajuda, que muito contribuíram para a realização deste trabalho.

Aos meus pais e irmãos, que me incentivaram nos momentos difíceis e compreenderam a minha ausência enquanto eu me dedicava à realização deste trabalho.

A minha esposa e filha, por toda força que me deram quando me sentia incapaz.

E por fim, quero agradecer ao meu professor e orientador, Cícero Péricles, pela paciência e quando eu mesmo desacreditei de mim, ele me incentivou a concluir meu trabalho da melhor forma, mesmo com tão pouco tempo para concluí-lo. Gratidão.

DEDICATÓRIA

Dedico este projeto de pesquisa à minha esposa Jenci Helen Rodrigues Macedo Farias cuja presença foi essencial para a conclusão deste trabalho. Grato pela sua compreensão com as minhas horas de ausência. Te amo.

RESUMO

A reforma trabalhista, promulgada por meio da Lei 13.467/2017 alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e as Leis nº 6.019/1974 e nº 8.212/1991. Com base na flexibilização das normas trabalhistas e na prevalência do negociado sobre o legislado, tal alteração impacta, não apenas o ordenamento jurídico trabalhista, mas também aas instituições públicas e privadas regulamentadoras do trabalho, as empresas, o mercado de trabalho e o financiamento da previdência social. A aprovação da reforma se deu num contexto de informações distorcidas e premissas equivocadas, com destaque para o campo econômico. A reforma associou-se à ideia de que seria a solução para os problemas da economia brasileira, em especial o desemprego e o baixo crescimento econômico. Contudo, existe a possibilidade de que a reforma trabalhista poderá provocar a desconstrução da proteção social conquistada nas últimas décadas no Brasil, com impactos negativos para a sociedade e economia como um todo. O objetivo intermediário do presente estudo consiste em levantar as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista que impactam os trabalhadores, o mercado de trabalho e a previdência social, identificando suas principais características. Para que assim, se alcance o objetivo final de contribuir para que a sociedade em geral reflita sobre os seus efeitos. A metodologia utilizada para tal será a realização de pesquisas bibliográficas em materiais já publicados. Pode-se perceber que após quase cinco anos de implantação da reforma trabalhista a mesma ainda não se mostrou eficiente para diminuir os níveis de desemprego e impulsionar o desenvolvimento econômico.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; precarização do trabalho; impactos.

ABSTRACT

The labor reform, enacted through Law 13,467 / 2017 amended the Consolidation of Labor Laws (CLT), and Laws 6,019 / 1974 and 8,212 / 1991. Based on the easing of labor standards and the prevalence of negotiated over legislated legislation, this change impacts not only the labor legal system, but also public and private labor regulators, companies, the labor market and social security financing. Social. The reform was approved in a context of distorted information and mistaken assumptions, especially in the economic field. The reform was associated with the idea that it would be the solution to the problems of the Brazilian economy, especially unemployment and low economic growth. However, there is a possibility that labor reform may lead to the deconstruction of social protection achieved in recent decades in Brazil, with negative impacts on society and the economy as a whole. The intermediate objective of the present study is to raise the main changes promoted by labor reform that impact workers, the labor market and social security, identifying their main characteristics. In order to achieve this, the ultimate goal of contributing to society in general to reflect on its effects is achieved. The methodology used for this will be the accomplishment of bibliographical research in already published materials. It can be seen that after almost two years of implementation of labor reform, it has not yet proven effective in reducing unemployment and boosting economic development.

Keywords: Labor reform; precariousness of work; impacts.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Principais motores do desenvolvimento 10
Figura 2 - Comparativo de salário por hora na indústria em diferentes países - 2005 e 2016 (U$$)..... 18
Figura 3- Número de empregos por tipo de vínculo empregatício 21
Figura 4 - Taxa de Rotatividade do vínculo celetista (2009 - 2016) 23
Figura 5 - Principais mudanças nos direitos dos trabalhadores com a reforma trabalhista 26
Figura 6 - Impacto da Reforma Trabalhista na atuação das Instituições Públicas e dos Sindicatos..... 29
Figura 7 - Taxa de Ampliação de Reclamatórias junto à Justiça do Trabalho no Brasil..... 30

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 7
2 REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO 9
3 REFORMA TRABALHISTA E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO 18
4 REFORMA TRABALHISTA, DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E INSTITUIÇÕES PÚBLICAS 25
5 REFORMA TRABALHISTA E FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL 31
6 PANORAMA ATUAL DA REFORMA TRABALHISTA 33
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS 35
8 REFERÊNCIAS 36

1 INTRODUÇÃO

O tema do presente trabalho é a reforma trabalhista e seus impactos. Aquele está delimitado nos impactos negativos das principais alterações da reforma trabalhista aos direitos dos trabalhadores e à economia, em especial o mercado de trabalho e o financiamento da previdência social. O problema central é como a reforma trabalhista afeta negativamente o trabalhador, a economia e o financiamento da previdência social. A hipótese ou premissa considerada é de que a reforma trabalhista, dando ênfase às alterações nas modalidades de contrato, na jornada de trabalho e na remuneração dos trabalhadores, retirou direitos destes, permitindo o rebaixamento dos salários, a insegurança dos contratos de trabalho, a precarização do trabalho, o desequilíbrio do mercado de trabalho e o prejuízo ao financiamento da previdência social.

O objetivo geral deste trabalho é levantar as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista que impactam os trabalhadores, o mercado de trabalho e a previdência social, identificando suas principais características. Já o objetivo específico, é contribuir para que a sociedade em geral, incluindo trabalhadores, empregadores e estudantes, reflita e perceba os efeitos danosos, presentes e futuros, da reforma trabalhista aos trabalhadores e à economia do Brasil.

O estudo se justifica pela importância dos temas trabalho e previdência atualmente no Brasil. Nos últimos anos, em especial a partir de 2015 com o início da maior crise econômica e recessão vividas pelo Brasil, o debate sobre os caminhos do trabalho e da previdência social vieram à tona com muita força. O desenvolvimento tecnológico e o surgimento de novas formas de prestação de serviços também alimentaram o debate em torno da regulação trabalhista até então vigente. O envelhecimento da população e o desemprego involuntário crescente desde 2015 alertaram autoridades, pesquisadores e estudantes a buscarem explicações para a crise econômica e a influência do mercado de trabalho e seus regulamentos nesse contexto. A aprovação da reforma trabalhista no ano de 2017 impulsionou ainda mais a discussão acerca da regulação do trabalho no Brasil, do possível excesso de proteção aos trabalhadores até a reforma, da possível falta de competitividade das empresas provocada por uma legislação ultrapassada e de uma possível relação entre a legislação trabalhista e o desemprego no Brasil. Não obstante aos efeitos da reforma trabalhista também no campo da economia, os artigos e livros publicados sobre o tema restringem-se apenas aos aspectos jurídicos da reforma, abordando questões sobre constitucionalidade ou não das alterações e sobre a interpretação e

aplicação das novas regras. E, poucas publicações revelam estudos ou discussões sobre os efeitos econômicos da reforma no mercado de trabalho, na geração de empregos e no financiamento da previdência social. Portanto, o presente trabalho é de grande importância, pois contribuirá para o debate sobre a reforma trabalhista sob um olhar diferente ao analisar e discutir as principais alterações normativas que provocam não só consequências laborais aos trabalhadores, mas também consequências econômicas para o Brasil.

O tema proposto no trabalho tem como referencial teórico estudos e análises que foram publicados pelos professores e pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho – CESIT, do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas/SP – UNICAMP. Tais estudos e análises estão dispostos em 03 (três) publicações teóricas, quais sejam: Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista, ano 2017; Dimensões Críticas da Reforma Trabalhista no Brasil, ano 2018; e Reforma Trabalhista no Brasil: Promessas e Realidade, ano 2019. Ainda, são referências do tema proposto artigos, livros e outras publicações de Juízes do Trabalho, Procuradores do Trabalho e Auditores-Fiscais do Trabalho, autoridades que aplicam e interpretam a legislação trabalhista brasileira. Aplica-se metodologia apoiada em pesquisas documental e bibliográfica, com a utilização e análise de dados oficiais disponibilizados pelo Governo Federal e por instituições públicas e privadas.

O trabalho está dividido em cinco capítulos. O primeiro capítulo, Reforma Trabalhista e Desenvolvimento Econômico, mostra que a reforma não ataca os obstáculos que travam o desenvolvimento econômico brasileiro, os problemas de competitividade das empresas brasileiras e a desorganização histórica do mercado de trabalho no Brasil. O capítulo 2, Reforma Trabalhista e Flexibilização das Relações de Trabalho, aborda as principais alterações dos contratos de trabalho como fatores de insegurança para os trabalhadores. São abordadas as novas formas de contratação, a jornada de trabalho e a remuneração do trabalho, evidenciando a flexibilização das relações de trabalho. O capítulo 3, Reforma Trabalhista, Direito Coletivo do Trabalho e Instituições Públicas, trata dos impactos da reforma no sindicalismo. Nesse sentido, analisa a atuação dos sindicatos, as relações sindicais, as negociações coletivas e a organização dos trabalhadores. Ainda, o capítulo aborda os impactos nas instituições que atuam na defesa dos direitos trabalhistas e no equilíbrio das relações entre empresas e trabalhadores, com destaque para o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e para a Justiça do Trabalho.

O capítulo 4, Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social, demonstra como a reforma impacta sobre o financiamento da seguridade social. Serão analisadas as novas formas de contratação permitidas pela reforma, incluindo trabalhadores pejotizados e por conta própria, e potenciais prejuízos à arrecadação previdenciária. Por fim, o capítulo 5, Panorama

Atual da Reforma Trabalhista, traz os principais efeitos da reforma trabalhista até o momento. Verifica se as premissas que justificaram a alteração da legislação trabalhista foram alcançadas, como a redução do desemprego e da informalidade, e quais os efeitos provocados na economia, nas contratações e nas condições de trabalho.

