

O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva

Consequências da reforma trabalhista¹

José Dari Krein

Introdução

O ano de 2017 possivelmente será conhecido como o ano em que o governo federal e o Congresso brasileiro deram um duro golpe contra os mais pobres ao aprovarem o desmonte dos direitos sociais e trabalhistas conquistados nos últimos cem anos pelo povo brasileiro. Está em curso a implementação de um conjunto de medidas que buscam redefinir o papel do Estado e pretendem traçar um novo rumo ao País. Essas medidas estão explicitadas no documento “Uma Ponte Para o Futuro” (PMDB, 2015), que deu base para consolidar o apoio do “mercado” ao impeachment de Dilma Rousseff em 2016, e se traduzem no congelamento do gasto público por vinte anos, nas privatizações e nas concessões à iniciativa privada, na reforma do ensino médio, na política econômica ortodoxa, na tentativa da reforma da previdência e na reforma trabalhista, sendo essa última o objeto deste artigo, principalmente no que se refere às suas implicações para a ação coletiva.

O artigo terá como foco analisar as duas principais mudanças formais, aprovadas em 2017 pelo Congresso Nacional e sancionadas pela presidência da República, que juntas constituem a reforma trabalhista proposta. São elas: a lei n. 13.467/2017,

1. A pesquisa também faz parte do temático da Fapesp. Agradeço aos membros do GT Reforma Trabalhista do Cesit e aos colegas que contribuíram para construir o Dossiê Reforma Trabalhista, especialmente os da equipe de sistematização (Andréia Galvão, Magda Biavaschi e Marilane Teixeira). Reflexões aqui expostas são também expressão de discussões coletivas.

que altera 201 pontos da CLT; e a lei n. 13.429/2017, que liberaliza a terceirização e amplia o contrato temporário.

A hipótese é que a contrarreforma² buscou, ao mesmo tempo, legalizar práticas já existentes no mercado de trabalho e possibilitar um novo ‘cardápio’ de opções aos empregadores para manejar a força de trabalho de acordo com as suas necessidades. Assim, ela busca ajustar o padrão de regulação do trabalho de acordo com as características do capitalismo contemporâneo, que fortalece a autorregulação do mercado ao submeter o trabalhador a uma maior insegurança e ao ampliar a liberdade do empregador em determinar as condições de contratação, o uso da mão de obra e a remuneração do trabalho. Nessa perspectiva, a reforma não se refere somente ao conteúdo da regulamentação, mas também às instituições públicas do trabalho que podem interferir tanto na aplicação quanto na materialidade dos direitos. Assim, por um lado, indica uma descentralização do processo de definição das regras da relação de emprego para o interior da empresa, inclusive de individualização da negociação para segmentos com melhor remuneração. Por outro, há uma tentativa de esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores entendida como classe, pois tende a predominar uma organização mais descentralizada e articulada com os interesses da empresa. É a constituição de um padrão de regulação social mais afeita com as características do capitalismo contemporâneo, que proporcionou uma situação desfavorável aos trabalhadores. Apesar dos avanços na capacidade de produção de bens, a correlação de forças está pendendo em favor do capital³, transformando o trabalho cada vez mais em um “labor”⁴, e não “opus”⁵.

A análise das medidas será realizada tendo como referência as seguintes categorias: a regulação pública (estabelecida a partir de uma politização das relações de trabalho, em que os agentes sociais participam diretamente) versus a regulação privada (constituída com base no mercado autorregulado, em que as relações são mais individualizadas) (Dedecca, 1999 e Krein, 2013). Por regulação pública se compreende o processo de definição das regras com base na ação dos trabalhadores, por

2. Utiliza-se o termo contrarreforma para expressar o retrocesso na regulação social do trabalho provocado pelas mudanças institucionais aprovadas pelo governo.
3. Dedecca (1999) afirma que as mudanças no capitalismo contemporâneo, a partir dos anos de 1980, tem constituído um período de vingança do capital sobre o trabalho. Ou seja, se no período anterior, por meio da luta social, houve, progressivamente, uma ampliação de direitos, na atualidade há retrocessos que beneficiam o capital.
4. “Labor” é utilizado para se referir ao trabalho como uma atividade que exige muito do trabalhador, colocando-o em uma condição de maior vulnerabilidade e insegurança. Assim, a tensão permanente por emprego e por renda tendem a desgastar profundamente o trabalhador, transformando a atividade em busca da renda em algo árduo e pesado.
5. “Opus”, em contraposição ao “labor”, seria a busca, por meio do trabalho, da realização humana e da dignidade.

meio de negociação coletiva ou regulamentação estatal, que se traduz na colocação de limites sobre a forma como o capital utiliza a força de trabalho. Ela compreende dois princípios básicos do direito do trabalho: (1) a relação entre capital e trabalho é marcada por uma assimetria, sendo fundamental assegurar a existência do sindicato e da negociação ou a intervenção do Estado para proteger o elo mais frágil da relação; (2) o trabalho não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, pois quem vende a força de trabalho é uma pessoa humana e sua dignidade precisa estar assegurada. A regulação privada refere-se à definição das regras no âmbito do mercado ou pelo poder discricionário do empregador (Noronha, 1998)⁶. As mudanças são analisadas na perspectiva de fortalecerem a proteção ou a flexibilização do trabalho. A referência para analisar as proposições em curso não pode ser a funcionalidade econômica, mas sim a natureza histórica da regulação, que é garantir uma condição de dignidade a quem precisa se assalariar para poder manter a si e sua família. Portanto, a análise das medidas é feita utilizando como critério a sua contribuição para ampliar a proteção social e redistribuir a riqueza gerada ou para alargar a liberdade da empresa na determinação das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

Nos anos recentes, a partir de 1980 nos países da Europa ocidental e 1990 no Brasil, há uma tendência de fragilização da regulação pública em favor do mercado na determinação de suas condições de sobrevivência. Hyman (2005) indica que o pós-guerra na Europa foi um período de *desmercantilização* da força de trabalho, em que as regras da contratação e sobrevivência colocaram limites ao funcionamento do mercado. Após a crise dos anos de 1970, a tendência voltou a ser de *mercantilização* da força de trabalho. Na mesma perspectiva, a atual contrarreforma tende a desconstruir direitos e proteção social⁷, por isso significa uma mudança no padrão de regulação social do trabalho.

No entanto, ainda é necessário ressaltar que, apesar da lei n. 13.429/17 ter sido sancionada pelo governo federal, o embate em torno da reforma ainda continua por três razões fundamentais: (1) está em negociação uma Medida Provisória para regulamentar aspectos da lei aprovada⁸; (2) como as modificações são infraconstitucionais, os preceitos constitucionais não foram alterados, o que está gerando

6. Os espaços de normatização construídos por Eduardo Noronha (1998): Estado, negociação coletiva e poder discricionário do empregador.

7. Proteção social no presente texto está sendo utilizado para se referir às políticas públicas, tais como seguro desemprego, proteção na doença e no acidente, previdência social etc., introduzidas para que o trabalhador não necessite vender a sua força de trabalho sob qualquer condição.

8. Agência Brasil (2017).

controvérsias de interpretação jurídica, inclusive porque o Ministério Público do Trabalho tem defendido a inconstitucionalidade de vários aspectos da reforma e que ela está em desacordo com convenções internacionais do trabalho sancionadas pelo Brasil⁹. Ou seja, haverá uma disputa jurídica sobre a aplicação das alterações aprovadas na lei, o que pode alterar o seu conteúdo na construção de jurisprudência; (3) as negociações coletivas continuam tendo poder de normatizar a relação de emprego na respectiva categoria representada pelo sindicato. Elas podem validar ou contrapor-se a aspectos ou à totalidade do conteúdo da reforma.

Enfim, o propósito é indicar que a reforma traz mudanças substantivas, mas o embate em torno da regulamentação do trabalho continua. Futuras pesquisas poderão indicar com mais clareza os impactos da reforma. O que se pretende analisar são as implicações que a reforma traz dentro das características das relações de trabalho no Brasil e da tendência recente de flexibilização do trabalho e de diminuição da proteção social. A agenda da reforma brasileira é muito similar – talvez com maior profundidade – à existente em diversos países que conheceram um padrão de regulação pública das relações de emprego e alguma proteção social com base no assalariamento. Obviamente, há muitas especificidades nacionais, mas o conteúdo, como será discutido abaixo é muito semelhante (Baltar e Krein, 2013).

Na primeira parte será discutida a reforma trabalhista como uma agenda muito presente nos últimos vinte anos, quando se busca coadunar as relações de emprego com a ordem política e econômica vigente. O que impressiona é sua dimensão e celeridade na tramitação. Ela é, ao mesmo tempo, consequência e expressão de um conjunto de outras mudanças em curso, que redesenham a estrutura e o tecido social brasileiro. Na segunda parte, serão analisados os elementos centrais da reforma, tanto no conteúdo do que foi aprovado (contratação, jornada, remuneração, condições de trabalho), quanto nas tentativas de enfraquecer a organização sindical e as instituições públicas do trabalho. Na terceira parte analisam-se as consequências das mudanças sobre (1) a desestruturação do mercado de trabalho; (2) a precarização do trabalho; (3) a fragilização da ação sindical; (4) a descentralização das negociações coletivas; (5) as condições de saúde e segurança no trabalho; (6) os efeitos sobre os fundos públicos, em particular sobre as fontes de financiamento da seguridade; (7) a desorganização da vida social e; (8) as perspectivas de construção da nação.

