

OS IMPACTOS JURÍDICOS, ECONÔMICOS E SOCIAIS DAS REFORMAS TRABALHISTAS¹

Vitor Araujo Filgueiras* (<https://orcid.org/0000-0002-3284-9178>)
Uallace Moreira Lima** (<https://orcid.org/0000-0002-8902-816X>)
Ilan Fonseca de Souza*** (<https://orcid.org/0000-0002-3039-7729>)

O objetivo deste texto é analisar os impactos jurídicos, econômicos e sociais da(s) reforma(s) trabalhista(s) em alguns países nas últimas décadas, comparando-os com o caso brasileiro após a implementação da Lei 13.467, em vigor desde novembro de 2017. A despeito das particularidades de cada país, e das mudanças legais em cada um deles não serem unívocas, é possível identificar as seguintes semelhanças: 1) no campo jurídico, há tendência ao recrudescimento da mercadorização da força de trabalho, reduzindo a proteção aos trabalhadores; 2) no campo econômico, as promessas das reformas não se confirmam ou seus impactos são controversos, e sua generalização é limitada; 3) os impactos sociais são parecidos e generalizáveis, e implicam piora na venda e uso da força de trabalho na medida da efetividade das reformas. Os mercados de trabalho vivem, em geral, uma trajetória que se inicia desde a década de 1990, que deteriora, mas (ainda) sem desestruturar, o conjunto do padrão de gestão do trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do trabalho. Reforma. Desemprego. Mercadorização. Precarização.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, grandes alterações nas normas de proteção ao trabalho, popularizadas como reformas trabalhistas, foram implementadas ao redor do mundo. Algumas reformas remetem aos anos 1980. Contudo, essas iniciativas se ampliaram nos anos 1990, 2000 e, especialmente, após a crise mundial iniciada em 2008. A adoção de uma reforma trabalhista por um país tende a se relacionar com períodos de crise do emprego (Adascalitei, Morano, 2015). Isso não parece coincidência, já que o argumento fundamental apresentado pelos seus defensores (e que alicerça a legiti-

mação das reformas) é justamente o combate ao desemprego.

O objeto deste texto são os impactos das chamadas reformas trabalhistas nos âmbitos jurídico, econômico e social em algumas das principais experiências internacionais e no Brasil. O texto aborda os casos da Espanha, da França e do México, que passaram por reformas trabalhistas nos últimos anos sob a égide de postulados similares aos do Brasil. São também analisadas mudanças na regulação do Reino Unido e da Alemanha, que foram inicialmente semelhantes ao caso brasileiro, mas conviveram com caminhos não unívocos, trazendo evidências importantes para o debate. Aborda-se também a recente reforma na Coreia do Sul, que tem implementado um conjunto de medidas no sentido oposto ao modelo predominante.

O objetivo principal do artigo é debater o conteúdo e as consequências das reformas nos supracitados países, tendo como eixo a comparação com o caso brasileiro. Para isso, os objetivos específicos residem na avaliação dos impactos das reformas nos seguintes aspectos: *Jurídicos*, entendidos como mudanças nos direitos, na sua proteção ou na sua efetivação. *Eco-*

* Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Economia. Praça Treze de Maio, n° 06. Dois de Julho. Cep: 40.060-160. Salvador – Bahia – Brasil. fvitor@ufba.br

** Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Economia. Praça Treze de Maio, n° 06. Dois de Julho. Cep: 40.060-160. Salvador – Bahia – Brasil. umlina@ufba.br

*** Universidade Federal do Sul da Bahia. Rua Duque de Caxias, 600, Centro. Cep: 45600-210. Itabuna – Bahia – Brasil. ilan.fonseca@gmail.com

¹ Este texto apresenta resultados parciais da pesquisa: “Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise teórica e empírica das experiências internacionais” contratada pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU). Processo: 1536/2018-87.

nômicos, considerados como aqueles vinculados à atividade produtiva e criação de postos de trabalho. E *sociais*, concernentes às condições de trabalho e vida da população trabalhadora.

Os principais argumentos apresentados são: 1) A despeito de não constituir um processo unívoco, prevalece o recrudescimento da mercadorização da força de trabalho, seja pela possibilidade de supressão de direitos (com a chamada “flexibilização”), seja com a eliminação explícita de proteção, ou com a colocação de barreiras à efetivação dos direitos remanescentes. 2) O impacto econômico que se pode generalizar é a queda de custos do trabalho na medida da efetividade da aplicação das mudanças normativas. O impacto no nível de emprego não é generalizável em tese, pois depende de inúmeros fatores, contudo, é controverso que tenha sido positivo em algum caso concreto. De todo modo, em qualquer hipótese, é certo que a reforma não garante crescimento ou impede queda do emprego, o que explicita a natureza política da sua adoção. 3) Quanto aos impactos sociais, identifica-se uma precarização proporcional à efetividade das reformas. Em geral, crescem contratos precários e pioram as condições dos contratos típicos; remunerações ficam estagnadas ou caem, e a distribuição funcional da renda se concentra; jornadas tendem a se polarizar, particularmente nos contratos atípicos. A efetividade desses impactos sociais também depende de outras variáveis, especialmente das demais políticas públicas e das ações coletivas. Considerando os mercados de trabalho em seus conjuntos, prevalece uma trajetória iniciada nos anos 1990, com predominante deterioração de suas condições, mas não houve mudança estrutural em nenhum dos casos analisados.

A reforma trabalhista do Brasil está em vigor há mais de 1 ano e meio. As distintas dinâmicas do mercado de trabalho do país nos anos 1990 e 2000, associadas à investigação das experiências internacionais, podem servir para uma reflexão racional sobre os impactos que a reforma promove e tende a continuar promovendo no nosso país.

A justificativa para a seleção dos 6 países abordados neste texto, além do Brasil, é a representatividade das suas reformas, pois: 1) as alterações legais adotadas nessas nações têm destaque internacional e servem como referência nos debates acadêmicos e na definição de políticas públicas; 2) são países com características econômicas (composição do PIB, níveis de desenvolvimento, etc.), estruturas e tradições de regulação do trabalho heterogêneas. Desse modo, é possível apurar eventuais identidades e dissonâncias nos impactos das reformas com possibilidades razoáveis de generalização dos achados, mas sem ensejar análises superficiais (e de comparação duvidosa) que a compilação de uma quantidade maior de casos pode provocar.

A separação da análise em âmbitos jurídico, econômico e social não ignora que eles são inter-relacionados e com fronteiras questionáveis, por isso, não necessariamente discriminados como aparecem no texto. Trata-se de uma estratégia de organização, para delimitar e permitir uma aproximação de temas para análise e exposição. Ainda quanto ao método de apresentação, seguimos a divisão da relação de emprego em aspectos (contratação, remuneração, tempo, saúde/segurança/ condições de trabalho) baseada nos trabalhos de Krein (2007) e Filgueiras (2012). O presente artigo conjuga revisão das normas, da literatura e elaboração própria de indicadores a partir de fontes oficiais nacionais e internacionais.

Além desta introdução, este texto conta com mais 4 seções. Na seção 1, discute-se o que são e quais os objetivos das reformas trabalhistas. Na seção 2, são analisados os impactos jurídicos das reformas. Na seção 3, são abordados seus impactos econômicos, particularmente quanto ao nível de emprego. Na seção 4, há uma avaliação dos impactos sociais. Por fim, são apresentadas considerações sobre os principais pontos discutidos e seus desdobramentos.

REFORMAS TRABALHISTAS: o que são e o que objetivam

Na literatura, é comum que mudanças na legislação trabalhista sejam indiscriminadamente tratadas como reformas – por exemplo, Adascalitei, Morano (2015). Todavia, em nossa ótica, apenas alterações que afetam a estrutura da regulação protetiva podem ser assim denominadas. Do contrário, quase todos os países viveriam em permanente reforma, pois mudanças pontuais na legislação são constantes. Ademais, o número de mudanças na legislação não significa, per se, a ocorrência (ou não) de uma reforma. Uma única alteração legal pode ser muito relevante, ao passo que um grande número pode ter impactos ínfimos.

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.

Demandas por reformas trabalhistas remontam aos anos 1970, ao fim da Era de Ouro do capitalismo, e se inserem num conjunto amplo de chamadas reformas que compõem a agenda neoliberal. Já nos anos 1980, países como Reino Unido e Espanha introduziram alterações em suas legislações trabalhistas. No Brasil, a partir dos anos 1990, houve muitas tentativas de reforma da CLT. Contudo, a legislação não sofreu mudanças profundas (apesar de algumas terem sido relevantes) nos anos 1990 e 2000, tendo sido mantida a estrutura da regulação do trabalho no país (Filgueiras, 2012, Krein, 2007). Reformar a CLT é uma demanda que desde então permanece nos horizontes empresariais (ver, por exemplo, CNI, 1998, 2010, 2012).

Com a crise de 2008, as reformas trabalhistas ganham novo impulso internacionalmente, e cresce o número de alterações legislativas (Adascalitei, Morano, 2015). No Brasil, com a crise estabelecida alguns anos depois,

empresários e seus representantes finalmente conseguiram, em 2017, implementar a reforma, alterando mais de uma centena de disposições legais. Ela foi anunciada pelo ocupante da chefia do Executivo como uma “saída para manter empregos”.²

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

Ao menos desde o início dos anos 1990, inúmeras publicações acadêmicas e institucionais surgiram em apoio às reformas trabalhistas como instrumento de combate ao desemprego, sendo o chamado Jobs Study, da OECD (1994), talvez o documento mais influente:

The call for such reforms finds support in the “consensus” among several scholars on the idea that labour market rigidities are the source of the observed unemployment. The well-known OECD (1994) Jobs Study has been a landmark in the advocacy of the benefits from labour market liberalization. The report and a series of subsequent papers (including Scarpetta, 1996, Siebert, 1997, Belot and Van Ours, 2004, Bassanini and Duval, 2006) argued that the roots of unemployment rest in social institutions and policies such as unions, unemployment benefits, and employment protection legislation (DOSI, et al, 2018).

