

Reforma trabalhista no Brasil: da falsa promessa à legitimação da farsa**Labor reform in Brazil: from the false promise to the legitimation of the farce**

DOI:10.34117/bjdv6n5-582

Recebimento dos originais: 30/04/2020

Aceitação para publicação: 28/05/2020

Antônio Donizetti da Silva

Mestre em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos pela Universidade Federal de São Carlos

Instituição: Universidade Federal de São Carlos

Endereço: Rod. Washington Luís, KM 235, Monjolinho, São Carlos-SP, Brasil

E-mail: donidto@gmail.com

Joelson Gonçalves de Carvalho

Doutor em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas

Instituição: Universidade Federal de São Carlos

Endereço: Rod. Washington Luís, KM 235, Monjolinho, São Carlos-SP, Brasil

E-mail: joelsonjoe@yahoo.com.br

Sebastião Ferreira da Cunha

Doutor em Desenvolvimento Econômico pela Universidade Estadual de Campinas

Instituição: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro

Endereço: Av. Condessa do Rio Novo, 920, Vila Isabel-RJ, Brasil

E-mail: sebacunha@yahoo.com.br

Wagner de Souza Leite Molina

Doutor em Ciências Sociais pela Universidade Estadual de Campinas

Instituição: Universidade Federal de São Carlos

Endereço: Rod. Washington Luís, KM 235, Monjolinho, São Carlos-SP, Brasil

E-mail: molinawsl@gmail.com

Vânia Helena Gonçalves

Mestra em Gestão de Organizações e Sistemas Públicos pela Universidade Federal de São Carlos

Instituição: Universidade Federal de São Carlos

Endereço: Rod. Washington Luís, KM 235, Monjolinho, São Carlos-SP, Brasil

E-mail: vaniasaocarlos@yahoo.com.br

RESUMO

Esse artigo tem como objetivo analisar criticamente a Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467, de novembro de 2017 –, apresentada pelo poder executivo e aprovada no governo de Michel Temer. Busca-se evidenciar que o arcabouço teórico e retórico que sustentou a narrativa da proposição e a discussão que levou à sua aprovação foi a do neoliberalismo. Segundo se anunciou, haveria no país a necessidade de ajustes econômicos, políticos e institucionais no sentido de flexibilizar e desregular o mercado de trabalho para reduzir o desemprego e a informalidade. Todavia, a análise da realidade concreta e da literatura especializada sobre o tema mostraram que a Reforma, além de não cumprir com nenhuma dessas premissas, aprofundou a destruição das garantias e da segurança que os empregados tinham na modificada CLT.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista, desemprego, neoliberalismo.

ABSTRACT

This article aims to critically analyze the Labor Reform - Law No. 13,467, of November 2017 –, presented by the executive branch and approved by the government of Michel Temer. It seeks to show that the theoretical and rhetorical framework that supported the narrative of the proposition and the discussion that led to its approval was that of neoliberalism. According to what was announced, there would be a need for economic, political and institutional adjustments in the country in order to make the labor market more flexible and deregulated to reduce unemployment and informality. However, the analysis of the concrete reality and the specialized literature on the subject showed that the Reform, in addition to not complying with any of these premises, deepened the destruction of the guarantees and security that employees had in the modified CLT.

Keywords: Labor Reform, unemployment, neoliberalism.

1 INTRODUÇÃO

A informalidade e o desemprego não são os únicos resultados da adoção indiscriminada das políticas neoliberais aplicadas no Brasil. Em termos gerais, por meio dessa lógica neoliberal, agravou-se os problemas estruturais do país, a exemplo da concentração de renda e propriedade reduzindo *pari passu* as possibilidades de ação estatal concreta e coordenada para a efetiva superação do atraso social e econômico nacional (CARVALHO, 2015). Todavia, uma das expressões mais visíveis do neoliberalismo está presente nas profundas alterações na relação entre capital e trabalho, aumentando o grau de subordinação desse último.

Ao final do ano de 2019, antes da crise provocada pela pandemia, uma outra se consolidava no Brasil. O PIB brasileiro cresceu a taxas no entorno de 1,1% nos anos 2017, 2018 e 2019, acompanhado pela frágil formação bruta de capital fixo no mesmo período. O desemprego aberto, que caíra em ritmo acelerado de 2004 até fim de 2014, chegando ao patamar de 4,3% em dezembro daquele ano, apresentou reversão de tendência e a taxa de 11,6% em fevereiro de 2020, atingindo a 12,3 milhões de pessoas. A taxa foi acompanhada, naquele mês, da informação de que 40,6% das pessoas ocupadas estavam na informalidade¹, atingindo a mais de 38 milhões de pessoas, e em torno de 11,6 milhões dos empregados não possuíam carteira assinada².

Análises realizadas a partir das mudanças que ocorreram na economia brasileira nos últimos anos demonstram que a tentativa de sair da crise político/social/econômica que assolou o país profundamente entre 2014 e 2016 utilizando medidas liberalizantes, como a Reforma Trabalhista,

¹ Compõem os informais, além dos trabalhadores sem carteira, empregadores sem CNPJ, trabalhadores domésticos sem carteira assinada, trabalhadores familiares auxiliares e ocupados por conta própria sem CNPJ.

² Dados obtidos no sítio eletrônico www.ipeadata.gov.br. Também foram observadas grandes incidências de desemprego oculto por desalento e por trabalho precário nestes últimos anos.

não resultou em melhora dos indicadores econômicos e sociais, a demonstrar que a argumentação e as teses que sustentaram a referida reforma precisam passar por certo escrutínio.