9. MPT (2017). “As alterações contrariam a Constituição Federal e as convenções internacionais firmadas pelo Brasil”.

A reforma construída desde os anos de 1990

O debate sobre a necessidade de uma reforma trabalhista não é novo. 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 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 período¹⁰, o processo constituinte reafirmou a caracterização de um modelo de relações de trabalho legislado, com alguma tendência pluralista, conforme nos mostram Noronha (1998) e Cardoso (2003).

A extensa legislação não foi suficiente para estruturar o mercado de trabalho na mesma base dos países centrais, que no pós-guerra caminharam na perspectiva da ampliação de direitos e de aumento da proteção social, fazendo com que Dedecca (1999) e Menezes (2000) identificassem esse período com a prevalência de uma regulação mais pública das relações de trabalho, como discutido acima. No Brasil, apesar do avanço do assalariamento e de um marco regulatório bastante amplo, o mercado de trabalho continuou apresentando alta informalidade, flexibilidade, desrespeito da legislação trabalho (Cardoso e Lage, 2005), alta rotatividade, baixos salários, forte desigualdade entre os rendimentos do trabalho e condições de trabalho bastante precárias (Baltar, 2003).

Nos anos de 1990, quando o Brasil optou por se inserir no processo de globalização financeira (Baltar e Krein, 2013), sob hegemonia do neoliberalismo (Galvão, 2007), ganhou expressão nos governos Collor e, especialmente, FHC a agenda de flexibilização das relações de trabalho (Martins e Rodrigues, 1999). Os argumentos políticos eram basicamente os mesmos: a necessidade de flexibilizar as relações de trabalho para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade, pois se fazia necessário ajustar a regulamentação do trabalho às transformações tecnológicas e de competição contemporâneas. No debate econômico – que informava naquele momento as reformas –, havia duas escolas de pensamento que partiam de premissas

10. Por exemplo, em 1979, um instrumento normativo continha menos de vinte cláusulas e no final dos anos de 1980, as convenções coletivas das principais categorias tinham mais sessenta cláusulas (Krein, 2013). Horn (2006) mostra em pesquisa com 15 categorias do Rio Grande do Sul que as negociações coletivas progressivamente ampliaram direitos nos anos de 1980 até início dos anos de 1990.

distintas: os neoclássicos¹¹ defendiam a tese de que há excessiva rigidez no mercado de trabalho e os novos keynesianos (Camargo, 1996), de que havia uma flexibilidade prejudicial à produtividade (Krein *et al.*, 2011). As duas correntes têm em comum uma visão de que a legislação leva a comportamentos individuais oportunistas que prejudicam a dinâmica econômica e defendem uma redução da regulação pública e da flexibilidade do mercado de trabalho. Naquele contexto, o governo FHC assumiu a agenda da flexibilização e buscou reconfigurar o modelo brasileiro, especialmente com a introdução da prevalência do negociado sobre o legislado, mas não teve força política para aprovar uma reforma global. Entretanto, foram introduzindo uma série de medidas pontuais que afetaram os elementos centrais da relação de emprego, tais como o avanço de formas de contratação atípica (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período para utilização do contrato temporário), a flexibilização da jornada (banco de horas, liberalização do trabalho aos domingos), a remuneração variável (o fim da política salarial, o fim dos mecanismos de indexação do salário mínimo, a introdução do programa de Participação nos Lucros e Resultado e liberação do salário utilidade) e a introdução de mecanismos privados de solução de conflitos (mediação, arbitragem e Comissão de Conciliação Prévia). É uma agenda que se consolidou, inclusive sendo objeto de negociação de grande parte do movimento sindical. No entanto, três importantes proposições apresentadas não foram viabilizadas politicamente: a liberalização da terceirização, a prevalência do negociado sobre a legislação e a reforma no sistema de organização sindical. Como resultado houve uma modificação de elementos centrais da relação de emprego, sem que houvesse uma desestruturação formal do arcabouço legal e institucional existente no país (Krein, 2013).

As modificações realizadas e buscadas naquele período estão muito próximas da agenda que prevaleceu na Europa e nos países que tinham alguma regulação pública do trabalho, obviamente dialogando com as características e com a correlação de forças existente em cada país. Muitos autores¹² apontaram um processo comum de desconstrução da regulamentação e uma tendência de flexibilização e de redução da proteção social centrados nos seguintes aspectos: (1) redução do poder do Estado e dos sindicatos em influir na definição das relações de trabalho, em uma perspectiva de fortalecer a descentralização das negociações no âmbito do local de trabalho e até individualizando a definição das regras para os trabalhadores mais qualificados; (2) ampliação dos contratos atípicos (por tempo parcial, temporários, intermitentes, especiais para alguns segmentos), combinados com redução dos custos e maiores

11. A tese dos neoclássicos é defendida por Pastore (1994) e Zylbertajn (1998).

12. Entre outros: Freyssinet (2006), Dedecca (1999), Hyman (2005), Uriarte (2000), Standing (1999).

facilidades às empresas dispensarem; (3) “despadronização” da jornada de trabalho, diferenciando-a por segmento econômico, empresa e setor de trabalho (Gibb, 2017); (4) remuneração variável, em que o pagamento fica vinculado ao resultado obtido pela empresa, pelo coletivo e até pelo trabalhador individual; (5) redução da proteção social, especialmente com alterações no seguro desemprego e na previdência social.

A característica comum é deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda. Segundo Laval e Dardot (2016, p. 69), constitui-se uma sociedade da concorrência permanente e de fragilização das instituições que historicamente se contrapuseram à lógica de organização do trabalho em uma sociedade de mercado: “trata-se não de limitar o mercado por uma ação de correção ou compensação do Estado, mas de desenvolver e purificar o mercado concorrencial por um enquadramento jurídico cuidadosamente ajustado”. No caso da regulação do trabalho, as proposições são para derrogar as regras públicas e expor os trabalhadores às oscilações cíclicas da atividade econômica, proporcionando maior flexibilidade. Assim, no neoliberalismo se constitui em uma nova racionalidade que busca estender a lógica do mercado até mesmo sobre a vida social.

Nos anos 2000, no Brasil – em um contexto de crescimento com inclusão social pelo consumo (Baltar *et al.*, 2017) e de continuidade do processo de reorganização do trabalho característico do capitalismo contemporâneo –, há movimentos contraditórios e de disputa sobre a regulamentação da relação de emprego. No campo da negociação coletiva, os avanços se expressaram fundamentalmente na elevação do poder de compra dos trabalhadores, quando a quase totalidade das categorias pesquisadas pelo Dieese conseguiu aumentos reais de salários, e na introdução de novas temáticas a exemplo de cláusulas que avançam na igualdade de gênero. No entanto, continuaram se consolidando os programas de remuneração variável (PLR), a terceirização e a flexibilidade e intensificação da jornada de trabalho. Além disso, os sindicatos, com raras exceções, não conseguiram influir na organização do trabalho (Krein e Teixeira, 2014)¹³.

Houve a iniciativa do governo Lula de realizar uma reforma sindical e trabalhista por meio da constituição do Fórum Nacional do Trabalho, com participação tripartite, entre 2003 e 2005, mas que não logrou resultados substantivos. O FNT conseguiu, apesar do forte dissenso, produzir e encaminhar uma proposta de reforma sindical ao Congresso, mas o projeto nem chegou a tramitar. Mesmo assim, com base no FNT,

13. Além de avanço da remuneração, o mesmo estudo mostra que houve a introdução de cláusulas referentes às relações gênero.

foi elaborada a lei de reconhecimento das Centrais Sindicais, proporcionando bases para o seu financiamento (10% da contribuição sindical obrigatória dos trabalhadores representados por sindicatos filiados à Central) e foram incorporadas as entidades paralelas na estrutura sindical oficial. A questão dos direitos trabalhistas individuais não chegou a ser apreciada, devido ao dissenso na apreciação dos direitos coletivos.

No âmbito do Estado, ocorreram sinais contraditórios, como mostra Galvão (2008), em que foram aprovadas no Legislativo medidas pontuais, sem alteração do arcabouço legal e institucional vigente. No levantamento de Krein e Biavaschi (2015) foram introduzidas quinze medidas de ampliação da proteção social e de direitos, que podem ser exemplificadas pela política de valorização do salário mínimo e pela regulamentação do trabalho doméstico. Ao mesmo tempo outras 21 medidas reforçaram a lógica da flexibilização e redução da proteção social, tais como a reforma da previdência no setor público de 2003, as restrições do seguro desemprego e do abono salarial, a lei das falências, entre outras.

