

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL:

PROMESSAS E REALIDADE



José Dari Krein
Roberto Véras de Oliveira
Vitor Araújo Filgueiras
(organizadores)

REMIR Trabalho | Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade



José Dari Krein
Roberto Véras de Oliveira
Vitor Araújo Filgueiras
[organizadores]

REMIR Trabalho | Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

editora Curt Nimuendajú

Campinas, 2019

Editor e revisor: *Wilmar da Rocha D'Angelis*

Projeto Gráfico e Diagramação: *Rosane Guedes* (rosaneguedesgravina@gmail.com)

Capa: *Andressa Meissner – Design & Ilustração* (www.andressameissner.com)

Fotografia capa e folha de rosto: *Carla Gabrieli Galvão* (Salvador, BA, 2019)

Esta publicação é uma iniciativa da

REMIR Trabalho | Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista

Apoio

MPT Ministério Público do Trabalho

PROCURADORIA REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Antônio Cândido
Instituto de Estudos da Linguagem - IEL – Unicamp
Leandro dos Santos Nascimento - CRB 8/8343

R259

Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade / Organizadores: José Dari Krein, Roberto Véras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras. – Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.
222 p.

ISBN 978-85-99944-49-3

1. Economia do mercado. 2. Mercado de trabalho - Brasil. 3. Relações trabalhistas - Brasil. 4. Direito do trabalho - Brasil. I. Krein, José Dari, 1961-. II. Oliveira, Roberto Véras de, 1961-. III. Filgueiras, Vitor Araújo, 1982-.

CDD: 331.0981

© Copyright desta edição:

EDITORA CURT NIMUENDAJÚ
Rua Dr. Gabriel Porto, 46 - fundos
Campinas - SP - BRASIL
13083-210

Site: www.curtnimuendaju.com.br
Contato: editora@curtnimuendaju.com.br
Fone: [55] (19) 3287.0461

1a edição: 2019

Sumário

Prefácio **05**
Vanessa Patriota da Fonseca

Apresentação **09**
José Dari Krein , Roberto Véras de Oliveira, Vitor Araújo Filgueiras

1. **As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade** **13**
   Vitor Araújo Filgueiras

2. **Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista** **53**
   Marilane Oliveira Teixeira

3. **Para além dos discursos: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação** **81**
   José Dari Krein, Roberto Véras de Oliveira

4. **Os impactos da Reforma nas condições de trabalho** **127**
   José Dari Krein, Roberto Véras de Oliveira

5. **A regulação pública do trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017** **155**
   Renata Queiroz Dutra

6. **Diálogo e proteção social – a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista** **179**
   Clovis Scherer

7. **Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos** **199**
   Andréia Galvão

Prefácio

Em 11 de novembro de 2017 entrou em vigor, no Brasil, a Lei nº 13.467, conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. A nova lei alterou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – cerca de 200 dispositivos do referido estatuto – além da Lei nº 6.019 de 1974, da Lei nº 8.036 de 1990 e da Lei nº 8.212 de 1991.

Os arautos da Reforma propagavam odes a uma suposta obsolescência da CLT que justificaria sua profunda alteração. Repetiam o mantra, que encanta o Congresso Nacional há décadas, de que para gerar empregos é necessário flexibilizar a legislação trabalhista. Comportavam-se como o Deus Ares na luta pela terceirização sem limites como forma de reduzir os custos empresariais.

Ocorre que a CLT, datada de 1º de maio de 1943, apontada como uma legislação arcaica, teve mais de 560 artigos modificados do seu nascedouro até a Reforma em comento, boa parte deles mais de uma vez, o que, por si só, desmonta o primeiro dos argumentos levantados pelo Legislador Reformador. Resta, portanto, em quase dois anos de sua vigência, avaliar se os demais propósitos que fundaram a edificação da norma, entre os quais a flexibilização interna e externa (de entrada e de saída), foram capazes de gerar os 6 milhões de empregos pretendidos.

A flexibilização externa de entrada, com incentivo a formas atípicas de contratação – contrato de trabalho intermitente, autônomo exclusivo, contratação de trabalhador como pessoa jurídica, terceirização de atividade-fim, trabalho em tempo parcial – não parecem sugerir a geração de emprego, como aventado, mas apenas a substituição de relações de emprego protegidas por postos de trabalho precários.

Nesse diapasão, é preciso analisar se as alterações normativas relacionadas à contratação do trabalhador consolidam novas modalidades de contrato, ou se estas continuam a ser utilizadas tão somente como manto para encobrir uma real relação de emprego, como já era prática habitual no país. Em outros termos, urge verificar se o manto esconde, não apenas a relação de emprego, mas também a real intenção do legislador de legitimar a prática de fraudes trabalhistas. O ponto nevrálgico da questão é se as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista tiveram impacto nessas novas modalidades de contratação ou se possuem, como consequência lógica, a mera elevação da informalidade e da fraude.

A flexibilização externa de saída também esteve na mira do legislador reformador, cumprindo citar a abolição da obrigatoriedade de homologação de rescisão contratual e a introdução das figuras do acordo mútuo e da homologação de acordo extrajudicial. O comportamento das partes da relação de emprego com relação à utilização dessas novas figuras, bem como o impacto que tiveram no contexto geral das rescisões contratuais e nas verbas auferidas pelos trabalhadores, também são apurados com destreza no presente livro.

Conexo ao tema, uma vez que o trabalhador brasileiro, em regra, socorre-se da Justiça do Trabalho tão somente após o desligamento da empresa, pelo temor de represálias, encontra-se a repercussão da Lei 13.467/17 no acesso à Justiça. O que explica a diminuição do número de Reclamações Trabalhistas pós-reforma? Quais as repercussões das alterações normativas na vida, e em especial, nos ganhos obtidos pelo trabalhador? No cerne das preocupações manifestadas pelos autores, os resultados dos estudos lançam luz sobre as consequências nefastas da Reforma para um dos pilares do sistema de proteção trabalhista: a Justiça do Trabalho.

De outra banda, remuneração, benefícios e jornada de trabalho, consectários da relação de emprego, também demandam análise acurada. É certo que a flexibilização interna promovida pelo legislador teve como principal justificativa a geração de empregos. Se o objetivo precípuo foi alcançado, ou se a diminuição de salários e benefícios não foi acompanhada do aumento dos níveis de emprego, são questões que não podem fugir aos olhos dos estudos sociais. Debruçando-se sobre a questão da geração de empregos e sobre as taxas de desemprego e subemprego, alguns autores analisam, neste livro, a qualidade de emprego que está sendo gerado.

A garantia da progressividade dos direitos trabalhistas fincada pelo *caput* do art. 7º da Constituição da República, por sua vez, mantém relação direta com a representação sindical adequada. Nesse contexto, é cristalino que, no Brasil, boa parte das entidades sindicais sempre apresentaram déficit de representatividade, adotando a prática prosaica de, escudadas pelo princípio da unicidade sindical e pela contribuição sindical obrigatória, limitarem-se a transpor, para os instrumentos normativos, direitos já garantidos por lei, pouco contribuindo para a melhoria das condições sociais. Impende dissecar se a Reforma, com modificações quanto ao objeto da negociação e ao custeio sindical, mas mantendo a lei atávica à unicidade, modificou o quadro desenhado – a isso se propõe alguns dos autores do presente livro.

Os estudos aqui apresentados apontam para a tendência de geração de postos de trabalho precários. E a intensificação da precarização das relações de trabalho no Brasil, pela Lei 13.467/17, implica em afronta à relação de emprego

protegida (art. 7º da CR) e ao princípio da proibição do retrocesso social, ofendendo o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e o Protocolo de San Salvador, ratificados pelo Brasil. Implica, ainda, na subsunção dos direitos sociais às leis de mercado, demonstrando o tipo de Estado que se almeja construir: um Estado para o capital e não para a sociedade civil – o que importa em ofensa aos fundamentos da Constituição da República (art. 1º, incisos III e IV).

Embalado pelo real propósito de desvelar os efeitos da Reforma, esse livro põe em xeque o seu real objetivo e atesta, com clareza solar, que não se configura a correlação positiva entre diminuição de direitos e aumento de empregos formais defendida pela Teoria Econômica Ortodoxa há mais de um século. Leva o leitor a despertar para o real interesse acobertado pelas modificações legislativas, qual seja, o aumento de lucro das empresas carreado pela sonegação e/ou diminuição de direitos trabalhistas.

Preocupada com a precarização do trabalho a nível mundial, inclusive como decorrência da crescente onda neoliberal e de alguns efeitos da Revolução Digital, como o teletrabalho e a ausência do direito à desconexão, no ano em que comemora 100 anos de sua criação, a Organização Internacional do Trabalho optou por discutir, em sua Conferência Global, o tema *Futuro do Trabalho*. As discussões que ora tomam corpo no seio da organização parecem nos conduzir, em uma espécie de máquina do tempo, a um passado longínquo que insiste em se presentificar. Como há 100 anos, os olhares voltam-se a problemas como excesso de jornada e falta de proteção social.

Em tempos de pós-verdade, em que empregado é chamado de colaborador ou empreendedor (e acredita que o seja!), é fácil colocar nas suas costas o ônus de optar entre garantir um posto de trabalho ou lutar por direitos. Os estudos aqui apresentados fazem um contraponto necessário a essa tendência e consubstancia-se como forma de resistência no campo científico. Sem resistência e mudança de rumos, veremos o Futuro do Trabalho repetir o passado, como um museu de grandes novidades, relembrando o que o poeta cantou.

Vanessa Patriota da Fonseca[1]

[1] Procuradora do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (desde 2008). Ex-auditora fiscal do trabalho. Mestre em Gestão de Políticas Públicas (Fundação Joaquim Nabuco, 2005). Especializada em Direito do Trabalho pela Universidad Internacional de Andalucía (2019). Atual Coordenadora de Ensino da Escola Superior do Ministério Público da União. Atual Vice-Coordenadora Nacional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho.

Apresentação

Este livro é a primeira publicação da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR), constituída por professores e pesquisadores de instituições brasileiras que se debruçam sobre a temática.

O objetivo geral da publicação é municiar o grande público com informações baseadas em investigações realizadas por integrantes da REMIR. Foram efetuadas pesquisas a partir de fontes secundárias, com análise e construção de indicadores a partir de dados pré-existentes (como a RAIS, o CAGED e a PNADC) e primárias, com produção original de informações, como entrevistas com trabalhadores e sindicalistas.

Em qualquer conjuntura, mas particularmente na atual, há necessidade imperiosa de racionalização dos debates e disputas que envolvem a implementação de políticas públicas. Sem fingir desconhecer as orientações valorativas que todos temos, precisamos basear nossas posições em evidências para nos aproximar de alguma compatibilização entre fins que almejamos e meios que defendemos para alcançá-los. Não podemos apresentar pressupostos como se fossem conclusões.

Nesse sentido, se há qualquer expectativa ou pretensão de avanço civilizatório na sociedade em que vivemos, é necessária alguma espécie de compromisso crítico de ideias entre os diferentes segmentos sociais, que permita um diálogo contraditório, mas construtivo.

O compromisso que existe hoje, e que atravessa diferentes grupos, é com um liberalismo econômico difuso, mais ou menos intransigente, mas que tende a concordar com premissas basilares, como a relação negativa entre direitos sociais (particularmente do trabalho) e nível de emprego. Ao não se alimentar de um debate crítico e franco na sociedade, tal espécie de compromisso não tem como colaborar para avanços civilizatórios. É preciso que suas premissas sejam testadas, para que se possa observar mais objetivamente se promovem os fins que declaram buscar. Essa deveria ser a postura racional mesmo daqueles que, *a priori*, simpatizam ou aderem a esse liberalismo econômico.

O objetivo específico deste livro é estimular, dentro do seu escopo de análise, a construção de um compromisso crítico reflexivo que contemple a racionalização das posições sobre políticas públicas. Para isso, é preciso se voltar também para os campos que transcendem a academia, buscando dialogar com públicos mais amplos. O livro pode ajudar a explicitar e qualificar argumentos, contribuindo assim para fomentar o debate público, permitindo avaliar em ter-

mos mais racionais o discurso econômico liberal que predomina na sociedade e é reiterado diariamente nos grandes meios de comunicação. Um compromisso crítico demanda sensibilizar as pessoas para se abrir à semente da dúvida, à reflexão sobre análises alternativas para que suas conclusões sejam mais sólidas (sem que necessariamente mudem).

O discurso dominante é tão forte que atinge, em maior ou menor medida, grande parte dos trabalhadores e seus representantes. Alcança, do mesmo modo, profissionais da regulação do direito do trabalho, que, ao contrário do que é propalado na cena política atual, estão longe de um predomínio heterodoxo. Todavia, para ser viável a criação de um compromisso crítico na sociedade é preciso ideias alternativas: a) penetrem e fomentem setores empresariais não predatórios, que defendam, com engajamento, a importância e o fortalecimento dos direitos sociais; b) qualifiquem as posições dos grupos intermediários inseridos nos setores público e privado.

Nas questões que envolvem o trabalho, considerando-se o contexto que atualmente se coloca no país, ao menos três ideias principais precisam ser racionalmente testadas:

A primeira, sem dúvida, é o cerne da retórica dominante, postulando que o direito do trabalho desincentiva ou mesmo reduz os postos de trabalho. As pessoas comumente tomam essa ideia como um dado, desconhecendo a literatura e, especialmente, a história sobre essa relação. Poucos têm acesso às análises e evidências que indicam que o direito do trabalho pode não prejudicar e até contribuir para a ampliação do emprego e do desenvolvimento econômico. A reforma trabalhista de 2017, assim como a realidade do mercado de trabalho entre 2004 e 2013, propiciam cenários privilegiados para uma avaliação racional e crítica sobre essa relação.