2 REFORMA TRABALHISTA E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO

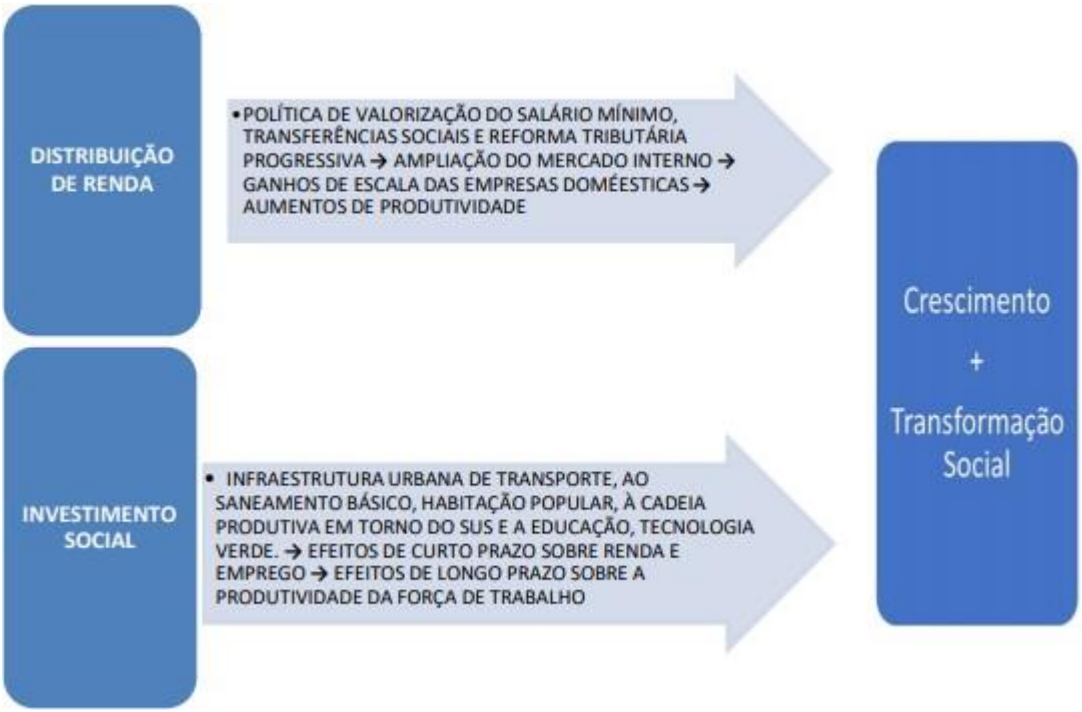
O fenômeno do desenvolvimento sobrepõe a ideia de elevação da atividade produtiva do fator trabalho, podendo ser considerada um processo que se inicia com a adequação da estrutura social à um mundo em constante expansão de possibilidades. Assim, os aspectos econômicos, social e cultural, associados ao desenvolvimento, não podem ser vistos de maneira isolada (SANTOS; GIMENEZ, 2018). A concepção do desenvolvimento econômico pode ser descrita pela junção entre elevação da renda, acumulação de riqueza e da liberdade dos indivíduos. Sobre essa liberdade, tem-se que a mesma pode ser considerada a possibilidade de tomar decisões e agir de acordo com as suas vontades e ter a oportunidade para tal (MARTINS; DIAS, 2018). Reymão e Pinheiro (2018, p. 94) destacam que:

> O desenvolvimento no entretanto, é um fenômeno complexo e tem uma miríade de causas, o que leva a maioria dos cientistas sociais a repudiar teorias simples [...] o desenvolvimento é um processo de expansão das liberdades que as pessoas desfrutam, não restrito ao crescimento econômico e ao aumento de rendas, decorrentes da industrialização ou avanço tecnológico [...] Para o exercício da liberdade, são necessários funcionamentos e capacidades [...] Os funcionamentos (functionings) estão ligados àquilo que uma pessoa poderá considerar como importante ter, ser ou desfrutar: educação, saúde, habitação, nutrição adequada, além de sua participação na vida da comunidade e respeito próprio, por exemplo. Assim, trata-se de um conceito relacionado às atividades ou estados de existência importantes para a pessoa levar o tipo de vida que ela valoriza. As capacidades (capabilities), por sua vez, relacionam-se às combinações alternativas de funcionamentos que podem ser realizados pela pessoa. Trata-se da capacidade de uma pessoa realizar suas próprias escolhas, a partir do conjunto de funcionalidades de que dispõe (REYMÃO; PINHEIRO, 2018).

Verifica-se, então, que o processo de desenvolvimento econômico envolve uma série de fatores, que não dizem respeito apenas à dimensão econômica. Para que o mesmo ocorra o aspecto social, ambiental e cultural também devem estar envolvidos. Destaca-se dois vetores principais para uma estratégia de desenvolvimento, os mesmos são apresentados na Figura 1, apresentada a seguir. Pode-se observar que esses dois pontos principais se referem à distribuição de renda, que quanto mais igualitária, maior o fomento para o crescimento do mercado, tendo em vista que quando os indivíduos possuem renda o suficiente pode consumir, não apenas os bens necessários, mas também outros bens de consumos, e com isso, intensifica-se a atividade

produtiva. A outra questão refere-se ao investimento social, no qual deve-se dar suporte para que os indivíduos consigam ter qualidade de vida e com isso, afetam a renda e o emprego, consequentemente, impactam também na atividade produtiva (FAGNANI; ROSSI, 2018).

Figura 1 - Principais motores do desenvolvimento



Fonte: Extraído de Fagnani; Rossi (2018).

Um marco importante do desenvolvimento econômico mundial, consiste no início da industrialização. Tal fator é que diferencia uma economia desenvolvida de uma economia subdesenvolvida. Apenas com o processo de industrialização é que se consegue determinas um padrão significativo de acumulação e assim, criar condições para a melhoria da qualidade de vida de todos os indivíduos.

O caso do Brasil, que apesar de industrializado contínua sendo considerado subdesenvolvido, justifica-se pela desigualdade social, tendo em vista que apenas uma sociedade minimamente igualitária poderá atender às necessidades da população (SANTOS; GIMENEZ, 2018). O processo de industrialização no Brasil surgiu, basicamente, como uma resposta à Crise de 1929 e à Grande Depressão dos anos 30, que dificultou a exportação do café. Devido a isso, os investimentos começaram a se voltar para a produção de manufaturas para mercado interno, também com certa dificuldade nas importações de máquinas e insumos para a industrialização, principalmente no período da Primeira Guerra Mundial. A indústria

começa a substituir as importações de alguns bens e produtos e o mercado interno começa a gerar mais renda. O governo brasileiro passa a estimular e proteger a indústria, e dessa forma, as políticas industriais e a participação do processo industrial na economia começam a avançar. Surgem, então, várias políticas comerciais, de proteção e política de crédito, e o governo começa a estabelecer plano de metas para a indústria e passa também a agir como produtor direto, implantando algumas indústrias de base.

A partir dos anos 80 cria-se a necessidade de mudança na política industrial no sentido de passar a estimular atividades de pesquisa e desenvolvimento e melhoramento tecnológico e também de promover o desenvolvimento das indústrias de alta tecnologia. Um exemplo a ser citado é o da política nacional de informática de outubro de 1984, que contribuiu para maior informatização das indústrias brasileiras. Porém, devido à mesma não ter sido acompanhada de uma política de desenvolvimento cientifico e tecnológico, essas empresas ainda eram pouco competitivas (VERSIANI; SUZIGAN, 1990). Santos e Gimenez (2018, p. 34), no que se trata da industrialização e desenvolvimento do Brasil, afirma que:

> Naquilo que é essencial, a interrupção do processo de construção da nação diante dos novos desafios impostos às nações pela dinâmica do processo de globalização e de uma nova revolução tecnológica. Na verdade, o colapso econômico dos anos 80, sob os efeitos da "crise da dívida", e o padrão liberal de inserção subordinada à globalização, na década de 1990, com seus desdobramentos estruturais para os anos 2000, desorganizou radicalmente o projeto nacional de desenvolvimento. Interrompeu-se, assim, o projeto de construção da nação, com um mínimo de igualdade social e civilizada (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Durante o processo de industrialização no Brasil, pode-se verificar uma contínua estruturação do mercado de trabalho, principalmente no que diz respeito à busca por elevar a quantidade de empregos formais, que seguem a legislação trabalhista, em relação ao volume de pessoas ocupadas. Tal fenômeno, se deve à intensificação das relações produtivas, da trajetória ascendente do crescimento econômico, do processo de disponibilização de postos de trabalho em empresas estatais, na instalação de empresas internacionais, entre outras questões. Demais destaca-se que o fato da industrialização do país e os seus efeitos positivos, contribuem para a busca por processos de trabalho mais organizados e eficientes, que além de tudo, pudesse dar o retorno esperado para suprir as despesas relacionadas ao aumento dos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários. Apesar desse cenário, verifica-se juntamente, principalmente após a década de 1980, um alto número de desempregados e uma alta inserção de indivíduos no mercado de trabalho informal, àquele que não possui respaldo da lei. Além disso, observa-se baixos salários e uma grande desigualdade setorial e regional (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Os autores, também ressaltam sobre os movimentos em prol de uma estruturação no mercado de trabalho no Brasil:

> Portanto, ainda que marcado por enorme exclusão social, heterogeneidade da estrutura produtiva, desigualdade regional, pelos baixos salários, pelo trabalho infanto-juvenil, pelas diversas formas de trabalho informal e ilegal, pelo emprego doméstico e diversas formas de trabalho em condições análogas à escravidão, esse processo de industrialização foi compatível com o aumento da expressão relativa do emprego assalariado associado a diversas formas de proteção trabalhista, social e previdenciária (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Ao longo dos anos várias alterações ocorreram nas regulamentações que protegem o trabalho através de reformas trabalhistas que foram se disseminando pelo mundo. Essas se intensificaram ainda mais após os anos de 2000, principalmente após a crise econômica mundial que iniciou em 2008. Tal fenômeno, de um modo geral, é associado à períodos de crise do emprego, pois segundo seus defensores o principal objetivo de sua implantação consiste em tentar minimizar o desemprego (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Filgueiras; Lima e Souza (2019, p. 233) destaca que:

> Vale ressaltar que os impactos de uma reforma dependem da sua efetividade. Não se pode desdobrar a realidade da letra da lei. Mesmo os impactos jurídicos dependem fundamentalmente da interpretação e atuação das instituições de regulação do direito do trabalho (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Verifica-se que a legitimação das reformas trabalhistas em geral justifica-se pela busca do desenvolvimento econômico, ou sejam, visam modernizar o cenário, otimizar a atividade produtiva, melhorar o mercado, trazer uma adequação da legislação à inovação tecnológica, o aumento da competitividade, ente outras questões (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Biavaschi e Teixeira (2018, p. 481), também destaca sobre as justificativas das reformas trabalhistas, como sendo:

> [...] necessária adequação da regulação do trabalho ao estágio atual do capitalismo e às novas tecnologias; retirada da "rigidez" da legislação trabalhista visando à sua "modernização"; supressão dos obstáculos ao "livre" encontro das vontades individuais para que, fortalecidas as negociações diretas entre patrões e empregados, seja ampliado o emprego e a produtividade; busca de maior "segurança jurídica", com medidas dirigidas à Justiça do Trabalho sob o argumento de que a excessiva judicialização dos conflitos é fator de insegurança, contribuindo para afastar investimentos externos (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018).