Houve também um fortalecimento das instituições públicas, com ampliação de sua presença no território nacional e com uma ação mais incisiva na afirmação do direito do trabalho, especialmente no âmbito da Justiça do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, inclusive contribuindo por ser um dos fatores da forte formalização do trabalho ocorrida no período¹⁴. Mesmo considerando que são instituições que refletem as contradições existentes na sociedade, a ampliação da sua presença e a jurisprudência prevalecente no seu âmbito foram fatores que contribuíram para inibir a fraude e frear certos aspectos da tendência de flexibilização. Por isso foram fortemente atacadas na tramitação da contrarreforma e colocadas limitações à sua atuação na nova legislação. Por exemplo, o TST consolidou uma série de interpretações mais favoráveis à proteção dos trabalhadores, tais como a questão da ultratividade¹⁵, o cômputo da jornada e a caracterização da relação de emprego disfarçada. No entanto, especialmente nos anos recentes, após 2013, o Supremo Tribunal Federal fez o movimento contrário de constituir decisões judiciais muito desfavoráveis ao direito do trabalho, em clara oposição às tendências do TST. Entre as medidas, podem-se destacar: a aceitação de que um acordo coletivo prevaleça sobre a CLT e a anulação de um entendimento do TST de ultratividade das cláusulas¹⁶.

Em síntese, a questão a ser ressaltada nos anos 2000 é que não houve uma reforma trabalhista e sindical geral, mas ocorreram mudanças pontuais e movimentos

14. Ver Estudo OIT realizado por Krein e Manzano (2013)

15. Ultratividade significa que as cláusulas acordadas entre as partes continuam em vigor mesmo após o encerramento do contrato coletivo, desde que a regra não seja renegociada.

16. De acordo com Grijalbo Coutinho (2017), o STF teve 34 decisões desfavoráveis aos trabalhadores. Ver também Iglecio (2017).

contraditórios, em que a agenda de flexibilização dos anos de 1990 ficou presente, com avanços e recuos, tanto no espaço de normatização do Estado quanto da negociação coletiva.

No entanto, no mundo real do trabalho, a flexibilização continuou avançando, tanto por meio de negociações coletivas e das possibilidades existentes no marco legal, quanto pela dinâmica de transformação da estrutura econômica e de sua consequente reorganização do trabalho. Assim, cresceram a terceirização e formas de relação de emprego disfarçada (como, por exemplo, a “pejotização”¹⁷), a flexibilização ou despadronização da jornada (banco de horas e escalas e turnos muito diferenciados por setor econômico e empresa) (Dal Rosso, 2017; Gibb, 2017), a progressiva elevação da remuneração variável e dos benefícios indiretos, especialmente nos setores mais dinâmicos da economia. Ou seja, o mundo do trabalho real, constituído na atual fase do capitalismo, foi se alterando e os empregadores foram intensificando a sua pressão pela alteração das regras formais das relações de trabalho com o passar dos anos, especialmente nos períodos de crise econômica. No contexto de crescimento do emprego e dos efeitos positivos da elevação do salário mínimo na dinamização do mercado interno, a pauta pela flexibilização ficou latente, mas congelada. Ela voltou com força a partir de 2013, quando os sinais de esgotamento dos governos do PT ganharam força na sociedade, as perspectivas econômicas se tornaram mais nebulosas e as forças aglutinadas em torno das teses mais liberalizantes começaram a ganhar maior expressão na sociedade. Por exemplo, em um levantamento realizado pelo Diap em 2016, é possível perceber que das 55 medidas listadas que ameaçavam os direitos dos trabalhadores, 32 foram apresentadas ou reapresentadas a partir de 2013¹⁸.

A partir de 2014, a agenda de diminuição da proteção social aos assalariados ganhou ainda mais expressão. Nos encontros das candidaturas com as principais entidades patronais, o tema foi apresentado com destaque, especialmente pela Confederação Nacional da Indústria, do Comércio e da Agricultura. A própria presidente Dilma Rousseff, depois de reeleita, sinalizou com uma política econômica mais ortodoxa e medidas de desconstrução de direitos, como, por exemplo, as medidas provisórias que criaram maiores restrições para os trabalhadores terem

17. PJ (“pejotização”) é a contratação de um trabalhador como prestador de serviço em que o contrato é comercial. O MEI (Micro Empreendedor Individual), criado a partir de 2009, que tinha o objetivo nobre de incorporar na previdência os autônomos informais, também alavancou um processo de fraude ao exigir uma formalização do prestador de serviço como pessoa jurídica (Filgueiras, 2013). Ver também Krein e Castro (2015).

18. Outra referência do debate é o documento “101 propostas para modernização trabalhista” lançado em dezembro de 2012 pela CNI, que foi uma base importante para o que foi aprovado em 2017. Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>.

acesso ao seguro desemprego e ao abono salarial¹⁹, medidas adotadas já dentro de uma política econômica de ajuste fiscal, que afetaram negativamente a sua base de sustentação na sociedade.

A partir de 2015, as crises econômica e política se aprofundam e a agenda da retirada de direitos ganha ainda mais expressão. Entre as iniciativas se destacam a votação do PL 4330/2004²⁰ na Câmara dos Deputados, que regulamenta a terceirização²¹.

Valendo-se do avanço das mobilizações sociais pelo impeachment, a agenda alternativa apresentada à sociedade para se contrapor aos governos do PT previa a diminuição da intervenção estatal, como pode ser observado no documento do PMDB (“Uma ponte para o Futuro”)²², que foi apresentado à sociedade com a finalidade de Temer ganhar apoio da elite econômica com um programa ultraliberal. Nele há uma clara indicação de reduzir o tamanho do Estado, reduzir o gasto social, retirar direitos e diminuir a proteção social. O documento é uma forte demonstração das políticas do governo Temer, entre as quais já se previam as privatizações, a redução do gasto social, a reforma da previdência e a reforma trabalhista. Esta última estava pouco detalhada, indicando somente o fim da política de valorização do salário mínimo²³ e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Com o impeachment, diversos setores empresariais passaram a defender com maior ênfase uma pauta de flexibilização das relações de trabalho²⁴. A contrarreforma trabalhista ganhou prioridade em relação à previdenciária (que continua em tramitação) por ser uma iniciativa legislativa infraconstitucional e, portanto, não precisar de quórum qualificado no Congresso Nacional. A sua tramitação foi muito

19. Transformada na lei n. 13.134/2015.

20. Ele foi aprovado na Câmara dos Deputados e está em tramitação no Senado Federal como PLC 30/2015. O projeto está engavetado, pois a reforma já promoveu a liberalização total da terceirização.

21. A equipe econômica do governo Dilma também sinalizou com outras medidas que agradavam o mercado, tais como a reforma da previdência, a alteração da política do salário mínimo, a contenção dos gastos públicos com restrições de despesas de pessoal. Por exemplo, o PLP 257/2016 (lei que estabelece parâmetros para renegociação das dívidas com os entes da federação), significa um profundo corte de gastos com servidores públicos e retiradas de direitos. No enfrentamento do desemprego, além de alterar o abono salarial e o seguro desemprego também adotou uma proposta que repassa recursos do Estado para as empresas na adoção da *lay off*.

22. Ver documento PMDB, 2015.

23. A questão da política de valorização do salário mínimo não está na agenda, pois a sua fórmula prevê aumento real condicionado ao crescimento do PIB. Como o país está em recessão, a política atual não tem efetividade. O governo não precisa sofrer o desgaste de derrubá-la, inclusive porque a sua validade vai até o final de 2018.

24. Ver entrevista de Benjamin Steinbruch na TV Folha. O empresário industrial da Fiesp defende a tese da flexibilização do horário do almoço e cita como exemplo a possibilidade do trabalhador trabalhar com uma mão e comer com a outra. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=NYOWUJ2j6U0>, do minuto 18 em diante, acessado 24/4/2016.

veloz e se constituiu em uma estratégia do governo para ganhar apoio empresarial e do “mercado”, em um contexto no qual Temer sofre um profundo desgaste com os casos de corrupção e não consegue entregar as promessas de resolução dos problemas econômicos do país.

O conteúdo da contrarreforma

Na opinião de muitos pesquisadores e juristas, não é uma simples reforma, mas um desmonte de direitos, pois são alterados 201 aspectos do arcabouço legal (Souto Maior e Severo, 2017)²⁵, que modificaram elementos centrais da relação de emprego e das instituições responsáveis pela normatização e efetivação das relações de trabalho. A sistematização das principais mudanças será realizada dialogando com aspectos destacados anteriormente em relação à agenda comum da observada internacionalmente. Por um lado, destacam-se os conteúdos em relação aos direitos: (1) formas de contratação e facilidades para despedir; (2) jornada de trabalho; (3) remuneração da jornada; (4) condições de trabalho, especialmente as que afetam a saúde e segurança no trabalho. Por outro, as questões que alteraram o papel e enfraquecem as instituições públicas: (1) alterações na regulamentação da representação dos interesses coletivos dos trabalhadores e da negociação coletiva; (2) limitações de acesso à Justiça do Trabalho; (3) engessamento de sistema de fiscalização de fraude²⁶.