A segunda ideia, bastante tradicional, é associar a regulação protetiva do trabalho ao ataque ou defesa das empresas. Na verdade, o direito do trabalho não se coloca contra as empresas (nem contra o capitalismo), mas a favor de um tipo de empresa, em detrimento de outro. Do outro lado, a posição liberal dominante, que ataca o direito do trabalho, também não é a favor, genericamente, das empresas, mas a favor de um tipo de empresa e de capitalismo, que promove uma espiral de concorrência espúria, baseada na depredação do trabalho, e que restringe e tende a retardar o desenvolvimento econômico baseado na inovação tecnológica. O Brasil, também nesse caso, é palco privilegiado para a análise, com um destaque secular na depredação do trabalho, altas taxas de lucro, baixos níveis de investimento e concomitante defasagem tecnológica, irrelevância em inovação e pífia participação de suas empresas em setores dinâmicos do cenário internacional.

A terceira, que tem ganhado muito destaque nos últimos anos, é a dicotomia entre tecnologia e proteção ao trabalho, particularmente a ideia de que o direito do trabalho prejudica as empresas que gerem sua força de trabalho por meio de tecnologias da informação, ou de que sua efetividade é inviável. Supõe-se que defender o respeito ao direito dos trabalhadores é ser contra a existência das empresas (a exemplo das que se apresentam como aplicativos). Também tem sido muito comum, e é ainda mais radical, o argumento de que a crítica à forma como as empresas operam (desrespeitando o direito do trabalho) é um ataque à própria tecnologia.

Essa terceira ideia reforça o badalado argumento de que a CLT seria anacrônica, pois ela teria sido pensada para proteger o trabalho industrial, em condições diferentes do trabalho na sociedade contemporânea. Esquece-se que, assim como as empresas atuais, as fábricas do passado também não foram pensadas para seguir regras civilizatórias, tendo convivido por muitos anos com jornadas de mais de 12 horas diárias, inexistência de descanso entre e intrajornada, salários abaixo do mínimo existencial. A lógica do direito do trabalho (e da CLT) é impor regras à exploração do trabalho, protegendo o trabalho assalariado, seja qual for o setor e a forma de gestão. Quando instituído, o direito do trabalho no Brasil também era rechaçado pelas empresas de então como inviável. Não sem muita resistência, elas tiveram que se adaptar, mas nem por isso tais empresas desapareceram. No setor rural, o sistema de proteção social chegou com décadas de atraso, também combatido pela sua suposta inviabilidade. As recentes "novas" formas de organização buscam, deliberadamente, aparentar não se enquadrar no escopo dessa proteção, mas o conteúdo da relação que estabelecem com seus trabalhadores não difere do trabalho assalariado de qualquer outra estratégia de gestão. A aplicação do direito do trabalho, tanto no século passado, como agora, é uma questão eminentemente política, que indica o tipo de sociedade que se pretende construir.

Dito isso, este livro demonstra que a reforma já apresenta impactos evidentes no mercado de trabalho brasileiro e que ajudam a refletir sobre as ideias predominantes acerca do trabalho. Alguns impactos são fortes, outros podem, ou não, se intensificar, a depender de uma série de fatores. Em comum, esses impactos caminham na direção do corte de custos e transferência de recursos às empresas.

O livro argumenta que a reforma não cumpriu as promessas que embasaram sua implementação, especificamente a redução do desemprego e o aumento da formalização, como indica o capítulo 1, de Vitor Filgueiras. No caso da formalização, pelo contrário, há fortes indícios de que a reforma tem incitado sua redução. Ademais, a dinâmica da economia não apresenta sinais de

melhora após a reforma, mantendo-se em marcha lenta e com baixos níveis de investimento, conforme discutido no capítulo 2, escrito por Marilane Teixeira. Por outro lado, as alterações legislativas parecem promover impactos importantes na forma que as ocupações novas ou remanescentes estão adquirindo, reforçando ou criando novas tendências quanto às modalidades de contratação, remuneração e tempo de trabalho. Em todos esses aspectos, como evidenciam os dois capítulos assinados conjuntamente por Dari Krein e Roberto Véras, predomina o recrudescimento da precarização iniciada ou acentuada com a crise.

No capítulo 5, Renata Dutra demonstra como a reforma produziu um impacto profundo na restrição do acesso à justiça pelos trabalhadores, e, por conseguinte, uma redução da já combalida efetividade dos direitos previstos, contradizendo patentemente o argumento de que havia anteriormente um uso espúrio dos processos. Por fim, o livro apresenta dois capítulos sobre os impactos da reforma no movimento sindical, redigidos por Clovis Scherer (cap. 6) e Andréia Galvão (cap. 7). Os autores demonstram que, ao contrário das promessas, as negociações coletivas não foram estimuladas com a nova lei. Os sindicatos, atacados em diferentes aspectos (do seu financiamento às suas prerrogativas regulatórias) passaram a enfrentar um cenário extremamente difícil, mas ainda assim são registradas formas de resistência, e há janelas de oportunidade para alternativas de organização e atuação.

Gostaríamos de registrar nosso profundo agradecimento a André Krein e Artur Welle pela coleta e sistematização de muitos dados apresentados ao longo dos capítulos deste livro.

Se, num contexto de normalidade do predomínio das ideias difusas do liberalismo econômico, tentar uma interlocução profícua com quem incorpora o pensamento dominante já é difícil, talvez essa seja uma tarefa ainda mais inglória atualmente, quando ganha força o sectarismo que rotula tudo o que não se enquadra em suas premissas (mesmo que seja muito próximo a elas) como seu oposto. Por outro lado, esforços como o realizado por este livro, nesse período de ascensão do sectarismo, podem contribuir para que, quando da eventual rejeição desta postura, não apenas valores anti-iluministas voltem a ser rejeitados por grandes parcelas da população (particularmente o obscurantismo), mas o próprio discurso dominante antes considerado "normal" seja problematizado. Neste momento, não está em questão quão verossímeis são as chances de sucesso dessa empreitada, mas a urgência da sua realização.

José Dari Krein
Roberto Véras de Oliveira
Vitor Araújo Filgueiras

1

As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade

Vitor Araújo Filgueiras[1]

[1] Professor de Economia da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pós-doutorado em Economia (UNICAMP, 2016). Estágio de Pós-doutorado (SOAS, Universidade de Londres, 2015). Doutorado em Ciências Sociais (UFBA, 2012). Secretário da ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (2018-2019). E-mail: fvitor@ufba.br.

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.[2]

Introdução[3]

Sancionada em julho de 2017, e em vigor desde novembro daquele ano, a lei 13.467/17, conhecida como reforma trabalhista, foi implementada com os objetivos declarados de aumentar o número de postos de trabalho e a formalização dos vínculos no Brasil.

O meio adotado para alcançar os referidos objetivos foi a introdução de um grande conjunto de mudanças na legislação trabalhista[4] que visam, em sua quase totalidade, cortar custos (direta ou indiretamente) dos empresários, provenientes da relação com os trabalhadores: custos relacionados à contratação, à remuneração, aos intervalos e deslocamentos, à saúde e segurança, à manutenção da força de trabalho, à dispensa e às consequências jurídicas do descumprimento da legislação.

Investigar se o corte de custos do trabalho determina ou contribui para a criação de ocupações subsidia um debate fundamental sobre a sociedade em que vivemos. A análise permite explicitar e refletir sobre a dinâmica e as possibilidades do processo distributivo no capitalismo. O objetivo geral deste capítulo é justamente contribuir com esse debate. Para isso, buscam-se avaliar os impactos da reforma trabalhista no Brasil no que concerne ao incremento dos empregos e da formalização.

---

2 https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml

3 Agradeço as críticas de Renata Dutra, Leonardo Moura, Ilan Fonseca, Vinícius Lins e Sara Costa, com as ponderações de praxe.

4 Mais de uma centena de artigos das normas de proteção ao trabalho, particularmente da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), foram alterados, suprimidos ou incluídos, abrangendo todos os aspectos das relações de trabalho.

São dois os principais argumentos deste texto. Primeiro: após quase 2 anos em vigor, a reforma não cumpriu com a promessa de expansão do emprego e da formalização: as taxas de desemprego têm sofrido poucas alterações (tanto o desemprego aberto, quanto a subutilização da força de trabalho), e os níveis de informalidade têm crescido. O surgimento da grande maioria dos postos de trabalho nos 19 meses posteriores à vigência da lei 13.467/17 é dificilmente atribuível, mesmo por hipótese, às novas modalidade de contratação, pois não se enquadra nas alterações previstas ou em qualquer legislação vigente. Se não foram relevantes para a abertura das ocupações, as alterações introduzidas na legislação provavelmente contribuíram para a forma que elas estão assumindo. Inclusive há indícios de que a reforma tem colaborado para elevar a informalidade.

Se a constatação de que, após a reforma, desemprego e informalidade não foram reduzidos é algo pouco controverso, os nexos causais para explicar esse fracasso são pouco, mal ou nada debatidos nos meios de comunicação, particularmente na grande mídia, que se restringe a repetir o senso comum sobre a relação entre direito do trabalho e emprego inspirado na teoria econômica dominante e suas ramificações. Diante do não cumprimento dos objetivos declarados da reforma, ao invés de se propor um debate profundo sobre a regulação do trabalho no país, adota-se a estratégia de afirmar que é preciso mais tempo para que a reforma atinja suas metas, ou de que é necessário cortar ainda mais direitos (com ou sem o eufemismo da "flexibilização") para alcançar tais promessas.

Dada a trajetória da economia brasileira, especialmente nos últimos 30 anos, há informações suficientes para a construção de indicadores que viabilizem uma análise consistente da relação entre custos do trabalho e nível de emprego, e esse é o principal método adotado para a presente análise. Serão utilizados, basicamente, indicadores de estatística descritiva para testar hipóteses vigentes e tentar identificar possíveis causalidades, explicitando as relações verossímeis que tornem os argumentos claros e acessíveis a um público mais amplo do que o estritamente acadêmico.

Assim, o segundo argumento principal deste capítulo é o seguinte: características estruturais e conjunturais da economia brasileira e do cenário internacional indicam que a redução de direitos e da renda do trabalho, ao menos no Brasil, não contribuíram, não estão contribuindo e tendem a não contribuir para a ampliação do emprego. Provavelmente, pelo contrário, a elevação da renda do trabalho e da população coberta por direitos pode ter colaborado para (ou, no mínimo, não impediu) o crescimento do emprego no período de expansão que se encerrou em 2014.

Além de recorrer à literatura, as principais fontes utilizadas para a construção e apresentação de indicadores neste capítulo são: o CAGED[5], a RAIS, a PNAD, as séries históricas de inflação IBGE, o deflator do Banco Central e o IPEADATA. O período de análise dos impactos da reforma se estende até maio de 2019.

Além desta introdução, este texto é composto por 4 seções. Na próxima seção, buscam-se explicitar os pontos centrais do debate sobre as chamadas reformas trabalhistas (não apenas no Brasil), particularmente no que concerne à relação entre custos do trabalho e desemprego, e as evidências empíricas das últimas décadas sobre tal relação no nosso país. Na seção 2, são apresentados indicadores sobre o mercado de trabalho brasileiro após a reforma, e discutidas possíveis associações entre esses resultados e a mudança legislativa. Em seguida, há uma breve discussão sobre as perspectivas para o futuro do trabalho no Brasil à luz das tendências verificadas. Por fim, constam ponderações finais sobre aspectos do debate que consideramos centrais.

1) Reforma trabalhista e desemprego

> *Aí que vem essa carteira verde e amarela, com um regime previdenciário diferente, onde a empregabilidade seja enorme, onde o índice de emprego do jovem seja quase 100%. É o que o presidente [Bolsonaro] tem dito: talvez estejamos indo em direção a uma escolha, com dois sistemas, onde você pode escolher entre um sistema que tem muitos direitos, mas não tem emprego, e um sistema que tem muitos empregos, e os direitos são os que você escolher ter.*[6]

1.1) Promessas que contêm o cerne do debate

Ao redor do planeta, defensores das reformas trabalhistas apresentam várias justificativas para alterar a legislação, como "modernizar", aumentar a produtividade, "melhorar" o ambiente de negócios, "adaptar" a legislação às novas tecnologias, à globalização. Entretanto, essas justificativas não constituem

[5] O CAGED é utilizado de dois modos. Os dados totais (CAGED com ajustes), que incluem as declarações fora do prazo, são usados para analisar resultados agregados do emprego formal após a reforma. Contudo, esses dados advêm de duas bases distintas, tendo as declarações fora do prazo poucas varáveis disponíveis para análise. Por isso, o trabalho com microdados foca o CAGED sem ajustes, permitindo maior detalhamento das informações.

[6] Declaração do ministro da economia em fevereiro de 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

objetivos em si. Afinal, modernizar, adaptar, "flexibilizar", por quê? E se você questionar esses objetivos? Neste caso, você será confrontado com o objetivo fundamental (ao menos no plano retórico) dessas reformas: combater o desemprego. A promessa invariavelmente explícita e que busca legitimar qualquer reforma trabalhista é promover o emprego.