Após o impeachment de Dilma Rousseff, em 2016, e com a posse do então vice-presidente, Michel Temer, se acelera no Brasil uma agenda neoliberal de desmonte dos direitos sociais e trabalhistas conquistados pelos trabalhadores nos últimos cem anos, de certa forma retomando a tendência de precarização das relações de trabalho registrada durante os anos 1990, sob o mandato presidencial de Fernando Henrique Cardoso. E, mais uma vez, o discurso da "flexibilidade" – associado à ideia de modernização (do aparato regulador do Estado, da estruturas produtivas, etc.) – e o da redução do chamado "custo Brasil" se unem em defesa de propostas de reforma trabalhista evidentemente favoráveis aos empregadores, acalentadas pelos reformadores pró mercado desde o final do século XX (MOLINA, 2009).

Ainda como vice-presidente, Michel Temer conquistou o apoio do mercado financeiro ao apresentar o documento intitulado “Uma Ponte Para o Futuro”, no qual apresentava medidas do receituário neoliberal e que tinham como objetivo redefinir o papel do Estado através do congelamento dos gastos públicos, das privatizações, da reforma do ensino médio e da Reforma Trabalhista. Ainda nessa agenda, sob o pretexto do equilíbrio das contas públicas, o governo Temer aprova o primeiro ponto proposto em seu documento. A Emenda Constitucional número 95 (EC-95) foi aprovada, congelando os gastos públicos por 20 anos. Seguindo a pauta neoliberal, o próximo passo do governo, ainda em 2016, foi a apresentação da proposta de uma reforma trabalhista.

Em meio a uma grande crise financeira, com milhões de desempregados no país, o governo apresentou um projeto de Lei para flexibilizar as leis trabalhistas, sob a promessa de geração de empregos e melhoria da economia. Aprovada no Congresso Nacional e sancionada pelo presidente Michel Temer, a nova legislação trabalhista passou a vigorar a partir do dia 13 de julho de 2017, modificando drasticamente as relações de trabalho e de emprego no Brasil. Apresentar características centrais dessa reforma e os sentidos de itens relevantes para o debate é o objetivo central desse artigo.

Para cumprir o objetivo proposto, além desta introdução, serão apontados, nos dois itens que seguem, os significados de alguns dos principais pontos dessa reforma que alterou profundamente as garantias que estavam previstas na CLT e na Constituição de 1988, e desmontou, na sua estrutura, o eixo central da proteção ao trabalho. Dentre os vários espectros da Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista), o estudo buscou analisar aquelas mudanças que mais incisivamente modificaram as relações contratuais e de costumes, tal como a ampliação do contrato temporário através da flexibilização do contrato de trabalho, a prevalência do negociado sobre o legislado e o fim das horas de deslocamento do trabalhador como hora de trabalho.

2 HISTÓRICO E CONTEXTO

Assim como a resistência à criação de direitos do trabalhador, desde a fundação da acumulação tipicamente capitalista, o ataque ao arcabouço da legislação trabalhista, pensado sob o manto da hipossuficiência do trabalhador, é objeto de ataques permanentes, principalmente quando se pensa o estatuto da CLT e a Constituição de 1988 brasileiros. Sempre sob um espectro de argumentos que têm como base, principalmente, i) a defesa da redução de custos para as empresas, com vistas ao aumento dos lucros e viabilização de novos investimentos e de geração de postos de trabalho; e ii) a defesa da liberdade de escolha de agentes iguais, econômica e socialmente (CUNHA, 2018; BARBOSA, 2003).

A partir desta ótica e sob as mais diversas matizes, a depender do período, são recorrentemente reinventados, com novas ou velhas roupagens, falaciosos argumentos, como a necessidade de flexibilização de suposta rigidez, provocada justamente pela legislação e pela interferência sindical; a e de criar uma segurança jurídica, dada a possibilidade perene de o trabalhador acionar a justiça, pela existência de suposto exagero na proteção; a defesa do negociado, entre partes individuais, em detrimento do legislado. Argumentos propalados sob o manto da busca de modernização da legislação, em consonância com as mudanças na sociedade, e que são retomados, principalmente em períodos de crises econômicas (CUNHA, 2015).

O projeto neoliberal, que fincou raízes no Brasil a partir dos anos 1980 e que se espalhou com voracidade com os anos 1990, organizou, sob aquelas teses e argumentos, o ataque permanente e influente à legislação que rege as relações de trabalho e de emprego, redundando em várias mudanças no final do século XX e em pressões para mudanças nos primeiros quinze anos deste século, redundando em corrosão do arcabouço legal, não sem resistência (KREIN; BIAVASCHI, 2015)³.

No cenário de forte crise política e econômica do período pré e pós impeachment da presidente Dilma Rousseff, esse discurso reverberou em fortes mudanças institucionais nas relações de trabalho e emprego e redundou na promulgação da Lei nº 13.467/2017, que teve origem no Projeto de Lei nº 6787/2016, criado pelo governo Temer⁴. A Reforma Trabalhista foi colocada na agenda governamental como parte das medidas liberalizantes defendidas pelo governo de Michel Temer e alicerçadas em um conjunto de outras reformas que confluíram para um mesmo sentido, ou seja, para

³ Exemplos tanto das defesas dos argumentos quanto das pressões para reforma da CLT e da Constituição podem ser evidenciadas em declarações de várias instituições de representação de classe, como em publicações da CNI, acessíveis no sítio eletrônico www.cni.org.br.

⁴ Apesar de não ser objeto de discussão profunda nesse trabalho, o governo também implementou a Lei 13.429/2017, denominada de Lei da Terceirização como parte da Reforma da Legislação Trabalhista.

a desregulamentação generalizada de garantias legais do ordenamento jurídico que tratava das relações de trabalho, sob o manto da redução da interferência do Estado na economia.

Quase que concomitante à Reforma Trabalhista, o Congresso aprovou a EC-95, que congelou os gastos públicos por 20 anos. Também apresentou a Reforma da Previdência, aprovada posteriormente, as privatizações, a redefinição do marco regulatório do Pré-Sal, a possibilidade de venda de terras nacionais a estrangeiros, dentre várias outras medidas. Nessa perspectiva, um conjunto de medidas estruturais é adotado com o objetivo de criar um dito ambiente institucional favorável para o capital produtivo e para o rentismo, assegurando aos primeiros a possibilidade de reduzir custos por meio da Reforma Trabalhista e da ampliação da terceirização. Todo um conjunto de mudanças pautado na garantia da rentabilidade ao capital via redução dos gastos públicos e ampliação das concessões ao capital privado.