Em relação ao *contrato de trabalho*, as mudanças recentes significam possibilitar um “cardápio” de opções aos empregadores, deixando os trabalhadores em condições muito vulneráveis. Em primeiro lugar destaca-se a liberalização total da terceirização, ao permitir a sua utilização inclusive em atividade fim e em qualquer setor de atividade. A terceirização é compreendida como uma estratégia de gestão da força de trabalho, em que a empresa principal contrata outra, mas é ela que determina a produção de bens e serviços e a forma de organização do trabalho (Filgueiras e Cavalcanti, 2015). Ela também se expressa em diferentes modalidades como o contrato temporário, o trabalho autônomo, “pejotização” e a cooperativa de trabalho.

25. “Segundo estudo realizado pelo professor de direito do trabalho da Universidade de São Paulo (USP) Jorge Luiz Souto Maior (2017) e a professora da FEMARGS Valdete Souto Severo, são 201 ataques aos trabalhadores contemplados na “reforma” trabalhista do governo Temer. Para o historiador Carlos D’Incao (2017), considerando apenas os artigos da CLT, 120” deles são pontos ou vítimas de massacre naquela proposta legislativa”. Coutinho, 2017. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma-trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora>, consultado em 25/7/2017.

26. A síntese aqui realizada está inspirada no dossiê da reforma trabalhista, que pode se encontrado no site do Cesit (<http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>). A sistematização do documento foi realizada por Andréia Galvão, José Dari Krein, Magda Biavaschi e Marilane Teixeira.

Em segundo lugar, agora os empregadores contam com um leque de contratações atípicas, temporárias e mais precárias, tais como: (1) a ampliação do contrato a tempo parcial para até 32 horas semanais, inclusive admitindo horas extraordinárias; (2) a introdução do contrato intermitente²⁷, que proporciona liberdade para a empresa contratar somente pela jornada que o trabalhador efetivamente trabalhar, podendo apresentar grande descontinuidade, o que deixa o trabalhador em situação vulnerável, como se observa com o chamado contrato “zero hora” inglês (Antunes, 2015); (3) a extensão da contratação temporária para até 270 dias no ano, que é uma modalidade em que o trabalhador tem menos direitos²⁸ e o empregador fica desresponsabilizado por danos causados à saúde do trabalhador no exercício da atividade; (4) a desfiguração da relação de emprego disfarçada com a possibilidade da contratação do autônomo de forma continuada, configurando-se como uma forma de legalizar a contratação do trabalhador como pessoa jurídica em substituição ao contrato assalariado. Como é um contrato comercial, os trabalhadores não têm acesso aos direitos²⁹. Com a existência do MEI, a substituição do contrato assalariado por uma relação comercial fica muito facilitada. Ou seja, é um novo leque de possibilidades abertas que significam formas de contratação mais baratas aos empregadores e mais vulneráveis aos trabalhadores.

Em terceiro lugar, a nova legislação trabalhista reduz custos e facilita ao empregador demitir os trabalhadores: (1) ao dar segurança para as empresas poderem desligar os trabalhadores coletivamente e individualmente sem necessidade de negociarem com o sindicato ou prestarem conta às instituições públicas; (2) ao possibilitar que a rescisão do contrato seja realizada por acordo, em que o trabalhador receberá o aviso prévio e a indenização sobre o saldo do FGTS pela metade, somente 80% do FGTS e não terá direito ao seguro desemprego; e (3) a nova regulamentação “desobriga que a homologação seja realizada na entidade de classe”, assim como abre a possibilidade de as partes assinarem um termo de quitação anual de obrigações trabalhistas durante a vigência do contrato, em situação em que o assalariado está dependendo do emprego para sobreviver. (Galvão *et al.*, 2017, p. 40).

No que se refere à *jornada de trabalho*, destacam-se dois aspectos: (1) a ampliação da liberdade do empregador manejar o tempo de trabalho necessário e (2) a redu-

27. “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).

28. Na modalidade de contratação atípica, o trabalhador não tem direito ao aviso prévio, à multa de 40% do FGTS, ao seguro desemprego e às estabilidades provisórias (acidente, gestante, atividade sindical e doença).

29. O que fica ainda mais fácil pela existência de MEI, como já apresentado acima.

ção de custos com o não pagamento de parte do tempo em que o trabalhador fica à disposição do empregador, mas não está necessariamente produzindo. As medidas flexibilizadoras da jornada são: 1) ampliação dos mecanismos de compensação das jornadas por meio do banco de horas com uma limitação frágil da jornada diária ou semanal e ainda facultando a realização de acordos individuais (banco de horas individuais); (2) a possibilidade das empresas utilizarem a força de trabalho para além das 8 horas diárias (acrescidas de no máximo 2 horas extraordinárias), com a regulamentação da jornada de 12 x 36 horas para todos os setores; (3) o fim da necessidade da empresa comunicar as autoridades competentes caso precise estender a jornada diária por alguma “necessidade imperiosa”; (4) as pausas para amamentação serão objeto de livre negociação com o empregador; (5) o parcelamento de férias em até três períodos, nunca inferior a cinco dias, o que também abre possibilidade de o empregador organizar o período das férias de acordo com as suas necessidades no ano. Portanto, é um conjunto de novidades que ampliam as possibilidades de arranjos em como utilizar o tempo do trabalhador, que, por um lado, legaliza uma realidade já presente no mercado de trabalho de ajustar as jornadas de acordo com a necessidade de cada setor econômico e, por outro, o trabalhador perde a capacidade de organizar a sua vida, uma vez que o tempo econômico se sobrepõe ao tempo social e cria dificuldades de convivência familiar e social, como mostra a tese de Gibb (2017).

A segunda mudança em relação à jornada refere-se a reduzir os custos de eventuais tempos não trabalhados e de intensificação dos ritmos ao eliminar as porosidades. As mudanças nessa direção são: (1) não cômputo das horas *in itinere* na jornada paga, isto é, o tempo de deslocamento para exercício da atividade em locais sem transporte público e de difícil acesso deixa de ser considerado como jornada; (2) considerar como jornada somente o tempo efetivamente trabalhado, desconsiderando as atividades preparatórias, tais como a vestimenta do uniforme, os exercícios, as atividades de comunicação e aviso etc.; (3) abrir a possibilidade de negociar a redução do intervalo da refeição para menos de 1 hora; (4) a não previsão de pagamento de horas extraordinárias no caso de *home office*.

As mudanças no manejo do tempo de trabalho indicam quatro alterações substantivas: (1) a maior liberdade para a empresa utilizar o tempo de vida do trabalhador; (2) a possibilidade de extensão da jornada; (3) o não pagamento de horas à disposição da empresa; e (4) a ampliação da intensidade do labor. A organização da jornada apresenta efeitos diretos sobre a vida social e sobre o adoecimento no trabalho.

O que não se tem em conta, muitas vezes, é que não se trata somente da saúde do ponto de vista individual. É uma questão de saúde pública, e, portanto, deve ensejar um amplo debate da sociedade, pois construir uma sociedade mais vulnerável a adoecimentos não só é indese-

jável do ponto de vista humanitário, como também do ponto de vista do orçamento público. Além dos impactos físicos, a incerteza da jornada de trabalho desemboca no descontrole da própria rotina do trabalhador. Isso gera imediato impacto na organização de sua vida social, assim como na própria vida profissional, devido ao trabalho excessivo e à jornada imprevisível, dificultando a possibilidade de capacitação via cursos de aperfeiçoamento, treinamentos e acúmulo de novos conhecimentos. Tudo isso pode desencadear doenças psíquicas e perda de interesse em demais aspectos da vida. De novo, uma questão de saúde pública (Galvão *et al.*, 2017, p 42).

Na questão da *remuneração*, as especificidades da nova regulamentação são: (1) a possibilidade de ocorrer a redução salarial por meio da negociação coletiva ou ainda por negociação individual, caso o trabalhador tenha uma remuneração superior a dois tetos previdenciários; (2) o estímulo à adoção da remuneração variável, especialmente com o programa de Participação nos Lucros e Resultados; (3) a possibilidade da empresa pagar não como salário, mas remunerando o trabalhador com bens, bônus e serviços; (4) o pagamento pode ser feito por desempenho individual ou por produtividade; (5) as gorjetas podem ser apropriadas pela empresa, que define a sua distribuição; (6) a não consideração de gratificações, auxílio alimentação, abonos, diárias de viagens *etc.* como parcela salarial, comprometendo os fundos de financiamento das políticas públicas, especialmente a seguridade e os direitos vinculados aos salários.

Novamente, a reforma aprofunda as possibilidades do salário se tornar um componente variável vinculado ao desempenho da empresa, do grupo ou do indivíduo, o que desconstrói uma perspectiva de garantir mínima segurança à remuneração do trabalhador, pois o risco do negócio deixa de ser somente da empresa. São medidas que contribuem para reduzir custos e fragilizar a regulação pública do trabalho, “a lógica da reforma é reduzir os custos do trabalho, rebaixando os salários e os direitos dos trabalhadores, o que contribuirá para agravar ainda mais a desigual distribuição da riqueza entre capital e trabalho” (Galvão, *et al.*, 2017, p 44).