Ao menos desde o início dos anos 1990, inúmeras publicações acadêmicas e institucionais surgem em apoio às reformas trabalhistas como instrumento de combate ao desemprego, sendo o chamado *Jobs Study*, da OECD (1994), talvez o documento mais famoso e influente. Àquela altura, no Brasil, houve muitas tentativas de reforma da CLT, iniciativa tratada por muitos como consenso, havendo debate se era preciso cortar direitos dos trabalhadores explicitamente ou adotar o que se convencionou chamar de "flexibilização" das normas (AMADEO, 1994). Em nosso país, dadas as características do mercado de trabalho, o suposto combate ao desemprego normalmente vem acompanhado da promessa de formalização. Apresentando esta retórica, as entidades empresariais têm defendido mudanças na legislação trabalhista há mais de 25 anos:

> A criação de empregos requer ações em várias frentes (...). A primeira é a flexibilização do mercado de trabalho brasileiro, criando, ao contrário do que existe hoje, incentivos para a contratação de mão-de-obra. (CNI, 1994, p. 36)
>
> As intervenções influenciam as oportunidades e incentivos para que as empresas invistam na produção, criem empregos e cresçam. **Portanto há um dilema permanente entre a extensão dos direitos assegurados por lei aos trabalhadores e o estímulo ao funcionamento e expansão do setor produtivo**. (CNI, 2006, p. 9, grifos nossos)

Contudo, no Brasil, a legislação trabalhista não sofreu mudanças profundas (apesar de algumas serem importantes) nos anos 1990 e 2000, tendo sido mantida a estrutura da regulação do trabalho. Reformar a CLT é uma demanda que desde então permanece nos horizontes empresariais.

Com a crise de 2008, a promessa de redução do desemprego por meio das reformas trabalhistas ganha novo impulso no cenário internacional, e cresce, de fato, o número de alterações legislativas em diversos países (ADASCALITEI; MORANO, 2015). No Brasil, com a crise estabelecida alguns anos depois, as forças empresariais finalmente conseguiram implementar a reforma que desejavam, sendo anunciada pelo ocupante da chefia do poder executivo à época como uma "saída para manter empregos" (MATOSO, 2016). O Parecer que consolidou a reforma no Congresso se baseou na mesma justificativa:

> Escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade. Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia (...) (PARECER DA REFORMA, 2017, p.20).

Avaliar a eficácia da reforma demanda a comparação entre promessas e realidade, como faremos na seção 2 deste capítulo. Mas queremos ir além, apresentando, do ponto de vista lógico e empírico, questões pouco debatidas e divulgadas para o público mais amplo.

Do modo como é apresentada, a reforma trabalhista é uma política pública que mira a sobrevivência da maioria da população, que precisa de emprego para viver (ou depende de alguém que precisa). Como não têm recursos acumulados, nem podem produzir sozinhas, essas pessoas vão ao mercado vender sua força de trabalho. Contudo, elas dependem de que alguém (um contratante) compre essa mercadoria. A reforma se apresenta como ferramenta para aumentar a compra e melhorar as condições do negócio (com a formalização), portanto, visa promover a sobrevivência (digna) de trabalhadores e seus dependentes. Para tanto, a reforma declara visar o comportamento dos empregadores, para que eles contratem mais. Como tem sido praxe em todo o mundo, isso ocorreria por meio da "flexibilização" da legislação.

Todavia, essa dita "flexibilização" constitui apenas corte de direitos, pois: 1- a legislação trabalhista sempre 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 na CLT, devidos apenas em situações específicas (como o pagamento de horas *in itinere*), foram eliminados. 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. 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, portanto, um "tiro no pé". 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: "você é subordinado, e se reclamar é pior".

Se essa retórica é superada, ou seja, se reconhecemos que distribuição de renda em favor dos trabalhadores não provoca desemprego, explicitamos 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 na sociedade em que vivemos.

Contudo, atualmente, o suposto consenso contra o direito do trabalho parece ainda mais forte. Com a nova gestão do poder executivo federal, um aprofundamento da eliminação do direito do trabalho está em pauta. De todo modo, ou justamente por isso, analisar, aprofundar e difundir um debate pautado em racionalidade e evidências empíricas é ainda mais premente.

1.2) O senso comum que bloqueia o debate

O que está em questão, no presente debate, é como as alterações na legislação trabalhista brasileira determinam ou influenciam a decisão dos empresários de contratar trabalhadores. Não são leis sobre criação de empresas ou sobre "empreendedorismo", mas de contratação e gestão de trabalhadores (mesmo que suspostamente autônomos e alcançados pela retórica dos "empreendedores). Portanto, é uma política pública que visa, fundamentalmente, a demanda no mercado de trabalho, o comportamento empresarial[7].

Passados quase dois anos de vigência da reforma, as expectativas dos empresários sobre ela e ou os impactos da sua aplicação, sejam quais forem seu conteúdo e sua relevância, já se integram ao mercado de trabalho. A seguir apresentam-se algumas considerações, longe de exaustivas, que resumem as bases em que se assentam as análises acerca da relação entre custo do trabalho e emprego.

Na versão que domina o debate e se impõe como senso comum, aparece 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

[7] Mesmo mudanças que incidem diretamente sobre o trabalhador focam o comportamento empresarial, a exemplo das alterações processuais que reduzem o risco que o comportamento ilegal poderia trazer. Quando atingem a organização sindical buscam seu enfraquecimento para, dentre outros, também reduzir custos do trabalho.

lucros. Ademais, o aumento do lucro oriundo do corte de custos aumentaria a poupança da economia, elevando investimentos e, por conseguinte, o número de empregos.

Em suma, parte-se da ideia de que, quanto menores os custos, mais trabalhadores são contratados (ver, por exemplo, MANKIW, 2005). Esse raciocínio, *a priori*, parece razoável, e é o que a grande mídia nos apresenta todos os dias. Nessa escola do pensamento econômico, o eufemismo da "flexibilização" está na sua raiz, defendendo a necessidade de preços "flexíveis". Nessa matriz do pensamento, há também os que defendem que a reforma melhoraria o ambiente do mercado, incentivando os empregadores a elevar as contratações (OECD, 2018). Trata-se de uma versão mais suave da interpretação anterior, pois agora 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.

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? Por que não permitir trabalho de crianças de 10 anos? Esses fatos acontecem **hoje**, quando o mercado opera sem limites. Há um componente necessariamente moral na regulação do trabalho. A própria defesa da reforma se apresenta como de interesse dos trabalhadores, não apenas pelos empregos, mas aludindo à formalização. Os limites à operação do mercado são parte constituinte do debate, portanto, defini-los é uma opção 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 necessariamente envolvida, há posições que refutam a própria interpretação hegemônica sobre a relação entre direitos e nível de emprego, tanto por razões lógicas, quanto históricas. 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 redução de demanda); c) mesmo que o lucro cresça, este pode ou não virar investimento (se a demanda não aumenta, qual a razão de investir?); d) cortes de direitos podem piorar a situação, pois trabalhadores tendem a consumir parcela proporcionalmente 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 e o emprego.

As críticas à teoria econômica 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 dos empresários, sendo normalmente menos importante do que as políticas macroeconômicas na definição do nível de emprego.

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 conjuntura) da economia, particularmente se 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[8].

No bojo do debate analítico, têm sido apresentados muitos estudos com a utilização de métodos quantitativos para identificar a relação entre reforma e desemprego. Havia uma grande prevalência da relação positiva com as reformas (OECD, 2016). Todavia, essa quase exclusividade foi alterada nos últimos anos (CAMPOS; NUGENT, 2012; DOSI et al. 2018; ADASCALITEI; MORANO, 2015), inclusive no Brasil (SILVA, 2018). Teria a realidade mudado? Quem está certo no uso da econometria?

Demonstrar uma relação de causalidade (uma coisa contribuiu para que outra aconteça) é algo complexo e, por definição, sempre passível de questionamento nas ciências sociais. O emprego de modelos matemáticos não resolve a questão (pode, se muito, auxiliar), pois as relações de causalidade propostas estão sempre condicionadas a fonte, recorte, variáveis selecionadas, organização dos dados etc. O que se pode conseguir matematicamente é identificar níveis de coincidência. No caso das reformas, a tarefa é altamente complexa porque, além da existência de uma infinidade de variáveis potencialmente associadas ao nível de emprego, os impactos possivelmente relacionados às reformas não são diretos. Isso porque, se quer explicar como a alteração na lei pode (ou não) incitar determinados efeitos, e estes efeitos influenciam (ou não) as decisões de todas as empresas do país.

[8] Para uma explicação detalhada dos conceitos de *wage-led* e *profit led*, ver Carvalho e Rugitsky (2015).

Em suma, no debate econômico, há uma leitura que pressupõe que custo do trabalho determina o emprego. Se a ideia for de determinação, pararíamos por aqui a análise, pois o resultado empírico pós-reforma refuta tal postulado. Portanto, a reforma só pode atuar como uma variável não determinística, e a análise dos seus impactos nas decisões empresariais pode considerar que sejam positivos, negativos ou irrelevantes. Esse eventual impacto se relaciona com outros fatores que independem da reforma para, em sinergia, explicar a dinâmica do emprego.

Assim, a análise da reforma 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:

1°- **Efetividade da reforma** (ou seja, se as novas normas passam a ser aplicadas nos contratos): 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.

2°- **Impactos da reforma no nível de emprego** (podem ser subjetivos ou objetivos): Primeiro, mesmo antes de produzir impactos por sua efetividade (ou mesmo sem ser aplicada depois da sua vigência), ela pode estimular os empresários na sua decisão de investimento/contratação.

Fora ou para além dessa hipótese motivacional, se a reforma for efetiva, ela pode impactar o emprego. Esse impacto, contudo, 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) aumente o lucro e incite (ou efetive) investimentos; ou 2) reduzam demanda e desincentive (ou diminua) investimento. É também possível que 3) a relação não produza impacto relevante nas decisões empresariais. Assim, cortes de custos podem colaborar para aumento da demanda (investimento/produção); ou corte da renda do trabalho pode ter influência negativa na demanda. A influência que vai prevalecer nas decisões empresariais depende; A) Do impacto da reforma nos lucros e na demanda; e B) Do impacto da reforma 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 suplantar seu impacto e: 1) empresários (não) investirem (terem uma decisão diferente do impacto da reforma); 2) mesmo que invistam, a quantidade de contratações (ou demissões) relacionadas à reforma ser zerada ou suplantada pelos fatores não diretamente associados a ela.

3- **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 depende de vários outros que podem ratificar ou suplantar essa influência. Ou seja, sendo o impacto da reforma um incentivo ou mesmo que haja contratações (ou demissões) relacionadas à reforma, elas podem ser suplantadas por inúmeras outras variáveis não relacionadas à reforma (como preço de *commodities*, liquidez internacional, novas matérias primas, e, especialmente, outras políticas públicas). Esta é uma questão central para o debate, pois institui seu caráter necessariamente não determinístico.

Não é possível generalizar, *a priori*, quais serão as consequências de uma reforma no nível de emprego, mesmo como fator de influência, pois elas dependem das características da economia de cada país e da conjuntura internacional. O que é possível generalizar é que a reforma nunca é a única opção, nem medida suficiente, para a criação de empregos. Outras políticas, mesmo na hipótese de eventual influência positiva 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. Isso porque também é possível generalizar uma das consequências de uma reforma que "flexibiliza" a legislação, caso seja efetiva: promoção da precarização do trabalho.

1.3) Superado o simplismo: breve análise histórica

Vejamos, sucintamente, algumas importantes circunstâncias que, no Brasil, qualificam a possível influência da reforma trabalhista sobre o emprego e ou a própria dinâmica da economia (atenuando, acentuando ou suplantando

eventuais impactos da reforma). São características estruturais da economia brasileira (A e B) e da atual conjuntura da economia internacional (C e D).

A) A propensão a investir produtivamente dos empresários que operam no Brasil é, provavelmente, a característica mais importante no condicionamento dos impactos da reforma no país. Isso porque, mesmo sendo um dos dez países com maior produção absoluta de riqueza, e de ter uma das maiores concentrações de renda do mundo, portanto, grande potencial para poupança, o Brasil possui, estruturalmente, baixas taxas de investimento (raramente acima de 20% do PIB). Ou seja, os empresários ganham muito dinheiro, mas investem muito pouco produtivamente.

A concentração de renda e o baixo nível de investimento são tão profundos que se destacam negativamente na comparação com os demais países mesmo quando o Brasil experimenta um período de melhora nos indicadores, como ocorreu no final dos anos 2000[9]. Aquela pequena evolução, ressalte-se, dependeu de uma intervenção deliberada do Estado, tanto na distribuição de renda, quanto na promoção dos investimentos (como em outros períodos).

A interpretação de Furtado (1992) para o comportamento empresarial no Brasil é amplamente confirmada pelas evidências empíricas ao longo de décadas. Empresários lutam por fatias crescentes da riqueza sem querer abrir mão de padrões nababescos de consumo; priorizam o rentismo e, mesmo quando investem produtivamente, tendem a focar em negócios pouco arrojados, de retorno garantido, ou, ao menos, em condições muito favoráveis de realização. Nas últimas décadas, essa debilidade na propensão a investir ficou evidente nos anos 1990, quando o aumento na concentração de renda não elevou investimentos, assim como quando das desonerações em favor das empresas (defendendo margens de lucro) nos últimos governos petistas. Os empresários tendem a ser reativos, dependendo dos gastos estatais, ou carregados por ciclo já iniciado de consumo.

B) Outro fator relevante para condicionar os impactos da reforma no nível de emprego é a estrutura da economia brasileira, que tem um grande peso do mercado interno em sua composição, e baixa participação das exportações no PIB[10]. Assim, poucos empregos estão relacionados à produção de bens exportados e a grande maioria depende do consumo doméstico.

[9] Entre 2005 e 2013, enquanto a desigualdade de renda no Brasil era superior a quase todos os países do mundo, a formação bruta de capital fixo, no mesmo período, teve como média 18,2% do PIB, contra 19,3% nos EUA, 21% no México, 19,8% na Alemanha, 21,2% na Finlândia, 31,7% nas Indonésia, 47,3% na China (PNUD, 2015).

[10] 13% do PIB em 2017, enquanto na Alemanha, Espanha e México, que também passaram por reformas, passava de 30%.