A Reforma Trabalhista apresentada constituiu-se numa profunda mudança no ordenamento jurídico que regulava as relações trabalhistas, desde a instituição da CLT, em 1943. Essa Reforma aprovada por Temer, em sua essência, já tinha sido proposta, mas não votada, no governo de Fernando Henrique Cardoso (1995/2001)⁵.

Nesses termos, colocada em prática, a Reforma de Temer alterou profundamente as garantias previstas na CLT e na Constituição de 1988. Enquanto a CLT de 1943 foi elaborada no contexto de um projeto de industrialização para o país, que requeria a construção de um mercado de trabalho, assim como de um mercado de consumo, tendo a legislação do trabalho grande papel na organização desse modelo, a Lei 13.467 não é nada além do que o resultado da ação de um setor específico da sociedade, representando os interesses do grande capital, que se aproveita de uma oportunidade, originada da instabilidade política, para aumentar suas margens de lucro e fragilizar a classe trabalhadora (MAIOR, 2019).

Como citado anteriormente, a tentativa de mudanças na legislação e o debate sobre a necessidade de uma reforma trabalhista, não é novo no Brasil e demonstra o quanto o discurso da existência de rigidezes provocadas pelo regramento institucional é bastante frágil, mesmo com a existência de um modelo legislado de relações de trabalho. Segundo Krein (2018):

Nos anos de 1980, predominou a discussão em torno da reforma sindical com o surgimento do novo sindicalismo e sua proposição de fortalecer a definição da regulamentação por meio da negociação coletiva. No entanto, prevaleceu, com mais ênfase, o fortalecimento da

⁵ O Projeto que Fernando Henrique apresentou ficou conhecido como “Projeto Sandro Mabel” (deputado federal entre 1995/99) e tinha na sua base o ideário liberal.

regulamentação estatal com a constitucionalização de diversos direitos até então inscritos em leis infraconstitucionais e na ampliação da proteção social. Apesar disso, a Constituição de 1988 não alterou o caráter flexível da legislação trabalhista, especialmente em relação à liberdade de o empregador poder despedir sem precisar justificar e da possibilidade de os atores sindicais negociarem redução de salário e jornada. Contudo, mesmo com o avanço substantivo da normatização por meio da negociação coletiva no período, o processo constituinte reafirmou a caracterização de um modelo de relações de trabalho legislado, com alguma tendência pluralista (KREIN, 2018, p. 81).

Para Krein (2018), quando o Brasil se incorporou no processo de globalização financeira, a partir de 1990, com a hegemonia do neoliberalismo nos governos Collor e FHC, entrou em pauta a agenda de flexibilização das relações de trabalho. Os argumentos utilizados eram a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade. Para isso, seria, então, necessário ajustar a regulamentação do trabalho às novas tecnologias e ao imperativo da competitividade.

O mesmo autor também aponta que o governo FHC tentou, a partir de uma agenda da flexibilização, reconfigurar o modelo brasileiro, em especial a introdução da proposta de prevalência do negociado sobre o legislado. O governo não teve força política para aprovar uma reforma global, mas introduziu uma série de medidas pontuais que afetaram os elementos centrais da relação de emprego, entre elas, o avanço de formas de contratação como o contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário; a flexibilização da jornada com o banco de horas, a liberalização do trabalho aos domingos; a remuneração variável, com o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do Salário Mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultados e a liberação do Salário Utilidade; a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos com mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia. Para o autor, apesar do ataque à CLT e à Constituição de 1988, o governo FHC não conseguiu viabilizar três importantes propostas que foram: a liberação da terceirização, a prevalência do negociado sobre o legislado e a reforma sindical.

O desmonte dos direitos sociais e trabalhistas, conquistados ao longo de 100 anos no Brasil e atacado no período FHC, se justificava, do ponto de vista do governo Temer, por meio de uma já conhecida narrativa – a do neoliberalismo – na qual um aparelho de Estado pesado, caro e ineficiente deve ceder espaço ao mercado, não somente no que diz respeito à provisão de bens e serviços, mas também no que se refere às relações entre capital e trabalho. Esta perspectiva de mudança de relação

do Estado com os trabalhadores, estavam descritas no documento “Ponte para o Futuro”⁶, um projeto ultraliberal, apresentado em 2015 pelo então PMDB (Partido do Movimento Democrático Brasileiro).

Neste documento assinado pelo PMDB, estavam previstas mudanças que passavam pelo congelamento dos gastos públicos, privatizações, Reforma da Previdência e a própria Reforma Trabalhista que é o mote desse estudo – e talvez a face mais agressiva da nova ofensiva conservadora. Tal ofensiva, ao propor uma agenda de reformas neoliberais seletivas (extremamente severas em relação a direitos sociais e trabalhistas, mas não em relação ao apoio reservado ao grande capital), logrou a criação de uma caricatura do neoliberalismo: o *helliberalismo* (CARVALHO, 2020)⁷.

Consolidou-se, a partir dali, portanto, a materialização das tentativas de redução da influência dos sindicatos mais ativos em defesa dos direitos dos trabalhadores e de uma frágil rede de proteção configurada na lei e em parte da justiça trabalhista brasileira, ao mesmo tempo em que se aprofundou a redução da participação dos salários na renda nacional, consubstanciada na redução dos custos com a folha salarial, e que aprofundou a discricionariedade do empregador nas relações de trabalho e de emprego. Neste estudo serão relacionados e discutidos alguns aspectos da Reforma que podem ser consideradas relevantes. Assim, dentre os vários espectros da Lei nº 13.467/2017, buscou-se analisar algumas mudanças que, incisivamente, interferiram ou modificaram relações contratuais de trabalho e/ou de costumes.