Nesses termos, a reforma trabalhista é uma política pública que mira a sobrevivência da maioria da população, que precisa de emprego (ou depende de alguém que precisa) e recorre ao mercado para vender sua força

² Disponível em: <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>

de trabalho – ao eliminar outras formas de reprodução social, Polanyi (2000) afirma que o mercado de trabalho retira o “direito de viver”. A reforma se apresenta como ferramenta para promover essa venda e melhorar as condições do negócio (promete aumentar a formalização nos países subdesenvolvidos [vide Parecer do Congresso para a reforma no Brasil]), e reduzir a dualidade do mercado de trabalho nos países europeus (vide OECD, 2012). Para tanto, ela declara visar o comportamento dos empregadores, fazer com que contratem mais. Isso ocorreria por meio da “flexibilização” da legislação.

Todavia, essa dita “flexibilização” constitui, de fato, corte de direitos, pois: 1) a legislação trabalhista é flexível “para cima”, historicamente garante direitos mínimos, mas não impede negociar condições melhores; ou seja, aumentar a “flexibilização” só pode significar reduzir direitos existentes; 2) direitos que eram flexíveis, devidos apenas em situações específicas, são eliminados nas reformas. A ideia, em suma, é que cortar custos (direitos) do trabalho estimula ou determina a ampliação da contratação de trabalhadores pelos empresários.

Essa narrativa que relaciona direitos e desemprego tem um papel central para cristalizar a estrutura de poder em nossa sociedade, pois, aos trabalhadores é apresentado o dilema entre ter um emprego ou lutar por direitos. Defender salários e condições de trabalho é promover o próprio desemprego. Trata-se de um discurso muito eficiente, que está presente na teoria econômica há mais de um século. Inclusive, pensamos que o maltratado termo ideologia cabe precisamente para essa situação: um mecanismo que busca transformar o dominado em refém da sua condição de dominação; é subordinado, e se reclamar é pior.

Se essa retórica é superada, admitindo-se que distribuição de renda (engendrada, neste caso, pelo direito do trabalho) não provoca desemprego, explicita-se a disputa sobre um nível de desigualdade que a narrativa busca tornar inexorável. Nesta hipótese, direito do trabalho (e salários) passa a ser matéria

eminentemente distributiva, uma luta pela apropriação da riqueza e por condições de vida (descanso, intensidade, férias, etc.). Portanto, a reforma trabalhista é um debate fundamental sobre a forma de apresentação de interesses e as possibilidades de bem-estar da sociedade em que vivemos.

A necessidade compulsória de venda da força de trabalho que atinge a maioria da população é o instrumento essencial que coage coletivamente quem não controla os meios de produção. Essa coerção do mercado de trabalho pode ser diferente quando países são comparados, especialmente por conta da imposição, pelas forças sociais em disputa, de limites à operação desse conjunto de relações sociais que Polanyi (2000) designava como “moinho satânico”. Esses limites constituem a desmercantilização (ou desmercadorização) parcial da força de trabalho, que pode ocorrer tanto por meio do direito do trabalho e das normas coletivas, como a partir da oferta de força de trabalho, atenuando o poder empresarial. Neste artigo focamos o direito do trabalho, sem desconhecer que a proteção ao trabalho pelo lado da oferta tem sofrido alterações importantes em vários países (como a restrição ao seguro desemprego).

No que concerne à atuação estatal, o direito do trabalho regula a demanda por força de trabalho, para que o empregador respeite e cumpra determinadas regras independentemente das condições do mercado, da negociação entre oferta e procura envolvendo capitalista e trabalhador. Essa impositividade (comumente chamada de irrenunciabilidade) se sobrepõe ao mercado, e por isso esse direito parcialmente desmercadoriza a força de trabalho. A desmercadorização não é completa porque, mesmo numa hipótese de ampla proteção ao trabalhador, a força de trabalho permanece sendo uma mercadoria transacionada no mercado, cumprindo a mesma função no processo de acumulação do capital.

As reformas trabalhistas têm atingido fortemente o direito do trabalho, tanto as nor-

mas, quanto as instituições que as efetivam (incluindo sindicatos). É verdade, e é preciso ressaltar, que as reformas não são unívocas. Mesmo os países que implementaram reformas também introduziram mudanças que limitam a operação do mercado. Contudo, há um norte claro nas últimas décadas, sendo exceções as mudanças que ampliam a proteção ao trabalho. Sem dúvida, o objetivo predominante das reformas tem sido acentuar a mercadorização da força de trabalho.³

IMPACTOS JURÍDICOS

Com o desenvolvimento do capitalismo no pós-guerra, contratos por prazo indeterminado, jornadas limitadas, salários crescentes e condições mínimas de emprego eram um norte no mercado de trabalho dos países centrais. Nações como Espanha, México e Brasil não viveram esse cenário como regra, mas o emprego com direitos também crescia com o incremento de suas economias. O principal impacto jurídico das reformas trabalhistas é, em regra, romper com as condições desse chamado contrato típico de emprego. Em quase todos os casos, essas reformas incrementam a mercadorização, o que pode ocorrer pela supressão explícita de direitos, pela permissão dessa supressão por acordos individuais ou coletivos, ou simplesmente, sem suprimir formalmente os direitos, pela promoção da sua inadimplência.

Nosso foco nos países pesquisados são as reformas mais recentes (Alemanha (2003-2005), Espanha (2010-2012), México (2012), França (2016-2017)), mas alguns países passaram por mais de uma reforma, inclusive nos anos 1980 e 1990. Sem desconhecer isso, inclusive porque impactos e trajetórias da década

³ Muito tem se falado sobre “mercantilização”, “mercadorização” ou “remercantilização” do trabalho nas últimas décadas, comumente retomando a abordagem de Polanyi (2000) em “A grande transformação”. Algumas obras caracterizam a atual conjuntura como coetânea de uma “transformação global” (STANDING, 2014) ou uma terceira onda de mercantilização (BURAWOY, 2010).

de 1990 se mantêm, daremos maior atenção às reformas do Século XXI, pois elas têm pautado os debates atuais (com exceção do Reino Unido, cuja reforma efetiva ocorreu nos anos 1980). Essa ênfase vale também para a Coreia, que, tendo efetuado uma reforma redutora de direitos em 1998, passou a ampliar a proteção ao trabalho a partir de 2017, uma iniciativa apresentada pelo atual governo como a “construção de uma sociedade que respeita o trabalho” (Hee, 2019).

As mudanças empreendidas nos países ocorreram na legislação ordinária (que exige prévia aprovação do parlamento), extraordinária (como medidas provisórias), em atos do Poder Executivo (decretos) ou mesmo em Constituições. Agrupamos nos seguintes temas estas alterações: formas de contratação, remuneração, tempo de trabalho, saúde/segurança/condições de trabalho, e efetividade. Os institutos jurídicos analisados não são totalmente correspondentes, de forma que o que temos aqui é uma aproximação para fins comparativos.

Formas de contratação

Como adiantado, as reformas têm como nortes a alteração dos contratos típicos e a ampliação de outras formas de contratação. Nos contratos típicos, as reformas facilitaram a dispensa em todo os países aqui abordados (Alemanha, Reino Unido, Brasil, México, Espanha, França), com exceção da Coreia. Além disso, os contratos são mais sujeitos a negociações que derogam direitos da legislação, e crescem as dificuldades para a ampliação de direitos, como veremos. As novas formas de contratação, por seu turno, se caracterizam por prever ou garantir menos direitos ou mesmo eliminar a proteção ao trabalho (caso do suposto trabalho autônomo).

O *trabalho em regime de tempo parcial* caracteriza-se por ter jornada inferior à do contrato típico. Na Alemanha, o trabalho a tempo parcial se expressa principalmente por

meio dos *mini-jobs* (até 15 horas semanais) ou dos *mid-jobs* (até 30 horas). Apesar de serem modalidades de contratação existentes desde 1971, ganham incentivos entre 2003 e 2005, com os chamados planos Hartz (Ehmke; Lindner, 2015). Na Espanha (2012), o trabalho por tempo parcial passou a permitir o cumprimento de horas extras. Na França (2017), negociação coletiva ou acordos por empresa podem liberar horas extras e duração inferior a 24 horas nesta modalidade contratual. No Brasil, a partir da reforma de 2017, a contratação em tempo parcial permite uma jornada semanal de até 30 horas semanais (antes eram até 25 horas).

O trabalho temporário e contrato por prazo determinado são aqueles que têm data prévia de duração, possuindo particularidades nacionais em suas definições e modos de organização. Na Alemanha, com a reforma, foi autorizada a contratação por meio de agências. Também foi permitido que os contratos temporários fossem renovados até três vezes em até dois anos. Na França (2017), a negociação coletiva passou a definir a duração e quantidade de renovações. Na Espanha, esses contratos podem ser empregados em qualquer tipo de atividade, com renovação de três em três meses, durante o período máximo de 24 meses (prazo reduzido pela reforma de 2012). No México, foram introduzidas e ampliadas modalidades de contratação (experiência, etc.) que cumprem o mesmo papel dos contratos a termo. Por outro lado, no Reino Unido (em 2010), no México (2012) e na Espanha (2012) os temporários passaram a ter semelhanças nas condições do contrato frente aos permanentes.

No Brasil, antes da reforma, o contrato de trabalho temporário tinha duração máxima de 90 dias, e só poderia ser estendido com autorização do Ministério do Trabalho. Agora, o prazo da contratação aumentou para 180 dias, que podem ser prorrogados por mais 90 dias.

O contrato intermitente, também conhecido como contrato “zero hora”, não garante jornadas mínimas nem remuneração fixa aos trabalhadores, que recebem apenas quando de-

mandados pelos empregadores. O Reino Unido adotou tal modelo em 1996, sendo proibida a exclusividade na prestação de serviços apenas em 2015. Na França, tal contrato foi criado em 2000, mas dependia de negociação coletiva e era restrito a setores com sazonalidades; com a reforma de 2016-2017, mesmo sem sazonalidade, passou a ser autorizado por negociação coletiva ou acordos de empresa e, ao final de 2019, dispensará tais requisitos. Na Alemanha, o contrato de plantão foi criado em 2003. Na Espanha, o trabalho intermitente surgiu em 2001, autorizando sua utilização em atividades de cunho eventual e com base em negociação coletiva. No México (2012) o salário passa a poder ser fixado por unidade de tempo, e os contratos podem ter remuneração mínima de um dia de trabalho. No Brasil, a nova redação do §3º do art. 443 da CLT prevê o contrato intermitente, permitindo a prestação de serviço de forma descontínua e limitando o pagamento às horas efetivamente trabalhadas.