Ademais, os setores que mais exportam (rural e indústria extrativa) não perderam competitividade mesmo sendo aqueles em que os salários mais cresceram no Brasil até 2014 (RAIS). A expansão das exportações nesses setores parece mais relacionada ao próprio incremento da demanda externa (por exemplo, eliminando barreiras não tarifárias). Assim, reduzir custos do trabalho para aumentar exportações tende a não impactar substancialmente as ocupações em nosso país.

Para os demais setores, mesmo que a redução dos custos do trabalho fizesse crescer as exportações como percentual do PIB, ficaríamos mais dependentes da dinâmica de uma economia internacional que não dá sinais de expansão importante nos próximos anos, menos ainda da demanda pelos bens que produzimos, que não são produtos industriais sofisticados. Esses bens com baixo valor agregado provavelmente produziriam pouco efeito multiplicador para dentro, onde, com cortes de direitos, teríamos empresários com mais dinheiro, mas trabalhadores consumindo menos.

C) No cenário internacional, apesar de persistir o discurso da inviabilidade de adoção de políticas públicas ativas, por conta da globalização, e que uma "menor interferência" do Estado promoveria o desenvolvimento (com ampliação dos empregos), ele se mostra empiricamente inconsistente. Por óbvio, os arranjos internacionais produtivos e regulatórios condicionam as estratégias adotadas; contudo, para países como o Brasil, que não são dominantes, um modelo passivo de inserção implica aceitar a "escada chutada" por Estados que implementaram políticas ativas e deliberadas para o desenvolvimento do seu capitalismo nacional[11] – e, em muitos casos, assim continuam implementando, como evidencia o caso alemão para o desenvolvimento da indústria 4.0.

No Brasil, a estratégia de inserção passiva na ordem internacional, na década de 1990, já prometeu, sem sucesso, "atrair" investimentos estrangeiros que dinamizariam a economia e reduziriam o desemprego. Já as políticas públicas consideradas impossíveis ou ineficientes (particularmente os gastos do Estado), ao serem adotadas em meados dos anos 2000, e em que pesem as limitações em sua adoção, foram decisivas para um período de mais de uma década de queda do desemprego no país.

D) Também no plano internacional, condicionada pelo fenômeno da financeirização, prevalece há algumas décadas uma dinâmica de crescimento da produção aquém de períodos prévios do capitalismo, atribuída por muitos ao neoliberalismo e à chamada financeirização da economia (ou à hegemonia do rentismo). Sem entrar nesse debate, destacamos que muitos indicadores e di-

[11] Nesse sentido, vale a leitura de Chang (2004).

versos autores apontam uma primazia, ou no mínimo uma maior velocidade da expansão dos rendimentos do capital desvinculados da ampliação da produção[12].

No Brasil, a financeirização acentua a baixa propensão a investir produtivamente que já caracteriza os empresários que por aqui operam, de modo que custos reduzidos pela reforma tendem, ainda mais, a ser canalizados para outros destinos que não a ampliação da produção.

Esse conjunto de variáveis conspira para que a redução de custos trabalhistas, em um país como o Brasil, acentue a competividade espúria sem elevar os investimentos produtivos. Pior, a reforma tende a reforçar a aversão ao investimento em tecnologia (já que, sem correr riscos, lucros podem ser mantidos com redução de custos do trabalho)[13], deixando o país ainda menos competitivo.

Em suma, as circunstâncias não parecem conspirar para que a reforma trabalhista produza os impactos prometidos na dinâmica do mercado de trabalho brasileiro.

A essa análise se deve somar a própria história das opções regulatórias e à dinâmica do mercado de trabalho brasileiro, para uma avaliação consistente dos potenciais e efetivos impactos da reforma de 2017. Metodologicamente, a história é o espaço privilegiado das ciências sociais, permitindo o confronto com hipóteses teóricas sem evidências ou casuísmos ("e se"). Como já afirmamos, a atual reforma não nasce de um discurso novo, e já foram adotadas medidas de natureza semelhante (menos abrangentes), no Brasil, particularmente entre meados da década de 1990 e início dos anos 2000. Todavia, a dinâmica do emprego viveu trajetória diametralmente oposta ao que a teoria econômica dominante prevê. Segundo o IBGE, a renda média de todos os trabalhos registrada em 1996 caiu seguidamente até 2003. Contudo, a taxa de desemprego cresce após 1996 e só apresenta trajetória de queda após 2003. O emprego com carteira assinada (CLT), após atingir 20,9 milhões em 1989, só ultrapassa essa marca em 2001. A informalidade atingiu 60,7% em 1999, seu pico histórico.

Dinâmica diametralmente oposta foi registrada no período seguinte, com crescimento de salários, do emprego formal e queda do desemprego. O

[12] Dentro da heterodoxia, autores de matrizes teóricas distintas tendem a se aproximar em um diagnóstico mais geral do que pode ser chamado de prevalência do rendimento financeiro e patrimonial (Piketty), do rentismo (Stiglitz), de dominância das finanças (Chesnais) ou da acumulação por espoliação (Harvey). Outros, como Milios e Sotiropoulos, questionam a dominância da finança e do rentismo, afirmando que o capitalismo atual é favorável à valorização do capital como um todo, à imposição de estratégias agressivas de exploração do trabalho.

[13] A relação entre baixos custos do trabalho e reduzido ritmo de inovação é discutida em Carvalho (1993) e Filgueiras (2015, 2017). Recente reportagem (Oliveira, 2018) corrobora essas evidências, ao mostrar a pífia participação do Brasil em ranking de automação e citar o efeito negativo da queda dos custos do trabalho nas decisões empresariais.

desemprego cai a partir de 2004, chegando ao mínimo de 6,7%, em 2013. A informalidade também cai, atingindo o mínimo de 45% também em 2013 (IBGE). Enquanto isso, de 2003 a 2014, segundo a RAIS, o salário real e o emprego formal (CLT) crescem todos os anos, sem exceção. No acumulado, salários reais médios subiram 31% e o número de empregos com CLT cresceu 87%, passando de 22,3 milhões para 40,5 milhões.

Entre 2003 e 2014, segundo o IBGE, o PIB cresce 50% (média anual de 3,41%). O desempenho é superior no período 2003-2010, com média de 4,04%, - incremento médio de 4,53% do consumo e 6,69% do investimento. Entre 2011 e 2014, o PIB cresceu, em média, 2,14% - com média de 3,11% do consumo e 1,93% do investimento. Vale ressaltar que, considerando a variação do PIB sobre a variação da população ocupada, a produtividade sobe entre 2003 e 2014, já que o PIB cresce 50% no acumulado, enquanto a população ocupada tem incremento de 24%.

O aumento salarial contínuo por mais de 10 anos, dentro dos marcos legais da CLT, conviveu com elevação também sistemática da formalização dos contratos, redução do desemprego e da informalidade. Portanto, na pior das hipóteses, o crescimento dos salários não impediu a dinâmica de melhora do mercado de trabalho. Mais provável, contudo, é que ele tenha incentivado o emprego ao elevar o consumo e a produção, instigando novos investimentos.

O longo período de melhora desses indicadores gerais[14] começou a se encerrar no segundo semestre de 2014 e sofreu forte inflexão em 2015. Há intenso debate sobre as causas da crise econômica que abateu a economia e o mercado de trabalho brasileiro[15]. Sem dúvida, a não ampliação dos investimentos depois de 2010 parece um ponto comum dos diagnósticos.

Para alguns, uma das variáveis que limitaram a continuidade do ciclo de crescimento foi a concentração do emprego no setor de serviços, com reduzido espaço para incremento de produtividade, e a pressão salarial daí decorrente sobre os preços (já que são atividades de difícil contenção inflacionária via importação), comprometendo o aumento do consumo. Contudo, entre 2003 e 2014, o salário médio dos empregados formais cresceu menos do que o PIB (31% x 50%)[16]. Os salários médios no comércio e nos serviços também não subiram mais do que o PIB no período (no comércio cresceu 43%, e nos serviços menos do que isso), nem foram estes os setores com

[14] A despeito da elevação dos salários, houve reprodução da precarização em outros aspectos (FILGUEIRAS, 2012).

[15] Para detalhes sobre os debates e hipóteses acerca do fim do período de expansão e eclosão da crise radicalizada em 2015, ver Carvalho (2018), Rossi e Mello (2016), Carneiro (2017).

[16] Salários médios sobem mais do que o PIB apenas entre 2012 e 2014. Em média, 0,85% a mais.

maior crescimento (salários médios cresceram mais na indústria extrativa, setor público, rural e construção).

Portanto, a inflação de serviços não pode ser explicada por salários mais acelerados nesse setor, nem tais salários impediram a ampliação do consumo dos demais assalariados. Onde cresciam mais os salários (agronegócio e extrativa), não houve pressão inflacionária. Na indústria da transformação, que seria a mais afetada com a pressão salarial, pois não pode repassar para os preços (perderia para os importados), os salários, além de serem cada vez menos importantes na estrutura de custos (Hiratuka, apud BASTOS, 2017), cresceram praticamente (33%) na mesma proporção que a média do mercado de trabalho. Ao final de 2014, os salários médios do emprego formal, a despeito do crescimento verificado, eram de R$2.069, muito aquém do mínimo necessário: R$ 2.975,55 (DIEESE).

Aumento intenso, entre 2003 e 2014, foi registrado na massa salarial do setor formal, que se expandiu 138%, mais do que o dobro do PIB. Isso se explica porque, mesmo com média de crescimento dos salários formais sendo inferior à do PIB, entrou muita gente no setor formal (87% de incremento). A ampliação dos empregados com CLT, 18 milhões, é semelhante ao crescimento total da ocupação (considerando todos os formais, são 21 milhões a mais, passando de 28, em 2002, para 49 milhões, em 2014). Assim, cresce a participação dos salários no PIB pela passagem da informalidade para a formalidade, que foi desproporcional ao incremento do PIB. O aumento da renda de quem era informal e passou a ter CLT, portanto, foi maior do que o crescimento da economia. Por isso, no conjunto do mercado de trabalho, a média real de todos os rendimentos do trabalho cresce 58% quando se compara 2014 com 2002, e 59% considerando o trabalho principal (IBGE).

Desse modo, enquanto a participação dos salários na renda nacional caiu de 60,2%, em 1993, para 46,2%, em 2004, subiu até 51% em 2013. Ainda assim, o Brasil continuou com uma das piores distribuições de renda do mundo (PNUD, 2015), tornando pouco crível atribuir uma limitação do crescimento da acumulação à expansão dos salários[17].

Talvez seja interessante considerar uma outra hipótese. Ocorre que a massa salarial (RAIS) cresceu, em média, 8,0% ao ano entre 2003 e 2010, e 6,5% entre 2011 e 2014. Contudo, no último período, essa taxa de crescimento cai seguidamente até atingir 3%, em 2014. Apesar do salário médio continuar subindo após 2010, o crescimento do emprego formal não foi capaz de manter

[17] A concentração de renda é subestimada, pois a PNAD não atinge os mais ricos. Ver, sobre isso, Medeiros et al. (2015).

o ritmo de incremento da massa salarial. É possível que este seja um dos fatores da queda do consumo no período, desestimulando novos investimentos.

Mesmo que os salários fossem um problema para as margens de lucro, outras variáveis poderiam ser buscadas como solução (política fiscal, crédito para consumo), etc. Se a acumulação produtiva estivesse apertada e a desigualdade estivesse se reproduzindo via capital rentista, mais uma vez, salários não precisariam ser sacrificados para retomada da acumulação produtiva, mas as fontes do rentismo. Como se sabe, a partir de 2011, optou-se pela defesa das margens de lucro para estimular os investimentos (especialmente via desonerações), apostando na resposta dos empresários. Todavia, lucros não se tornaram investimentos. A reforma trabalhista é uma radicalização da mesma lógica de tentar aumentar as margens, só que agora às custas de quem trabalha.

Outro limite comumente apontado para a não diversificação dos investimentos e para sua queda é uma suposta baixa qualificação dos trabalhadores no Brasil. Sem entrar no mérito do que seria um cenário desejado de qualificação, é importante considerar a relação efetivamente existente entre escolaridade e postos de trabalho preenchidos. Entre todos os trabalhadores com CLT, aqueles com nível superior eram 8,6% em 2002, passando para 13,7% em 2014. O número de empregados com nível superior cresce todos os anos (188% entre 2002 e 2014), inclusive durante a crise.

Contudo, cresce mais do que proporcionalmente o emprego de trabalhadores, com nível superior, em funções que não são de nível superior. Antes da crise, assistentes administrativos e auxiliares de escritório já eram as duas funções em que eles eram mais empregados. Não surpreende, desse modo, a participação muito maior das pessoas com ensino superior no setor público. Quase metade dos trabalhadores graduados está no Estado (sem contar empresas públicas), apesar de perfazerem apenas cerca de 20% do total de empregados formais. Isso sugere uma melhor qualidade das ocupações públicas. Esse peso dos graduados no Estado não pode ser atribuído ao excesso de graduados em áreas supostamente não produtivas (como ciências sociais), pois os graduados com perfil "produtivo" são crescentemente subaproveitados na iniciativa privada. Pressupõe-se que engenheiros, químicos etc. devam ser contratados como tais. Os cargos de técnico são, por excelência, para 2° grau de escolaridade, particularmente complementados com cursos técnicos. Contudo, pessoas com nível superior que ocupam cargos de técnico crescem em termos absolutos e proporcionais no setor privado. Do total dos cargos para técnicos[18], entre

[18] Indicador a partir da RAIS (CLT) para subgrupos (CBO) designados com técnico: dentre outros, técnicos em biotecnologia, mecatrônicos, eletromecânicos, edificações, obras de infraestrutura, metalmecânica, geologia, operações industriais, equipamentos, instrumentos de diagnóstico, transportes (logística).