Além disso, principalmente quando se trata da reforma trabalhista brasileira, acredita-se que por meio da reforma trabalhista haverá a promoção do desenvolvimento econômico, e

esse, de maneira isolada, irá minimizar a desigualdade social (REYMÃO; PINHEIRO, 2018). Segundo a teoria econômica neoclássica e suas interpretações, existe uma relação entre o custo do trabalho, que corresponde ao valor gasto pelo empregador por cada contrato efetivado, e o emprego. Sendo que quando o primeiro diminui, o segundo tende a aumentar. Tal fato justifica-se porque o aumento do lucro registrado com a redução do custo aumenta a poupança e, consequentemente, o investimento, dessa forma haveria estimulo para aumento do número de empregos, além disso, verifica-se que o empregador tem a possibilidade de aumentar o número de funcionários, sem ter seus lucros minimizados. Ou seja, quanto menor for o preço do trabalho, mais ele será comprado (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

No caso brasileiro, destaca-se como potencial desvantagem e efeito negativo da reforma trabalhista um aumento na desorganização do mercado de trabalho. Um dos motivos refere-se a antecipação de aposentadorias daqueles que já possuem condições para receber o benefício, aumentando assim, os custos não previsíveis pela demografia populacional e referente ao próprio comportamento das atividades produzidas no mercado de trabalho. Além disso, de maneira contraditória, por meio da Emenda Constitucional 95, estipulou-se um teto para os gastos sociais, limitando assim, as despesas com seguridade social. Verifica-se também a possibilidade de haver uma redução da arrecadação do governo sobre o mercado de trabalho, pois com a flexibilização dos contratos, a terceirização e outras questões pode-se minimizar a jornada de trabalho e os salários dos individuo, bem como pode-se aumentar a quantidade de remunerações que não podem contribuir para a previdência social (SOUZA; GIMENEZ, 2018). Quando se analisa os impactos das reformas trabalhistas no mercado de trabalho de um país, pode-se ressaltar três aspectos distintos:

a) A efetividade da reforma, na qual a modificação na lei trabalhista pode ou não ser efetivada e, com isso, pode ou não diminuir os custos do trabalho, que de um modo geral, é o efeito mais provável da reforma no mercado;

b) À nível de emprego, pode-se dizer que a reforma é capaz de estimular o aumento dos investimentos e com isso impactar no nível de emprego, porém tal situação irá depender de outros elementos, como a estrutura econômica da região e a personalidade dos empregadores. Assim, pode haver impacto positivo, negativo ou neutro, não tendo como garantir; e

c) À nível de emprego depois da efetivação da reforma, onde os resultados da mesma, com relação ao nível de emprego, são associados à outras variáveis que podem anular o resultado da mesma, provocar um resultado negativo, tornar leve os impactos ou

potencializar o aumento dos postos de trabalho (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Contudo, tais posições que afirma sobre a relação entre custo do trabalho e entre quantidade de emprego também são questionadas. Críticos refutam essa afirmação com quatro argumentos principais:

a) Pode ocorrer corte de gastos, mas se não houver aumento na demanda, o emprego também não aumenta;
b) O lucro das empresas pode não aumentar apenas com a redução dos custos, pela mesma questão anterior, se houver contração da demanda a receita pode cair;
c) Mesmo com o maior lucro devido ao corte de custos, pode ser que não ocorram investimentos;
d) Com a minimização dos gastos com trabalhadores, a renda dos mesmos reduz, com isso eles consomem menos e geram menos ganhos aos empregadores, podendo, inclusive, acarretar em redução da atividade produtiva (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Ainda sobre a experiência recente do Brasil sobre a reforma trabalhista, Souza e Gimenez (2018, p. 54 e 55) ressalta que:

> Pelo lado dos empresários, a reforma trabalhista não tem a capacidade de trazer o crescimento de volta, mas apenas de fragilizar ainda mais um mercado interno de dimensões continentais e ampliar a dependência do mercado externo, diante da radicalização do processo de concorrência em escala global, fundado no poder das grandes corporações. Como tratado anteriormente, a reforma trabalhista centrada na ideia de ganhos de competitividade por reformas do mercado de trabalho e da proteção social, indica uma estratégia limitada de inserção do país nas cadeias globais de valor fundada em atividades ligadas à produção de bens salários, o que significa participar do processo de concorrência global em setores produtivos menos dinâmicos e tecnologicamente mais precários, intensivos em mão de obra, diante de competidores estabelecidos, projetando a necessidade de radicalização de uma estratégia de "competitividade espúria" que, sem a garantia de um "sucesso limitado" a esses setores mais primitivos da estrutura produtiva mundial, colocaria em xeque a organização econômica e social do país e, ademais, a própria potência de um mercado interno de dimensões continentais (SOUZA; GIMENEZ, 2018).

Um dos mais significativos desestabilizadores da economia, tendo em vista a perspectiva do aumento da renda, consiste no nível de desemprego da economia. As reformas trabalhistas, de um modo geral, têm como objetivo reduzir esse nível e com isso retomar o desenvolvimento da economia. Contudo, estabelece-se certas contradições em sua estrutura. Destaca-se o caso brasileiro, tem-se que a chamada flexibilização do trabalho irá ocasionar uma redução dos rendimentos dos trabalhadores, justificando-se pela redução dos custos de trabalho,

tal fator levará a uma diminuição da renda populacional e consequentemente, acarretará em uma redução do consumo de produtos e serviços.

O consumo, pode ser considerado um dos principais fatores da economia e afetam de maneira significativa a atividade produtiva. Então, a reforma trabalhista pode ter como resultado a minimização da demanda e, com isso, da oferta de produtos e serviços. Além disso, outro impacto que pode ser ressaltado consiste na redução da mão de obra qualificada, tendo em vista que muitos trabalhadores não terão mais condições de custear os seus estudos. Sendo assim, ao invés de um avanço, essa flexibilização do trabalho, pode ocasionar em um retrocesso (MARTINS; DIAS, 2018).

Segundo a teoria heterodoxa, a determinação do volume de emprego da economia não se deve à fatores que compõem o mercado de trabalho, como é o caso do custo do funcionário. Essa afirmação, algumas vezes foi comprovada, por exemplo nos primeiros anos do século XX, quando a crise gerou alto nível de desemprego e redução das remunerações do trabalhador ao mesmo tempo. Afirma-se que esse custo apenas faz parte das variáveis que configuram a tomada de decisão, mas que isoladamente não possuem eficiência o suficiente para resolver o problema do desemprego e acarretar em uma melhora do desempenho da economia (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Sobre a visão heterodoxa, Filgueiras; Lima e Souza (2019, p. 241) também destacam que:

> Nas últimas décadas, tem sido comum no debate heterodoxo a ideia de que os impactos da alteração da distribuição de renda entre salários e lucros no crescimento (e no emprego) dependem da estrutura (ou da conjuntura) da economia, particularmente se a ampliação da produção e os investimentos são mais estimulados pela elevação das margens de lucro (profit-led) ou pela ampliação da demanda dos trabalhadores (wage-led). No último caso, o crescimento dos salários e do consumo dos trabalhadores engendra aumento da produção e dos lucros agregados. Assim, o aumento da renda do trabalho eleva consumo e incita investimentos, numa dinâmica que não opõe, mas retroalimenta consumo e investimento (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019).

Quando realiza-se uma análise histórica, verifica-se que no Brasil, em momentos de retiradas de direitos da classe trabalhista, verificou-se como resultado dois cenários possíveis: 1- um com baixo dinamismo na economia, políticas sem capacidade de ampliação do nível de emprego, do mercado formal ou de minimização da desigualdade; 2- outro com alta dinamismo econômico, que ocasionaram uma ampliação do nível de emprego, mas se efeito no aumento da renda do trabalhador, através dos salários, sem redução o processo de inclusão social e com aumento do nível de desigualdade social.

Em momentos no qual houveram forças positivas no que diz respeito aos direitos trabalhistas; como foi o caso dos governos de Getúlio Vargas, JK, Jango, Lula e Dilma, verificou-se maiores taxas de crescimento da economia, juntamente com um aprimoramento da estrutura de produção, um aumento do nível de emprego formal, aumento da renda por meio da elevação dos salários, maior implantação de políticas de cunho social, e impactos positivos intensos ou brandos no que diz respeito à desigualdade social (SOUZA; GIMENEZ, 2018). A situação brasileira, desde 2016 encontra-se em crise, registrando consequências preocupantes no nível de emprego e na informalidade.

Em busca de uma resolução, estabeleceu-se duas vertentes: 1- uma que estabelece que a redução do desemprego e a retomada do desenvolvimento econômico deve ter como base programas fiscais e trabalhistas, bem como a ampliação da terceirização em diversos setores; e 2- outra que defende que não há base teórica ou empírica que uma reforma trabalhista, que torne as relações trabalhistas precárias, será capaz de aumentar a capacidade produtiva e competitiva do país (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2018). A Reforma Trabalhista do Brasil, consolidou-se através da Medida Provisória nº 808 que modificou a Lei de Proteção Social dos Trabalhadores nº 13.467/2017. Tal iniciativa, tem como pauta, cinco fundamentos principais: 1- aumento do poder da vontade sobre a lei de trabalho, juntamente com o predomínio das negociações coletivas; 2- a elevação da terceirização; 3- a possibilidade de criação de contratos de trabalho, sem a necessidade de efetivação do trabalhador na empresa; 4- a intensificação da flexibilidade das jornadas de trabalho; e 5- uma maior limitação do exercício da Justiça do Trabalho (MARTINS; DIAS, 2018).

No Brasil, verifica-se um cenário de estagnação dos rendimentos dos trabalhadores desde novembro de 2017. Tendo passado dezoito meses da implantação da reforma trabalhista, não se alcançou os resultados esperados. Tendo em vista que a taxa de desemprego no final de 2017 encontrava-se em 11,8% e a subutilização da força de trabalho encontrava-se em 24,5%, e que no fim de 2018 as mesmas taxas registraram, respectivamente, 11,6% e 25% (FILGUEIRAS; LIMA; SOUZA, 2019). Desde o ano de 2017, a legislação brasileira trabalhista foi alterada, buscando-se uma modernização das leis de trabalho para solucionar o alto nível de desemprego registrado desde o fim de 2016, com a crise econômica instalada no país. Contudo, conforme visto anteriormente, tal programa não obteve os resultados esperados. No início de 2018, o Brasil registrou um índice se desemprego de 13,1%, tendo sido o maior nível desde o que foi verificado no mesmo período de 2017. Além disso, a população ocupada foi de aproximadamente 90,6 milhões de indivíduos, apresentando assim, uma redução de 1,7% quando comparado ao final de 2017. No que diz respeito aos trabalhadores com carteira

assinada, registrou-se uma queda de 1,2% quando também comparado ao final de 2017. Contudo, os trabalhadores considerados autônomos, apresentou aumento de 3,8% nesse mesmo período. Verifica-se que os trabalhadores se encontram receosos com relação a tal modificação, principalmente devido à falta de conhecimento sobre o assunto (REYMÃO; PINHEIRO, 2018).