Terceirização: Trata-se de instituto jurídico que possui diversas nomenclaturas e conceitos nas legislações pesquisadas, como subcontratação ou outsourcing. Formalmente, a terceirização ocorre quando um empregador transfere parte da sua produção a uma empresa contratada. Na França, Alemanha, Reino Unido e Espanha, o regramento é semelhante por força da Diretiva n. 23/001 do Conselho da União Europeia, e a terceirização pode ocorrer tanto em atividades-meio quanto finalísticas, desde que a direção seja da empresa terceirizada. Nesses países não houve alterações substanciais recentes diretamente concernentes aos parâmetros de regulamentação da terceirização, que foi incentivada por mudanças em outros aspectos do direito do trabalho (como no direito sindical). Já no México (2012) e no Brasil (2017), onde havia limites ao seu escopo, a terceirização passou a ser permitida em qualquer atividade.

Trabalho autônomo: Entre os países pesquisados, é comum o incentivo à contratação de trabalhadores como autônomos. O governo francês (2009) tentou isso por meio da criação

do chamado “auto-empresendedor” (self-entrepreneur), com redução de impostos (Vlandas, 2017). No Reino Unido (1983), uma política importante que incentivou o trabalho autônomo foi a Enterprise Allowance Scheme (LEAS), que passou a oferecer apoio financeiro para quem iniciasse um negócio (Cowling; Mitchell, 1997). Desde então, têm ocorrido muitas modificações na legislação (tributação, agências, etc.) que afetam lateralmente essa forma de contratação, mas não houve mudanças legais explícitas no conceito de autônomo (apenas a criação do *worker*, citado a seguir), que tem sido muito disputado nos tribunais (UK, 2015).

No caso espanhol, além dos *trabajadores por cuenta propia*, foi introduzido o conceito de *parasubordinados*, que são aqueles que exercem trabalho autônomo economicamente dependente, aplicando-se parcialmente a legislação trabalhista após 2007. No Reino Unido, em 1996, foi criada figura jurídica similar, conhecida como *worker*. No Brasil, a reforma retirou a continuidade e a exclusividade como elementos do vínculo empregatício do autônomo. Em todos esses casos, o trabalhador tem menos ou nenhum direito trabalhista (caso do Brasil). Tem sido grande a disputa regulatória, nos países investigados, sobre os limites jurídicos na contratação de trabalhadores sem enquadramento de vínculo de emprego⁴.

Na Coreia, mesmo sem alterações legislativas recentes sobre contratação, as mudanças têm ocorrido no sentido oposto ao verificado nos demais países, particularmente com a iniciativa do governo de eliminar as formas de contratação precária no serviço público (Hee, 2019).

Remuneração

A tendência verificada tem sido no sentido de cortar parcelas salariais (aumentando hipóteses em que não se pagam horas extras, por

⁴ No Reino Unido, na Espanha e no Brasil há decisões judiciais que negam a condição dos supostos autônomos e determinam que esses trabalhadores sejam reconhecidos pelos seus reais vínculos.

exemplo), retirar seu caráter salarial ou reduzir diretamente a remuneração. Nos contratos atípicos, o norte é eliminar qualquer limite mínimo remuneratório (salário pode chegar a zero, como nos contratos intermitentes e autônomos)

Horas extras e flexibilidade. No Reino Unido, os empregadores não precisam necessariamente remunerar as horas extras; a única limitação é que a remuneração por hora do trabalhador não pode ser abaixo do salário mínimo nacional. Em outros casos, o contrato de emprego de cada trabalhador deve esclarecer sobre a remuneração das horas extras e como elas devem ser compensadas. Na França (2016-2017), as horas suplementares tem acréscimo de 25% nas 8 primeiras horas e 50% depois deste período (L 3121-22), contudo, existe a possibilidade de derrogação desta regra mediante acordo por empresa ou convenção coletiva, desde que respeitado o piso de 10% de acréscimo à hora extra trabalhada. Na Espanha, houve um conjunto de alterações (indenizações rescisórias, extensão de horas extras não pagas e congelamento do salário mínimo) que reduzem remunerações.

No Brasil, a reforma autorizou, por simples acordo individual, o acréscimo de até duas horas extras na jornada de trabalho, a extensão da jornada máxima de 10 horas para até 12 horas diárias (com descanso de 36 horas seguintes), e o regime de compensação de horas (dispensando pagamento de horas extras) além das 44 horas semanais.

No caso do Brasil, a reforma não retirou diretamente os direitos previstos no artigo 7º da Constituição Federal, que é dedicado à regulação do salário mínimo, mas a reforma assim o fez indiretamente, ao criar instrumentos que esvaziam o conteúdo do direito e inviabilizam seu acesso pelos trabalhadores. Ao aumentar a flexibilidade da remuneração, a lei 13.467/2017 retira a natureza salarial de diárias de viagens, ajudas de custo e abonos. A habitualidade deixou de ser elemento fundamental para definir o que terá ou não natureza salarial.

O Reino Unido, onde o salário mínimo

voltou a ser regulamentado em 1998, após ter suprimido os “conselhos salariais” na reforma da Era Thatcher. Na Alemanha, o salário mínimo foi estabelecido pela primeira vez em 2015, havendo uma comissão responsável por sugerir seus reajustes. Na Coreia, a partir de 2017 o salário mínimo passou a experimentar forte crescimento (mais de 25% em 2 anos).

Tempo de trabalho

A tendência nos países pesquisados tem sido no sentido de deixar para o empregador a decisão sobre como distribuir a jornada de trabalho, permitindo o aumento de jornada ou redução de descansos. Em 2008, na França, a Lei n. 2008-789 autorizou a realização de ajustes na jornada por convenção coletiva. Em 2017, ampliou essa possibilidade para acordo de empresa (negociação direta entre empregador e trabalhadores). Na Alemanha, a redução da jornada de trabalho foi instituída em 1997, posteriormente também estendida aos trabalhos temporários (Ehmke; Lindner, 2015). Com as reformas de 2010 e 2012 na Espanha, o empregador pode, mediante comunicação prévia aos trabalhadores, mudar o tempo de trabalho, como forma de atender aos interesses empresariais que necessitem de redução de custos. No México, as jornadas e seus horários podem ser flexíveis, com autorização para remuneração apenas das horas trabalhadas, não tendo a reforma alterado esta permissão.

Na França (2016-2017) instituiu-se que, na ausência de acordo de empresa ou convenção coletiva, o contrato de trabalho pode fixar a remuneração do tempo de pausa. Na Espanha (2012), os acordos por empresa passam a prevalecer frente a acordos setoriais sobre tempo de trabalho (antes só era possível com autorização do Estado), regime de turno de trabalho, e planejamento anual de férias. Acordos por empresa também prevalecem sobre convenções coletivas em matérias envolvendo pagamento ou compensação de horas extras.

Na Alemanha, embora sem previsão legislativa, Clasen *et al* (2012) destacam que, após a reforma, um terço das empresas alemãs estabeleceu uma espécie de banco de horas em que a empresa reduz temporariamente o número de horas trabalhadas na semana, transformando-as em crédito.

No Brasil, foram adotados diversos dispositivos que estimulam o aumento da duração do trabalho além do limite semanal de 44 horas. Isso ocorre através da regulação do banco de horas, da eliminação das horas *in itinere* enquanto componentes da jornada de trabalho, e da possibilidade de prolongamento da jornada de trabalho em local insalubre. A reforma também autoriza que o banco de horas seja pactuado por acordo individual, com compensação das horas em até seis meses. Os intervalos para descanso em jornadas de 12x36 não são mais obrigatórios, podendo ser indenizados. Além disso, se o empregador deixar de conceder total ou parcialmente o intervalo intrajornada, o pagamento terá natureza meramente indenizatória, não mais repercutindo para outras parcelas salariais, e será restrito apenas ao período suprimido. Por fim, a negociação coletiva pode reduzir o descanso intrajornada para o limite mínimo de meia hora.

Enquanto isso, na Coreia (2017-2018), a jornada semanal máxima foi reduzida de 68 para 52 horas (incluídas as horas extras), e as férias anuais subiram de 10 para 15 dias por ano.

Saúde e segurança

A tendência das mudanças é submeter, ainda mais, a integridade física das pessoas à dinâmica das empresas, recrudescendo fatores acidentogênicos como formas de contratação precárias, formas de remuneração que tendem a ser gravosas à saúde (vinculadas à produtividade), e redução de limites à extensão e distribuição das jornadas e intervalos.

Na França, havia no âmbito das empresas o Comitê de Higiene, Segurança e Condi-

ções de Trabalho, contudo, após 2017, apenas empresas com mais de 300 funcionários são obrigadas a manter comissão semelhante. No México (2017) e na Espanha, a reforma previu redução no valor dos afastamentos por licença médica. Além disso, foi estabelecido no México que as tabelas de adoecimentos e incapacidades permanentes sejam modificadas por uma comissão consultiva. Na Coreia, em 2018, foi aprovada a Lei de Saúde e Segurança Ocupacional que aumenta a responsabilidade dos empregadores contratantes, incrementa punições, aumenta seu âmbito de atuação e permite aos trabalhadores paralisar operações perigosas (SAN, 2019).

No Brasil, a reforma trabalhista também flexibiliza o direito à saúde e segurança no ambiente de trabalho em diversos dispositivos, promovendo possível deterioração das condições de trabalho. Destaca-se o artigo 611, CLT que autoriza negociações coletivas sobre grau de insalubridade e tempo de trabalho em locais insalubres.

Antes das reformas, prevalecia uma tendência ao aumento de regras para preservar a integridade física e dar condições dignas aos trabalhadores. As reformas, em regra, reduzem ou eliminam limites a serem seguidos pelos empregadores, especialmente ao ampliar formas de contratação que diminuem ou podem suprimir responsabilidades legais.