2006 a 2017, a participação de graduados passa de 12,4% para 20,8%, crescendo todos os anos, mesmo na crise.

Se somarmos esses técnicos com assistentes e auxiliares de escritório, temos cerca de 20% de todos os empregados de nível superior no setor privado. Há, provavelmente, mistura de ilegalidade (desvio de função) com uso menos produtivo da força de trabalho empregada. Ou seja, empresas privadas empregam poucos trabalhadores graduados e crescentemente subutilizam aqueles que contratam, sobrando, portanto, gente com qualificação superior à demandada pelas empresas. Tudo isso, em suma, indica que as empresas se concentraram em atividades menos sofisticadas pelo perfil dos empresários que atuam no Brasil, e não pelas características dos trabalhadores.

Parece que, também no fim do ciclo de 2003-2014, Furtado (1992) é a chave para a análise. Os investimentos produtivos privados continuaram cronicamente tímidos, focados em setores pouco arrojados[19], e com subutilização da força de trabalho disponível. São mais evidências de que, no Brasil, uma dinâmica de expansão produtiva minimamente sustentável, em períodos democráticos ou autoritários, depende de grande protagonismo do Estado na alocação dos recursos (criação de demanda, gastos, aumento do salário mínimo etc.), vindo os empresários na esteira.

2) Emprego e formalização após a reforma trabalhista no Brasil

Como já indicado, a possível relação entre reforma, emprego e formalização reside em um eventual impacto que as alterações na legislação do trabalho promovem nas expectativas e nos bolsos dos empresários. Destarte, é preciso saber o que mudou na lei e como cada alteração impactou de fato os negócios para que se faça uma avaliação minimamente consistente de eventuais relações causais.

Considerando que alguns artigos de leis tiveram mais de uma mudança, as normas trabalhistas sofreram mais de uma centena de alterações com a reforma de 2017, contemplando todos os aspectos da relação de emprego. Há uma imensa coerência no sentido da redução de custos para o empregador, seja diminuindo a estabilidade dos rendimentos do trabalhador, eliminando a garantia de um mínimo salarial, suprimindo parcelas variáveis, valores recebidos na dispensa, ou dificultando a efetivação dos direitos remanescentes. Itens antes obrigatórios se tornaram eliminâveis, itens que eram flexíveis foram abo-

[19] Rossi e Mello (2016) demonstram que, mesmo no período recente de mais forte expansão da economia (2005-2008), o investimento no setor de bens de consumo de duráveis foi próximo de zero.

lidos. Após a reforma, a economia de recursos pelos empregadores pode já ter sido colossal, e ela tende a crescer.

Uma das fontes de economia aos empregadores mais robustas e evidentes, promovidas pela reforma, está na restrição do acesso do trabalhador à Justiça. Com a possibilidade de pagamento de custas processuais pelos trabalhadores, as Varas do Trabalho receberam 1.744.644 novos processos em 2018, uma redução de 34,0% em relação a 2017, quando foram ajuizadas 2.642.879 ações. Só com a tramitação dos processos, se forem normalmente gastos 2 mil reais por ação, no primeiro ano da reforma as empresas podem ter deixado de desembolsar quase 2 bilhões. O cenário é ainda mais promissor em termos de economia anual, pois os valores devidos nas ações que deixaram de ser ajuizadas normalmente começariam a ser pagos a partir de um ano. Presumindo uma média de 9,5 mil reais pagos ao final de cada processo, deixarão de ser gastos mais de 9 bilhões de reais por ano[20].

Outra mudança que já traz impactos mensuráveis é o chamado desligamento por acordo mútuo, que permite uma economia de 20% da multa do saldo do FGTS e metade do aviso prévio indenizado. Com base nos salários de desligamento e no tempo de vínculo dos desligados (CAGED), até maio de 2019, as empresas deixaram de pagar mais de 562,1 milhões (desconsideramos reajustes nas contas). Ademais, podem ter economizado com aviso prévio na dispensa dessas pessoas mais 281 milhões.

Uma análise global dos empregados intermitentes depende da RAIS de 2018 (ainda não divulgada), mas em estudo de caso que realizamos em grande hotel em Itacaré (Ba), talvez haja indícios do seu impacto no orçamento das empresas: 52 trabalhadores intermitentes tiveram, até janeiro de 2019, 55% dos salários abaixo do mínimo, em média, menos 453 reais. Se projetado para os atuais 79 mil empregados intermitentes (considerando de modo subestimado que todos teriam como salário fixo apenas o mínimo, caso fossem empregados regulares), estariam sendo economizados 35,8 milhões de reais todos os meses.

O corte de gastos tende a se aprofundar (por exemplo, à medida que as negociações admitam a redução de direitos) e muito precisará ser pesquisado, mas já é possível ter uma ideia de ordens de grandeza relacionadas à implementação da reforma. Nesse contexto, não parece um acaso que os rendimentos do trabalho formal continuem deprimidos após a reforma.

Quando considerado o conjunto dos empregados com carteira assinada, os rendimentos oscilam para baixo desde novembro de 2017, segundo a PNAD – com a divulgação da RAIS de 2018 será possível uma avaliação mais

[20] https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/11/novos-milionarios-via-justica-ganharam-r-9-700-em-media/.

precisa. Os rendimentos do trabalho principal com carteira no trimestre terminado em maio de 2019 (R$ 2.169) estão abaixo de quando a reforma entrou em vigor (R$ 2.192 no trimestre encerrado em outubro de 2017), abaixo do mesmo trimestre terminado em maio do ano passado (R$ 2.190) e menores do que em maio de 2014 (R$ 2.180).

Os salários dos trabalhadores admitidos (CAGED) após a reforma, comparando salários médios de cada mês com o salário de admissão do mesmo mês do ano anterior, têm piorado à medida que os meses passam. Entre novembro de 2017 e junho de 2018, os salários médios de entrada pouco oscilam pelo IPCA, mas tendem a crescer pelo INPC (entre 1 e 3%). A partir de julho de 2018, até maio de 2019, eles declinam pelo IPCA (com exceção de janeiro). Pelo INPC, os salários caem em julho, agosto e setembro, ficam estáveis (0,1% ou menos de alteração) de outubro a dezembro, voltam a subir em janeiro (2,3%), se estabilizam em fevereiro, e voltam a cair em março, abril e maio de 2019.

A média da soma de todos os salários de entrada durante o ano anterior à reforma seria (INPC) R$ 1.505,83 ou (IPCA) R$ 1.513,83, se corrigida para um ano após a reforma[21]. A média efetiva do salário total de admitidos entre novembro de 2017 e outubro 2018 foi de R$ 1.502,40. Apesar de próximos, os resultados são relevantes porque no período de crescimento do emprego formal, entre 2003 a 2014, a média dos salários de entrada do ano seguinte sempre superou a inflação.

Com relação aos trabalhadores supostamente autônomos (que, na PNAD, mistura indivíduos afetados ou não pela reforma), seus rendimentos médios no trimestre encerrado em maio de 2019 foram de R$ 1.666, contra R$ 1.669 no trimestre terminado em outubro de 2017. Se ficaram praticamente estagnados depois da reforma, eles permanecem bem abaixo de maio de 2014, quando eram R$ 1.801 – queda de 7,5%. Para os supostos autônomos com CNPJ, que são o foco da reforma (que incentiva que as empresas contratem trabalhadores desse modo), os rendimentos têm caído seguidamente. No trimestre terminado em maio de 2019 foram de R$ 3.088, queda de 3,4% em relação a maio de 2018 (R$ 3.198) 5% a menos do que maio de 2016 (R$ 3.251).

No quesito corte de custos, a reforma parece estar sendo bem-sucedida, mas isso tem repercutido nos lucros? Em 2018, as 234 empresas brasileiras de capital aberto tiveram crescimento de 41% em seus lucros líquidos, totalizando 79 bilhões[22], além de ampliarem a margem de lucro (RYNGEL-

[21] Comparar com a média do salário de todas as admissões em 12 meses tem a desvantagem de pressionar os anos com maior inflação, pois a taxa anual se divide pelo ano, mas nesse método ela incide sobre todos os meses indistintamente.

[22] Excetuando Vale, Petrobrás e Eletrobrás, que tiveram lucros que enviesam a amostra. Com elas, dobram os lucros.

BLUM; GUTIERREZ, 2019). Evidentemente, o corte de custos relacionados à reforma é apenas uma variável nesse cenário. Ryngelblum e Gutierrez (2019) sequer citam a reforma, fazendo menção à queda em despesas operacionais, questões tributárias e elevação de preços internacionais. De todo modo, os lucros cresceram: eles vieram acompanhados da expansão dos investimentos e do emprego?

Apesar desse grande crescimento dos lucros, a taxa de investimento no Brasil se mantém próxima aos menores patamares de sua história. A oscilação de 15,5% para 15,8% da participação dos investimentos no PIB, entre 2017 e 2018, está basicamente relacionada a uma alteração contábil[23]. No primeiro trimestre de 2019, a participação dos investimentos atinge o menor nível em 50 anos. A utilização da capacidade instalada permanece muito baixa, após ensaiar uma recuperação em 2018[24]. Quanto aos prometidos investimentos estrangeiros diretos (IED), apesar da reforma, o Brasil sai de países prioritários pela primeira vez. O Banco Central registrou incremento do IED Em 2018, todavia, não relacionado a *green field*, portanto, sem impacto na expansão do emprego (MOREIRA, 2019).

Vale ressaltar que o Brasil fecha 2017 com 15,6% dos empregados (CLT) com nível superior, seguindo trajetória já apontada. Após a reforma isso se radicaliza: 36% do saldo do emprego, passados 20 meses da sua vigência, foi preenchido por pessoas com nível superior completo (CAGED). Porém, a grande maioria em funções que subdimensionam sua formação. Para ilustrar, 56% dos profissionais com nível superior são escriturários, auxiliares administrativos, vendedores e demonstradores em lojas ou mercados, recepcionistas, operadores de telemarketing, almoxarifes e alimentadores de linha de produção. Mais de 5,4 mil engenheiros foram demitidos após a reforma. Ou seja, fica cada vez mais contraditório tentar vincular a expansão dos investimentos à (ausência) mão de obra qualificada.

2.1) A reforma não cumpre a promessa de emprego e formalização.

Após 2017, ainda que o desemprego tivesse forte redução e a formalização crescido, não se poderia atribuí-los às alterações legais sem demonstrar relações de causalidade. Contudo, tais resultados sequer ocorreram, e até as

[23] Plataformas de petróleo instaladas no país passam a figurar como investimento, e não prestação de serviços pagos a subsidiárias ou fornecedores no exterior (FOLHA DE S. PAULO, 2018), inflando a participação do investimento no PIB.

[24] A utilização média da capacidade instalada no primeiro semestre de 2019 foi 0,1% inferior à registrada no mesmo período de 2018 (BASILE, 2019).

grandes empresas de mídia admitem que a "reforma trabalhista não cria empregos prometidos e informalidade cresce"[25].

Desde a entrada em vigor da reforma, o desemprego tem se alterado pouco, oscilando para mais ou para menos a depender do conceito adotado. O desemprego aberto (na PNAD, desocupação), é o conceito mais restrito, que considera desocupado apenas quem procurou emprego e não teve qualquer rendimento do trabalho no período da pesquisa. O desemprego total (na PNAD, subutilização da força de trabalho) é a soma do desemprego aberto, das pessoas subocupadas (trabalham menos do que gostariam) e da força de trabalho potencial (pessoas que gostariam de trabalhar, mas não puderam ou desistiram de procurar no período da pesquisa).

O desemprego aberto no trimestre imediatamente anterior à vigência da reforma, terminado em outubro de 2017, atingia 12,740 milhões de pessoas, ou 12,2% da população economicamente ativa, contra 12,984 milhões (12,3%) no trimestre encerado em maio de 2019. O desemprego total em outubro de 2017 contemplava 26,554 milhões de pessoas (23,8%), contra 28,524 milhões em maio (25%), recorde da série histórica da PNAD.

Como o mercado de trabalho no Brasil é marcado pela sazonalidade, com desemprego normalmente maior no primeiro trimestre e declinante ao longo ao ano, é fundamental comparar trimestres equivalentes para identificar tendências. O desemprego aberto, um ano após a reforma (outubro de 2018), afetou 12,351 milhões de pessoas (11,7%), contra 12,740 milhões (12,2%) em outubro de 2017. No trimestre fechado em maio de 2019, eram 12,984 milhões (12,3%) de desocupados, contra 13,190 milhões (12,7%) em maio de 2018. Por outro lado, o desemprego total em outubro de 2017 alcançava 26,554 milhões (23,8%), passando para 27,250 milhões (24,1%) em outubro de 2018. No trimestre finalizado em maio de 2018, eram 27,458 milhões (24,6%), contingente incrementando em cerca de 1 milhão de pessoas um ano depois.

Portanto, a elevação da subocupação e força de trabalho potencial supera a oscilação para baixo do desemprego aberto na comparação entre trimestres iguais. A ampliação do desemprego total é grave porque é o indicador mais revelador sobre a falta efetiva de trabalho, e ganha ainda mais importância porque crescem, após a reforma, formas de desemprego oculto (subocupação), pois mais pessoas tentam sobreviver com bicos e não são enquadrados no desemprego aberto.

Se não reduziu o desemprego, vejamos a dinâmica das ocupações para pensar numa possível influência da reforma. A avaliação da reforma na criação

[25] https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#nova-clt-completa-um-ano

de vagas deve focar o crescimento do emprego formal (com CTPS), sobre o qual incidem a quase totalidade das mudanças e promessas da reforma. Depois de outubro de 2017, até maio de 2019, segundo a PNAD, surgiram 1,744 milhões de novas ocupações. Contudo, dessas, apenas 406 mil com carteira assinada (CAGED sem ajustes).