Entre os anos de 2002 e 2014, verifica-se um movimento contrário do período posterior. Pode-se verificar que o nível de desemprego diminuiu significativamente, passando de 13,9% no início do período para 5,9% no final. O nível de emprego formal ascendeu em cerca de 51% e o emprego informal decresceu, passando de 55,8% em 2002 para 41,2%. Verificou-se que os trabalhadores domésticos e autônomos, também tiveram um movimento no sentido de formalização, a partir do registro na carteira de trabalho e na criação de nichos para empresas de menor porte, como é o caso do MEI ou da tributação por Simples Nacional. No mesmo contexto, registrou-se também um crescimento expressivo do valor real do salário, que se manteve, inclusive, durante o período da crise mundial do ano de 2008.

Além disso, com esse aumento do emprego, e consequente aumento da renda, associada às políticas sociais, resultou também em uma minimização da desigualdade. Nesse período, apesar das altas taxas de juros e da valorização cambial, da manutenção da forma tributária, a construção de diversos programas e políticas em diferentes segmentos, observou-se a retomada do desenvolvimento econômico. Constatou-se assim, que o padrão trabalhista do Brasil não impossibilita o desenvolvimento do país (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Comparando esse período com o ano de 2016, quando se intensifica uma crise econômica no país, Santos e Gimenez (2018, p. 51) destacam que:

> Mesmo após esse conjunto de melhorias no mercado de trabalho, observa-se que o salário horário da indústria no Brasil, segundo dados do Euromonitor, já era menor em 2016 do que em 2005. Também era praticamente o mesmo da Argentina; pouco acima de países menos industrializados como México, Tailândia e Colômbia; e de forma impressionante e exemplar, já era menor no Brasil do que na China, país cuja estratégia bem sucedida de desenvolvimento, ao contrário do que é muito propagado, não se assentou na promoção de baixos salários, mas em estratégias muito mais complexas e sofisticadas nesse contexto de globalização (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Tal situação é exposta pelos dados apresentados a seguir, na Figura 2. Na qual pode-se verificar que apesar de todo o avanço entre 2002 e 2014, com o aprimoramento das condições trabalhistas e com o aumento salarial, o Brasil ainda se manteve em posição inferior ao de outros países. Além disso, entre os países da amostra verifica-se que apenas o Brasil, Portugal e México tiveram um salário menor em 2016 do que em 2005. Destaca-se também, sobre a grande variação positiva registrada na China entre os períodos, seguidos da Tailândia e da Colômbia (SANTOS; GIMENEZ, 2018).

Figura 2 - Comparativo de salário por hora na indústria em diferentes países - 2005 e 2016 (U$$)

Fonte: Extraído de Souza; Gimenez (2018).

Diante dessa trajetória, do início do século XXI, na qual pode-se observar que o desenvolvimento do país e a proteção aos direitos trabalhistas seguiram lado a lado, é possível perceber uma fragilidade na reforma trabalhista implantada no ano de 2017. Logo, expõe-se uma legislação que poderia causar impactos negativos sobre a atividade econômica e sobre o número de pessoas ocupadas, a partir dessa ampliação da liberdade às empresas para gerir a força trabalhista e utiliza-las apenas de acordo com as suas necessidades (SOUZA; GIMENEZ, 2018). No próximo capítulo, veremos como a reforma afeta os trabalhadores, através da flexibilização das relações de trabalho.

3 REFORMA TRABALHISTA E FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Durante os anos de 1990 o Brasil e o mundo passaram por grandes transformações. Houve uma grande reestruturação das empresas no que se refere à sua atividade produtiva, como consequência da liberalização comercial. Além disso, verificou-se que os planos de estabilização econômica que visavam controlar os preços de mercado, não foram capazes de ampliar o nível de emprego e de renda da sociedade satisfatoriamente. Com esse cenário, o

mercado de trabalho foi impactado negativamente, havendo uma precarização das relações de trabalho, altos índices de desemprego e subocupação. Nesse período, o volume de trabalhadores informais era bastante elevado, sendo aproximadamente 60% da população economicamente ativa de acordo com levantamento da PNAD (DUARTE, 2006).

Pode-se considerar que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) começou a decair após o golpe militar de 1964, que colocou fim à estabilidade no posto de trabalho e também a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, flexibilizando dessa forma as leis trabalhistas e deixando os trabalhadores mais vulneráveis aos interesses dos patrões. Apesar de tímido, tal modificação gerou bastante impacto na época. No entanto, apesar desse problema, a CLT, manteve-se por mais vinte anos. Com o estabelecimento da Constituição Federal no ano de 1988, um pouco mais avançou-se no que se refere à dimensão social. Sob pressão dos movimentos sindicais e populares que atuaram efetivamente no processo de redemocratização política, manteve-se o estado oligárquico-político no Brasil e criaram-se bases para um sistema único de saúde e de seguridade social, garantindo, assim, direitos de trabalho e também previdenciários à população do país (ALVES, 2017).

A década de 1990, ao contrário da redemocratização política e da explosão dos movimentos sindicais e populares da década de 1980, foi amplamente marcada por uma reação neoliberal e pela dissociação dos movimentos realizados por sindicatos de classe. Diante da crise no período promoveu-se uma nova ordem capitalista global. No que diz respeito ao capitalismo do Brasil, que também se encontrava em crise desde o período do milagre econômico em 1975, houve uma estagnação das medidas pregadas pela Constituição Federal de 1988 (ALVES, 2017). Martins; Feres; Beluzzi (2017, p. 159), sobre a crise dos anos de 1990, também destacaram que:

> A inserção brasileira na globalização nos anos 1990, a partir da abertura econômica, agravou a situação dos trabalhadores não somente pelo aumento do desemprego e da informalidade, mas também pelas mudanças na organização da produção. A nova ordem internacional, que surge a partir da reafirmação da hegemonia estadunidense - agora estabelecida pela globalização financeira e internacionalização dos sistemas de produção - é inserida num contexto de maior instabilidade, menor crescimento e maior exposição à concorrência internacional. A financeirização da economia obrigou a racionalizar a produção, mirando a rentabilidade do capital e reduzindo ativos das empresas para apenas aqueles estratégicos, recorrendo mais à terceirização [...] com crescimento baixo e instável por toda a década de 1990, os efeitos deletérios da entrada do país na globalização sobre o mercado de trabalho foram expressivos: aumento da informalidade, redução do emprego e aumento da precarização do trabalho. O aumento da informalidade, causado tanto pelo ambiente econômico baixo e instável quanto pelas transformações mais gerais do capitalismo contemporâneo - um processo de reorganização econômica com grandes mudanças no papel das empresas e do Estado, com viés de flexibilização do trabalho - decorreu principalmente pela transferência de trabalhadores em atividades formais, com carteira assinada (MARTINS; FERES, BELUZZI, 2017 p. 159).

Ou seja, as oportunidades de ingresso no mercado de trabalho formal foram reduzidas, juntamente a tal fenômeno, ocorreu o processo de terceirização, ocasionaram um aumento crescente dos empreendimentos de pequeno porte e uma elevação também na ilegalidade, uma vez que diversas organizações atuavam sem Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) e não respeitavam à legislação trabalhista e previdenciária. Viu-se nesse período, uma grande necessidade de eliminar, por meio de reformas constitucionais, a rigidez que a Constituição Federal trazia sobre os direitos sociais e laborais.

Os trabalhadores com menos qualificação eram impedidos pela lei, de aceitar rendimentos menores que o salário mínimo e desse modo, tinham que ficar desempregados ou então, se submeter às atividades informais. Para ampliar a liberdade das empresas e reduzir custos com trabalhadores houve uma tendência a incentivar a rotatividade e os contratos firmados de curto prazo. Por causa da indenização por demissão e do seguro-desemprego, os indivíduos eram estimulados a sair do trabalho e a buscar um emprego informal, que teria o rendimento complementado pelo valor do seguro. Percebe-se assim, um mercado de trabalho com desajustes regulatórios, que impactava negativamente a competitividade de mercado e bloqueavam o ajuste do nível de emprego da economia (MARTINS; FERES, BELUZZI, 2017).

Com a saída do presidente Fernando Henrique Cardoso e a posse do presidente Luís Inácio Lula da Silva, no ano de 2002, o modelo neoliberal instalado nos anos de 1990 começou a desmanchar-se, o novo presidente tinha um projeto alternativo que visava desenvolver a burguesia industrial brasileira, em especial a parte que era aliada às organizações de operários e aos indivíduos mais pobres. Esse ideal neodesenvolvimentista foi capaz de paralisar a decadência da CLT que havia se instaurado e conseguiu avançar no que se refere à tornar mais efetiva a dimensão social da Constituição Federal de 1988, uma vez que aumentou os gastos públicos e os programas de transferência de renda para implementar projetos como o Sistema Único de Saúde (SUS) e o Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Destaca-se que no novo governo apenas paralisou-se a precarização, porém a mesma não se extinguiu (ALVES, 2017).

Entre os anos de 2002 e 2014, pode-se verificar uma trajetória ascendente da formalização do mercado de trabalho, com ampliação significativa, em cerca de 80%, da quantidade de empregos com carteira assinada. Tal movimento se deu em movimento anterior à reforma trabalhista, quando havia uma maior proteção do mercado de trabalho.

Contudo, após esse período, entre 2014 e 2016, a queda no volume de empregos formais também foi intensa, chegando a contração aproximada de cerca de 2,95 milhões de postos de trabalho. Durante a crise estabelecida no ano de 2016, houve um grande volume de demissões,

principalmente pelo fato da possibilidade de poder interromper o vínculo empregatício sem justificativa, pois a forma de trabalho predominante no período era efetuada a partir de contratos. Somente essa modalidade de contratação do funcionário já concede uma grande flexibilidade. Os números por tipo de vínculo empregatício, em 2002, 2014 e 2016, são apresentados na Figura 3, abaixo. Na qual pode-se verificar claramente o aumento do número de empregos, sobretudo nos vínculos empregatícios com base na CLT, no contrato especial do setor público e de contrato CLT Determinado. Posteriormente, de 2014 para 2016, com exceção do contrato especial do setor público, todos esses que apresentaram alta anteriormente, caíram. Ademais, verifica-se também os movimentos do número total de admissões, que de 2002 a 2014 apresentou aumento significativo, e que de 2014 a 2016, o movimento estabelecido é o contrário, apresentando redução (KREIN *et al*, 2018).

Figura 3- Número de empregos por tipo de vínculo empregatício

Tipo de vínculo empregatício	2002		2014		2016	
	Nº	Partic.	Nº	Partic.	Nº	Partic.
CLT	21.758.316	75,89%	39.186.985	79,48%	36.232.407	79,30%
Estatutário	5.263.383	18,36%	7.768.118	15,68%	7.641.533	16,72%
Estatutário não efetivo	1.099.116	3,83%	1.241.009	2,76%	949.913	2,08%
Temporário	114.092	0,40%	71.454	0,16%	58.022	0,13%
Avulso	183.737	0,64%	156.502	0,39%	109.409	0,24%
CLT Determinado	195.044	0,68%	380.920	0,78%	348.201	0,76%
Diretor	11.535	0,04%	18.496	0,05%	16.123	0,04%
Contrato esp. setor público	44.981	0,16%	386.736	0,70%	335.772	0,73%
Total	28.670.204	100,00%	49.210.220	100,00%	45.691.380	100,00%

Fonte: Extraído de Krein *et al* (2018).