Efetividade

Mesmo quando não criam ou ampliam contratos de trabalho menos protegidos, as reformas acentuam a mercadorização do trabalho ao mitigar a efetivação dos direitos previstos na legislação. Isso pode ocorrer pela restrição da atuação sindical ou do acesso à justiça.

Sindicatos - No Reino Unido, o principal eixo da sua reforma, nos anos 1980, foi fragilizar os sindicatos, iniciando um processo de individualização do direito do trabalho e redução do poder sindical na regulação do tra-

balho, com mudanças como a redução da estabilidade no emprego de dirigentes sindicais e limitações do direito à greve. Na França, na Espanha e no Brasil, a mudança mais substancial diz respeito à hierarquia das normas jurídicas. Antes vigorava o princípio da norma mais benéfica ao trabalhador. Com as reformas ocorridas em 2016 e 2017 (França) e 2012 (Espanha), os acordos de empresa tendem a prevalecer sobre a negociação coletiva empreendida pelos sindicatos. Na França, foi autorizada a negociação direta entre patrões e empregados para empresas com até 11 funcionários, sem a presença de delegados sindicais. Na Espanha, as convenções coletivas agora vigem por tempo máximo de dois anos (antes tinham duração indefinida). No Brasil, além da instituição do negociado sobre o legislado, os sindicatos sofreram fortes ataques para regular a proteção do trabalho, dentre outras razões, pela eliminação de sua participação nas homologações, as dispensas em massa não mais exigirem negociação, como vinham exigindo os tribunais, e as normas coletivas deixarem de vigorar após 2 anos, caso não haja renovação.

Já na Alemanha, em 2015, contrariando a tendência verificada nos demais países, a lei foi alterada para estabelecer que havendo conflito entre convenções coletivas, prevalece aquela que contemple a maior parte de empregados da empresa.

O Acesso à justiça tem importância primária para a efetivação dos direitos, uma vez que a previsão legal de proteção tende a se tornar figurativa se sua reivindicação for restringida. Em 2013, no Reino Unido, começaram a ser cobradas taxas para o ajuizamento de ações na justiça. Em 2017, a *Supreme Court* revogou as taxas, porém, desde 2014, reclamantes que queiram ir à justiça devem primeiro tentar uma conciliação extrajudicial. Na França, houve três mudanças relevantes em 2017: fixou-se um teto para as penalidades impostas aos empregadores em caso de não comprovação da justa causa em uma demissão; redução do prazo para ingressar com ações na Justiça em face

do empregador nos casos de demissão abusiva e contrato por prazo determinado, que passou de 2 anos para 1 ano; por fim, a empresa não é mais obrigada a comprovar os motivos da demissão. Na Espanha, em caso de litígio sobre convenções coletivas, a reforma de 2012 agora impõe arbitragem obrigatória a um órgão tripartite do ministério do trabalho (Clauwaert; Schomann, 2012)

No Brasil, além de várias limitações aos efeitos das ações (como valores), a reforma determina que o pagamento de honorários periciais, de sucumbência e custas processuais sejam realizados pelo trabalhador em determinadas situações. Assim como ocorreu no Reino Unido, a reforma produziu uma queda drástica do número de casos levados aos tribunais.

Em suma, o principal impacto jurídico das reformas é acentuar a mercadorização da força de trabalho, seja no direito material ou nos procedimentos que o afetam. Quanto a estes últimos, há uma tendência de descentralização das negociações coletivas e duração dos seus efeitos positivos, fragilização da representação sindical e possibilidade de negociação de direitos abaixo da legislação, inclusive individualmente. Complementarmente, a efetivação dos direitos previstos pelo próprio Estado tende a se tornar mais difícil.

IMPACTOS ECONÔMICOS

“O governo federal acredita que a nova lei trabalhista, que começa a vigorar em 11 de novembro, vai tornar viável a geração de mais de seis milhões de empregos no Brasil, afirmou o ministro da Fazenda, Henrique Meirelles” (Martello, 2017)

Na versão que domina o debate econômico e se impõe como senso comum, existe uma relação direta entre custo do trabalho e desemprego. A origem dessa relação remete à teoria econômica neoclássica e suas atualizações, que pressupõem que, se o custo do trabalho diminui, o emprego aumenta, pois desse modo as empresas conseguem produzir

e vender no mercado sem reduzir seus lucros.⁵ Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos elevaria a poupança da economia, ampliando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.

Em suma, parte-se da ideia de que, quanto mais barato, mais se compra trabalho. Esse raciocínio, a priori, parece razoável: se cai o preço, você compra mais. É isso que a grande mídia apresenta todos os dias. Nessa escola do pensamento econômico, o eufemismo da “flexibilização” já está presente, defendendo a necessidade de preços “flexíveis”.

Em algumas correntes dessa matriz do pensamento, defende-se que a reforma melhoraria o ambiente do mercado, incentivando as contratações. Trata-se de uma versão mais suave da interpretação anterior, pois a redução dos custos contribui para a geração de empregos, mas não produz efeitos isoladamente. O custo do trabalho seria uma variável, dentre outras existentes.⁶

Antes de debater a lógica desses argumentos, é fundamental ter em mente que o emprego nunca é um fim em si mesmo. Se for, e já que o direito do trabalho atrapalha o emprego, por que não permitir contratos de trabalho em troca de comida? Esses fatos acontecem *hoje*, quando o mercado opera sem limites. Há um componente necessariamente moral na regulação do trabalho. No Brasil, a própria defesa da reforma não se atém aos empregos, mas alude a formalização. Os limites à operação do mercado são parte do debate. Portanto, defini-los é uma opção inerentemente política.

Ademais, na hipótese menos extrema da relação negativa entre direitos e emprego, considerando o papel civilizatório do direito do trabalho, por que não resolver o problema do desemprego ajustando as demais variáveis envolvidas (juros, câmbio, política fiscal, etc.)?

Para além da questão moral necessaria-

⁵ Mankiw (2005), por exemplo, considera que a redução no custo, isoladamente, produz esse efeito.

⁶ A OECD (2018A, p. 29), por exemplo, fala expressamente que a reforma trabalhista no Brasil poderá incentivar.

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

As críticas à teoria neoclássica remetem às primeiras décadas do século passado e são reiteradamente estimuladas pelos casos em que desemprego em massa e salários em queda são concomitantes, com gente querendo trabalhar por qualquer remuneração e não conseguindo. O cerne das interpretações heterodoxas é que o nível de emprego é determinado por decisões de investimento tomadas fora do mercado de trabalho. O custo trabalhista pode ser um fator pouco relevante ou apenas uma entre diversas variáveis na tomada de decisão, sendo normalmente menos importante do que as políticas macroeconômicas na definição do nível de emprego. Mesmo na hipótese de crescimento excessivo dos salários com economia em pleno emprego e produtividade estagnada, a repercussão tende a afetar a inflação, não a produção.

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.⁷

Há muitos estudos com a utilização de métodos quantitativos para relacionar reforma e desemprego. Havia uma grande prevalência da ideia de que: “Reforms that instil greater labour or product market flexibility have long been known to boost prosperity” (OECD, 2016). Todavia, essa quase exclusividade foi alterada nos últimos anos (Campos e Nugent (2012), Dosi et al. (2018), Adascalitei, Morano (2015), OIT (2015)). No Brasil, por exemplo, Silva (2018) testa o famoso índice de rigidez da legislação trabalhista formulado pela OCDE, e conclui não haver correlação estatística entre as normas de proteção ao trabalho e o desemprego nos países contemplados, inclusive aqueles que fazem parte do presente texto. Teria a realidade mudado? Afinal, quem está certo no uso da econometria?

Demonstrar uma relação de causalidade é algo complexo e, por definição, sempre passível de questionamento nas ciências sociais. O emprego de modelos matemáticos pode, se muito, auxiliar, pois as relações de causalidade propostas estão sempre condicionadas à fonte recorte, variáveis, organização dos dados e interpretação.⁸ Matematicamente é possível identificar apenas níveis de coincidência. No caso das reformas, a tarefa é altamente complexa porque, além da existência de uma infinidade de variáveis possivelmente associadas ao nível de emprego, eventuais impactos relacionados às reformas não são diretos. Sequer explicar como a alteração na lei pode incitar efeitos, e como estes efeitos influenciam a decisão de contratação.

Se o debate se restringisse a uma relação de determinação entre custo do trabalho e emprego, parariamos por aqui a análise e descartariamos

⁷ Para uma explicação detalhada dos conceitos de *wage-led* e *profit led*, ver Caravallho e Rugitsky (2015). Para uma crítica dessa formulação, baseada na ideia de consumo x investimento, ver Dos Santos (2015).

⁸ Vale, por exemplo, ler a crítica de Myant e Brandhuber (2016) ao uso do supracitado índice de rigidez da OCDE.

taríamos a reforma, pois resultados empíricos não confirmam esse postulado. Portanto, a reforma só pode ser uma variável cujos impactos nas decisões empresariais podem ser positivos, negativos, ou irrelevantes, mas não necessários.

A análise dos impactos econômicos das reformas requer ter em mente que há 3 fenômenos diferentes que ocorrem de forma dinâmica. Os dois primeiros são os possíveis impactos da reforma e estão necessariamente relacionados. O terceiro fenômeno é o próprio nível de emprego, que pode estar ou não relacionado, em alguma medida, à reforma. Em síntese, temos:

1º- *Efetividade da reforma* (ou seja, se as novas normas passam a aplicadas): A alteração na legislação pode ou não se efetivar, portanto, pode ou não reduzir custos do trabalho, que é seu impacto direto mais provável, caso se espalhe pelo mercado de trabalho.

2º- *Impactos da reforma no nível de emprego*: Primeiro, mesmo sem produzir impactos por sua efetividade, ela pode estimular os empresários na sua decisão de investimento. Além desta hipótese motivacional, se a reforma for efetiva, ela pode impactar o emprego, contudo, isso depende de fatores que vão se relacionar diretamente com a reforma (particularmente a estrutura da economia e o perfil dos empresários envolvidos). Não dá para garantir, sem considerar essas variáveis, se o impacto da reforma será positivo, negativo ou irrelevante.