Consolida-se, assim, uma forma mais barata da empresa pagar a contraprestação do serviço realizado por um trabalhador, com três consequências principais: a quebra de solidariedade entre os trabalhadores, a oscilação da remuneração de acordo com as metas atingidas e, ainda, o comprometimento do fundo público, pois o pagamento é considerado um bônus e não salário

Todas as mudanças acima enunciadas afetam as *condições de trabalho* e a vida dos trabalhadores, especialmente as que se referem à jornada de trabalho e ao descanso, porque possuem relação direta com os acidentes de trabalho e as doenças profissionais. Mais especificamente: (1) a nova regulamentação admite que o “enquadramen-

QUADRO 1

Principais elementos da reforma trabalhista = desconstrução dos direitos

EIXOS DA REFORMA	PRINCIPAIS MUDANÇAS
Flexibilidade nas modalidades de contratação	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liberalização da terceirização 2. Novas modalidades de contratação: <ul style="list-style-type: none"> – ampliação do contrato temporário – ampliação do contrato parcial – contrato intermitente – teletrabalho 3. Estímulo à contratação como autônomo e Pessoa Jurídica 4. Facilidade para demitir 5. Redução dos gastos com a demissão
“Despadronização” da jornada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Flexibilidade da jornada: <ul style="list-style-type: none"> – Banco de horas – Compensação individual 2. Extensão para todos os setores jornada 12 X 36 3. Pausa amamentação será negociada 4. Redução horário de almoço 5. Não pagamento das horas <i>in itinere</i> 6. Pagamento do horário produtivo 7. Não pagamento de horas extras no home office
Remuneração variável	<ol style="list-style-type: none"> 1. Remuneração variável 2. Redução de salários por meio de negociação coletiva 3. Pagamento como não salário 4. Descaracterização do salário 5. Parcelamento dos pagamentos
Outros aspectos das condições de trabalho	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permissão de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres 2. Limpeza uniforme 3. Fragilização da fiscalização

Fonte: Galvão *et al.*, 2017. Dossiê Reforma Trabalhista. Elaboração Própria.

to da insalubridade e a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, decisões eminentemente técnicas, ocorram por meio de negociação coletiva; (2) permite que grávidas e lactantes trabalhem em ambientes insalubres; (3) e imputa ao trabalhador a responsabilidade pela higienização dos uniformes, estimulando o espraçamento dos agentes de risco e contaminação do ambiente laboral para o conjunto da sociedade” (Galvão *et al.*, 2017, pp. 52-53).

Com a mudança, as doenças profissionais e a acidentalidade devem se elevar, pois os trabalhadores ficam submetidos a maiores pressões de resultados e metas e mais

subordinados à dinâmica da empresa. Na mesma perspectiva, a necessidade fará o trabalhador muitas vezes permanecer no trabalho mesmo adoecido, dada as novas condições para assegurar o emprego e o pagamento das horas trabalhadas. Assim, a nova lei cria maiores dificuldades de estabelecer uma relação entre o ambiente de trabalho e os adoecimentos, pois é suprimida a responsabilidade do empregador sobre os seus assalariados, “seja ampliando as modalidades precárias de contratação, ou facilitando a fraude de vínculos” (Galvão *et al.*, 2017, p. 53).

Fragilização das instituições na área do trabalho

A nova legislação aprovada não realiza uma reforma sindical, mas afeta direta e indiretamente o sistema de organização sindical e representação coletiva dos trabalhadores, ao buscar enfraquecer os sindicatos e estimular um processo de descentralização na definição das regras que regem a relação de emprego. As principais novidades diretas são: (1) a prevalência do negociado sobre o legislado; (2) o estrangulamento financeiro dos sindicatos; (3) a normatização da representação dos trabalhadores no local de trabalho com base no Estado; (4) a possibilidade da negociação individual, excluindo os sindicatos na definição das cláusulas do contrato de trabalho;³⁰ (5) a retirada da função do sindicato de supervisionar as homologações dos trabalhadores com mais de um ano no emprego; e (6) a eliminação da ultratividade. Além delas, há outras que incidem na capacidade de ação coletiva, com a fragmentação das categorias por meio da terceirização e dos contratos atípicos. Há, ainda, a introdução de uma agenda bastante ampla de flexibilização que tende a deixar os sindicatos na defensiva, especialmente em contexto de elevado desemprego e de acentuadas inovações tecnológicas.

A mudança, em vez de fortalecer a normatização por negociação coletiva, enfraquece a possibilidade de ela ser um instrumento para assegurar mais direitos, melhores condições de trabalho e maior proteção social. A prevalência do negociado sobre o legislado traz como novidade a possibilidade de a negociação rebaixar regulamentações inscritas no marco legal. É uma inversão na hierarquia das normas, adotada na perspectiva de ajustar as relações de trabalho às especificidades do setor ou do local de trabalho, fortalecendo, portanto, o poder do empregador e não do trabalhador. Ao mesmo tempo busca retirar da representação sindical os trabalhadores que ga-

30. Apesar de anunciar como um de seus objetivos o fortalecimento da negociação, a reforma esvazia as prerrogativas dos sindicatos na solução dos conflitos e na definição das regras que regem a relação de emprego. Por exemplo, estabelece: (1) a compensação individual da jornada; (2) a possibilidade de que os trabalhadores que recebem mais de dois pisos previdenciários resolvam individualmente as suas condições de contratação, sem a intermediação dos sindicatos.

nham acima de dois tetos previdenciários³¹, pois estes podem estabelecer contratos sem assistência do sindicato.

A nova lei regulamenta a representação dos trabalhadores no interior da empresa com mais de duzentos empregados (três a sete membros dependendo do tamanho da empresa). A sua eleição deve ser realizada sem a interferência do sindicato e os membros eleitos praticamente não têm estabilidade, pois podem ser despedidos em caso de crise econômica, inovação tecnológica e problemas disciplinares. Ou seja, muito dificilmente haverá uma comissão autônoma e independente da empresa. Além disso, as suas atribuições são de gestão de conflitos (promover o diálogo social e prevenir conflitos) e de exercer prerrogativas próprias dos sindicatos de negociar as condições de trabalho, o que caracteriza um conflito de papéis entre as duas instâncias de representação. Portanto, apesar de ser uma demanda antiga do movimento trabalhista, a sua regulamentação não fortalece, mas divide os trabalhadores, pois coloca empecilhos para uma atuação sinérgica com o sindicato. Além da confusão de papéis entre o sindicato e a comissão, ela fortalece a tendência de descentralizar as negociações e esvaziar as contratações mais centralizadas e gerais para o conjunto de uma categoria ou setor econômico.

O financiamento sindical foi afetado pelo fim da contribuição sindical obrigatória, que era uma demanda de parte importante do movimento sindical, mas a sua introdução na contrarreforma tinha como função ajudar a ganhar parte da sociedade e do movimento sindical para reduzir as resistências às propostas do governo. Por um lado, o fim da contribuição sindical é defendido por parte do movimento sindical e da sociedade. Por outro, o governo utilizou a inclusão da medida para dividir o movimento sindical, sinalizando que poderia negociar a sua retirada e apresentar uma alternativa ao financiamento. Ela veio logo após o Supremo ter julgado uma ação sobre a contribuição assistencial (vinculada à negociação coletiva), que praticamente inviabilizou a sua cobrança pelas entidades sindicais, ao exigir autorização prévia do trabalhador para realização do desconto. Portanto, duas fontes de financiamento sindical foram fragilizadas no ano de 2017.

Em síntese, a reforma provoca um processo de fragmentação da base de representação sindical, impõe uma pauta patronal para as negociações, esvazia o papel dos sindicatos em alguns aspectos, admite a negociação individual, o que impõe um imenso desafio aos sindicatos para enfrentar a nova realidade, desafio que somente poderá ser analisado no futuro. Apesar da condição desfavorável, as próximas campanhas salariais serão decisivas para indicar a resistência ou a implementação

31. O valor do teto, em julho de 2017, é R\$ 5.531,31. Dois tetos correspondem a um valor em torno de U\$ 3.000,00 mensais.

do conteúdo das mudanças legais. A questão é que a fragilização do movimento sindical não advém somente da reforma, mas há um contexto econômico, político e ideológico desfavorável à ação coletiva no capitalismo contemporâneo que colocou os sindicatos na defensiva e estes perderam força na sociedade.