Rocha e Luz (2017, p. 02), destaca que:

> [...] novos processos de trabalho surgem para substituir o cronômetro e a produção em série e de massa por meio da flexibilização da produção, por novos padrões de busca de produtividade e por novas formas de adequação da produção à lógica de mercado. [...] A flexibilidade funcional se dá pelas variadas formas de organizar o trabalho. E é usada pelos empregadores com o intuito de conquistar o envolvimento do empregado, desenvolver suas competências e usar de maneira mais eficiente suas competências técnicas e interpessoais. Já a flexibilidade numérica retrata a diminuição dos obstáculos legais e a facilidade para a contratação, diminuindo também as garantias sociais dos trabalhadores. [...] a flexibilização do trabalho se mostra como uma solução para as organizações, pois apresenta uma desconstrução da rigidez apresentada pelos modelos que estavam sendo praticados antes, e mais importante é

> que a flexibilização se faz atraente ao trabalhador também, ela o seduz com o discurso de que o trabalhador agora passa a ter um controle maior de seu tempo, responsabilidade e formas de trabalho. No entanto vai em desencontro aos direitos trabalhistas conquistados com lutas, pois os países que adotam em suas leis trabalhistas uma perspectiva mais flexível coloca uma carga de responsabilidade muito maior no trabalhador, facilitando assim para o empregador (ROCHA; LUZ, 2017).

Destaca-se que por meio da flexibilização trabalhista, independentemente de seu contexto, possibilita uma maior exploração das forças trabalhadoras e um aumento do tempo trabalhado. A nova reforma trabalhista do Brasil, traz propostas para deixar esse cenário ainda mais flexíveis, trazendo alterações em horas extras e banco de horas, diminuição dos direitos trabalhistas, e aumento do poder do empregador. Além disso, essa característica pode levar à um aumento da rotatividade, tornando o funcionário um insumo mais descartável. Ressalta-se que essa flexibilização pode distorcer os dados, pois as organizações podem utilizar de alguns métodos para utilizar a força de trabalho da forma como desejar. Outra questão refere-se à rotatividade proporcionada pela reforma pode gerar mais desemprego e colocar o trabalhador em uma situação mais instável (ROCHA; LUZ, 2017). Dessa forma, dois indicadores que são amplamente influenciados pela flexibilização do mercado de trabalho:

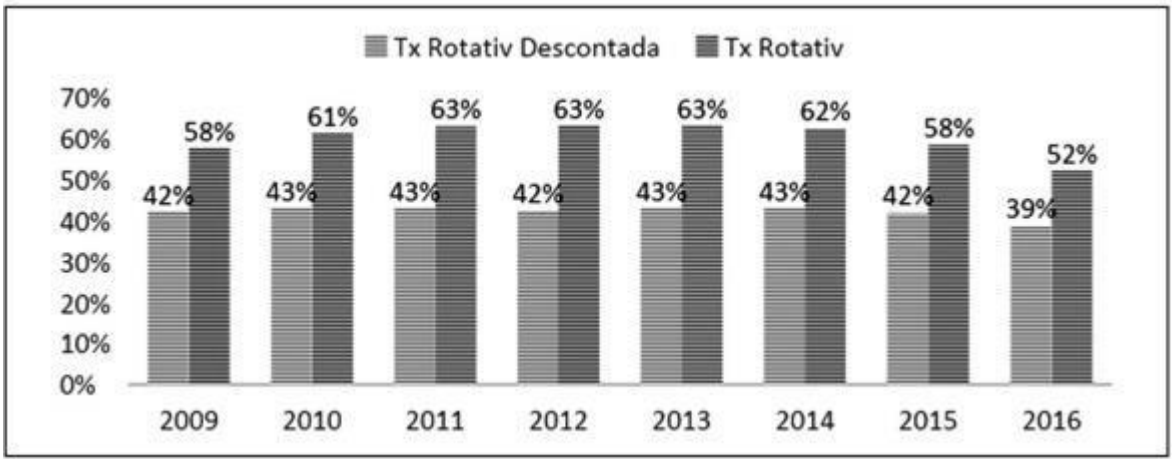
a) A taxa de informalidade, tendo em vista que devido ao fácil desligamento dos funcionários, os mesmos podem optar por atuar no mercado informal, ou mesmo as empresas prefiram, mesmo que com ilegalidade, mantê-los sem a carteira assinada;
b) A taxa de rotatividade, que corresponde ao volume de despedidos e admitidos no mercado de trabalho (KREIN *et al*, 2018).

Com relação a rotatividade, verifica-se que entre 2002 e 2013, registraram-se aproximadamente 45% de demissões com menos de seis meses de trabalhado, em torno de 65% não chegaram a completar um ano e empresa. Tais dados foram levantados quando havia uma perspectiva positiva sobre o mercado de trabalho.

Em 2014, a taca de rotatividade chegou ao valor de 62,8%, ascendendo significativamente dos anos anteriores, como por exemplo da média entre os anos de 2003 e 2007 quando tal taxa foi de 54%. No cenário mais favorável do mercado de trabalho, pode-se observar que o desligamento muitas vezes se dava por solicitação do empregado e não por vontade do empregador, tal fator em grande parte se deve à busca do trabalhador por uma melhor ocupação. No cenário de crise, a partir de 2016, pode-se verificar que houveram mais demissões do que admissões. A taxa global de rotatividade caiu de 63% entre 2011 e 2013 para 52% em 2016, mas ainda assim, permaneceu bastante alta, quando considera-se a taxa

descontada, que excluí as baixas por falecimento, aposentadoria e iniciativa do empregado, verifica-se uma queda menor. Tais informações são apresentadas na Figura 4, a seguir (KREIN *et al*, 2018).

Figura 4 - Taxa de Rotatividade do vínculo celetista (2009 - 2016)



Fonte: Extraído de Krein *et al* (2018).

Contudo, Krein *et al* (2018, p. 103) ressalta que: "A alta rotatividade da mão-de-obra é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e não pode ser explicada por situações conjunturais." Outro fenômeno que pode ser levantado com a flexibilização do mercado de trabalho consiste na pejotização, que se refere a um método para driblar as relações de empresa, no qual altera-se a natureza da pessoa do funcionário, transformando-o de pessoa física em pessoa jurídica, para que apenas preste serviços, sem a necessidade de qualquer vínculo empregatício com a empresa.

Três forças principais são associadas a esse processo:

I. Cenário de instabilidade no mercado de trabalho, onde não se tem segurança no emprego, juntamente com as diversas pressões sobre o trabalhador;
II. O fato de poder conceder ao trabalhador o poder de gerenciar a sua atuação na atividade produtiva, porém sem quebrar os paradigmas de subordinação; e
III. A desorganização da jornada de trabalho, na qual não se consegue mais diferenciar o que é e o que não é tempo trabalhado. O processo de pejotização "*promove a perda de direitos, como horas extras remuneradas, intervalos e descanso remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários*", além disso, tem-se a

possibilidade de utilizar do insumo trabalho apenas quando houver demanda para tal (KREIN *et al*, 2018).

Além disso, a flexibilização do trabalho pode ocasionar a expansão do número de contratos intermitentes, que segundo Krein *et al* (2018, p. 108) pode ser caracterizado por:

> A regulamentação do trabalho intermitente segue na esteira da conformação do trabalhador just-in-time. Ainda que a remuneração associada a direitos do trabalho seja embutida na determinação do valor hora de trabalho, o contrato intermitente coloca o trabalhador em uma condição de alta instabilidade, incerteza e insegurança sobre sua própria reprodução social. É possível que o trabalho intermitente resulte em formas pouco mapeáveis, mas eficazes de intensificação e extensão do tempo de trabalho e de rebaixamento do valor da força de trabalho (podendo ser remunerada abaixo do salário mínimo) (KREIN *et al*, 2018).

Além disso, destaca-se outra da consequência da flexibilização da legislação trabalhista que corresponde a terceirização, que ocorre quando uma empresa contrata outra para realizar seus serviços. Entre os principais impactos negativos causados à força trabalhista, corresponde à diminuição de suas remunerações, pelo uso das contratações intermediárias que acabam se distanciando do padrão, e pelo uso de relações informais, que podem inclusive ser consideradas ilegais. Tem-se como exemplo o caso do setor bancário, no qual os funcionários terceirizados recebem cerca de 57% a menos do que os funcionários diretos, a jornada mensal do terceirizado é superior em aproximadamente 24 horas, a PLR chega a ser 16 vezes menor do que o recebido pelo trabalhador direto (KREIN *et al*, 2018).

A reforma trabalhista implantada no Brasil no ano de 2017, tem como objetivo aumentar as mudanças que já foram instituídas desde a década de 1990 na legislação e práticas trabalhistas. Ela busca intensificar a flexibilização do mercado de trabalho, afirmando que essa é uma forma de "modernizar" as relações de trabalho no país. Contudo, tal alteração da lei diminui os direitos trabalhistas, aumenta a vulnerabilidade dos indivíduos e prejudica também movimentos sindicais (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018).

A reforma trabalhista, através dessa flexibilização do trabalho, busca minimizar as dificuldades impostas por uma legislação mais rígida e com isso tornar legal as práticas flexíveis e diminuir os custos de trabalho, para que assim, se tenha aprimorado a melhor alocação da mão de obra. Contudo, destaca-se que a metodologia usada para tal iniciativa pode ser falha, pois a crença de que através da redução dos custos de trabalho consegue-se maximizar a competividade da economia e com isso impulsionar o desenvolvimento pode não se comprovar, pois apenas essa diminuição dos custos não é o suficiente para tal impacto. Além disso, esse processo de contração dos rendimentos não será capaz de solucionar o problema da economia

brasileira, e pode inclusive, piorar a situação de desigualdade social que já é presente no país (KREIN *et al*, 2018).

Verifica-se assim, que a flexibilização do trabalho ocasiona uma precarização do mercado de trabalho, leva à um maior domínio das organizações sobre a classe trabalhista, acarreta uma minimização dos direitos dos trabalhadores e podem também, levar a uma desindustrialização, tendo em vista que as tecnologias passam a comportar-se como concorrentes (ROCHA; LUZ, 2017).

No próximo capítulo, veremos também como ficou o direito coletivo do trabalho e das instituições públicas, pós-reforma trabalhista (2017).

4 REFORMA TRABALHISTA, DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

A nova reforma trabalhista brasileira, aprovada no ano de 2017, visa ampliar as possibilidades dos empregadores para gerir a força de trabalho que atua em sua empresa para adequá-la as suas necessidades, com vistas a diminuir o quadro de desemprego e impulsionar o desenvolvimento econômico. Para tal, ela acaba por submeter os indivíduos a uma maior insegurança através da flexibilização do trabalho. O seu contexto não interfere apenas na regulamentação trabalhista, mas também incidem sobre as instituições públicas do trabalho que são responsáveis por zelar pelo cumprimento dos direitos concedidos à força de trabalho. Assim, busca-se interiorizar a organização do trabalhando, centralizando as decisões nas próprias empresas e minimizando a participação das instituições públicas sobre tais ações, como por exemplo pela diminuição do poder sindical (KREIN, 2018).