A relação entre esses fatores e a reforma pode incentivar ou alterar de fato o emprego, na medida em que 1) aumentem o lucro e incentivem (ou promovam) investimento; ou 2) reduzam demanda e desincentivem (ou reduzam) investimento. É também possível que 3) não produzam impacto relevante nas decisões empresariais. Assim, cortes de custos podem colaborar para aumento da demanda (investimento/produção); ou corte da renda do trabalho pode reduzir a demanda. A influência que vai prevalecer nas decisões empresariais depende do impacto da reforma; A) nos lucros, na demanda; e B) e no empresariado envolvido.

Contudo, seja influenciando, seja alterando efetivamente o emprego, o resultado final do nível de ocupação pode não ser coerente com o impacto da reforma, pois outros fatores não relacionados à reforma podem atenuar, anular ou suplantam seu impacto.

3º- *Nível de emprego após a Reforma*: Assim, o impacto (se existir) da reforma pode ser reduzido ou mesmo superado. A alteração no emprego relacionada à reforma (ou o incentivo que ela dá) é confrontada com outras variáveis. Estas podem: 1) impedir o resultado, anulando o incentivo (não investe), 2) apesar de investir, provocar um saldo negativo; 3) atenuar, 4) anular, 5) ou aumentar o saldo na mesma direção do impacto da reforma.

Em suma, o nível de emprego pode ter como um dos fatores a Reforma, a depender de determinadas circunstâncias, mas ainda assim vários outros fatores podem ratificar ou suplantam esse impacto. Ou seja, sendo o impacto da reforma um incentivo (ou mesmo que haja contratações/demissões) relacionado à reforma, elas podem ser suplantadas por inúmeras outras variáveis não relacionadas à reforma (como preço de *comodities*, liquidez internacional, e, especialmente, outras políticas públicas). Esta é uma questão central para o debate, pois institui seu caráter necessariamente não determinístico.

Não é possível generalizar teoricamente, a priori, quais serão as consequências da reforma no nível de emprego, mesmo como fator de influência. O que dá para generalizar é que reforma nunca é a única opção, nem medida suficiente, para a criação de empregos. Outras políticas, mesmo na hipótese de eventual impacto positivo de uma reforma, podem estimular o emprego. Portanto, reforma que “flexibiliza” (reduz) direitos é uma opção política sobre o que se quer das condições de vida e trabalho da população de um país.

Nos países contemplados neste artigo, é possível identificar como impacto econômico provavelmente associado às reformas a queda dos custos do trabalho. Entre 2004 e 2008,

o custo do trabalho (Eurostat)⁹ na Alemanha cresce 4,1%, menos da metade da média da zona do Euro (9,1%). Já entre 2012 e final de 2018, são França e Espanha que mantêm baixo crescimento dos custos. Na primeira, cresce apenas 4,3%, pouco mais de metade da média da zona do Euro (8,1%). Já o custo do trabalho na Espanha, depois da reforma, entre 2012 e o final de 2018, cresceu apenas 1,4%, 3º menor índice de toda a União Europeia. No México (OECD), entre a reforma de 2012 e o final de 2018, os salários se mantêm abaixo de 2011.

No período pós reforma, a participação dos salários no PIB cai em todos os países pesquisados, com exceção da Coreia (ILOSTAT). Ressalta-se também a elevação da lucratividade das empresas na Alemanha (Lehndorf, 2016), na Espanha (Uxó et al, 2018) e no Brasil (Filgueiras, 2019).

Muitos afirmam que as reformas, particularmente na Alemanha e na Espanha, teriam relação com a queda do desemprego (Doménech et al., 2015; Bank of Spain, 2016; European Commission, 2016), e isso é muito repercutido no Brasil. Contudo, tal relação é muito duvidosa. Literatura empírica inspirada no modelo Bhaduri-Marglin e sistematizada por Uxó et al (2018) aponta para duas conclusões principais sobre os impactos de políticas como as reformas: 1) as principais economias da OECD tendem a ser wage-led, de modo que redução de salários provoca efeitos contracionistas; 2) quando esta redução ocorre simultaneamente em um grupo de países, mesmo aqueles que inicialmente pareciam profit-led se tornam wage-led considerado o conjunto dos efeitos macroeconômicos, de modo que cortes de salários têm efeitos recessivos.

Na Alemanha, a contenção dos salários pode ter incentivado o emprego com o aumento das exportações Lehndorf (2016). Todavia, para Herzog-Stein *et al.* (2013, p. 17): “*The stronger domestic dynamic would have com-*

pensated for the weaker foreign demand and growth and employment would have been higher”. De fato, após a crise de 2008, o consumo passa a crescer mais rápido do que exportação e o desemprego total começa a cair, justamente quando políticas de austeridade e de regulação do trabalho sofrem alterações.

Na Alemanha, entre 2008 e 2018, o custo do trabalho cresce 24%. Entre 2012 e 2018, o incremento é de 13,4%, mais do que a média de todos os países que tem o Euro como moeda. O desemprego total da Alemanha (considerando o aberto e a subutilização de horas) só cai em sequência após 2010 (ILO). Por isso, parece plausível o argumento de Lehndorf (2016) de que: “the comparatively positive economic and labour market development in Germany is not to be attributed to the internal devaluation entailed by ‘Agenda 2010’ before the financial crisis, but rather to the first attempts at limiting the damage caused by these reforms”.

Na Espanha, Uxó et al (2018) empregam ampla análise quantitativa para defender que o desemprego caiu apesar das reformas, e não por sua causa. Elas reduziram salários, mas não teriam mudado o caráter wage-led da economia espanhola, que teria deixado de crescer, em média, 0.2% ao ano de 2009 a 2017, por conta de 4 fatores: 1. propensão marginal do consumo salarial é maior, e a concentração de renda pelo capital reduz consumo agregado. 2. Lucratividade teve impacto fraco sobre os investimentos privados no período; investimento é mais influenciado pela renda e consequente efeito acelerador 3. Custos do trabalho afetam os preços domésticos, mas não mudam significativamente as exportações; crescimento econômico dos outros países é muito mais importante. 4. Cresce o multiplicador implícito na recessão - efeito do aumento participação dos salários na renda sobre o incremento da demanda agregada.

Na França, os impactos positivos das reformas no emprego também são questionados (Vland, 2017) (Cardoso, Azais, 2019), e o desemprego permanece alto mesmo com cus-

⁹ Indicador inclui custos salariais e não salariais (ex: contribuições sociais) em empresas com mais de 10 empregados para toda a economia (exceção de agricultura e setor público).

tos do trabalho praticamente estagnados entre 2012 e 2017. Já o México mantém ritmo prévio de redução do desemprego, que segue a reboque dos EUA e sua dinâmica. Enquanto isso, na Coreia o desemprego se manteve inferior a 4% até o final de 2018, a despeito do grande aumento dos rendimentos do trabalho, e mesmo considerando que as exportações constituem cerca de metade do seu PIB.¹⁰

No Brasil, os salários de entrada dos empregados formais permanecem basicamente estagnados após novembro de 2017. Enquanto isso, após 1 ano e meio em vigor, a reforma não cumpriu sua principal promessa: a taxa de desemprego apurada se manteve quase a mesma: era 11,8% de desemprego aberto e 24,5% de subutilização da força de trabalho no último trimestre 2017, contra 11,6% e 25%, respectivamente, no último trimestre 2018.

A quase totalidade dos postos de trabalho que surgiram não são atribuíveis, sequer por hipótese, às novas modalidades de contratação, pois não se enquadram nas alterações previstas ou em qualquer legislação vigente (ilegais). As evidências empíricas disponíveis, associadas às características estruturais e conjunturais da economia, indicam que a redução de direitos e renda do trabalho, ao menos no Brasil, não promoveram e tendem a não promover a ampliação do emprego. Provavelmente, pelo contrário, a elevação da população coberta por direitos e da renda do trabalho pode ter colaborado (ou, no mínimo, não impediu) para o crescimento do emprego no período de expansão econômica no país encerrado em 2014 (Filgueiras, 2019).

Uma hipótese que associa reformas e aumento de emprego é a suposta multiplicação

dos postos pela fragmentação das ocupações. Neste caso, o emprego não aumentaria (em demanda por força de trabalho), mas haveria mais postos de trabalho. Mesmo que isso se confirme, teremos, provavelmente, a elevação do desemprego disfarçado (por subutilização de horas), o que configuraria uma ironia frente à bandeira histórica de redução das jornadas pelos trabalhadores, já que a diminuição do trabalho não beneficiaria, mas precarizaria o emprego. Contudo, nos indicadores dos países pesquisados, em que pese a elevação da subocupação, não há queda acentuada da média de horas semanais que corrobore a supracitada hipótese. Mesmo na Alemanha, em que a jornada média caiu entre 2-3 horas por semana, há uma elevação brutal do número de pessoas que têm mais de um emprego no mesmo período.

Em síntese, os impactos econômicos são duvidosos. Mesmo nas hipóteses em que, cronologicamente, as reformas foram seguidas por queda do desemprego, há indícios de que essa redução poder ter ocorrido apesar, e não por conta, da implementação da reforma.

IMPACTOS SOCIAIS

Se a direção dos impactos econômicos depende de inúmeras particularidades dos países e do cenário internacional, os impactos sociais seguem um norte geral: precarização das condições de trabalho e vida. Contudo, além de variar substancialmente em intensidade, não se trata de um processo unidirecional, havendo divergências na trajetória de alguns indicadores.

Formas de contratação:

Trabalho parcial: Considerado como emprego com menos de 30 horas semanais¹¹ (OECD), há crescimento, leve ou intenso, em quase todos os países analisados após as suas

¹⁰ A crise comercial entre EUA e China está prejudicando as exportações coreanas e os efeitos já são sentidos, com queda do PIB nos últimos dois trimestres (4-2018 e 1-2019). Por conta disso, o desemprego pode se tornar um problema (cresceu para 4,5%) e a imprensa tem reforçado seus ataques contra a reforma trabalhista coreana. As perspectivas para economia coreana, tendo em vista sua estrutura econômica, são pouco animadoras. A queda das exportações poderia ajudar a legitimar a valorização dos salários como forma de impulsionamento da demanda agregada, mas politicamente não parece ser esse o cenário que está se estabelecendo.