Comparando os 12 meses após a reforma, para evitar efeitos sazonais, com os anos anteriores, a criação de empregos formais é inferior a todos os anos após 1998, com exceção do período da última crise (2015-2017). Isso inclui anos como 2003, cujo incremento do PIB foi igual ao de 2018 (1,1%), e 2009, que teve queda de 0,1%. Comparado com 2014, ano de quase estagnação (0,5%), os 12 meses após a reforma perdem em termos absolutos e empatam em percentual (porque a base é menor).

Não bastasse esse resultado pífio, o surgimento da grande maioria dessas vagas dificilmente pode ser atribuído às mudanças legislativas nas modalidades de contratação, pois:

Os três grandes setores (seções do CNAE 95) que têm mantido maior saldo de vagas após a reforma são: A) transporte, armazenagem e comunicações, B) atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados as empresas, C) saúde e serviços sociais. Um ano após a reforma, dos 356.045 empregos líquidos, esses setores representavam 73,4% (CAGED sem ajustes); até maio de 2019, eles alcançam 96% dos 406 mil de saldo. No interior dessas 3 seções temos os seguintes fatos:

1) O setor específico (subclasse CNAE 2.0) em que isoladamente mais cresceu o emprego após a reforma (40 mil até maio de 2019), o transporte rodoviário de carga, foi fortemente afetado por uma alteração na regulação do trabalho que, acidentalmente, se opõe à reforma. Com a greve dos caminhoneiros, foi estabelecido um preço mínimo do frete para os supostos autônomos. Isso, na prática, instituiu um salário mínimo para a contratação desses trabalhadores, elevando o preço de contratação e incitando a substituição de tal modalidade de contratação (queda de mais de 50 mil um ano após a reforma, segundo a PNAD) por empregados formais[26]. Ou seja, como que por ironia, uma medida protetiva, oposta à reforma (mesmo que não deliberadamente), foi responsável pelo principal destaque na ampliação de vagas formais.

2) O grande setor de saúde e serviços sociais, com 140.630 vagas de saldo até maio de 2019 (2° posição entre as seções) é pesadamente influenciado por empregos no serviço público, particularmente concursos e organizações sociais. Apenas a pessoa jurídica que atua em hospitais universitários do país

[26] Corroborando notícias (como Vargas, 2018) que apontam essa razão para a recente contratação direta de frotas.

contratou mais de 5 mil novos empregados após a reforma. Exemplos de contratações de profissionais da saúde e outros serviços sociais com CTPS, por estados e prefeituras, abundam na internet[27]. Essa expansão nas contratações com CLT no serviço público, por óbvio, não tem nada a ver com a reforma, e, pelo contrário, é muitas vezes influenciada pela atuação das instituições de regulação do direito do trabalho contra formas fraudulentas de contratação.

3) O saldo do grande setor de atividades imobiliárias, aluguéis e serviços prestados às empresas (1° colocado até maio de 2019 com 198 mil vagas) parece fundamentalmente vinculado à terceirização de ocupações nas chamadas atividades meio, que já era legalizada antes da reforma.

Esse grande setor é marcado pela presença de atividades tipicamente terceirizadas, como serviços de escritório, de apoio administrativo, outros serviços prestados às empresas, seleção, agenciamento e locação de mão-de-obra, limpeza em prédios e domicílios, serviços para edifícios, só para citar aqueles que estão entre os 20 CNAE com maior saldo em todo o mercado de trabalho.

Para conseguir uma aproximação mais verossímil sobre a ocorrência de terceirização e o tipo de atividade envolvida, é interessante cruzar CNAE e função (CBO)[28]. Considerando as funções mais contratadas pelo grande setor supracitado, as cinco primeiras são: faxineiro, auxiliar de escritório, assistente administrativo e recepcionista. Somadas a porteiro de edifício, vigia, auxiliar em serviços de alimentação, manutenção de edifício, vigilante, auxiliar de conservação de via, de manutenção predial, auxiliar de pessoal, de contabilidade, de logística, de serviço de limpeza, carregador de veículo e contínuo, o saldo dessas funções é de 117.608, ou 59,3% do saldo grande setor e 29% do total do emprego com CTPS. Todas elas são funções tipicamente consideradas como parte das atividades meio dos demais setores[29].

Por outro lado, algumas das funções com maior saldo, no conjunto do mercado de trabalho formal, após a reforma, não possuem indícios de terceirização. A função com maior saldo é a de alimentador de linha de produção (145.912 postos), e está amplamente concentrada na seção indústria de transformação (83,8%), como seria de se esperar em caso de contratações diretas.

---

[27] http://www.mesquita.rj.gov.br//pmm/semus/2018/01/22/prefeitura-de-mesquita-regulariza-forma-de-contratacao-de-800- funcionarios-da-saude/

[28] O CNAE é o setor econômico que a empresa declara se enquadrar. Muitas funções (identificadas no CBO) são típicas de determinado CNAE, de modo que, se a contratação do empregado é feita por empresa de outro CNAE (ex: pedreiro por empresa de serviço de escritório), há grandes chances de terceirização no caso concreto.

[29] Servente de obras e repositor de mercadorias são as exceções de funções que se destacam entre as contratadas por esse CNAE, que tiveram saldo relevante para o total do CAGED, e que provavelmente seriam enquadradas em atividades fim do tomador. Contudo, a grande maioria do saldo dessas funções está em seus CNAEs de origem, construção e comércio.

Uma função tradicionalmente terceirizada, os operadores de telemarketing, tiveram saldo de 15.661, mas 78,3% não foram contratados na seção de serviços prestados às empresas (que inclui teleatendimento), mas sim por bancos, empresas de seguro e hospitais. Outras funções com destaque entre as mais contratadas, como atendentes de loja e mercado, técnicos de enfermagem, embaladores, também parecem se encaixar maciçamente nos seus setores típicos.

Enfim, não parece possível afirmar que a liberação da terceirização para todas as atividades das empresas contribuiu, com um mínimo de relevância, para o aumento de ocupação formal.

Além da terceirização, duas das principais novidades da reforma para os contratos de emprego foram a ampliação do trabalho parcial e, em especial, a legalização do chamado trabalho intermitente (sem jornada e salário fixos). No Parecer da reforma, o Relator afirma que o trabalho intermitente pode "gerar cerca de catorze milhões de postos de trabalho formais no espaço de dez anos. Somente no setor de comércio, a estimativa é de criação de mais de três milhões de novos empregos" (PARECER DA REFORMA, 2017, p. 50). Contudo, o saldo de intermitentes (79 mil), após 19 meses da reforma, mal alcança 5% da sua estimativa média para um único ano.

Como o saldo do emprego formal após a reforma é pífio, a participação do trabalho parcial e intermitente nesse resultado alcança 26,7% até maio de 2019. Contudo, as vagas formais mantidas com tais contratos são ínfimas face à variação de arranjos semelhantes na informalidade.

Enquanto empregos formais com contratos intermitentes e parciais cresceram 108.583 entre a implementação da reforma de maio de 2019, a PNAD informa que, entre outubro 2017 e maio 2019 surgiram 951 mil novos subocupados, trabalhando menos do que 40 horas semanais. Eles seriam o público típico para a formalização por meio das novas modalidades de contrato.

É verdade que o número de subocupados contempla tanto empregados, quanto trabalhadores que se declaram autônomos. Todavia, o conjunto dos subocupados, que já era maciçamente informal antes da reforma (tomando como parâmetro elementar a contribuição para a previdência), experimenta crescimento ainda mais intenso da informalidade após a reforma.

A Tabela 1 indica que, entre o 3° trimestre de 2017 e o 3° trimestre de 2018, ou seja, no período quase que coincidente com o primeiro ano de vigência da reforma, o número de subocupados formais (empregados e autônomos) cresce cerca de 100 mil, contra 480 mil de informais. Portanto, por definição, a maior parte da ampliação desse tipo de ocupação não pode ter sua criação atribuída às modalidades de contratos introduzidas pela reforma.

Tabela 1 - Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas de 14 anos ou mais de idade por Contribuição para previdência 3° trimestre do ano - Brasil

Contribuição	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*	*˜15-18*	*˜17-18*
Sim	1.227.270	1.025.927	1.364.285	1.465.479	19,4%	7,4%
Não	4.306.229	3.773.887	4.912.148	5.393.092	25,2%	9,8%
Total	5.533.499	4.799.814	6.276.433	6.858.571	23,9%	9,3%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Ademais, em que pese o crescimento da subocupação após a reforma, ele tem sido sistematicamente mais lento do que antes, comparando as taxas de ampliação da subocupação de cada trimestre móvel, a partir de outubro de 2017, em relação ao ano anterior[30].

A Tabela 2 indica que, praticamente um ano após a reforma, a subocupação teve crescimento importante, mas não na mesma velocidade do ano anterior à aprovação da lei. Ou seja, mesmo que se atribua o crescimento de ocupações ilegais (sem qualquer formalização) a novos contratos previstos na reforma, o que feriria os próprios objetivos declarados da lei, ainda assim não se registra uma aceleração à dinâmica prévia de expansão desse tipo de posto de trabalho.

Tabela 2 - Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas de 14 anos ou mais de idade por Horas efetivamente trabalhadas por semana 3° trimestre do ano

Faixa de horas/Ano	*2016*	*2017*	*2018*	*˜16-17*	*˜17-18*
Até 14	1.397.821	1.982.015	2.121.744	41,79%	7,00%
15 a 39	3.362.163	4.234.934	4.662.979	25,96%	10,10%
Total	4.759.984	6.216.949	6.784.723	30,61%	9,10%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

[30] O trimestre encerrado em maio de 2019 é o único, após a reforma, que registra taxa de crescimento da subocupação superior à verificada no mesmo trimestre do ano anterior.

Além do emprego com CTPS, é possível aventar a hipótese de influência da reforma na ampliação do trabalho autônomo formal, já que ela incentiva que as empresas façam contratos dessa natureza (alterações na lei 6019 e art. 442-B da CLT). Após a reforma, a PNAD identifica 477 mil novos autônomos com CNPJ até maio de 2019. Se, além do CNPJ, pressupõe-se a contribuição previdência como critério de formalidade, seriam 124 mil a mais entre o último trimestre de 2017 e o de 2018. Mesmo considerando, de forma totalmente irreal, que essas ocupações teriam ocorrido apenas ou estimuladas pela reforma[31], não significariam uma grande expansão no total do emprego. É verdade que autônomos com CNPJ aceleram seu incremento após a reforma, e que esse percentual tem superado o do total dos autônomos, mas os sem CPNJ crescem mais em termos absolutos, com 691 mil até maio de 2019. Ademais, considerado o critério da previdência, informais crescem proporcionalmente mais (16,5% contra 9,3% entre o 3° trimestre de 2017 e o 4° trimestre de 2018).

Ademais, após a reforma, o total de autônomos tem crescido quase sempre num ritmo menor nos trimestres móveis comparado ao respectivo trimestre do ano anterior[32]. Os autônomos com CNPJ e previdência, que cresceram 6,2% entre o 4° trimestre de 2016 e 4° trimestre de 2017, tem incremento bem menor no ano seguinte, com 3,7% de aumento até o 4° trimestre de 2018.

Assim, não apenas já havia uma tendência de crescimento de subocupados e de trabalhadores declarados como autônomos, como sequer é possível considerar a hipótese de que a reforma acelerou o crescimento do emprego por conta do incentivo legal a essas modalidades de contratação.

Frente ao fracasso da reforma em reduzir o desemprego, algumas estratégias têm sido adotadas para defendê-la. Uma delas é culpar o mau desempenho econômico posterior à sua vigência. Todavia, a reforma foi aprovada justamente com a promessa de ser a solução para a crise do mercado de trabalho. Não faz sentido afirmar que o remédio aplicado foi vítima da doença que ele deveria curar.

Também tem sido afirmado que não houve tempo suficiente para que a reforma produzisse os efeitos esperados. Esse argumento busca impossibilitar o contraditório, pois se passaram quase 2 anos desde sua entrada em vigor, mas mesmo que fossem 10, ele pode continuar a ser empregado. De todo modo, os quase 2 anos foram mais do que suficientes para que fossem registrados vários

[31] A PNAD não possui informações sobre a natureza do trabalho supostamente autônomo, que inclui, por exemplo, tanto vendedores de rua, quanto trabalhadores contratados por empresas. E ambos podem ter ou não CNPJ.

[32] São exceções os trimestres móveis terminados em abril e maio de 2019.

impactos (como a restrição do acesso à Justiça) muito bem-vindos aos bolsos dos empresários. Além da redução bilionária de custos já verificada, a reforma permite que contratos antes ilegais possam ser adotados formalmente, processo que, supostamente do interesse empresarial, deveria ter sido rápido e também promovido o crescimento do emprego. É preciso enfatizar que a Reforma entrou em vigência num momento bastante favorável à verificação da possível relação entre custos trabalhistas e emprego. Isso porque, em 2015 e 2016, houve grande queda dos salários médios reais e da massa salarial no mercado formal, que ainda se mantinham abaixo do nível de 2014 no final de 2017 (RAIS). A reforma também teve em seu benefício um ponto de partida de empregos formais deprimidos, facilitando uma rápida reversão em caso de adoção de política pública eficaz. Por fim, desde abril de 2017 se verificava uma tendência de queda na taxa de desemprego aberto, que deveria ter sido aprofundada pela reforma. Em suma, seus resultados deveriam ser sentidos rapidamente, como era, de fato, a promessa que alicerçou sua adoção.

Outra alegação em defesa da reforma sustenta que empresários estariam inseguros juridicamente para adotar as mudanças na lei. Como a ilegalidade explícita dos empregadores (empregados sem CTPS) aumenta após a reforma, essa alegação se torna vazia. Não se pode afirmar que é legalmente mais seguro contratar empregados fora da lei do que seguir a nova legislação.