Artur e Pessanha (2018, p. 569) destaca que:

> Essa reforma tem o claro sentido de supressão ou restrição de direitos historicamente conquistados. Seus dispositivos estão em confronto com o que foi pactuado na Constituição de 1988 e com os padrões internacionais da OIT-Organização Internacional do Trabalho, ao estabelecer regras que constrangem os atores sociais a negociar de modo a piorar as condições de trabalho. Ademais, facilitam a adoção de uma lógica puramente mercantil de regulação da terceirização, em detrimento dos sujeitos coletivos de direito. Por sua vez, a reforma apresenta o objetivo definido de condicionar os juízes trabalhistas a adotarem uma postura de "intervenção mínima" na autonomia da vontade coletiva, num cenário de debilidade econômica e política, e em ataque aberto aos princípios do direito do trabalho e aos direitos constitucionais (ARTUR; PESSANHA, 2018).

A Figura 5, apresentada abaixo, traz de maneira sintética e esquemática as principais modificações na vida do trabalhador implantadas a partir da nova reforma trabalhista (KREIN, 2018).

Figura 5 - Principais mudanças nos direitos dos trabalhadores com a reforma trabalhista

EIXOS DA REFORMA	PRINCIPAIS MUDANÇAS
Flexibilidade nas modalidades de contratação	1. Liberalização da terceirização 2. Novas modalidades de contratação: – ampliação do contrato temporário – ampliação do contrato parcial – contrato intermitente – teletrabalho 3. Estímulo à contração como autônomo e Pessoa Jurídica 4. Facilidade para demitir 5. Redução dos gastos com a demissão
"Despadronização" da jornada	1. Flexibilidade da jornada: – Banco de horas – Compensação individual 2. Extensão para todos os setores jornada 12 X 36 3. Pausa amamentação será negociada 4. Redução horário de almoço 5. Não pagamento das horas *in itinere* 6. Pagamento do horário produtivo 7. Não pagamento de horas extras no home office
Remuneração variável	1. Remuneração variável 2. Redução de salários por meio de negociação coletiva 3. Pagamento como não salário 4. Descaracterização do salário 5. Parcelamento dos pagamentos
Outros aspectos das condições de trabalho	1. Permissão de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres 2. Limpeza uniforme 3. Fragilização da fiscalização

Fonte: Extraído de Krein (2018).

A nova reforma trabalhista, aprovada em 2017, não pode ser considerada diretamente uma reforma sindical, pois de maneira indireta, visada enfraquecer a atuação dos sindicatos nas empresas e fortalecer o poder interno das mesmas na relação com os empregados. As principais alterações diretas que levaram à fragilização das instituições foram:

a) poder superior ao que foi negociada e menor ao que foi legislado;

b) grande redução do apoio ao financiamento dos sindicatos;

c) padronização da participação dos trabalhadores na empresa com base no Estado;

d) possibilidade de exclusão dos sindicatos na contratação dos funcionários;

e) exclusão da ultratividade; e

f) redução da capacidade de ação coletiva, a partir da separação de categorias com a permissão da terceirização e o aumento da quantidade de contratos atípicos (KREIN, 2018).

A respeito dos direitos coletivos, a Constituição Federal de 1988 determina que as negociações coletivas devem prevalecer, quando tem o respaldo da legislação. Já com a reforma trabalhistas, desconstrói-se tal definição, fazendo com que o negociado se sobreponha à legislação. Assim, limita-se a participação das categorias sindicais, reduz-se os seus modos de financiamento (excluindo a obrigatoriedade das contribuições sindicais) (BIAVASCHI *et al*, 2018). Desde a década de 1990, existem movimentos da reforma trabalhista. Nos anos que antecederam o período de 1980, discutiu-se bastante sobre a reforma sindical que viria a regulamentar as relações trabalhistas por meio de negociação coletiva, contudo o fortalecimento se deu na regulamentação por parte do Estado.

A Constituição Federal de 1988, seguiu com a permissão de certa flexibilidade da legislação do trabalho, dessa forma, não se apresentou o suficiente para estruturar o mercado de trabalho como acontece nos países centrais. Nos anos de 1990, a flexibilização do trabalho se intensificou, justificando-se por ser uma alternativa para minimizar o problema do desemprego e da informalidade, ajustando-se assim, às inovações tecnológicas do período. Contudo, apesar da agenda de flexibilização, as ações não foram organizadas o suficiente para se transformar em uma reforma. As principais alterações do período foram: a liberação da terceirização do mercado de trabalho, a prioridade sobre o que foi negociado em relação a legislação, ampliação da quantidade de contratos atípicos, redução do poder estatal e do poder sindical, maior liberdade para o estabelecimento da jornada de trabalho, a possibilidade do funcionário receber uma remuneração variável atrelada ao desempenho que o mesmo exerceu dentro da atividade produtiva, e minimização dos direitos trabalhistas, sobretudo no que se refere à previdência social e ao seguro-desemprego.

Aumenta-se a vulnerabilidade e a insegurança dos funcionários para que o mesmo acabe por aceitar o que o mercado está ofertando, mesmo com salários menores. No governo Lula, entre os anos de 2003 e 2005, ocorreram movimentos para realizar uma reforma trabalhista e sindical, porém a mesma não obteve sucesso. Apesar disso, nesse mesmo período conseguiu-se implantar uma lei para reconhecimento dos sindicatos que tornou obrigatória a contribuição anual sindical de 10% para auxiliar em seu financiamento. No mesmo período, conseguiu-se

fortalecer as instituições públicas para atuação sobre questões do direito do trabalho, tal fator se deu principalmente na Justiça do trabalho e no Ministério Público do Trabalho. A partir do ano de 2014, novos movimentos surgiram em prol de uma redução desses direitos trabalhistas. No governo Dilma já havia sido criada medidas que dificultavam o acesso ao seguro desemprego e ao abono salarial.

Posteriormente, em 2015, a crise econômica sinalizada intensificou ainda mais a necessidade de retirada da proteção do trabalhador, um exemplo ocorre com a regulamentação da terceirização. Após o impeachment, as pressões em torno de uma maior flexibilização trabalhista ficaram ainda mais fortes (KREIN, 2018). À respeito da implantação da Lei nº 13.429 de 2017, Krein (2018, p. 79 e 80) destaca que ainda existe muitas discussões:

> No entanto, ainda é necessário ressalvar que, apesar da lei n. 13.429/17 ter sido sancionada pelo governo federal, o embate em torno da reforma ainda continua por três razões fundamentais: (1) está em negociação uma Medida Provisória para regulamentar aspectos da lei aprovada; (2) como as modificações são infraconstitucionais, os preceitos constitucionais não foram alterados, o que está gerando controvérsias de interpretação jurídica, inclusive porque o Ministério Público do Trabalho tem defendido a inconstitucionalidade de vários aspectos da reforma e que ela está em desacordo com convenções internacionais do trabalho sancionadas pelo Brasil. Ou seja, haverá uma disputa jurídica sobre a aplicação das alterações aprovadas na lei, o que pode alterar o seu conteúdo na construção de jurisprudência; (3) as negociações coletivas continuam tendo poder de normatizar a relação de emprego na respectiva categoria representada pelo sindicato. Elas podem validar ou contrapor-se a aspectos ou à totalidade do conteúdo da reforma (KREIN, 2018).

Verifica-se que as iniciativas aprovadas pela reforma trabalhista do Brasil afetam o sistema que protege a força trabalhadora como um todo. Podendo, inclusive, interferir na atuação do sistema de seguridade social. Tendo em vista que, apesar de levarem a uma diminuição dos direitos trabalhistas, também faz com que contratos de trabalhos mais precários se multipliquem no mercado de trabalho e com isso a incidência maior de remunerações que não podem ser tributadas (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019).

A Figura 6, apresentada a seguir, demonstra qual o impacto da reforma trabalhista na atuação das Instituições Públicas e dos Sindicatos. Verifica-se que a partir de sua implantação, haverá uma fragilização de tais órgãos, o que pode afetar, também, as condições de trabalho dos indivíduos, tendo em vista que eles estarão, na maior parte, submissos à força empresarial (KREIN, 2018).

Figura 6 - Impacto da Reforma Trabalhista na atuação das Instituições Públicas e dos Sindicatos

Fragilização do sindicalismo	1. Prevalência do negociado sobre o legislado 2. Negociação individual se sobrepõe à lei e aos Contratos coletivos (com renda superior a U$ 3.000,00) 3. Regulamentação da representação sindical do local de trabalho 4. Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva 5. Descentralização dos espaços de definição das regras 6. Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato
Esvaziamento da Justiça do Trabalho	1. Mecanismo de solução privada de conflitos 2. Negociação direta da demissão 3. Custos das perícias judiciais ao que propõe a ação 4. Limites ao TST em formular jurisprudências
Redução da fiscalização	1. Estabelecimento de limites à fiscalização

Fonte: Extraído de Krein (2018).

Justifica-se o enfraquecimento das instituições públicas, sobretudo do papel da Justiça do Trabalho, por acreditar-se que um maior respaldo jurídico dado aos trabalhadores, podem gerar inseguranças aos empregadores e com isso atrapalhar a realização de investimentos que consigam promover o desenvolvimento econômico. Dessa forma, para complementar a reforma trabalhista do ano de 2017, afirma-se ser essencial a limitação da atuação do papel da Justiça do Trabalho (BIAVASCHI *et al*, 2018). Biavaschi *et al* (2018, p. 214 e 2015), sobre as justificativas para o enfraquecimento das instituições públicas e de direito coletivo, também complementa que:

> Os argumentos favoráveis à reforma centram-se na "modernização" da legislação para ser atualizada às exigências do capitalismo contemporâneo. Para tanto, e como estímulo ao crescimento econômico, seria necessário retirar a "rigidez" impeditiva da ampliação dos postos de trabalho. Ainda, na defesa da necessária "segurança jurídica", a judicialização dos conflitos trabalhistas e as decisões da justiça do Trabalho aparecem como elementos de ampliação da insegurança que desestimularia os investimentos e o crescimento econômico [...] são falsas ideias desnudadas, sobretudo, pelo desempenho da economia brasileira em período recente, quando houve crescimento econômico, elevação da renda do trabalhador, formalização dos contratos e baixo desemprego, estando em vigor a mesma tela de direitos responsabilizada pelo desemprego e pela insegurança. Na realidade, a reforma

> objetiva atingir a regulação e as instituições públicas, especificamente a justiça do Trabalho, introduzindo impedimentos ao seu acesso. Por outro lado, a litigiosidade não decorre do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, mas do descumprimento sistemático das normas de proteção ao trabalho. Esse incremento de demandas se dá pari passu com o aumento das despedidas e dos descumprimentos à legislação, em um país em que as baixas penalidades não desestimulam a lesão a direitos (BIAVASCHI *et al*, 2018).