¹¹ Pode também ser aferido por cada definição nacional. Neste caso, as comparações se tornam menos precisas.

reformas. O aumento remonta aos anos 1990. A Alemanha teve o maior incremento do trabalho parcial no total do assalariamento, pulando de 11,8% (1991) para 18,8% (2002). Após a reforma cresce para 22,3% (2007), e oscila desde então nessa faixa (22,3% em 2018). Segundo Duell (2018), os mini-jobs crescem entre 2006 e 2010, atingindo 19,5% do emprego assalariado, e oscila para baixo posteriormente, alcançando 18% dos empregados em 2016.

Na Espanha, a incidência do trabalho parcial cresce de 4% para 8% do total nos anos 1990, e chega a 12,1% em 2009. Após as reformas 2010-2012, cresce mais um pouco, chegando a 14,7% em 2017. França e Reino Unido têm evolução mais estável dessa forma de contratação desde meados dos anos 1990. Na França ela oscila entre 13% e 14%, e no Reino Unido, entre 22% e 24%. No México, o trabalho parcial cresce nos anos 2000, passando de 8,6% (2002) para 12,9% (2012), reduzindo até 11,4% em 2017. No Brasil, o trabalho parcial é pouco relevante, e, mesmo após a Reforma, a taxa de participação no saldo do emprego mal chega a 1%.

Trabalho temporário: A Espanha é o país pesquisado em que os temporários têm maior peso. Os picos da participação dos temporários no conjunto do emprego ocorreram em 1995 (35%) e 2006 (34%), passando a cair até 2012. Após a reforma, o percentual volta a subir, passando de 23,4 para 26,8, em 2018. Na Alemanha, a participação dos temporários aumenta de 10,5% para 13,1%, entre 1990 e 1999. Após a reforma, chega a 14,7% (2008), recuando até 12,6% em 2018. Na França, cresce basicamente nos anos 1990, passando de 10,5% para 15,4%. A partir daí, oscila até atingir 16,8% em 2018.

No Brasil, o trabalho temporário, tradicionalmente, não tem grande peso no emprego formal. Após a reforma, entre novembro de 2017 e fevereiro de 2018, o saldo de trabalho temporário representou 4,5% do total. No Reino Unido, a participação oscila entre 5% e 7% desde os anos 1990, sendo o país pesquisado em que o trabalho temporário é menos empregado.

Por outro lado, o *contrato intermiten-*

te (zero hora) tem no Reino Unido seu palco mais crescente. Sua mensuração é controversa (Adams, Prassl, 2018), mas, segundo dados oficiais, se multiplicou por 6, entre 2006 e 2016 (de 147 mil para 905 mil), atingindo cerca de 3% do total do emprego. Todavia, nos últimos anos, número absoluto e participação têm se mantido estáveis. No Brasil são cerca de 80 mil vínculos de saldo até maio de 2019, com tendência de crescimento, mas ainda perfaz percentual ínfimo dos empregados formais (menos de 0,3%).

Trabalhadores autônomos: Na Espanha, mesmo com as reformas, houve uma tendência geral de queda na participação dessa forma de inserção no total das ocupações. De 22,72% do total, em 1998, cai até 16,48%, em 2017. Na Alemanha e na França, a participação dos autônomos permaneceu basicamente estável, variando entre 10% e 11% nos últimos anos. No México, a participação dos autônomos cai de 35,59%, em 2005, para 31,45%, em 2017.

No Reino Unido, entre 2006 e 2016, a quantidade de trabalhadores classificados como autônomos cresce mais de 25% (de 3.8 para 4.8 milhões), e passa a representar 15,4% do total das ocupações (ONS). No Brasil, após a reforma a tendência de crescimento, iniciada com a crise de 2015, se mantém, e o trabalho autônomos atinge 25% da população ocupada em 2018.

O problema da *Formalização*, entre os países analisados, se restringe basicamente a Brasil e México. Neste último, o nível de formalidade teve leve oscilação positiva após a reforma (passa de 56%, em 2012, para 58%, em 2018). Já no Brasil, há fortes indícios de que a reforma tem contribuído para a redução da formalização (por exemplo, com a forte troca de empregados formais por trabalhadores contratados como autônomos¹²) que mantém trajetória descendente desde sua aprovação, e fechou 2018 com a menor participação no total

¹² Esse processo chama a atenção, por exemplo, com motoristas, manicures e cabeleireiros, que sofrem grande diminuição de postos de emprego formal, após a reforma (CAGED), mas crescem como autônomos (PNAD).

do emprego desde o início da PNAD contínua, em 2012 (Filgueiras, 2019).

Na Coreia, a dinâmica recente é muito distinta dos demais países. O trabalho parcial cresce desde 1990 (4,5% do emprego total), atingindo seu pico em 2011 (13,5%), mas oscila abaixo desse pico desde então, com 11,4% em 2017; o trabalho temporário chega a 27,34% em 2005, mas recuou até 20,62%, em 2017. O trabalho autônomo cai de 40,84%, em 1990, para 25,41%, em 2017. Entre janeiro e outubro de 2018, em comparação com o mesmo período do ano anterior, o número de empregados com contratos típicos cresceu 346 mil, enquanto o número de temporários caiu 132 mil, diaristas 72 mil e não assalariados 88 mil (Kli, 2019).

Remuneração: Há uma correspondência flagrante, em todos os países, entre as reformas e a estagnação ou queda subsequente dos salários por trabalhador e da sua participação no produto interno bruto dos países.

Os salários médios anuais dos empregados em tempo integral (OECD, por paridade do poder de compra), na Alemanha, entre 2003 e 2007, ficaram abaixo do registrado em 2002. Na Espanha, entre 2012 e 2018 os salários médios são inferiores a 2011. No México, desde 2012, os salários se mantêm praticamente estagnados, e abaixo do que eram entre 2001 e 2009. No Brasil, o salário dos empregados com carteira oscila para baixo após a reforma. No trimestre terminado em maio de 2019 (R\$ 2169) fica abaixo do encerrado em outubro de 2017 (R\$ 2192), abaixo de maio do ano passado (R\$ 2190) e do que em maio de 2014 (R\$ 2180) (PNAD).

A situação é ainda pior porque os contratos atípicos tendem a pagar menos, por hora trabalhada, do que os contratos típicos, e essa diferença tendeu a se acentuar nos últimos anos (OECD, 2018B). No Reino Unido, o salário médio (por hora) de um trabalhador intermitente é 35% menor do que a média total dos ocupados, caindo 13,8% entre 2011 e 2015 (Adams, Prassl, 2018). Entre os autônomos, 49% recebiam menos do que o salário mínimo

em 2017 (TUC 2018). Na Alemanha, em 2014, quase metade dos mini-jobbers recebem menos do que o salário mínimo hora (contra 5% dos contratos típicos e 12% dos temporários), e o salário hora recebido por 90% deles é inferior aos dos demais contratos. Um quarto das pessoas cujo principal emprego é mini-jobs sofrem com risco de pobreza (Fischer et al, 2015).

No Brasil, uma análise global dos intermitentes depende da RAIS de 2018 (ainda não divulgada), mas em estudo de caso que realizamos em grande hotel em Itacaré (Ba), talvez tenhamos um indício do que está acontecendo. 52 trabalhadores intermitentes tiveram, até janeiro de 2019, remunerações com média abaixo do salário mínimo. Do total dos salários, 55% foram inferiores ao mínimo (em média, menos 453 reais) e 26,8% menores do que metade do mínimo.

Não surpreende, portanto, que após as reformas a desigualdade entre capital e trabalho aumenta em quase todos os países pesquisados (ILOSTAT). Na Alemanha, a participação dos salários no PIB, entre 2003 e 2007, cai ao seu menor nível (53,7%) desde a unificação (era 60,4%). Na Espanha, entre 2012 e 2018, esse indicador também atinge o menor nível (53,7%) da série histórica com início em 1991 (chegou a 62,9%). Esse também é o caso do México, cuja participação chegou a 42,2%, em 2002, e decresce até 34,7%, em 2008. No Reino Unido, a participação dos salários cai de 56,7%, em 1991, para 53%, em 1997, na esteira da Era Tachear. A França é o único país que, logo após a reforma, não sofre queda na participação dos salários.

Como já afirmamos, a não unilateralidade das mudanças provocou impactos em direções opostas quando houve iniciativas protetivas nas legislações. No Reino Unido, o salário médio aumentou 34% após 1997, até 2007, justamente após a introdução do salário mínimo no país¹³. No mesmo período, a participação dos salários no PIB passa de 53% para

¹³ Vale frisar que o salário mínimo, depois de 2008, sofre queda e só recupera seu valor, em termos reais, em 2017, o que ajuda a entender a manutenção dos salários médios abaixo dos níveis de 2007.

58,3%. A Alemanha, ao flexibilizar políticas de austeridade, teve aumento de 11% dos salários entre 2009 e 2017. Entre 2015 e 2018, com a introdução do salário mínimo, os salários cresceram 5,9% (OECD). Na Coreia, os salários médios cresceram 6,2% em 2017 e 2018 (o mesmo que os sete anos anteriores somados). Apenas em 2018 o incremento foi de 4,2% (OECD). É sintomático que na Coreia no ano de 2018 a participação dos salários no PIB tenha crescido 1,5%, atingindo 61% (maior nível desde 2009) (ILOSTAT).

Tempo de trabalho. México e Coreia também representam pontos opostos quanto às mudanças no tempo de trabalho entre os países analisados. No México, a jornada semanal média dos empregados passa de 44 para 46 horas após a reforma (em 2018, 28,2% das pessoas trabalhavam mais de 48 horas semanais, contra 21,2%, em 2003). Na Coreia, a jornada média semanal cai de 49 horas, em 2003, para 43, em 2017 (ILOSTAT), enquanto a média anual cai de 2209 (em 2008), para 2068 (em 2016) e 2005 (em 2018) (OECD).

Na França e na Alemanha cresce a proporção de empregados que trabalham menos do que 35 horas semanais, passando, respectivamente, de 20% (2000) para 42,9% (2015), e de 27,4% (2002) para 37,5% (2008) - alcançando 41% nos últimos anos. (ILOSTAT). Na Alemanha, em particular, caem substancialmente as jornadas entre 35 e 39 horas (OECD).