Se não foram determinantes para a abertura, as alterações podem ter contribuído para a forma que os vínculos, novos ou não, têm assumido. Há fortes indícios de que empregos formais estão sendo substituídos, pelas empresas, por formas precárias e ilegais/informais de contração.

Apesar da ampliação das modalidades de contratação formal, o emprego sem carteira cresce de forma mais consistente após a reforma, seguindo trajetória prévia. Desde novembro de 2017, todo trimestre móvel tem crescimento entre 370 a 650 mil no número de empregados sem CTPS em comparação ao mesmo trimestre do ano anterior (PNAD). O forte incremento dos empregados sem CTPS chama a atenção em funções que se enquadrariam em contratos intermitentes e parciais.

A Tabela 3 indica que o número de empregados sem carteira, após a reforma, mantém a tendência de crescimento verificada no ano anterior, particularmente nos extremos das faixas de horas trabalhadas. Quanto às ocupações com jornadas habituais menores do que 40 horas semanais, após a reforma a taxa de crescimento daquelas com até 14 horas cai fortemente (vale notar que a base de comparação, em 2016, é muito reduzida), mas os postos com jornadas entre 15 e 39 crescem em ritmo mais acelerado do que antes. De todo modo, são centenas de milhares de novos empregados, sem carteira, que se enquadrariam

tipicamente nas novas modalidades formais de contratação da reforma. Vale citar o caso dos garçons, cujo número sem CTPS aumenta 52.927 (4° trimestre 2017 x 2018), enquanto com carteira permanece virtualmente estagnado (saldo de 549 postos) após a reforma.

Tabela 3 - Empregados sem carteira de trabalho de 14 anos ou mais de idade por Horas habitualmente trabalhadas por semana 3° trimestre do ano – Brasil

Faixa de horas/Ano	*2016*	*2017*	*2018*	*˜16-17*	*˜17-18*
Até 14	476.580	693.016	721.291	45,41%	4,10%
15 a 39	4.040.301	4.330.762	4.750.492	7,19%	9,70%
40 a 44	5.781.961	6.102.346	6.194.546	5,54%	1,50%
45 a 48	1.223.568	1.172.679	1.227.709	-4,16%	4,70%
49 ou mais	959.124	1.079.760	1.176.969	12,58%	9,00%
Total	12.481.534	13.378.563	14.071.007	7,19%	5,20%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Além disso, o aumento dos empregados sem CTPS parece estar associado, em alguma medida, à troca de empregados formais por informais. Por exemplos, o número de cozinheiros empregados sem CTPS cresce 25.66 (4° trimestre 2017 x 2018), mas eles perderam 22.372 postos com carteira entre novembro de 2017 e maio de 2019. Também tem destaque o aumento de trabalhadores elementares na agricultura sem CTPS (62 mil, ou 9%, entre o último trimestre de 2017 e de 2018), enquanto trabalhadores agrícolas com CTPS tem redução de 47 mil após a reforma (CAGED).

Os indicadores do trabalho autônomo são também reveladores de processo similar de informalização e ilegalidade. A Tabela 4 apresenta dados da PNAD para o crescimento das principais ocupações com trabalho autônomo entre 2015 e 2018.

Tabela 4 - Trabalhadores por conta própria de 14 anos ou mais de idade principais ocupações - Terceiro trimestre do ano – Brasil

Ocupações/Ano	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*	*˜15-17*	*˜17-18*
Comerciantes de lojas	1.800.023	1.746.823	1.741.942	2.114.045	-3,23%	21,40%
Pedreiros	2.529.509	2.335.706	2.145.110	2.035.921	-15,20%	-5,10%
Agricultores qualificados em atividades da agricultura	1.602.095	1.911.613	1.724.005	1.846.249	7,61%	7,10%
Vendedores a domicílio	764.906	853.752	991.568	1.384.243	29,63%	39,60%
Condutores de automóveis, taxis e caminhonetes	527.396	633.174	735.663	922.286	39,49%	25,40%
Cabeleireiros	755.088	764.987	836.442	867.598	10,77%	3,70%
Criadores de gado	740.586	806.578	837.290	840.603	13,06%	0,40%
Especialistas em tratamento de beleza e afins	642.174	709.419	692.825	836.903	7,89%	20,80%
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	625.707	529.952	490.092	496.797	-21,67%	1,40%
Pintores e empapeladores	407.770	439.625	429.149	482.989	5,24%	12,50%
Vendedores de quiosques e postos de mercados	356.419	348.541	351.089	482.346	-1,50%	37,40%
Alfaiates, modistas, chapeleiros e peleteiros	317.684	453.127	391.812	466.164	23,33%	19,00%
Vendedores ambulantes de alimentação	73.014	208.212	397.490	419.832	444,40%	5,60%
Advogados e juristas	354.961	338.628	412.529	411.513	16,22%	-0,20%
Padeiros, confeiteiros e afins	210.061	202.670	317.577	380.893	51,18%	19,90%
Cozinheiros	266.989	244.133	334.137	369.931	25,15%	10,70%
Condutores de caminhões pesados	394.163	452.297	410.183	353.794	4,06%	-13,7%

Fonte: IBGE (PNAD)

Dentre as ocupações de trabalhadores supostamente autônomos, merecem atenção os motoristas (condutores) de automóveis, os cabelereiros e os especialistas em tratamento de beleza, que crescem entre 2015 e 2017, e mantêm essa tendência após a reforma. Enquanto isso, o entre janeiro de 2015 outubro de 2017 (34 meses), o número de motorista de carro de passeio contratados formalmente como empregados caiu 27.375. Após novembro de 2017, a queda foi de 20.741 mil (19 meses). Para os cabelereiros, a queda foi de 8.763 antes da reforma e 5.077 após a vigência da nova lei. E para Trabalhadores nos Serviços de Embelezamento, a queda até outubro de 2017 foi de 12.123, e após a reforma o saldo é negativo em 8.255 (só manicures são menos 4.114).

Nos três casos, há uma queda brutal do estoque do emprego formal desde 2015, mais forte do que a média das demais ocupações até o final de 2017 (número de motoristas empregados formais cai cerca de 13%, cabelereiros 33% e Trabalhadores nos Serviços de Embelezamento 10%), e nos três casos o declínio se mantém após a reforma (motoristas formais caem mais 11%, cabelereiros 19%, 4% serviços de beleza). A substituição de empregados formais por trabalhadores contratados como autônomos é um processo que antecede à reforma, cristalizando -se provavelmente com o estímulo decorrente da alteração legislativa (como previram Filgueiras et al., 2018).

Em suma, os vínculos informais e ilegais têm crescido mais fortemente do que o emprego com CTPS após a reforma. Parte desse processo é explícito, com a contratação de empregados simplesmente sem registro. Outra parcela se assenta na dissimulação do assalariamento de trabalhadores contratados como supostamente autônomos, com ou sem o uso de CNPJ.

Esse avanço do emprego informal e ou ilegal sugere um incentivo da reforma à estratégia de não formalização da condição dos empregados pelos empresários. Além de incentivar o uso de modalidades precárias de contratação pela introdução de dispositivos que podem dar proteção legal ao contratante (como a aparência de formalidade), a Reforma também estimula a ilegalidade, seja com o assalariamento disfarçado, seja com o emprego explicitamente informal, dentre outras razões, por restringir o acesso dos trabalhadores à Justiça. Não parece coincidência a forte queda do número de ações trabalhistas que pedem o reconhecimento do vínculo empregatício desde a vigência da reforma, a despeito da ampliação do emprego sem carteira assinada.

No Brasil, contratar empregados ilegalmente é uma prática atávica. Reduzir custos de contratação não garante o incremento da formalização, pois continua sendo mais barato negar o vínculo. Sem uma expansão econômica que pressione a demanda por força de trabalho, apenas uma regulação impositiva parece ser capaz de alterar o comportamento empresarial, como fica flagrante

no caso não planejado da formalização recente dos caminhoneiros. Todavia, a reforma reduz o risco de perdas ao empresário, que se sente mais seguro para empregar sem assumir vínculos, inclusive sob a alcunha de autônomos ou intermitentes, seguindo ou mesmo sem seguir formalidades.

Em suma, a reforma não parece influenciar positivamente nem a decisão de criação do posto de trabalho, nem a decisão de formalização. No caso da formalidade, pelo contrário, parece reforçar, como incentivo (com verniz da legalização), a tendência já existente de incremento da informalidade, agora escudada em rótulos como "autônomo" e PJ, e com menor risco de processo judicial.

Além do fracasso da Reforma frente aos seus propósitos declarados, vale destacar que os dados apresentados ajudam a testar (mais uma vez) as explicações hegemônicas sobre impactos seus relacionados à produção e o emprego, já em curso, e que tendem a condicionar a dinâmica futura do emprego no Brasil. Como apontado no início desta seção, mesmo com elevação dos lucros, a reforma não parece ter contribuído ou estar contribuindo para a expansão dos investimentos. Pelo contrário, a redução dos salários dos trabalhadores com CTPS e o aumento da informalidade, ambos relacionados a incremento da instabilidade dos rendimentos, promovendo maior incerteza na decisão de gastos e dificuldades de acesso ao crédito, podem estar associados à manutenção do baixo desempenho do consumo após a reforma, restringindo diretamente o crescimento[33] e o emprego, além de desincentivar o próprio aumento dos investimentos.

3) O futuro não está dado

As decisões de investimento produtivo (e, consequentemente, o emprego) são normalmente, em última instância, dos empresários. Mas elas são, necessariamente, condicionadas por uma série de circunstâncias, como taxas de juros, câmbio, tarifas, aluguéis, tributação, demanda corrente e expectativa de demanda futura. As políticas públicas podem induzir empresários a decidir de modo completamente diverso ao que fariam sem elas. Assim, não se pode pressupor decisões empresariais tomadas "no vácuo", pois estas não existem. Deixar o empresário com mais ou menos poder para alocar os recursos (por exemplo, priorizando políticas de desoneração ao invés de investimentos públicos) é uma decisão política. A elevação do salário das manicures para 1.500

[33] A taxa de crescimento anual do consumo das famílias, que alcança 3% no 4° trimestre de 2017, vai encolhendo até ficar em 1,3% no 1° trimestre de 2019.

reais (RAIS, 2014), mesmo admitindo uma relação entre esse incremento e a inflação dos serviços, pode ter como remédio uma série de políticas públicas para que a economia continue crescendo sem reduzir essa renda do trabalho. Porque, sejamos claros, é isso que acontece quando essas trabalhadoras são contratadas como "autônomas", deixando de ter salário fixo (e mínimo), férias, décimo terceiro, etc.

Mas, repita-se, no país com uma das 10 maiores economias e com um dos maiores índices de desigualdade do mundo, é difícil admitir que os salários médios de cerca de 2 mil reais (PNAD maio 2019) impactem negativamente o nível de emprego. Como a história nos mostra, pelo contrário, parece que a elevação dos salários ajuda a economia brasileira a crescer. É óbvio que, em regra, o empresário individual enxerga, em salários e direitos, custos que prejudicam sua margem de lucro por trabalhador. Mas, havendo demanda crescente – e salários e direitos estão diretamente relacionados a ela – a tendência é que esse mesmo empresário invista justamente para incrementar seus lucros. Independente disso, por que não escolher outras políticas públicas, que não prejudicam a vida de quem trabalha, para combater o desemprego?

Com a opção da reforma, a cada dia assistimos mais trabalhadores de moto e bicicleta nas portas de lanchonetes e restaurantes, esperando um chamado para uma única entrega, sem qualquer garantia de trabalho e renda, quando antes tinham trabalho e salário mensalmente garantidos. Hoje, muitos trabalham mais de 10 horas por dia, todos os dias da semana, para receber menos de 1 salário mínimo (FILGUEIRAS; PEDREIRA, 2019). Partindo da hipótese, completamente irreal, de que as novas empresas de entrega só fossem viáveis sem direito do trabalho[34], vamos voltar ao século XIX para manter essas empresas? Trabalhadores virarão chapas, sem nem sequer uma diária garantida (como era na construção civil), mas apenas um serviço. Qual o limite disso? Trabalho infantil? Trabalhar por comida? A sociedade fica mais rica e quem trabalha mais degradado? E, o que é ainda mais dramático, a ampliação desse padrão miserável de ocupação sequer tem reduzido o desemprego de fato.

Assistimos à perpetuação do padrão predatório de gestão do trabalho (FILGUEIRAS, 2017), que além de matar as pessoas em acidentes como o da Vale (e esporadicamente chocar os não envolvidos, alimentando algumas semanas de demagogia)[35], não tem contribuído para o avanço tecnológico, nos deixando

[34] Primeiro, essas empresas de transporte são compostas por grandes capitais. Segundo, e mais importante, o emprego formal de motoristas e motociclistas cresceu sistematicamente até a eclosão da crise, indicando sua viabilidade.

[35] Referência ao rompimento, em janeiro de 2019, de barragem de rejeitos da mineradora Vale, em Brumadinho

cada vez mais longe das fronteiras da inovação. Reproduz-se uma competitividade espúria, baseada na depredação dos trabalhadores, que tende a aumentar taxas de lucro sem contribuir para ampliar a acumulação produtiva, expansão dos investimentos e do emprego. Os beneficiários da concentração de renda no Brasil tendem a reproduzir o consumo conspícuo[36] e privilegiar o financismo/rentismo, ao invés de canalizar recursos para o desenvolvimento da economia. É esse cenário que a reforma tem contribuído para radicalizar.