QUADRO 2

Fragilização das Instituições Públicas e dos Sindicatos

FRAGILIZAÇÃO DO SINDICALISMO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prevalência do negociado sobre o legislado 2. Negociação individual se sobrepõe à lei e aos Contratos coletivos (com renda superior a U\$ 3.000,00) 3. Regulamentação da representação sindical do local de trabalho 4. Fim das contribuições sindicais obrigatórias e resultantes da negociação coletiva 5. Descentralização dos espaços de definição das regras 6. Homologação deixa de ser assistida pelo sindicato
ESVAZIAMENTO DA JUSTIÇA DO TRABALHO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mecanismo de solução privada de conflitos 2. Negociação direta da demissão 3. Custos das perícias judiciais ao que propõe a ação 4. Limites ao TST em formular jurisprudências
REDUÇÃO DA FISCALIZAÇÃO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Estabelecimento de limites à fiscalização

Fonte: Galvão, *et al.*, 2017. Dossiê Reforma Trabalhista. Elaboração Própria.

Mas, como a realidade é dialética, os agentes sociais tendem a constituir novas estratégias de organização e ação. Estratégias que podem ir desde a unificação de entidades e aproximação da base e da sociedade até a possibilidade da “mercadorização” da atividade sindical, pela venda de serviços, entre os quais o da negociação coletiva. No entanto, algo interessante é que depois da crise política e da ofensiva das reformas (após 2013) há dois indicadores que mostram uma recuperação de força do sindicalismo. A taxa de filiação voltou a crescer. Segundo a PNAD, entre 2013 e 2015, a taxa cresceu 6% (de 21 para 27%) entre os assalariados formais. Outro indicador, o Índice de Confiança Social do Ibope mostra que a instituição sindicato recuperou credibilidade na sociedade brasileira, subindo de 37 para 44 o percentual da população que confia nela, entre 2013 e 2017. Significa que continua tendo espaço

para ação coletiva. O sindicato pode, dependendo de suas iniciativas e estratégias, ampliar o seu espaço na sociedade e junto aos trabalhadores³².

Para os conteúdos da reforma se viabilizarem é preciso também colocar limitações a todas as instituições que impõem freios à acumulação capitalista ou limites à liberdade dos empregadores de manejar a força de trabalho de acordo com suas necessidades. Nesse sentido, tanto a Justiça do Trabalho quanto o sistema de fiscalização foram almeçados nas mudanças no marco legal institucional na perspectiva de desmontar a “própria estrutura estatal responsável pela proteção destes direitos lesados ou ameaçados de lesão”. Três foram as mudanças que fragilizaram a Justiça do Trabalho: (1) “desconfigurar o direito do trabalho como direito protetor e promotor de avanços sociais aos trabalhadores, privilegiando o encontro ‘livre’ de vontades ‘iguais’, em verdadeiro retrocesso ao século XIX”; (2) colocar obstáculos para os trabalhadores acessarem a Justiça do Trabalho; (3) impor amarras à atuação dos juízes e tribunais do trabalho (Galvão *et al.*, 2017, p. 65).

As alterações legais vieram se contrapor não somente ao marco legal, mas também à jurisprudência consolidada na Justiça do Trabalho, como por exemplo, a aplicação da jornada *in itinere*, negociada nos acordos em contraposição às leis. Nesse sentido, uma das limitações estabelecidas foi de o TST não poder constituir jurisprudências.

Na justificativa para limitar o acesso foi utilizado o argumento de que a Justiça do Trabalho tem um número excessivo de processos. De fato, o número de processos gira em torno de 3 milhões ao ano. É um número baixo, considerando que há no Brasil, em média, 15 milhões de trabalhadores sem o direito básico de ter carteira assinada. A tradição brasileira é de descumprimento da legislação. A fragilização das instituições públicas abre espaço para que o descumprimento se intensifique e aumente a ilegalidade, a fraude. Por exemplo, a alta informalidade no mercado de trabalho brasileiro apresenta relação direta com ilegalidade. Por isso, em estudo sobre a formalização, Krein e Manzano (2013) observam que a presença do Estado com suas instituições foi uma das razões para explicar a formalização, ao conseguir combater diferentes expressões da ilegalidade (reconhecimento de vínculo trabalhista quando há relação de emprego disfarçada e trabalho sem registro). Portanto, a constituição de um mercado de trabalho mais estruturado coloca como condição a presença do Estado e a existência de instituições que fiscalizem e afirmem o direito dos lesados.

32. Nas classes D/E, o índice de confiança é de 50%. Ver <http://www.ocafezinho.com/2017/07/29/indice-de-confianca-do-ibope-ajuda-a-explicar-o-golpe/>, consultado em 30/7/2017.

Outras implicações da reforma

Com base na análise das mudanças, pela sua abrangência e profundidade, defende-se que a contrarreforma está forjando uma alteração no padrão de regulação social do trabalho no Brasil, ficando mais próximo de uma regulação privada, pois ela significa a possibilidade de um desmonte dos direitos, uma flexibilização nos procedimentos de construção das regulamentações e uma fragilização das instituições públicas e dos sindicatos. Como mostrado na introdução, é um padrão que busca coadunar o padrão de regulação do trabalho à lógica da acumulação capitalista almejada pelo mercado financeiro internacional e pelas oligarquias nacionais.

Os negócios desejam trabalhadores flexíveis para melhor se estruturar, para ajustar desencontros entre oferta e procura, para elevar o nível de intensidade laboral com vistas a alçar o rendimento do trabalho e assim superar a competição, para impedir tempos perdidos e evitar gastos de contratação de mão de obra em tempo contínuo, para produzir, mediante o emprego de trabalho flexível, muito mais valor do que alcançava com o emprego de trabalho em jornadas longas fixas, repetitivas, de tempo integral (Dal Rosso, 2017, pp. 11-12).

A regulação privada, ou a tendência a forçar um processo de mercantilização da força de trabalho (Hyman, 2005), pode ser considerada a viga que sustenta as novas regulamentações com a introdução de modalidades de contratações atípicas e da terceirização, que podem ser utilizadas de forma indiscriminada e em qualquer segmento econômico, com uma nova *padronização* de uma jornada *despadronizada*, ajustada às necessidades do capital em seus diferentes níveis, a remuneração variável, a fragilização da ação coletiva e das instituições públicas, na perspectiva de descentralizar para o interior das empresas (pois parte do trabalho continua sendo coletivo) e até individualizar as relações de trabalho.

Na experiência empírica, não há evidências que a reforma possa trazer os resultados esperados para melhorar as condições de competitividade e produtividade da economia, com efeitos sobre a geração de emprego. No máximo ela reforça a opção do Brasil se inserir na economia globalizada, com base em uma competitividade espúria, em que prevalecem baixos salários e pequena proteção. O problema da produtividade do trabalho é algo muito mais complexo do que uma reforma que reduza custos. Muito mais que custo, salário também é demanda, e sua redução, do ponto de vista macroeconômico, pode ter efeito negativo na ativação da economia. É uma contrarreforma que traz consigo um projeto de país, pois secundariza a busca por uma competitividade mais sistêmica, que prioriza o valor agregado produzido, o avanço tecnológico, a política econômica favorável às exportações,

o investimento em infraestrutura, a pesquisa, a formação de qualidade da força de trabalho, o desenvolvimento de economia que atenda às necessidades do país etc. Ou seja, a regulação do trabalho, historicamente, pode ser elemento de construção de uma nação, de inclusão social e proteção dos que necessitam se assalariar. Mas, a opção realizada tende a produzir efeitos adversos sobre o tecido social brasileiro. A adversidade pode se acentuar com a fragilização das instituições que são responsáveis pela luta por uma distribuição menos desigual da riqueza gerada e que realizam um contraponto à força dominante do capital, que são os sindicatos.

A contrarreforma trabalhista pode afetar negativamente a constituição dos fundos públicos para o financiamento da política social, especialmente da seguridade. O estímulo à terceirização, aos contratos atípicos, à “pejotização”, à remuneração não como salário e à ampliação da rotatividade irá, invariavelmente, afetar as fontes de financiamento da seguridade social, que está vinculada à folha de pagamento. Portanto, a contrarreforma tende a provocar uma fragilização do Estado e de sua capacidade de proteger os que precisam das políticas de seguridade social.

Considerando a trajetória do mercado de trabalho no Brasil e as experiências internacionais de implementação de reformas trabalhistas com o mesmo conteúdo, os efeitos tendem a ser bastante prejudiciais aos trabalhadores na perspectiva de assegurar uma melhor condição de trabalho. A contrarreforma tende a acentuar a heterogeneidade e a polarização (Kalleberg, 2011), além de contribuir para a permanência de um mercado de trabalho pouco estruturado. Nos anos 2000, os estudos (Krein e Manzano, 2013) na área mostram que alguns avanços na formalização vieram acompanhados por crescente heterogeneidade. Formalização significa acesso à seguridade social – o que é algo muito expressivo na sociedade brasileira, em que menos da metade da população está amparada por ela –, mas não necessariamente emprego de qualidade. As mudanças tendem a provocar uma redução no patamar de direitos, com a multiplicação de possibilidades de arranjos desfavoráveis aos trabalhadores. No entanto, a efetivação da reforma deverá apresentar impactos diferenciados nos diversos setores econômicos e nos estratos sociais, especialmente para os segmentos mais estruturados, como já pode ser observado na atualidade³³. Em todo caso, o objetivo da reforma é deixar um número maior de trabalhadores na vulnerabilidade e na instabilidade.