No Reino Unido, a jornada média não se altera nas últimas décadas. Contudo, parece haver uma polarização das jornadas, especialmente nos contratos atípicos. Os autônomos trabalham mais horas por semana do que trabalhadores contratados como empregados, perdem menos horas de trabalho por motivo de doença - 1,2% das horas trabalhadas, contra 2,1% dos empregados -, e tem menos folgas do que trabalhadores considerados empregados (ONS, 2014). Na Alemanha, segundo pesquisa de Fischer et al. (2015), em 2014, metade dos empregados em mini-jobs não tinha férias remuneradas.

No Brasil, entre o 3º trimestre de 2017 e o 4º trimestre de 2018, tanto o número de autônomos que laboram mais de 49 horas semanais, quanto aqueles que trabalham até 14 horas, cresceu mais do que o incremento total dessa forma de inserção (PNAD).

Entre os intermitentes, no Reino Unido, apenas 35% trabalhavam um dia inteiro por semana (contra 74% do resto dos ocupados). No último trimestre de 2016, cerca de 16% não trabalhou sequer uma hora na semana anterior à pesquisa de emprego britânica. Por outro lado, eles têm maior incidência de trabalho além do normal, tanto em horas, quanto em dias trabalhados. O percentual de intermitentes que gostariam de trabalhar mais horas é quase o triplo das pessoas contratadas de outra forma (25% contra 9%) (Adams, Prassl, 2018).

Após a reformas, alguns países registram o aumento do percentual de pessoas que trabalham em ocupações por menos horas do que gostariam (subutilização de horas trabalhadas). Esse é o caso da Alemanha (até a crise de 2008), e a Espanha (entre 2012 e 2015). O Brasil também tem crescimento do contingente de subocupados, que chega a 7 milhões em maio de 2019 (7,6% do total de ocupados) - recorde da série histórica da PNAD.

Um indicador que sugere, simultaneamente, aspectos do tempo de trabalho e das condições das formas atípicas de contratação é o nível de rejeição dos trabalhadores contratados sob tais modalidades. Nesse sentido, destaca-se o percentual de trabalhadores temporários que estão em suas ocupações por não terem encontrado empregos típicos na Espanha, que já era alto em 2008 (73%), e passa para a casa dos 85% após a reforma (2010-2012). Na Alemanha passa de 10,9% (2002) para 19,5%, em 2007 – em 2017 foi de 15,1% (Eurostat).

No caso do trabalho parcial involuntário, na Alemanha, o incremento tem início na década de 1990, passando de 5% para 14% em 1998. Após estacionar por volta dos 12%, assim que a reforma tem início, cresce 15,1% (2003), 21,3% (2005) e chega a 23% em 2008.

Depois da crise e da adoção de políticas que atenuaram a reforma, essa insatisfação cai seguidamente, atingindo 11% dos trabalhadores a tempo parcial (OECD). Por outro lado, depois da reforma, o crescimento do número de trabalhadores com dois empregos não arrefece mesmo nos últimos anos (Eurostat), passando de 800 mil (2002) para 1,4 milhões (2007) e 2,2 milhões (2017).

Na Espanha, o percentual de trabalhadores a tempo parcial por falta de contrato típico cresce desde antes das últimas reformas, ainda em meados dos anos 2000, passando da casa dos 20% até atingir 50% em 2008. Após 2010-12, sua rejeição passa dos 60%, sendo de 64,4% em 2017. Na França, a rejeição ao trabalho parcial cresce depois de 2012, passando de 30,9% para 45%, em 2017, semelhante ao último pico de rejeição registrado em 1997 (43,8%).

O tempo de permanência dos trabalhadores empregados oscila pouco desde a década de 1990 em todos os países analisados, indicando que a rotatividade pouco se altera (OECD).

Em suma, no geral, após as reformas há piora nos diferentes aspectos do emprego, mas é preciso enfatizar que essa dinâmica tem relação: 1) com outras variáveis (políticas públicas adotadas no mesmo período, crescimento econômico, etc.), 2) com a própria efetividade (aplicação) da reforma, 3) com as resistências à aplicação das reformas, 4) ademais, essa piora segue tendência que é, em alguma medida, uma continuidade dos anos 1990 (desempenho ruim no mercado de trabalho dos países relacionados a outras reformas e políticas neoliberais), mantendo ou deteriorando os indicadores. Por fim, como as alterações legais não são unívocas, há melhoria de determinados indicadores em alguns países, particularmente com relação aos rendimentos do trabalho por aqueles que adotaram ou fortaleceram a política de salário mínimo.

CONSIDERAÇÕES

Assim como o Brasil (2017), Alemanha (2003-2005), México (2012), Espanha (2010-2012) e França (2016-2017) passaram por reformas trabalhistas claramente concatenadas em pacotes de medidas. Esses países também têm sofrido mudanças pontuais que, somadas, em alguns casos, podem ser classificadas como reformas (como o Reino Unido nos anos 1980).

Os impactos das reformas dependem da profundidade das mudanças legais e da sua efetividade. Desse modo, estão condicionados pelo processo de disputa que se estabelece nas instituições e no mercado de trabalho após sua vigência, por outras políticas públicas adotadas e pela dinâmica da economia (que pode ou não ser influenciada pelas próprias reformas).

Nos impactos jurídicos predominam os cortes de direitos, sejam explícitos ou não. Eles condicionam os impactos econômicos na medida da implementação dessas mudanças e sua relação com outras variáveis estruturais e conjunturais de cada economia envolvida e do cenário internacional. A redução de custos do trabalho após as reformas parece incontroversa nos casos analisados. Já uma relação positiva entre reforma e nível de emprego é, nas hipóteses mais otimistas, duvidosa. Ademais, em países que alternaram reformas “flexibilizantes” e medidas de proteção ao trabalho, o desempenho do mercado de trabalho nos períodos subsequentes à implementação das reformas é muito inferior ao registrado após as medidas protetivas.

Os impactos sociais das reformas são precarizantes, contudo, variam muito em profundidade. Algumas mudanças legais são pouco aplicadas, outras, aparentemente sutis, provocam grande impacto nos mercados de trabalho. Os indicadores disponíveis sugerem uma dinâmica que mantém tendência iniciada na década de 1990, acelerando ou atenuando seu ritmo: contratos típicos se deterioram e aumentam os precários, salários ficam estag-

nados e pioram a distribuição de renda e as condições de trabalho, ao menos enquanto o modelo da reforma permanece intacto. Ainda assim, particularmente pelo caráter não unidirecional das mudanças na regulação, a estrutura dos mercados de trabalho não é destruída: contratos típicos ainda prevalecem (onde já prevaleciam), jornadas e períodos de descanso não sofrem alterações abruptas, e em alguns locais salários voltam a subir e a distribuição de renda melhora. Não por acaso, a pressão pelo aprofundamento das reformas, no Brasil e em outros países, permanece.

Para os seus defensores, as reformas são como buracos sem fundo. Para eles, as mudanças nunca são suficientes, e cavar uma nova reforma é sempre necessário. Na verdade, nos parece que as reformas não podem cumprir o que prometem, nem é este o seu objetivo de fato. Como as estruturas de proteção ao trabalho ainda podem ser muito mais precarizadas, e é isso o que efetivamente se pretende, novas reformas continuam em pauta.

Por fim, é importante fazer duas considerações. Primeiro, parte das mudanças precarizantes não tem origem nas reformas, como a terceirização e as “novas” formas de trabalho. São estratégias empresariais de gestão que, ao se disseminar, muitas vezes se valem da reforma para promover sua legitimação e cristalização. Segundo, a despeito das grandes diferenças institucionais e regulatórias entre os países abordados, o direito do trabalho regulado pelo Estado tem peso relevante na relação entre capital e trabalho (mesmo em países que tradicionalmente não se baseariam no chamado modelo legislado), como indicam os impactos importantes das mudanças normativas (quando efetivas), sejam precarizantes ou protetivas.

Recebido para publicação em 25 de abril de 2019
Aceito em 02 de julho de 2019

REFERÊNCIAS

- ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. Zero-Hours Work in the United Kingdom. *Conditions of Work and Employment Series* n. 101, 2018.
- ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. *Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences*. Geneva: ILO, 2015.
- BANK OF SPAIN. Competitive adjustment and recovery in the Spanish economy. *Annual Report 2015*. Bank of Spain, p. 39-63, 2016.
- BHADURI, A.; MARGLIN, S. Unemployment and the real wage - the economic basis for contesting political ideologies. *Cambridge J Econ*, Inglaterra, v. 14, n. 4, p. 375-393, 1990.
- BURAWOY, M. *From Polanyi to Pollyanna: the false optimism of global labor studies*. *Global Labour Journal*, v. 1, n. 2, p. 301-313, 2010.
- CAMPOS, Nauro F.; NUGENT, Jeffrey. The dynamics of the regulation of labor in developing and developed countries since 1960. 2012.
- CARDOSO, Adalberto; AZAIS, Christian. Reformas trabalhistas e seus mercados: uma comparação Brasil – França. *Caderno do CRH*, Salvador, v. 32, n. 86, 2019 (prelo).
- CARVALHO, Laura Carvalho; RUGITSKY, Fernando. *Growth and distribution in Brazil the 21st century: revisiting the wage-led versus profit-led debate*. Department Of Economics, Fea-Usp Working Paper n. 2015-25, 2015.
- CLASEN, Jochen; CLEGG, Daniel; KVIST, Jon. European Labour Market Policies. In: *Crisis*. ETUI Working Paper. December 18, 2012
- CLAUWAERT, S; SCHOMANN, I. *The crisis and national labour law reforms: a mapping exercise*. Brussels: ETUI. 2012.
- CNI. *Competitividade e crescimento: a agenda da indústria*. Brasília: CNI, 1998.
- CNI. *A indústria e o Brasil: uma agenda para crescer mais e melhor*. Brasília, 2010.
- CNI. *101 propostas para modernização trabalhista*. Brasília: CNI, 2012.
- COWLING, M.; MITCHELL, P. The evolution of UK self-employment: a study of government policy and the role of the macroeconomy. *The Manchester School*. v. 65, n. 4, 1997.
- DOMÉNECH, R.; GARCÍA, J.R.; ULLOA, C. ‘The Effects of Wage Flexibility on Activity and Employment in the Spanish Economy’. n. 16/17, Nov. 2016.
- DOSI, G. et al. *The effects of labour market reforms upon unemployment and income inequalities: an agentbased model*. Campinas, 2018.
- DOS SANTOS, Paulo L. Not “wage-led” versus “profit-led,” but investment-led versus consumption-led growth. *Journal of Post Keynesian Economics*, v. 37, n. 4, p. 661-686, 2015.
- DUELL. *Case study – gaps in access to social protection for mini-jobs in Germany*. European Commission. 2018.
- EHMKE, E; LINDNER, F. *Labour market measures in Germany 2008-13*. Geneva: ILO. 2015.
- EUROPEAN Commission. ‘Country Report Spain 2016’. Commission Staff Working Document: Brussels, 26 Feb. 2016.
- FILGUEIRAS, Vitor A. *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) - FFCH/UFBA, Salvador, 2012.