3 MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO QUE TRATA DAS RELAÇÕES ENTRE EMPREGADORES E TRABALHADORES

A Reforma Trabalhista alterou mais de cem itens que definiam a forma como se relacionam empregadores e trabalhadores sob dois aspectos: nas relações de emprego, que tratam, basicamente, das formas de contratação e demissão, de uso e de remuneração da força de trabalho; e nas relações de trabalho, no geral, ao interferir em mecanismos de regulação, como na prevalência do negociado sobre o legislado e na redução da influência da justiça do trabalho e dos sindicatos como mecanismos de mediação no que se refere a decisões coletivas e da manutenção da hipossuficiência do trabalhador, e que, no todo, reforçam o fortalecimento da discricionariedade do empregador em relação ao trabalhador, redundando, em consonância com a reestruturação produtiva nas empresas, na precarização das condições e relações de trabalho (CUNHA, 2019).

⁶ Documento disponível em <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Consultado em 08/09/2019.

⁷ Segundo o autor, o país assiste a um neoliberalismo tão medonho que lembra o inferno de Dante, na Divina Comédia. A partir dessa constatação, o autor se permite um neologismo, valendo-se da sonoridade da palavra inferno em inglês. Segundo ele vivemos em um *helliberalismo* (CARVALHO, 2020).

Neste item, serão discutidos os sentidos e efeitos das mudanças na legislação sobre elementos essenciais das relações entre capital e trabalho: o fortalecimento do negociado sobre o legislado, que interfere direta e indiretamente nas formas de contratação e de demissão, de uso e de remuneração da força de trabalho; e a flexibilização da jornada e da remuneração com vistas à redução de custos, como com as horas *in itinere*, a adoção do contrato intermitente e a redução de proteção às gestantes. No próximo item serão discutidos os sentidos e as mudanças na legislação que influenciam na decisão de privilegiar o negociado em detrimento do legislado.

Segundo Silva (2015), embora sejam os trabalhadores assalariados os responsáveis pela maior parte da produção de riquezas, toda a produção fica mãos dos donos dos meios de produção como uma premissa básica do sistema capitalista. Exatamente por essa lógica e condição é que os trabalhadores são impelidos a renunciar, além de parte da remuneração e da definição da forma e objetivos na condução da atividade laboral, aos cuidados com sua própria saúde e, dentre os vários aspectos, a intensidade da jornada de trabalho é a principal causa de doenças entre eles. Quando se observa alterações na legislação feitas na CLT, como o artigo 443 da Reforma de Temer, lê-se o seguinte:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 1o Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2o O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. § 3o Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017, p. 70).

Segundo Carvalho (2017), as alterações permitem que sejam negociados acordos que flexibilizem a jornada de trabalho, o uso do banco de horas, a redução do intervalo em jornadas de mais de seis horas, de uma para meia hora, e amplia a jornada em ambientes insalubres. Há, ainda, outros pontos da Reforma que elevam a flexibilização da jornada de trabalho e que independem da necessidade de acordos coletivos. O Artigo 59 estende o banco de horas, que anteriormente previa a

exigência de Acordo Coletivo para todos os trabalhadores, passou a estabelecer prazo de seis meses para compensação em acordos por escrito (§ 5º) e prazo de um mês para compensação sem a necessidade de acordo por escrito (§ 6º). O Artigo 59-A legaliza a jornada 12-36 (doze horas consecutivas de trabalho seguidas de trinta e seis de repouso) para qualquer trabalhador, excluindo inclusive a necessidade de licença prévia do Ministério de Trabalho e Emprego – que posteriormente foi extinto – para atividades insalubres.

Esses novos artigos fazem parte do escopo de medidas que “legalizaram”, de vez, o fim de qualquer garantia de remuneração pelo tempo despendido ao trabalho, não somente pelo viés da desregulamentação das próprias garantias, mas pela constituição de mecanismos que desobrigam os empregadores a realizar pagamentos decorrentes de horas trabalhadas em regime contínuo. Outro aspecto notório, e não menos preocupante, é a anulação da intervenção do Estado de poder de veto sobre tais abusos.

Segundo Krein (2018), os empregadores, agora, podem se utilizar de um rol de modalidades de contratações que, essencialmente, as colocam em base a contratos precários de trabalho permitindo situações em que o contratado cumpra jornadas de trabalho em até 32 horas semanais. Passaram a desfrutar, também, do mecanismo de contratação intermitente⁸, um modelo que permite a empresa contratar somente pela jornada efetivamente realizada pelo trabalhador.

Dentro ainda da abordagem sobre a flexibilização do contrato de trabalho é importante destacar uma das questões mais preocupantes na atualidade, que é o próprio desemprego que atinge, atualmente, algo na casa dos 12 milhões de pessoas, ao mesmo tempo em que a Reforma trouxe dispositivos que instigam, ainda mais, as possibilidades de que esse número aumente exponencialmente, visto que as demissões, em massa ou não, não mais requerem o processo negocial com os sindicatos e, tampouco, com os órgãos públicos, como era o caso das Delegacias do Trabalho, ligadas diretamente ao extinto Ministério do Trabalho.

Para Maior (2017), o discurso utilizado pelos propositores e defensores da Reforma foi o de que ela teria vindo para modernizar as relações de trabalho, sem retirar direitos além de aumentar a oferta de empregos. Contrariamente a essa lógica, algumas das medidas aprovadas remetem para um mecanismo que se traveste de segurança nas relações entre empregadores e empregados, haja vista que a lei não alterou princípios constitucionais, tais como dos Direitos e Humanos e/ou do Direito do Trabalho, numa clara tentativa de não alimentar contrariedade, por parte da opinião pública.

⁸ “Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador” (GALVÃO et al, 2017).