Na atualidade, grande parte das atividades oferecidas são pouco edificantes e a crescente desocupação aumenta a perda de significado do trabalho como realização

33. Por exemplo, os profissionais mais qualificados e com maior status social dificilmente conseguem trabalhar somente a jornada legal. Além disso, muitos têm contratos atípicos, tais com o *free lance*, os trabalhadores de TI etc. (Castro, 2017)

peçoal. É um mero meio para conseguir uma renda. Na maioria, são ocupações desprovidas de conteúdo que dê sentido à vida. Como é crescente a ausência de emprego, há, especialmente nos jovens, a tendência de avançar no desalento. Ao mesmo tempo, avança-se na lógica de incutir nos trabalhadores a visão de empreendedorismo e empregabilidade como saída para um mercado de trabalho hostil e escasso, o que constitui um grande problema para a construção de identidade coletiva.

Não existe um determinismo tecnológico e inexorável na produção de bens e da regulação social do trabalho. Como continuamos em uma sociedade capitalista, o emprego – em mudança – continua sendo a forma predominante de grande parte das pessoas obterem renda para sobreviver. Infelizmente, os avanços não estão significando uma melhor apropriação de seu resultado, pois a tendência da reconfiguração é trazer desafios adicionais para a ação coletiva. Essas alterações precisam ser entendidas em um contexto mais amplo – político, econômico e ideológico – em que se viabiliza a acumulação capitalista, na qual os ganhos de produtividade tendem a eliminar postos de trabalho e a criar outras atividades. Contudo, até o momento, uma redução mais efetiva da jornada não tem ocorrido. O tamanho da jornada do ponto de vista formal não se alterou, houve, entretanto, um aumento dos contratos parciais e temporários que reduziu horas de trabalho e ao mesmo tempo avançou a parcela de pessoas que trabalham além da jornada legal (Gibb, 2017). As manifestações de precariedade, possivelmente, não mais se refletem nas taxas de desemprego, pois parte das pessoas simplesmente não está mais buscando se inserir ou aceitando qualquer atividade pela necessidade de sobreviver. A redução da jornada e a existência de políticas de transferência de renda, que garanta a sobrevivência das pessoas, até podem ocorrer no futuro, mas no presente a tendência aponta para um sentido contrário, com o aumento da desproteção e da submissão dos indivíduos à permanente concorrência.

A alegada “segurança jurídica” também é um argumento complicado, pois esconde um novo padrão que busca eliminar os entraves que a regulação pública do trabalho coloca à exploração capitalista, visto que tende a compartilhar os riscos do negócio com o trabalhador, mas o resultado do trabalho é apropriado de forma cada vez mais desigual, como mostra a experiência internacional. No caso brasileiro, a diferença diminuiu um pouco nos anos 2000, com a política de valorização do salário mínimo, as políticas de transferência de renda e o reajuste salarial acima da inflação, conquistas dos sindicatos. No contexto pós-reforma, a trajetória deve ser de aumento da desigualdade nos rendimentos do trabalho, como é a realidade dos países que flexibilizaram as relações de trabalho. Ou seja, a segurança jurídica buscada pelas empresas significa deixá-las fazer o que lhes é mais conveniente na relação de emprego, o que tende a submeter o trabalhador à insegurança ou vulnerabilidade.

A contrarreforma reforça a ideia de que os interesses privados prevalecem sobre direitos consagrados e a própria noção de justiça, o que é visto, muitas vezes, como um sinal evidente da inadequação da legislação. A posição vencedora, de raiz liberal, tenta desqualificar as resistências ao processo de “modernização” guiado pelo mercado e, ao mesmo tempo, argumenta contra “a alegada futilidade de um intervencionismo reacionário” (Polanyi, 2000, p. 55). Ainda segundo Polanyi, trata-se não da defesa do progresso social de justiça econômica, mas do progresso social de justiça privada e seletiva, dando para a legislação reguladora um aspecto de ineficiência.

A “modernização das relações de trabalho” é também discutível, pois o padrão privado de regulação do trabalho combina mais com o século XIX do que com o século XXI. Há necessidade de considerar que a realidade do trabalho está em constante mudança, pelo progresso técnico e pela criação de novas atividades econômicas e ocupações. O problema é que, nos últimos trinta anos, o avanço técnico e a capacidade de produção de bens foram utilizados para criar um ambiente de maior pressão sobre os trabalhadores, com o objetivo de forçá-los a aceitar, em geral, um padrão de regulação do trabalho mais flexível, instável e precário, com efeitos mais perversos na periferia do capitalismo. Por isso, a necessidade de atualizar a legislação pode ser aceita no debate, desde que amplie a proteção social dos assalariados e garanta condições saudáveis de vida a toda a sociedade.

O trabalho na era da reconfiguração, da terceirização, da flexibilização e da fragilização da proteção social esvazia-se ainda mais de sentido à medida que prevalece a noção de labor, termo que designa um trabalho árduo e pesado, à de opus. Apesar do Brasil não ter vivenciado um período de regulação pública do trabalho, pois mesmo com a existência de uma ampla legislação, as condições objetivas do mercado de trabalho sempre foram muito desfavoráveis e flexíveis para os trabalhadores, a atual contrarreforma significa um retrocesso social e não nos prepara para enfrentar os desafios do futuro do trabalho.

Referências Bibliográficas

- ABRAMO, L. (2000), “Mercado de trabajo, flexibilización y nuevas formas de regulación”. *Cadernos do Cesis*, 29 jul.
- ADASCALITEI, D. & PIGNATTI MORANO, C. (2015), “Labour market reforms since the crisis: Drivers and consequences”. *OIT, Research Department*, working paper n. 5. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf.
- AGÊNCIA Brasil. (2017), “Governo envia a parlamentares minuta de MP que altera reforma trabalhista”. Disponível em <http://agenciabrasil.etc.com.br/politica/noticia/2017-07/>

- governo-envia-parlamentares-minuta-de-mp-que-altera-reforma-trabalhista, consultado em 24/7/2017.
- ANTUNES, R. (2015), "A sociedade da terceirização total". *Revista da ABET*, 14 (1). Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>, consultado em 28/7/2017.
- ARAÚJO, A. M. C. & VERAS DE OLIVEIRA, R. V. (2011), "El sindicalismo en la era de Lula: entre paradojas y nuevas perspectivas". *Trabajo*, 5 (2): 83-112.
- BALTAR, P. E. A. (2003), *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Campinas, tese de livre-docência, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).
- _____ & KREIN, J. D. (2013), "A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil". *Caderno CRH*, 26 (68), maio-ago.
- BALTAR, P. E. A. *et al.* (2017), "Emprego e distribuição de renda". Texto de discussão n. 298. Instituto de Economia da Unicamp. Disponível em <file:///C:/Users/darik/Downloads/TD298.pdf>, consultado em 24/7/2017.
- BIAVASCHI & TEIXEIRA. (2015), "A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades". *Revista da ABET*, 14 (1). Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>, consultado em 28/7/2017.
- CAMARGO, J. M. (org.). (1996), *Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro, Fundação Getúlio Vargas.
- CARDOSO, A. M. (2003), *A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*. São Paulo, Boitempo.
- _____ & LAGE, T. (2005), "A inspeção do trabalho no Brasil". *Dados – Revista de Ciências Sociais*, 48 (3): 451-490.
- CARVALHO, V. & BRIDI, M. A. (2015), "Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus impactos sobre os trabalhadores". *Revista da ABET*, 14 (1). Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>, consultado em 28/7/2017.
- CASTEL, R. (1999), *A metamorfose da questão social*. Petrópolis, Vozes.
- CASTRO, B. (2017), *As armadilhas da flexibilidade: trabalho e gênero no setor de tecnologia da informação*. São Paulo, Annablume.
- CNI. (2012), "As 101 propostas de modernização trabalhista". Brasília. Disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>, consultado em 24/7/2017.
- COLOMBI, A. P. (2013), *Entre a fragmentação e a ação unificada: uma análise da atuação do Sindicato dos Bancários e Financeiros de São Paulo, Osasco e região durante os anos 2000*. Campinas, dissertação de mestrado, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).
- COUTINHO, G. (2017), "Reforma trabalhista em tempos de golpes e golpismos contra a classe trabalhadora". Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/reforma->