Além disso, destaca-se que por meio do fortalecimento dos direitos trabalhistas nos anos que antecederam a reforma trabalhista, os processos de judicialização trabalhista seguia uma trajetória ascendente, determinando assim um excesso de casos que levam a uma não sustentação do sistema. Desde 1988 até o ano de 2016, com exceção de 2010, a média dos ajuizamentos em relação ao ano anterior foi sempre positiva. Tais informações são apresentadas na Figura 7. Mais de 60% desses casos, foram motivados por problemas nas rescisões trabalhistas, ademais 19,29% corresponderam a problemas nas remunerações recebidas ou referente à verbas indenizatórias. Somente esses dois motivos, já somam mais de 80% do total de ações abertas junto a Justiça do Trabalho (BIAVASCHI *et al*, 2018).

Figura 7 - Taxa de Ampliação de Reclamatórias junto à Justiça do Trabalho no Brasil

Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior	Ano	Média de aumento de ajuizamentos em relação ao ano anterior
1989	17,59	2003	8,04
1990	9,42	2005	8,33
1991	19,12	2006	1,95
1992	3,88	2007	7,24
1993	4,38	2008	3,75
1994	8,13	2009	7,83
1995	10,27	2010	-3,09
1996	4,53	2011	5,53
1997	2,03	2012	6,6
1998	1,39	2013	5,56
1999	-3,17	2014	0,62
2000	5,88	2015	7,66
2001	0,26	2016	4,17
2002	0,06		

Fonte: Extraído de Biavaschi *et al* (2018).

Tem-se que esse argumento sobre a quantidade elevada de processos judiciais de cunho trabalhistas, pode ser refutado por considerar-se o total em torno de 3 milhões ao ano, ainda baixo quando comparado ao volume de trabalhadores atuando no mercado informal sem direito à carteira assinada, que é de aproximadamente 15 milhões. O desrespeito à legislação, já faz

parte da tradição do país. Quando se enfraquece as instituições que atuam na proteção do trabalhador, abre-se margem para uma maior ilegalidade (KREIN, 2018).

No próximo capítulo, saberemos como se deu o financiamento da previdência social, com a reforma.

5 REFORMA TRABALHISTA E FINANCIAMENTO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Transformação trabalhista passou o governo Temer tem um moral amplo, alterar 117 títulos e legislação da CLT trabalhadores (especialmente precursores da justiça de trabalho), com a capacidade de mudar relações de trabalho profundas em Brasil. Como resultado, ele aperta os processos já um contrato atípico existente, introduz um contrato temporário com um trabalhador independente para todo sempre. Entre as mudanças aprovadas, chama a atenção para aqueles que expandem oportunidades de contratação atípica, que anteriormente votado pelo Ministro da Trabalhe para definir o link padrão do funcionário e da empresa, buscando então a assinatura do saco de acordo com CLT Legalização de emprego irrestrito e uma nova definição de trabalho por conta própria tem o poder de acelerar o processo de "pejotização", já foi confirmada décadas atrás e Brasil. Por outro lado, por causa maior flexibilidade nas leis trabalhistas, os defensores de seu caso estão trabalhando para tornar a transcrição real desta declaração disponível online pode promover a legitimidade dos funcionários.

Na formação da social-democrática europeia, Constituição Federal Brasileira de 1988 criou a Previdência Social, que incluía Políticas de Saúde, Previdência e Assistência e abrange, sobretudo, o universo integração e serviço, similaridade de benefícios, não reduzindo os preços pago, variação da base financeira e o caráter da democracia e da segregação gerentes. Com seus fundos, a Constituição determina o estabelecimento do Orçamento Segurança Pública, com recursos próprios também especial, diferente daquele que iria financiá-lo outros programas e outras políticas para governo (Salvador, 2007). Então, segurança a comunidade como um todo deve ser financiada contribuições sociais dos empregadores (casos de pagamento, faturamento e benefícios), empregados (pagos, autoajuda e contribuições voluntárias), com lucros de competições e previsões, enfim, pela sociedade como um todo com receitas do orçamento (rendimento público não vinculativo).

A Seção 195 da Constituição determina como a segurança pública deve ser financiada e a demonstração do resultado orçamentário determina em detalhes a divisão da receita orçamento naturalmente. Nele, a receita de segurança é dividida em três blocos principais: (i) Contribuições Públicas que integram o Orçamento da Segurança Social; (ii) Contribuições que

não o fazem Parte Particular do Orçamento da Segurança Social; (iii) Outras receitas do Orçamento Seguro Social.

O impacto das mudanças trabalhistas na Grupo da Segurança Social está a ser analisado considerando eventos de pejotização também da estrutura tridimensional condições que medem a mudança total receita pública de mudança desempenho, mesmo no caso mais conservador há uma perda completa no fundo de pensão.

As reformas trabalhistas entraram em vigor em novembro de 2017, de acordo com a Lei nº. 13.467/2017 e Lei nº. 13.429/2017. Cria uma série de regras que dão maior liberdade aos empregadores para ajustar a necessidade e a forma como os trabalhadores são utilizados de acordo com suas necessidades, em consonância com o nível de gestão trabalhista efetiva no capitalismo moderno (KREIN, 2018). Cria ferramentas que retiram a proteção dos trabalhadores e os responsabilizam por coletar as demandas do mercado e organizar suas vidas entre as atividades que os conduzem a um nível suficiente para reproduzir sua existência de curto prazo. A maior flexibilidade permitida em suas máquinas, conforme discutido a seguir, incentiva trilhas profissionais móveis, que, como descreve Castel (2005), criam tarefas em etapas difíceis, onde cada pessoa tem que criar os acontecimentos inesperados de sua carreira profissional o caminho que desmorona, faz escolhas, trabalha durante a transformação necessária" (CASTEL, 2005, p. 46).

Por meio desses dispositivos, a transformação, por outro lado, busca legalizar procedimentos de compliance já existentes no mercado de trabalho brasileiro, como demissões, remuneração de diversos salários e dispensa de jornada de trabalho. Por outro lado, cria uma série de regras que permitem aos empregadores adequar facilmente as necessidades dos trabalhadores de acordo com as necessidades das empresas e das forças do mercado, ao considerar novas formas de emprego, como o trabalho temporário.

Além disso, os ataques aos sindicatos não são apenas aparentes porque as reformas buscaram minar os recursos desses sindicatos, e sua capacidade de negociação e organização (CASTRO, 2017; COLOMBI; LEMOS; KREIN, 2018), mas também porque mudanças legais posteriores continuam a minar outras fontes de apoio financeiro, como doações de negociação. Trata-se de Medida Provisória e 873, de fevereiro de 2019, que garante que qualquer tipo de doação está sujeito à aprovação prévia ou voluntária do empregado e deve ser individual, de forma clara e por escrito, além de dispor da contribuição autorizada. por meio de negociação coletiva ou consolidação e obrigando os sindicatos a fazerem abatimento em boleto ao invés de aumento salarial (BRASIL, 2019).

E agora, nos dias atuais, como a economia brasileira tem se comportado com a reforma trabalhista? É o que veremos no próximo capítulo sobre o panorama atual da mesma.

6 PANORAMA ATUAL DA REFORMA TRABALHISTA

Brasil, por Lei em 13.467, 13 de julho de 2017, faleceu recentemente profundas mudanças no ordenamento jurídico que rege as relações trabalhistas desde Centro de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Direito, em geral reconhecida como uma revolução trabalhista, alterando, criando ou destruindo mais de uma centena de artigos, aulas de CLT e mudará drasticamente o desempenho de Trabalho brasileiro quando entrou em operação em novembro de 2017.

Mudanças dessa magnitude tornam difícil prever seu impacto Muitas vezes, dispositivos diferentes podem trabalhar em direções opostas, bloqueando o resultado do conjunto é previsto. Isto é especialmente verdadeiro para a mudança obra, que, por sua rápida tramitação e ampla ampliação de seu escopo, por falta de organicidade. Portanto, o primeiro objetivo deste artigo é expressar, em o mais brevemente possível, todos os pontos-chave da transformação, para reuni-los em outros temas, para permitir a revisão de alterações função. Em seguida, são anotados os efeitos potenciais da mudança, considerados chamar a atenção para seus pontos contraditórios.

No entanto, antes de prosseguir, é interessante estabelecer um ponto em que do trabalho (onde tanto a lei trabalhista quanto o estado de direito se aplicam – JT) servirá como plataforma de discussão sobre a reforma trabalhista.

A falta de verdade nos sapatos contidos nesta posição torna este ponto do direito do trabalho não durou muito. Desempenho não é um ativo em qualquer lugar, pois é impossível distingui-lo do empregado. trabalhadores, como ele funcionários, por exemplo, não têm controle sobre o volume sua comida, que eles não podem manter, e, tendo exigências muito estritas, eles mal podem esperar por melhores condições de mercado para colocar seus produtos à venda. Esses fatores introduzem desigualdade nas relações de poder presentes em mercado. Não é por acaso, como se sabe, as condições de trabalho no início do qualquer processo industrial sempre se apresentaram como condições degradantes, durante horas de trabalho

estressantes, exploração de trabalho infantil ou condições inseguras. Circunstâncias que impossibilitaram o suporte de longo prazo aos funcionários e que torna ineficaz esta ideia de gestão do trabalho.

Independentemente da proteção, a parte mais fraca da relação ocorre com uma organização voluntária forte, como na Inglaterra, por exemplo, ou através política pública obrigatória, como na França, surge o direito do trabalho limitando o espaço operacional do mercado livre em termos de força dos bens de trabalho. Todo o direito do trabalho é baseado no reconhecimento da igualdade de poder existente, visando superar a ideia, próxima do Direito Público, de um simples contrato de locação de serviços, onde a relação entre o empregado e o empregador só existe durante a prestação do serviço, e suas obrigações relevantes serão limitadas àquele período. O direito do trabalho deve sempre considerar o trabalho que está sendo feito por pessoas, quando o tempo limitado para a troca feita deve ser combinado com o pleno saúde do funcionário. Certamente por isso, busca estabelecer condições de vida durante períodos de inatividade ou incapacidade de trabalhar, bem como frio extremo associadas às condições de aposentadoria.

Um dos principais pontos de mudança é a introdução do artigo 611-A da CLT, que trata da precisamente que os acordos coletivos superam a lei. Significa o título autorizado na câmera:

> Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho regem a lei que, entre outros, prevê: Um acordo em dia útil, para respeitar os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo entre as jornadas de trabalho, com respeito ao limite mínimo de 30 minutos de trabalho superior a seis horas; IV - adesão ao Regime de Seguro-Trabalho (PSE), de que trata a Lei nº. 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - relação de cargos, salários e funções condizentes com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram no âmbito do fideicomisso; VI - regulamentação empresarial; VII - representante do empregado no trabalho; VIII - telefone, telefone e trabalho intermitente; IX - salário de produção, que inclui gorjetas recebidas pelo empregado, e remuneração individual do empregado; X - tipo de registro de viagem XI - alteração de feriado; XII - separação do nível de insalubridade; XIII - prorrogação da jornada de trabalho em áreas insalubres, sem prévia anuência dos funcionários competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo a bens ou serviços, finalmente concedidos em programas promocionais; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa (BRASIL, 2017).