Desse modo, estabeleceu-se uma contradição entre os fundamentos retóricos da reforma e suas próprias regras, donde se podem extrair argumentos que obstruam a consecução do objetivo não declarado da reforma, que é a destruição dos direitos dos trabalhadores. Como se sustentou nos argumentos da referida Lei, a reforma veio para: a) eliminar a insegurança jurídica; b) gerar empregos (ou reduzir o desemprego); c) não eliminar ou reduzir direitos; d) respeitar a Constituição; e) autorizar a flexibilização, como forma de melhorar a vida dos trabalhadores; f) modernizar a legislação, acompanhando a evolução tecnológica; g) fortalecer a atuação sindical (MAIOR, 2017).

No entanto, a nova Reforma não seguiu essa lógica de aumentar o número de empregados com carteira assinada, e sim gerar uma maior rotatividade quanto aos empregos de carteira assinada e, também, remanejar muitos trabalhadores para informalidade. Se percebe que:

A flexibilidade de mercado de trabalho pode observada por outros dois indicadores: 1) a taxa de informalidade [...], que em muitos casos significa simplesmente uma ilegalidade, ao permitir que as empresas optem por deixar os trabalhadores sem carteira de trabalho durante um período de ajuste ou como estratégia de competitividade espúria no mercado de trabalho e; 2) taxa de rotatividade, que basicamente capta o fluxo entre os despedidos e os admitidos no mercado de trabalho [...] (KREIN; OLIVEIRA; FILGUEIRAS, 2019, p. 12).

Ora, desse modo percebe-se uma perda de direitos não apenas do ponto de vista da legislação, mas também do ponto de vista social, já que o trabalho se tornando mais rotativo e informal, a possibilidade desses trabalhadores se aposentarem fica mais difícil. Para chegarem a tais constatações os autores baseiam-se em dados do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE).

Outro elemento interessante para se realçar nas mudanças trazidas pela Reforma são aquelas que ocorreram sobre as horas *in itinere*, que é o tempo em que o trabalhador destina da sua residência até o seu local de trabalho e vice-versa. Neste tempo de deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa, dependendo do caso o trabalhador, esse tempo era considerado como hora trabalhada por englobar o tempo no seu itinerário, por isso horas *in itinere* quer dizer horas no itinerário ou na estrada. A CLT, Decreto Lei n.º 5452/43, previa como horas *in itinere* e estipulava em seu Art. 58:

Art. 58 - § 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução.

§ 3o Poderão ser fixados, para as microempresas e empresas de pequeno porte, por meio de

acordo ou convenção coletiva, em caso de transporte. (BRASIL, 1943, p. 26).

Neste sentido, quando o local de trabalho era de difícil acesso sem transporte público, por exemplo, localidades com grandes distâncias (entre cidades) e/ou em áreas rurais, o empregador de microempresas e empresas de pequeno porte poderiam, através de acordos e convenções coletivas, remunerar os trabalhadores por meio de um cálculo médio do deslocamento casa-trabalho/trabalho-casa. Isso permitia um ganho ao trabalhador no seu itinerário, já que, muitas vezes, esse deslocamento compreendia uma grande parte do dia desse trabalhador. Assim, essas horas utilizadas para o deslocamento entravam como hora-extra *in itinere* no dia trabalhado. No entanto, a Reforma Trabalhista proposta e aprovada no governo Temer suprimiu os parágrafos n.º 2 e n.º 3 citados acima, dando lugar somente ao parágrafo n.º 2, descrito abaixo:

Art. 58 - § 2º O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. (BRASIL, 2017, p. 25).

Isso quer dizer que aquela hora-extra que o empregado recebia no dia no deslocamento de casa para o serviço e deste para a casa não existe mais, ou seja, o empregador está desobrigado a ressarcir o deslocamento do seu empregado porque, segundo esta nova regra, o fluxo casa-trabalho/trabalho-casa não está disponível para o empregador. E o que isso significa? Que, para a nova lei, o deslocamento do trabalhador não é parte do itinerário deste, pois ele não está disponível para o cumprimento da função dentro do ambiente produtivo, mesmo que os locais de trabalho sejam em regiões de difícil acesso ou não atendidas pelo transporte público. Mas locomover-se até o trabalho não é se disponibilizar para o itinerário da empresa?

Pensemos no caso dos trabalhadores que se deslocam para áreas rurais. Essas regiões, na grande maioria das vezes, estão distantes dos perímetros urbanos, situando-se em locais que o transporte público é inexistente. Assim, além do tempo gasto para o deslocamento do trabalhador, o custo do transporte, muitas vezes, poderá ficar a cargo do empregado, ocasionando uma dupla perda: de hora-extra pelo seu deslocamento e com o transporte. Deste modo, o impacto desta nova legislação à população trabalhadora em localidades rurais é bastante danoso, representando um retrocesso econômico e social por uma perda de um direito trabalhista: as horas *in itinere*.

Já no que tange ao trabalho intermitente, o Art. 443 da CLT, aprovado na Reforma, passou a tratar dessa intermitência e, dessa forma, propiciou variadas formas de contratação, produzindo um

verdadeiro arcabouço de modalidades que modificou, diferente do que se conhecia quanto à forma determinada de contratação do trabalhador. Nessa modalidade de contrato, o trabalhador somente presta serviços quando convocado e quando atende somente à necessidade do empregador. Essa alteração na lei se pautou pelo discurso da geração de empregos e fim da informalidade.

Um outro fator bastante significativo nessa mudança tem a ver com a intervenção sindical que, antes, cumpria o papel de proteção dos direitos do trabalhador. Com a nova medida, praticamente deixa de existir a negociação coletiva. A mudança interferiu em dois aspectos principais: colocou o trabalhador em vulnerabilidade contratual e atacou frontalmente o preceito constitucional que em seu art. 8º, III, da Constituição Federal (CF) preconiza o seguinte enunciado:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; (BRASIL, 1988, p. 20).

A nova Lei – 13.467/2017 – criou uma modalidade nova de contrato, antes não existente – o trabalho intermitente - que deu a seguinte redação para o artigo 443, parágrafo 3º da CLT:

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 1º Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017, p. 70).