- trabalhista-em-tempos-de-golpes-e-golpismos-contra-a-classe-trabalhadora, consultado em 25/7/2017.
- DAL ROSSO, S. (2008), *Mais trabalho: a intensificação do labor na sociedade contemporânea*. São Paulo, Boitempo.
- _____. (2017), *O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor*. São Paulo, Boitempo.
- DEDECCA, C. S. (1999), *Racionalização econômica e trabalho no capitalismo avançado*. Campinas, IE – Unicamp (col. Teses).
- D'INCAO, C. (2017), “São 120 medidas contra o trabalhador na reforma de Temer”. Disponível em <http://www.viomundo.com.br/denuncias/carlos-dincao-sao-120-medidas-contra-o-trabalhador-na-reforma-de-temer.html>, consultado em 27/7/2017.
- DIAP. (2016), “As 55 medidas que retiram direitos dos trabalhadores”. Disponível em http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=25839:55-ameacas-de-direitos-em-tramitacao-no-congresso-nacional&catid=45:agencia-diap&Itemid=204, consultado em 29/7/2016.
- DIEESE. (2015), *Rotatividade em números*. Brasília, MTE/Dieese.
- FILGUEIRAS, V. A. (2013), *Estado e direito do trabalho no Brasil: regulação do emprego entre 1988 e 2008*. Salvador, tese de doutorado, Universidade Federal da Bahia (UNB).
- _____. & CALVANCANTE, S. M. (2015), “Terceirização: debate conceitual e conjuntura política”. *Revista da ABET*, 14 (1). Disponível em <http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/issue/view/1643/showToc>, consultado em 28/7/2017.
- FREYSSINET, J. (2006), “Les trajectoires nationales vers la flexibilité du rapport salarial: le cas de la France dans le contexte de l’Union européenne”. *Anais do Colóquio Internacional Novas Formas do Trabalho e do Desemprego: Brasil, Japão e França numa Perspectiva Comparada*. São Paulo, Cebrap/Faculdade de Sociologia da USP, 11-12 set.
- GALVÃO, A. (2007), *Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil*. São Paulo, Revan.
- _____. (2008), “As reformas sindical e trabalhista no governo Lula”. In: PREVITALI & LUCENA (orgs.). *Capitalismo, Estado e educação*. Campinas, Átomo-Alínea, pp. 207-223.
- _____. et al. (2017), *Dossiê reforma trabalhista*. Campinas, Cesit/IE/Unicamp. Disponível em <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>, consultado em 31/7/2017.
- GIBB, L. F. S. (2017), *A despadronização da jornada de trabalho*. Campinas, tese de doutorado em desenvolvimento econômico, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.
- HORN, C. H. (2006), “Mensuração da mudança no conteúdo das normas coletivas sobre a relação de emprego: metodologia e aplicação”. *Economia e Sociedade*, 15 (2-27): 409-424.
- HYMAN, R. (2007), “How can trade unions act strategically?” *Transfer – European Review of Labour and Research*, 13 (2): 193-210.
- _____. (2005), “Europerização ou erosão das relações laborais?” In: ESTANQUE, E. et al. *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo, Cortez.

- IGLECIO, P. (2017), “8 grandes decisões do STF que retiraram direitos dos trabalhadores”. Disponível em <http://justificando.cartacapital.com.br/2016/10/28/8-grandes-decisoes-do-stf-que-tiraram-direitos-dos-trabalhadores/>, consultado em 23/7/2017.
- KALLEBERG, A. L. (2011), *Good jobs, bad Jobs: the rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s to 2000s*. Nova York, Russel Sage Foundation.
- KREIN, J. D. (2013), *A flexibilização do trabalho na era neoliberal no Brasil*. São Paulo, LTI.
- ____ & BIAVASCHI, M. B. (2015), “Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000”. *Revista Cuadernos del Cendes*, 32 (89): 47-82.
- KREIN, J. D. & MANZANO, M. (2013), “Análise da OIT de boas práticas na redução do emprego informal na América Latina e no Caribe”. Brasília, OIT (mimeo).
- _____. (2014), *Notas sobre a formalização – estudo de caso: Brasil*. Forlac, Escritório Regional da OIT para a América Latina e o Caribe.
- KREIN, J. D. *et al.* (2011), “Balanço do governo Lula: avanços e contradições”. *Revista ABET*, 10 (2): 30-54.
- KREIN, J.D. & TEIXEIRA, M. (2014), “As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil”. In: VÉRAS DE OLIVEIRA *et al.* (orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte, Fino Traço, pp. 213-246.
- KREIN, J.D. & CASTRO, B. (2015), *As mulheres submetidas a formas mais flexíveis de contratação*. São Paulo, FES (caderno).
- LADOSKY, M. H. *et al.* (2014), “A questão trabalhista e os desafios da ação sindical nos anos 2000”. In: VÉRAS DE OLIVEIRA *et al.* (orgs.). *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte, Fino Traço, pp. 61-85.
- LAVAL, C. & DARDOT, P. (2016), *A nova razão do mundo*. São Paulo, Boitempo.
- MACHADO DA SILVA, L. A. (1990), “A (des)organização do trabalho no Brasil urbano”. *São Paulo em Perspectiva*, 4 (3-4), Seade.
- MARTINS, H.S. & RODRIGUES, I. J. (1999), “O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90”. *Tempo Social*, 11 (2).
- MENEZES, M. de A. (2000), “A reforma trabalhista no Cone Sul”. São Paulo, Ildes/Friedrich Ebert Stiftung (mimeo.).
- MPT. (2017), “Estudo aponta que reforma trabalhista é inconstitucional”. Disponível em <http://www.prt2.mpt.mp.br/419-estudo-aponta-que-reforma-trabalhista-e-inconstitucional>, consultado em 24/7/2017.
- NORONHA, E. (1998), *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. São Paulo, tese de doutorado em ciências sociais, Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo.
- PASTORE, J. (1994), *A flexibilização do trabalho*. São Paulo, LTI.
- PEROSI, M. (2016), *A remuneração variável*. Campinas, monografia, Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas.

- PMDB. (2015), “Uma ponte para o futuro”. Disponível em http://pmdb.org.br/wp-content/uploads/2015/10/RELEASE-TEMER_A4-28.10.15-Online.pdf, consultado em 25/4/2016.
- POLANYI, K. (2000), *A grande transformação: as origens de nossa época*. Rio de Janeiro, Campus.
- RODGERS, G. (1989), “Precarious jobs in Western Europe: the state of the debate”. In: _____ & RODGERS, J. (orgs.). *Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe*. Genebra, International Institute for Labour Studies/Free University of Brussels.
- SILVA, S. G. C. L. da. (2008), *Relações coletivas de trabalho*. São Paulo, LTr.
- SOUTO MAIOR, J. & SEVERO, V. S. (2017), “201 ataques da reforma aos trabalhadores”. Disponível em <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/os-201-ataques-da-reforma-aos-trabalhadores>, consultado em 6/8/2017.
- STANDING, G. (1999), *Global labour flexibility. seeking distributive justice*. Nova York, St Martin's Press, inc.
- URIARTE, O. E. (2000), *La flexibilidad*. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.
- ZYLBERSTAJN, H. (1998), *A reforma do mercado de trabalho e a Convenção 87*. São Paulo, FEA/USP e Fipe (mimeo.).

Resumo

O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista

O presente artigo procura analisar a reforma trabalhista sancionada recentemente no Brasil. Para isso, são destacados os seus efeitos sobre a configuração dos elementos centrais da relação de emprego (formas de contratação, jornada, remuneração e proteção social) e sobre a organização sindical. Parte-se da hipótese que a reforma trabalhista em questão ajusta a regulação do trabalho às características do capitalismo contemporâneo, predominando a visão do trabalho como “labor” e não como “opus”. A reforma amplia a liberdade dos empregadores em determinar as condições de contratação, o uso da força de trabalho e a remuneração dos trabalhadores. Ou seja, busca-se imputar o processo de definição das regras da relação de emprego às empresas, restringindo a participação das organizações dos trabalhadores e do Estado. Esse processo acarreta, primeiramente, o aumento da insegurança dos trabalhadores e a perda de direitos, bem como a diminuição da proteção social. A reforma também busca esvaziar as organizações sindicais na qualidade de organizações de classe, visto que passa a prevalecer a visão de organizações mais descentralizadas e articuladas com os interesses das empresas.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; Flexibilização; Direitos trabalhistas; Sindicatos; Relação de emprego.

Abstract

Dismantling of rights, new configurations of labor and weakening of collective action: the labor reform consequences

The present article aims to analyze the labor reform recently sanctioned in Brazil. To that end, their effects on the configuration of the central elements of the employment relationship (forms of hiring, working hours, remuneration and social protection) and on trade union organizations will be highlighted. The guiding hypothesis is that the labor reform in question adjusts the regulation of labor to the characteristics of contemporary capitalism, predominating the view of labor as “labor” rather than as “opus”. The reform extends the freedom of employers to determine hiring conditions, the use of labor power and the remuneration of workers. In other words, it seeks to impute the process of defining the rules of the employment relationship to companies, restricting the participation of workers organizations and the State. This process entails, first of all, the increase of insecurity in the workplace and the reduction of labor rights and social protection. The reform also seeks to dissociate trade unionism from their role as class organizations, since the vision of trade union that prevails is one of more decentralized organizations and closely articulated with the interests of companies.

Keywords: Labor reform; Flexibilization; Labor rights; Trade unions; Employment relationship.

Texto recebido em 19/9/2017 e aprovado em 19/10/2017. DOI: 10.11606/0103-2070.ts.2018.138082.

JOSÉ DARI KREIN é professor do Instituto de Economia e dos programas de doutorado em desenvolvimento econômico e de ciências sociais do IFCH e pesquisador do Cesit. E-mail: darikrein@gmail.com.