Note-se que muitos incisos do artigo 611-A buscam prever jornada de trabalho (itens I, II, II, X e XI) e salário (itens V, IX, XIV e XV). No entanto, antes de tratar diretamente desses

dois pontos e sua relação e outros tópicos das mudanças, devem ser destacados em outras seções deste artigo queremos confirmar o propósito da proposta para a frequência das negociações formais, reduzindo o papel do JT na análise de contratos e acordos.

O § 1º do artigo 611-A afirma, na verdade, que não é JT descarta o conteúdo dos contratos, devendo apenas rever o seu cumprimento em aspectos oficiais. Da mesma forma, no § 2, o legislador quer considerar que a ausência de compensação pela revogação de direitos legais não deve ser fazer com que os contratos sejam anulados por uma característica do negócio jurídico, evitando a prática comum no atual JT que tende a anular acordos e acordos contendo apenas cláusulas limite dos direitos dos trabalhadores.

No artigo 611-B, está listado o inegociável, a ser basicamente os itens contidos na Constituição da Organização (como o número de dias de férias, licença maternidade, normas de saúde, higiene e segurança do trabalho etc.)

Deve-se notar que apenas uma seção deste artigo visa impedir que JT complete as seções acordos coletivos que significam jornadas de trabalho mais longas, se consideradas seus efeitos na saúde, higiene e segurança do empregado. O título diz:

> Uma categoria. As regras de jornada de trabalho e licença não são consideradas normas de saúde, higiene e segurança no trabalho para os fins deste artigo. (BRASIL, 2017).

Está aqui para dar um exemplo de como uma combinação de dois ou mais dispositivos pode funcionar ser mais perigoso para o empregado do que quando analisado isoladamente. Artigo 394-A permite que gestantes trabalhem em empregos insalubres para ter acesso a diplomas médio ou pequeno, a menos que seja emitido um certificado sanitário; ainda, O inciso XII do artigo 611-A permite a negociação de quadro insalubre, que abre a porta para as mulheres grávidas trabalharem em condições anti-higiênicas atualmente considerado de alto padrão.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo alcançou parcialmente com sucesso o seu objetivo geral, de levantar as principais alterações promovidas pela reforma trabalhista que impactam os trabalhadores, o mercado de trabalho e a previdência social, pois apesar de ter identificado suas principais características, ainda existe um vasto oceano de questões a serem discutidas e abordadas em pesquisas e estudos futuros; como também o seu objetivo específico do trabalho, que vem

contribuindo para que a sociedade em geral, incluindo trabalhadores, empregadores e estudantes, reflita e perceba os efeitos danosos, presentes e futuros, da reforma trabalhista aos trabalhadores e à economia do Brasil.

Verifica-se que a reforma trabalhista foi implantada utilizando-se de argumentos questionáveis, que já foram refutados pela história e até pela própria lógica. Dessa forma, as perspectivas de sua efetividade no que diz respeito à retomada do nível de emprego e do estímulo ao desenvolvimento econômico não são muito favoráveis.

Pode-se observar que a mesma irá impactar na atuação das instituições públicas e dos sindicatos, visando uma redução da proteção ao trabalhador. Bem como, irá piorar as condições de trabalho através de uma redução dos rendimentos pagos aos trabalhadores e das possibilidades de efetivação de contratos atípicos. Sua implantação se deu no ano de 2017 e até o presente momento, não foi possível observar o alcance de seu principal objetivo que é de reduzir o desemprego e retomar o desenvolvimento econômico. Verificou-se que apesar das reduções do custo do trabalho, o lucro excedente ainda não foi convertido em medidas que pudessem favorecer a economia do país.

Por fim, é esperado que o trabalho cumpra o seu papel e insira o leitor acerca de tema que é um assunto bastante polarizado na sociedade contemporânea. Após isso, é pretendido trazer essas ideias ao debate com o auxílio de periódicos da área que fazem um estudo minucioso e cientificamente relevante, para que no futuro, o presente trabalho possa ser colocado na mesma mesa dos especialistas e, possa servir, também, como inspiração a novos estudos que queiram trazer uma nova abordagem e possam utilizar este trabalho como referencial teórico.

8 REFERÊNCIAS

ALVES, G. O Minotauro Brasileiro: Reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no Brasil. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região,* n. 51, p. 97-108, 2017.

ARAÚJO, Luiz Antonio Medeiros de (coordenador). *eSocial: origem e conceitos – a visão de seus construtores*. São Paulo/SP: LTr, 2018.

ARTUR, K.; PESSANHA, E. G. F. Construção Social dos Direitos do Trabalho no Brasil: Resistências Democráticas à Reforma Trabalhista de 2017. *Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 2, p. 563-588, jul./dez. 2018.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A Reforma Trabalhista Brasileira Na Dinâmica Da Economia E Seus Impactos Na Regulação Pública Do Trabalho: Em Diálogo Comparado Com A Reforma Em Andamento Na Argentina. *Revista de Ciências Sociais*, v. 8, n. 2, p. 477-518, jul./dez. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Base Nacional Comum Curricular. Brasília, 2017.

BRASIL. Medida Provisória nº 873, de 1º de março de 2019. Diário Oficial da União, Brasília, Seção 1, p. 1, 1º mar. 2019. Disponível em: <Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm >. Acesso em: 23 maio 2022. » http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Mpv/mpv873.htm

CORREIA, Henrique; MIESSA, Elisson. *Manual da Reforma Trabalhista*. Salvador/BA: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 15ª ed. São Paulo/SP: LTr, 2016.

DUARTE, C. B. *Dinâmica da Informalidade e dos Rendimentos do Trabalho no Brasil nos anos 90 e 2000. In:* XV Encontro nacional de Estudos Populacionais, Caxambu, 2006.

FAGNANI, E.; ROSSI, P. Desenvolvimento, desigualdade e reforma tributária no Brasil. (Texto para Discussão) *Plataforma Política Social*, mar. 2018.

FILGUEIRAS, V. A.; LIMA, U. M.; SOUZA, I. F. Os Impactos Jurídicos, Econômicos E Sociais Das Reformas Trabalhistas. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 231-251, mai./ago. 2019.

FILGUEIRAS, V. A. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In:* KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

FILHO, Abel Ferreira Lopes. *Auditor-Fiscal do Trabalho – Comentários ao Regulamento da Inspeção do Trabalho*. Salvador/BA: JusPodivm, 2018.

FILHO, Carlos Fernando da Silva; JORGE, Rosa Maria Campos; RASSY, Rosângela Silva (organizadores). *Reforma Trabalhista – Uma reflexão dos Auditores-Fiscais do Trabalho sobre os efeitos da Lei n. 13.467/2017 para os trabalhadores*. São Paulo/SP: LTr, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa Garcia. *Terceirização*. Salvador/BA: JusPodivm, 2017.

_____. *Reforma Trabalhista – Análise crítica da Lei 13.467/2017*. 2ª ed. Salvador/BA: JusPodivm, 2017.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical.

GALVÃO, A.; TEIXEIRA, M. O. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma

trabalhista sobre o movimento sindical. *In:* KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

JOÃO, Paulo Sérgio. *Terceirização e prestação de serviço por meio de pessoa jurídica*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-fev-01/reflexoes-trabalhistas-terceirizacao-prestacao-servicos-meio-pessoa-juridica>. Acesso em:

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: Consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social - Revista de Sociologia da USP*, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018.

KREIN, J. D.; ABÍLIO, L.; FREITAS, P.; BORSARI, P.; CRUZ, R. Flexibilização Das Relações De Trabalho: insegurança para os trabalhadores. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (organizadores). *Dimensões críticas da Reforma Trabalhista no Brasil*. Campinas/SP: Curt Nimuendajú, 2018.

KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Véras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (orgs.). *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. As Reformas Trabalhistas: Promessas e impactos na vida de quem trabalha. *Caderno CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, p. 225-230, mai./ago. 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. Os impactos da Reforma nas condições de trabalho. *In:* KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V. Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação. *In:* KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. *Limites da possibilidade de terceirização nas relações de trabalho.* Disponpivel em: <https://www.conjur.com.br/2018-dez-21/reflexoes-trabalhistas-limites-possibilidade-terceirizacao-relacoes-trabalho >. Acesso em:

MARTINS, A. P. A.; FERES, L. P.; BELUZZI, T. P. Reforma Trabalhista e Argumentos Econômicos. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 51, p. 149-166, 2017.

MARTINS, A. P. A.; DIAS, C. E. O. A "Reforma Trabalhista" E O Comprometimento Do Desenvolvimento Econômico: os efeitos transcendentes do retrocesso social. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região*, n. 52, 2018.

MOURA, Marcelo. *Reforma Trabalhista – comentários à Lei 13.467/2017 artigo por artigo*.

Salvador/BA: JusPodivm, 2018.

PASTORE, José; PASTORE, José Eduardo G.. *Terceirização: Necessidade para a Economia*, Desafio para o Direito. São Paulo/SP: LTr, 201REYMÃO, A. E. N.; PINHEIRO, S. C. Reforma Trabalhista, Desigualdade E Desenvolvimento. *Revista Da Faculdade De Direito – UFPR*, Curitiba, v. 63, n. 3, p. 81 – 104, set./dez. 2018.

ROCHA, R. B.; LUZ, M. L. S. *A Flexibilização das Relações de Trabalho*: Evolução ou Precarização. (Trabalho de Conclusão de Curso) Universidade Estadual de Maringá - UEM, 2017.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência*. Disponível em: <http://boletimcientifico.escola.mpu.mp.br/boletins/bc-28-e-29/fraudes-nas-relacoes-de-trabalho-morfologia-e-transcendencia>. Acesso em:

SANTOS, A. L.; GIMENEZ, D. M. Desenvolvimento, competitividade e a reforma trabalhista. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; GALVÃO, Andréia; KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda; ALMEIDA, Paul,o Freitas de; ANDRADE, Hélio Rodrigues de (orgs.). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas/SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

TEIXEIRA, M. O. Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista. *In:* KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. *Reforma trabalhista no Brasil*: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

VERSIANI, F.; SUZIGAN, W. *O processo brasileiro de industrialização*: uma visão geral. Série textos didáticos do Depto de Economia da UnB. 1990.

WELLE, A.; ARANTES, F.; MELLO, G.; ROSSI, P. Reforma Trabalhista e Financiamento da Previdência Social: simulação dos impactos da pejotização e da formalização. *In*: KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas, SP : Curt Nimuendajú, 2018.