Essa situação colocou o trabalhador em uma celeuma, já que o fato dele poder prestar serviços a mais de um contratante induz à ideia de mais liberdade de atuação, ou até mesmo de melhoria da sua remuneração, mas esconde um fator que se pode dizer bastante prejudicial: ele só será computado – o tempo que está à disposição do empregador – exatamente aquele período em que está prestando serviços ou, melhor dizendo, vendendo sua força de trabalho. Isso, além de inibir outros contratos,

ainda o deixa descoberto de qualquer garantia inerente à proteção securital: saúde, indenizações, a contagem do tempo de serviço para fins previdenciários e o recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), além de influenciar negativamente na condução de sua vida social.

O formato de pagamento por tempo trabalhado faz com que o prestador de serviços, o próprio trabalhador, não saiba exatamente o quanto vai receber ao final de um período. Um dos argumentos em defesa dessa modalidade de contratação é que ela propiciaria uma melhor inserção de jovens, mulheres e idosos no setor de serviços, mas que estaria acompanhado de uma regulação que, ao final do texto do projeto, não existiu, atacando diretamente a atuação sindical que se pautaria por ela – a regulamentação – para intervir em defesa do trabalhador.

A Lei prevê que a remuneração será medida pelo tempo dispendido no trabalho, e o empregador deverá convocar o trabalhador com antecedência mínima de três dias, informando o tempo da jornada. Se o trabalhador não responder em um dia útil, seu silêncio será considerado uma recusa, o que, então, descaracteriza o vínculo trabalhista.

Não fica só nisso. Se respondido pelo trabalhador o aceite ao chamado e esse não comparecer, fica estipulada uma multa de ordem de 50% da sua remuneração que será automaticamente descontada num prazo de 30 dias quando do recebimento dos seus vencimentos. Observa-se aí a redução ou mesmo a eliminação da igualdade de condições formais na relação entre patrão e empregado o que, então, engessa a atuação sindical. Quanto à questão previdenciária, a Lei não respeita, ou simplesmente não garante, que o trabalhador possa fazer o recolhimento já que, para fins previdenciários, o tempo exigido é do recebimento de um mês completo de salário. A lei não oferece essa garantia pois não versa sobre o enquadramento previdenciário para essa situação.

Ao mesmo tempo, a ausência de mecanismos de proteção ao trabalhador, com destaque às trabalhadoras grávidas, vai diretamente no sentido contrário às normas internacionais das quais o Brasil é signatário. Estamos falando das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nelas existem garantias, tais como as consultas tripartites, onde as partes – governo, empregadores e empregados – proveriam consultas a fim de se cumprir normas internacionais que incentivam a negociação coletiva.

A própria OIT reconheceu o Brasil como parte de um rol de países que descumprem o acordo, mas que, contraditoriamente, reconheceu que a Reforma de Temer não violaria os preceitos da Convenção 98, da OIT, que estimula a Convenção Coletiva. Porém, as confrontações com os preceitos constitucionais é algo flagrante, já que as condições impostas aos trabalhadores nessa modalidade de contrato vão diretamente de encontro com o princípio da dignidade humana prevista no art. 1º, III, da CF de 88, pois reduz o trabalhador à condição de mercadoria, quando este está à

disposição do empregador.

Ainda se tratando das confrontações com as premissas constitucionais, o não recebimento do Salário Mínimo mensal fere o art 7º, IV, da CF) que prevê o mínimo que o trabalhador deve receber, mas vai além pois restringe o acesso aos direitos sociais também garantidos pelo art 7º, IV, da CF. Em relação ao recebimento do 13º salário e das férias, cria uma situação em que o trabalhador não consegue concretizar se não for convocado. Essa situação atenta diretamente a outro preceito constitucional previsto nos artigos 1º, IV; 170, caput; 5º, XXIII; 170, III, da CF. A flexibilização, nesse sentido, figurou apenas como uma propaganda de modernidade, mas que, na prática, levou os trabalhadores a aceitar as imposições de uma reforma que solapou direitos e os colocou em absoluta condição de desamparo.

A isso pode-se dizer que aprofundou a precarização na relação trabalhista, o que, constata-se, não é um fato novo, já que se pode dizer que seria um aprofundamento dessa situação desde o fim da escravatura para a passagem do trabalho assalariado (BARBOSA, 2003). Observe-se que o grau de sua abrangência não delimita os setores de atuação da classe trabalhadora. Está presente em todas as regiões sejam elas mais desenvolvidas, do ponto de vista do desenvolvimento, ou não. Não faz distinção entre trabalhadores mais ou menos qualificados: atinge a todos, indistintamente. A artimanha da nova regulamentação recai sobre o fato de que as garantias antes previstas foram totalmente eliminadas restando muito pouco, o quase nada, do que se pode entender como proteção social.

Outro aspecto relevante tem a ver com o aumento da sobrecarga de trabalho, o que, inevitavelmente, leva para o aumento dos acidentes de trabalho. Não se ter uma condição estabelecida de trabalho, em se tratando de tempo e jornada, amplia os riscos de envolvimento em acidentes. O texto da Reforma é absolutamente omissivo em relação a acidentes que envolvem trabalhadores intermitentes.

Assim, as condições sob os preceitos da flexibilização impõem ao trabalhador uma situação que o leva ao isolamento inerente à sua condição de sujeito coletivo. Esse aspecto ataca diretamente a ideia de proteção social além de o colocar como único responsável pela sua própria empregabilidade retirando do seu meio a intervenção coletiva própria de uma atuação sindical, por exemplo.

3.1 O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Assim como se pode afirmar, como demonstrado anteriormente, que a Reforma Trabalhista tende a impactar negativamente as relações de trabalho e de emprego e precarizar as condições de trabalho e de vida da classe trabalhadora, também se pode afirmar que, historicamente, as relações de

trabalho entre empregado e empregador sempre tiveram uma relação assimétrica. De modo geral, o empregador, dono do meio de produção, buscou impor regras a seus empregados como forma de tirar vantagens das relações trabalhistas. Assim, estes últimos se submeteram porque somente desse modo poderiam participar do mercado, vendendo a sua força de trabalho. Desta forma, surgiu uma grande massa de trabalhadores “livres” que passaram a vender suas forças de trabalhos – estas transformadas em mercadoria – numa relação de troca assalariada, o que convencionalmente passou a ser conhecida como trabalho assalariado (MARX, 2013).