- FILGUEIRAS, Vitor A.; COUTINHO, Pablo; BISPO, Bruna. A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In: KREIN, José Dari et al (orgs.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.
- FILGUEIRAS, Vitor A. As promessas da reforma trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, J.; FILGUEIRAS, V. A.; VERAS, R.O. *Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas/Brasília: Curt Nimuendajú, 2019b.
- FISCHER, G.; GUNDERT, S.; KAWALEC, S.; SOWA, F.; STEGMAIER, J.; TESCHING, K.; THEUER, S. *Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten*. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Endbericht 13. Juli, 2015.
- FMI. *Spain: selected issues*. IMF Country Report No. 17/320. 2017.
- LEE, Jeong-Hee. *Review of Industrial Relations and Outlook for 2019*. 2018.
- HERZOG-STEIN A.; LINDNER F.; ZWIENER, R. *Is the supply side all that counts? How Germany's one-sided economic policy has squandered opportunities and is damaging Europe*, IMK-Report 87e, Düsseldorf: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung, 2013.
- JAEHLING, K. The atypical and gendered 'employment miracle' in Germany: a result of employment protection reforms or long term structural changes? In: Piasna, M. *Myant, Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. Bruxelas: ETUI, 2017.
- KLI. *Evaluation of 2018. Labor Market and 2019. Employment Outlook*, 2019.
- KREIN, José Dari Krein. *Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005*. Campinas: Unicamp, 2007.
- LEHNDORF, Steffen. Internal devaluation and employment trends in Germany. In: *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe*. Edited by Martin Myant, Sotiria Theodoropoulou and Agnieszka Piasna. European Trade Union Institute. 2016.
- MANKIW, G. *Introdução a economia*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- MARTELLO, A. *Governo estuda sistema alternativo de carteira de trabalho para o futuro*, diz Guedes. 2019. Disponível em <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/07/guedes-diz-que-estuda-sistema-alternativo-onde-trabalhadores-escolhem-que-direitos-ter.ghtml>
- MARTELLO, A. *Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos*, diz Meirelles. Brasília, 2017 Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>
- MARTINEZA, A.; ALCARAZ, J. Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis. *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, n. 32, 2013.
- MATOSO, F. *Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos G1*, Política. 2016. Disponível em <http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html>
- MOURELO, E. L.; MALO, M. A. *El mercado de trabajo en España: el contexto europeo, los dos viejos desafíos y un nuevo problema* Ekonomiaz. n.87, 2015
- MYANT, M.; BRANDHUBER, L. *Uses and abuses of the OECD's Employment Protection Legislation index in research and EU policy making*. 2016.
- OECD. *Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies*. OECD Publishing: Paris, 1994.
- OECD. *Economic policy reforms 2012: going for growth*. OECD: Paris, 2012.
- OECD. *Enhancing economic flexibility: what is in it for workers? Oecdeconomicpolicy paper*. N. 19. 2016.
- OECD. *Relatórios econômicos OCDE: Brasil (resumo)*. 2018a.
- OECD. *Employment Outlook*. 2018b.
- OIT. *World Employment and Social Outlook 2015: the changing nature of Jobs*, 2015.
- OIT. *Zero-Hours Work in the United Kingdom*, 2018.
- ONS (Office for National Statistic). *Analysis of employee contracts that do not guarantee a minimum number of hours*. United Kingdom, 2018.
- PARECER DA REFORMA TRABALHISTA. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017.
- POLANYI, K. *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- PYPER, D.; MCGUINNESS, F. *Employment tribunals after R (Unison) v Lord Chancellor*. House of Commons Library, 2018.
- SAN, Yi. *South Korea: Death of Young Worker Galvanizes a New Movement*. Labor Notes. 2019, January, 02. disponível em <https://www.labornotes.org/blogs/2019/01/south-korea-death-young-worker-galvanizes-new-movement> > acesso em 03.08.2019.
- SILVA. *Estratégia argumentativa da Reforma*. IPEA, 2018.
- STANDING, G. Understanding the precariat through labour and work. *Dev. Change*, Inglaterra, v. 45, n. 5, p. 963-998, 2014.
- STEFFEN Lehndorf. Internal devaluation and employment trends in Germany. In: *Unemployment, internal devaluation and labour market deregulation in Europe* - Edited by Martin Myant, SotiriaTheodoropoulou and Agnieszka Piasna. European Trade Union Institute, 2016.
- TUC. *Two million self-employed adults earn less than the minimum wage*. <https://www.tuc.org.uk/news/two-million-self-employed-adults-earn-less-minimum-wage>. 2018.
- UK. *Employment Status report*. Office of tax simplification. March, 2015.
- UXÓ, J.; ÁLVAREZ, I.; FEBRERO, E. *Internal devaluation in a wage-led economy: the case of Spain*. Cambridge J Econ, Inglaterra, p. 1-26, 2018.
- VLANDAS, T. Labour market performance and deregulation in France during and after the crisis. In: PIASNA, A.; MYANT, M. (Eds.) *Myths of employment deregulation: how it neither creates jobs nor reduces labour market segmentation*. European Trade Union Institute: Brussels, 2017.
- WORLD BANK. *The changing nature of work*. 2019.

LEGAL, ECONOMIC AND SOCIAL IMPACTS OF THE LABOUR REFORMS

Vitor Araujo Filgueiras,
Uallace Moreira Lima
Ilan Fonseca de Souza

The aim of this paper is to analyse the legal, economic and social impacts of labour reform(s) in some countries in the last decades, comparing them with the Brazilian case after the implementation of Law 13,429 in 2017. Despite the particularities of each country, and the fact that the legal changes in each one of them are not univocal, it is possible to identify the following similarities: 1) in the legal field, there is a tendency to the increasing commodification of the labour force, reducing protection to workers; 2) in the economic field, the promises of the reforms are not confirmed or their impacts are controversial, and their generalization is limited; 3) the social impacts are similar and widespread, and imply worsening the use of the workforce to the extent of reform effectiveness. Labour markets generally experience a trajectory that began since the 1990s, which deteriorates, but not yet disrupts, the set of labour management patterns.

KEYWORDS: Labour law. Reform. Unemployment. Commodification. precariousness.

LES IMPACTS JURIDIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX DES RÉFORMES DU TRAVAIL

Vitor Araujo Filgueiras,
Uallace Moreira Lima
Ilan Fonseca de Souza

L'objectif de cet article est d'analyser les impacts juridiques, économiques et sociaux de la (des) réforme (s) du travail dans certains pays au cours des dernières décennies, en les comparant avec le cas du Brésil après l'application de la loi 13 429 en vigueur. depuis novembre 2017. Malgré les particularités de chaque pays et les modifications juridiques de chacun d'entre eux non univoques, il est possible d'identifier les similitudes suivantes: 1) dans le domaine juridique, la tendance à la marchandisation croissante de la force de travail, réduisant la protection des travailleurs; 2) dans le domaine économique, les promesses des réformes ne sont pas confirmées ou leurs impacts sont controversés et leur généralisation est limitée; 3) les impacts sociaux sont similaires et étendus et impliquent une dégradation de la vente et de l'utilisation de la main-d'œuvre dans la mesure de l'efficacité des réformes. Les marchés du travail suivent généralement une trajectoire amorcée depuis les années 90, ce qui détériore, mais ne bouleverse pas encore, l'ensemble des modèles de gestion de la main-d'œuvre.

MOTS-CLÉS: Droit du travail. La rénovation. Le chômage. Marchandisation. Précarité.

Vitor Araújo Filgueiras – Professor de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pós-doutorado em Economia pela Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Estágio de Pós-doutorado (SOAS, Universidade de Londres). Doutorado em Ciências Sociais pela UFBA. Mestrado em Ciência Política pela UNICAMP. Graduação em Economia pela UFBA. Secretário da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET) (2018-2019). Foi Auditor Fiscal do Ministério do Trabalho entre 2007 e 2017. Publicações recentes: *A Indústria 4.0 e o debate acerca dos seus impactos sobre o emprego*. Princípios (São Paulo), v. 1, p. 1, 2017; *Riscos ocupacionais e invisibilização do adoecimento no tele atendimento*. Revista Baiana da Inspeção do Trabalho, v. 1, p. 164, 2016; *Regulação da terceirização e estratégias empresariais: o aprofundamento da lógica desse instrumento de gestão da força de trabalho*. Cadernos do CEAS, v. 239, p. 742-770, 2016

Uallace Moreira Lima – Doutor em Desenvolvimento Econômico pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Mestre em Desenvolvimento pela UNICAMP. Possui graduação em Ciências Econômicas pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Foi consultor do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID). Atualmente é Professor da Faculdade da UFBA e Pesquisador Visitante do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Tem experiência na área de Economia Internacional, Economia Industrial, Economia Brasileira, com ênfase em estudos sobre o Setor Externo e Desenvolvimento Industrial Brasileiro e da Coreia do Sul.

Ilan Fonseca de Souza – Procurador do Ministério Público do Trabalho. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Especialista em Processo Civil. Mestre em Direito pela Universidade Católica de Brasília. Doutorando em Estado e Sociedade pela Universidade Federal do Sul da Bahia. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho. Orientador da pesquisa: “Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise teórica e empírica das experiências internacionais” contratada pela Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU).