A indústria manufatureira, mesmo transformando o trabalho em algo fracionado, de certo modo, permitiu uma cooperação de trabalho maior através da divisão do trabalho social, e, com isso, estabeleceu uma relação de proximidade dos trabalhadores assalariados, o que desencadeou uma grande proletarização das massas de trabalhadores “livres”, era o embrião da sindicalização.

No Brasil, esta situação ocorre de forma diferente. Aqui, o desenrolar do processo associativo da classe trabalhadora a fim de contrabalancear o poder dos industriais não se deu por uma organização proveniente dos proletários, mas sim de uma iniciativa do próprio Estado. Isso porque o Brasil era um país basicamente agrário até os anos 30 do Século XX. A partir de 30, o Governo de Getúlio Vargas passou a controlar o processo de industrialização e a coordenar politicamente os interesses díspares que surgiam ao longo desse processo, com a finalidade de dar uma resposta à crise de 1929 e colocar o Brasil, um país basicamente agrário, na rota da industrialização, como demonstram Luz e Santin ao retratar aquele momento:

A partir de então, o Governo de Getúlio Vargas além de preocupar-se em contornar a crise enfrentada, assume também o compromisso com a questão social do país. Dessa maneira, o direito do trabalho nasce como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias (LUZ; SANTIN, 2010, p. 269).

Neste sentido, o Estado buscava intervir na sociedade e no mercado com o intuito de almejar o desenvolvimento industrial e diminuir as desigualdades das relações de trabalho que viriam surgir. É a partir da Constituição de 1934 que os direitos trabalhistas passam a ser instituídos: salário mínimo, jornada de oito horas, férias anuais remuneradas, entre outros direitos que passaram a ser uma conquista da classe trabalhadora. Tais direitos, no limite, buscam cumprir uma função social protetiva com a intenção de estabelecer uma justiça mínima entre o elo empregado-empregador na tentativa de estabelecer uma relação harmoniosa entre eles através de regras pré-determinadas (BARBOSA, 2003).

Outras regulamentações sobre as relações de trabalho e emprego foram sendo incorporados aos direitos dos trabalhadores: o Decreto-Lei nº 5.452 de 1943 implementou a CLT; a Constituição de 1946 conservou direitos e instituiu outros que haviam sido retirados (como o direito à greve, por exemplo); a Constituição de 1967 também criou novos direitos, como a instituição dos direitos sociais.

No entanto, nem sempre o Estado foi o consolidador de direitos. A Constituição de 1988, também conhecida como a “Constituição Cidadã”, implementou uma série de novos direitos muito pela influência das lutas dos trabalhadores e dos movimentos sociais. Assim, trouxe uma série de novos direitos, como: adicional de horas extras de no mínimo 50%; jornada de trabalho semanal de 44 horas; direito a férias remunerada; licença maternidade de 120 dias, etc.

Neste sentido, as diretrizes que envolvem os direitos dos trabalhadores, para além de diminuir as desigualdades, passaram a seguir princípios constitucionais, ou seja, deixaram de ser algo meramente equitativo e ganharam princípios legislativos aplicáveis, como: princípio social do direito do trabalho; princípio da dignidade humana; e princípio do não retrocesso social. No que tange aos princípios específicos dos direitos dos trabalhadores, temos o princípio da proteção, que engloba uma norma mais favorável aos trabalhadores com uma condição mais favorável a sua realidade e uma dedução de irrenunciabilidade dos seus direitos básicos.

Assim sendo, todas essas prerrogativas em torno das conquistas dos trabalhadores reverberam em proteções que são amparadas por leis e vigiadas pelos sindicatos, que possuem a função de defender os interesses sociais, políticos e econômicos dos seus associados. Entretanto, o governo do então presidente Michel Temer inseriu uma mudança na legislação que dá a prevalência do negociado em Acordos Coletivos e Convenções Coletivas sobre o legislado, ou seja, acordos que tinham uma força grupal poderiam agora ser negociados unilateralmente entre o empregado e o empregador. Deste modo, a Lei 13.467/2017 flexibilizou uma relação que que demorou décadas para se cristalizar. A Lei diz em seu Art. 611-A:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;

II - banco de horas anual;

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015;

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;

VI - regulamento empresarial;

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;

X - modalidade de registro de jornada de trabalho;

XI - troca do dia de feriado;

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;

XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;

XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos. (BRASIL, 2017, p. 103).

Dessa forma, quando dispuserem desses assuntos, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei. Isso quer dizer que, com a nova legislação, os sindicatos poderão dispor sobre qualquer tema na negociação coletiva, ou em alguns casos, ela poderá ser feita diretamente pela empresa com o empregado ou o sindicato trabalhista e, então, o que for negociado entre as partes pode prevalecer em relação ao legislado. Desta forma, cria-se a possibilidade de anulação dos direitos conquistados pelos e para os trabalhadores, porque a lei pode ser flexibilizada a favor de contratos individuais e/ou coletivos, porém, sem aquela defesa enfática dos sindicatos a favor de uma legislação objetiva. O que se quer dizer com isso? Que há um predomínio das normas

estabelecidas pelos acordos individuais e/ou coletivos em relação às previstas nas convenções coletivas.

Assim, se a negociação coletiva permite acrescentar direitos e benefícios em relação ao que a lei estabelece, ela também possibilita a introdução de novas modalidades de regulamentação que representam a flexibilização de direitos, a exemplo da remuneração variável (PLR), do banco de horas, da redução da jornada com redução salarial, dos turnos de revezamento, da redução do horário de almoço, entre outros. Mas a reforma não apenas legaliza o que vem ocorrendo na prática em algumas categorias, ela amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. A mudança no marco legal tem um efeito devastador: ela visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas de manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades, enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação e reduzindo seu papel. (GALVÃO et al., 2017, p. 19).

O motivo aludido para essas mudanças, segundo o governo Temer, foi para contribuir com a manutenção dos empregos e também para os empregadores poderem contratar mais, algo que, no limite, é bastante subjetivo, já que tais previsões não se concretizaram na intensidade alardeada pelo discurso oficial, o que acabou contribuindo para um aumento da assimetria entre o empregado e o empregador, tendendo os acordos a favorecerem este último.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As análises contidas neste trabalho deram destaques à compreensão crítica dos sentidos e significados de alterações substantivas em pontos relevantes da Reforma Trabalhista promulgada em julho de 2017 pelo governo Michel Temer. O que permitiu inferir que parece haver um contraste relevante entre os argumentos e as teses que sustentaram a Reforma e possíveis e reais impactos sobre as relações de trabalho e de emprego no Brasil, redundando em precarizações das condições de trabalho.

Segundo os seus defensores, a Reforma Trabalhista se fazia necessária para modificar a legislação trabalhista pois essa, além de injusta, seria a culpada pela exclusão social. Tal Reforma reverteria a informalidade e, principalmente, colocaria o Brasil em condições menos desfavoráveis na competição internacional de mercado, e o principal dos argumentos estava na projeção de geração de empregos. Chegaram a afirmar que seriam gerados algo em torno de 6 milhões de novos postos de trabalho e que ela, a Reforma, reverteria a crise econômica.

A realidade e a literatura especializada sobre o tema mostraram que a Reforma, além de não cumprir com nenhuma dessas premissas, aprofundou a destruição das garantias e da segurança que os empregados tinham na modificada CLT. Em síntese, cabe destacar que, entre os primeiros resultados da reforma, já se percebe, entre outras coisas: i) o afastamento do Estado na intervenção de proteção nas relações de trabalho, incluindo-se aqui, inclusive, a extinção do Ministério do Trabalho; ii) a liberdade do contrato de trabalho, colocando os trabalhadores em condições absolutamente precárias; iii) a criação da figura do trabalho intermitente, aumentando a carga horária e intensificando o processo de terceirização; iv) a redução drástica da possibilidade da intervenção sindical em defesa dos direitos trabalhistas; v) o aumento da jornada de trabalho, autorizando a supressão de intervalo e férias, incidindo diretamente na redução de oferta de postos de trabalho; vi) a criação da figura do “acordado sobre o legislado”, o que colocou o trabalhador em desigual condição no terreno das negociações salariais e/ou de quaisquer outras pautas reivindicatórias; vi) o aumento da informalidade, como indicam os dados mensais do IBGE sobre emprego e desemprego.

É notório que o discurso de modernização das relações de trabalho no Brasil, como premissa do aumento da competitividade das empresas e da geração de empregos, não se sustentou e os indicadores econômicos apontam para uma situação de verdadeiro colapso nos resultados relativos à geração de empregos e do próprio crescimento econômico. E nada indica que haverá mudança no curto prazo, uma vez que a atual política econômica do governo, liderada por Paulo Guedes, ministro da economia, aponta para um cenário de aprofundamento na aplicação de medidas de cunho neoliberal, que tem demonstrado serem ineficazes para manter crescimento econômico, redução de desigualdades sociais e gerarem emprego.

REFERÊNCIAS

- BARBOSA, A. F. **A Formação do Mercado de Trabalho no Brasil:** da escravidão ao assalariamento. Tese de doutorado. Unicamp/IE, Campinas, 2003.
- BRASIL. **Lei n. 13.429, de 31 de mar. de 2017.** Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe 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. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 15 set. 2019. Texto Original.

CARVALHO, J. G. Nós, os escafandristas de esgoto. In: **A terra é redonda**. São Paulo, 27 abr. 2020. Disponível em: <https://aterraeredonda.com.br/nos-os-escafandristas-de-esgoto/>. Acesso em: 08 mai. 2020.

CARVALHO, J. G. **Economia Política e Desenvolvimento**: um debate teórico. São Carlos: UFSCar, 2015. Coleção governança e desenvolvimento. Grupo de Pesquisa de Ideias, Intelectuais e Instituições. Revisto e ampliado em 2017.

CUNHA, S. F. **Dois Mundos Entrelaçados**: produtividade do trabalho e valorização financeira. Rio de Janeiro: Edur, 2018. v. 1.

CUNHA, S. F. Perfil do Mercado de Trabalho Brasileiro e dos Trabalhadores na Construção Civil. In: FILGUEIRAS, V.A. (org.). **Saúde e Segurança do Trabalho na Construção Civil Brasileira**. Aracaju: J. Andrade, 2015, v. 1, p. 41-60.

GALVÃO A. et al. **Movimento Sindical e Negociação Coletiva**. Texto para discussão n. 5. Campinas: CESIT/IE, Unicamp, 2017.

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, p. 77-104, 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0103-20702018000100077&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 25 jul. 2019.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Org.) **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/reforma-trabalhista-no-brasil-promessas-e-realidade/>. Acesso em: 30 ago. 2019.

KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B. Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000. **Revista Cuadernos del Cendes**, 32 (89), pág. 47-82, 2015.

LUZ, A. F.; SANTIN, J. R. **As Relações de Trabalho e sua Regulamentação no Brasil a Partir da Revolução de 1930**. São Paulo: História, 2010, vol.29, n.2, pág. 268-278.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro I: O processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo, 2013.

MOLINA, W. S. L. **Reformas das Relações de Trabalho: Brasil e México**. Tese de doutorado. Campinas: [S. n.], 2009.

Brazilian Journal of Development

SILVA, Y. M. M. **Do Neoliberalismo ao Neodesenvolvimentismo**: a trajetória brasileira nas últimas duas décadas. Dissertação de Mestrado. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2015.