Nesse contexto, o aprofundamento da retórica do empreendedorismo se torna uma grande ironia. Quem tem recursos para (e deveria) ser, não é empreendedor. Os mais pobres, que sempre praticaram o empreendedorismo da sobrevivência com alta participação no mercado de trabalho (trabalho autônomo no Brasil constitui percentual muito mais alto do que nos países desenvolvidos), se defrontam agora com o que chamamos de neoempreeendedorismo. O uso das tecnologias da informação para a gestão do trabalho engendra uma aparente democratização dos meios de produção (basta ter um computador, carro ou mesmo bicicleta) para a produção "autônoma" de renda, seja como criador, seja como parceiro de uma *startup*: agora, mais do que nunca, seu sucesso "só depende de você". Contudo, esses mercados são ultracentralizados, dominados por pouquíssimas empresas que empregam (compram os serviços de) quem e como elas querem, sem qualquer autonomia aos "neompreendedores". Como antes, o "empreendedorismo" dos trabalhadores não irá resolver o problema do desemprego, pois eles não têm os meios para tal, e continuará a ser uma estratégia de sobrevivência e ou emprego assalariado disfarçado, precarizando o mercado de trabalho.

As instituições de regulação do direito do trabalho têm um papel central para, ao menos, atenuar esse processo de precarização estimulado pela reforma. O caso dos motoristas e entregadores, atualmente os que mais se expandem, será um precedente central para indicar o futuro. Se as instituições derem a esse trabalho "autônomo" o mesmo tratamento concedido às "cooperativas" nos anos 2000, é possível ter alguma esperança.

Por fim, é preciso ressaltar, especialmente no atual contexto de perda da racionalidade nos debates, que as considerações deste capítulo não se debruçam sobre políticas públicas a favor ou contra empresas, mas medidas que incentivam diferentes tipos de comportamento empresarial. Por improvável que pareça em cenários como o atual, há diferentes padrões de capitalismo.

(MG), provocando perto de 250 mortes e causando o maior desastre ecológico da história do nosso país. (N.E.)

[36] Cite-se, por exemplo, o fato de o Brasil ter a segunda maior frota de jatos particulares do planeta http://www.forbes.com.br/lifestyle/2014/12/brasil-tem-segunda-maior-frota-de-aeronaves-executivas-mundo/

Considerações finais

Atingindo diretamente mais de 100 milhões de pessoas em nosso país, a regulação do trabalho demanda um debate minimamente racional. É verdade que, de uma parcela privilegiada dos interessados, não há como esperar outra coisa que não a reprodução de qualquer narrativa que justifique seus reais interesses. Todavia, aqueles que não partem de *a priori* irredutíveis podem e precisam acessar a história e as evidências concretas para se posicionar. Para que isso aconteça, é necessário que o presente debate transcenda os restritos espaços que costuma ocupar.

Hipoteticamente, custos trabalhistas podem incentivar, dificultar ou terem impacto irrelevante na geração de empregos, a depender de inúmeras variáveis. No caso do Brasil, contudo, as evidências empíricas não sugerem que direitos tenham prejudicado o emprego nos últimos 30 anos. Pelo contrário. Não bastasse, mesmo que não houvesse fartas evidências que desautorizam a dicotomia entre direitos e emprego, é preciso ficar claro que direito do trabalho e seus rendimentos são uma questão eminentemente política, pois: 1) a relação de emprego (numa democracia) está, por definição, sujeita a limites morais que fazem com que a ocupação não seja um fim em si; 2) as políticas públicas escolhidas para dirigir o processo de acumulação não precisam penalizar os mais fracos; ou seja, mesmo na hipótese de que redução de direitos estimulem novas ocupações, outras políticas podem ser adotadas para elevar o nível de emprego sem piorar as condições de vida dos trabalhadores.

Após a reforma, a hipótese de animação subjetiva dos empresários pela mudança na legislação do trabalho não ocorreu. A história tem indicado que simpatias, seja por leis ou por governo, não movem investimentos no Brasil. Mesmo com a queda de custos do trabalho após a reforma, não há qualquer evidência de que isso tem sido incentivado a produção. Provavelmente, pelo contrário, tem restringindo o aumento do consumo. É verdade que a economia pode crescer com contenção dos salários e elevação da desigualdade, como aconteceu na ditadura, contudo, um crescimento como aquele ocorreria provavelmente apesar da reforma – relacionado a outras variáveis e políticas públicas diferentes das atuais (Estado dirigindo a acumulação, ou algum fato externo imponderável, como crescimento brutal da demanda pelos produtos que exportamos) –, e não por influência dela. Os empresários que atuam no Brasil, em regra, parecem condicionar suas inversões a uma expansão prévia e exógena (sem sua participação) da demanda.

Portanto, além da questão moral, não há racionalidade baseada em resultados, à luz dos objetivos declarados de combate ao desemprego e informali-

dade, que justifique a reforma. A reforma não entregou o que prometeu, e nem poderia, pois não parece contribuir como variável que incentive a produção e, por conseguinte, o emprego. A defesa da reforma, em geral, usa a retórica de que "é preciso mais tempo" ou de que "é necessário aprofundá-la". Essa é uma estratégia que se tornou tradicional pelos defensores da plataforma neoliberal, que se reproduz porque inviabiliza a avaliação e o contraditório, já que não tem prazo de aferição, nem limite prévio de precarização, podendo sempre alegar ser "preciso mais".

A conjuntura da regulação protetiva do trabalho é dramática, com novas promessas de aumento de emprego por meio de corte de direitos, como se nada tivesse acontecido desde 1989, como se alguma dessas promessas tivesse alcançado seus objetivos declarados.

Referências

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente P. (2015). *Labour market reforms since the crisis*: drivers and consequences. Geneve: OIT. (Research Department Working Paper, n° 5).

AMADEO, Edward. (1994). O consenso sobre encargos trabalhistas. *Folha de S. Paulo*, Caderno Dinheiro. São Paulo, 04/06/1994.

BASILE, Juliano. (2019). Indústria mostra estagnação em junho, diz CNI. *Valor Econômico*, 01.08.2019. Disponível em: https://www.valor.com.br/brasil/6373911/industria-mostra-estagnacao-em-junho-diz-cni

BASTOS, Pedro Paulo Zahluth. (2017), Macroeconomia e mercado de trabalho: as principais teorias e o Brasil contemporâneo. *Revista Ciências do Trabalho*, n. 7, p. 51-107, São Paulo: DIEESE, 2017.

CARNEIRO. Ricardo. (2017), Navegando a contravento (Uma reflexão sobre o experimento desenvolvimentista do Governo Dilma Rousseff). Texto para discussão. 2017.

CARVALHO, Laura (2018). *Valsa brasileira: do boom ao caos econômico*. São Paulo: Todavia.

CARVALHO, Laura; RUGITSKY, Fernando. (2015). *Growth and distribution in Brazil the 21st century*: revisiting the wage-led *versus* profit-led debate. São Paulo: Department of Economics, FEA-USP. (Working Paper Series, n° 2015-25). Disponível em: http://www.repec.eae.fea.usp.br/documentos/Carvalho_Rugitsky_25WP.pdf

CARVALHO, Rui de Quadros. (1993). Projeto de primeiro mundo com conhecimento e trabalho do terceiro? *Estudos avançados* [online], vol.7, n.17, p.35-79. Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40141993000100003

CHANG, Ha-Joon. (2004). *Chutando a Escada: a estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica*. São Paulo: Editora UNESP.

CHESNAIS, François. (2005). *A finança mundializada – raízes sociais e políticas, configuração, consequências*. São Paulo: Boitempo.

CNI. (1998). *Competitividade e crescimento: a agenda da indústria.* Brasília: Confederação Nacional da Indústria.

_____. (2010). *A indústria e o Brasil*: uma agenda para crescer mais e melhor. Brasília: Confederação Nacional da Indústria.

_____. (2012). *101 propostas para modernização trabalhista.* Brasília: Confederação Nacional da Indústria.

DOSI, Giovanni; PEREIRA, Marcelo C.; ROVENTINI, Andrea; VIRGILLITO, Maria E. (2018). The effects of labour market reforms upon unemployment and income inequalities: an agent based model. Bélgica: ISI Growth - União Europeia. (Working Papers). Disponível em: http://www.isigrowth.eu/wp-content/uploads/2016/07/working_paper_2016_23.pdf

FILGUEIRAS, Vitor A. (2012). *Estado e direito do trabalho no Brasil:* regulação do emprego entre 1988 e 2008. Salvador: FFCH-UFBA (Tese de Doutorado em Ciências Sociais).

_____. (2015). *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira*. Aracaju: J. Andrade.

_____. (2017). *Saúde e segurança do trabalho no Brasil*. Brasília, Movimento.

FILGUEIRAS, Vitor; BISPO, Bruna; COUTINHO, Pablo. (2018). A reforma trabalhista como reforço a tendências recentes no mercado de trabalho. In José Dari Krein et al. (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 123-154.

FILGUEIRAS, Vitor A.; PEDREIRA, Sara. (2019). Trabalho descartável: as mudanças nas formas de contratação introduzidas pelas reformas trabalhistas no mundo. *Cadernos do CEAS*, n. 248, 2019 (no prelo)

FILGUEIRAS, Vitor A.; SOUZA, Ilan F.; LIMA, Uallace M. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise de experiências internacionais. *Caderno CRH*, vol. 32, n° 86. Salvador: Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades - UFBA,

FOLHA DE S. PAULO. (2018). Mudança contábil faz plataformas de petróleo impulsionarem investimento. São Paulo, 30.11.2018. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/mudanca-contabil-faz-plataformas-de-petroleo-impulsionarem-investimento.shtml

FURTADO, Celso. (1992). O subdesenvolvimento revisitado. *Economia e Sociedade,* v. 1, n° 1, p. 5-19. Campinas: IE-UNICAMP.

HARVEY, David. (2005). O novo imperialismo. (2ª ed.). São Paulo: Loyola.

MANKIW, N. Gregory. (2000). *Introdução à economia*. Princípios de Micro e Macroeconomia. Rio de Janeiro: Campus.

MARTELLO, Alexandro. (2019). Governo estuda sistema alternativo de carteira de trabalho para o futuro, diz Guedes. G1 - Economia, 07.02.2019. Disponível em: https://

g1.globo.com/economia/noticia/2019/02/07/guedes-diz-que-estuda-sistema-alternativo-onde-trabalhadores-escolhem-que-direitos-ter.ghtml

MATOSO, Filipe (2016), Temer defende reforma trabalhista e diz que é saída para manter empregos. G1 – Política, 24.08.2016. Disponível em: http://g1.globo.com/politica/noticia/2016/08/temer-defende-reforma-trabalhista-e-diz-que-e-saida-para-manter-empregos.html

MEDEIROS, Marcelo; SOUZA, Pedro H.G.F. de; CASTRO, Fábio A. de. (2015). A estabilidade da desigualdade de renda no Brasil, 2006 a 2012: estimativa com dados do imposto de renda e pesquisas domiciliares. *Ciência e saúde coletiva*, vol.20, n.4, p.971-986.

MILIOS, John; SOTIROPOULOS, Dimitris P. [2010]. Financeirização: Disciplina do Mercado ou Disciplina do Capital? *Conference: Understanding the Economic Crisis: The Contribution of Marxisant Approaches*. Atenas: University of Piraeus, 04.12.2009. Versão em português disponível em: http://users.ntua.gr/jmilios/financeirizac3a7c3a3o-disciplina-do-mercado-ou-disciplina-do-capital.pdf

LIMA, Uallace Moreira. (2019). Insertion of Brazil in Global Value Chains after Labor Reform. *Cadernos do CEAS*, n. 248. (no prelo)

OECD. (1994). *Jobs Study. Facts, Analysis, Strategies*, Paris: OECD Publishing.

OECD. (2016). Enhancing economic flexibility: what is in it for workers? *OECD Economic Policy Paper*. November 2016, No. 19.

OECD. (2018). Relatórios econômicos OCDE: Brasil (resumo). Disponível em: https://www.oecd.org/eco/surveys/Brazil-2018-OECD-economic-survey-overview-Portuguese.pdf

OLIVEIRA, Filipe. (2018). Brasil fica entre os últimos lugares em ranking de automação de empresas. *Folha de S. Paulo*, 07.08.2018. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/08/brasil-fica-entre-os-ultimos-lugares-em-ranking-de-automacao-de-empresas.shtml

PARECER DA REFORMA. (2017). Voto do Relator, Dep. Rogério Marinho. Comissão Especial destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei n° 6.787, de 2016, do Poder Executivo que "altera o Decreto-Lei n° 5.452, de 1° de maio de 1943". Brasília: Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961

PIKETTY, Thomas. (2014). *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca.

PNUD. (2015). *Relatório de Desenvolvimento Humano 2015:* o trabalho como motor do desenvolvimento humano. Nova Iorque: Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-200014.html

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme (2016). Componentes Macroeconômicos e Estruturais da Crise Brasileira: o Subdesenvolvimento Revisitado. *Brazilian Keynesian Review*, v.2, n° 2, p.252-263.

RYNGELBLUM, Ivan; GUTIERREZ, Marcelle. (2019). Lucro das empresas dobra com cortes e novo cenário. *Valor Econômico*, 01.04.2019.

SILVA, Sandro Pereira. (2018). A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. *Mercado de Trabalho*, n. 64, p. 99-110. Brasília: IPEA, abril de 2018.

STIGLITZ, Joseph E. (2012). *The price of inequality.* Nova Iorque: W.W. Norton & Company.

VARGAS, Rodrigo. (2018). Gigantes do agro compram frota própria para fugir do custo do frete. *Folha de S.Paulo*, 28.dez.2018. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/12/gigantes-do-agro-compram-frota-propria-para-fugir-do-custo-do-frete.shtml

2

Os efeitos econômicos da Reforma Trabalhista

Marilane Oliveira Teixeira[1]

[1] Economista e pesquisadora. Mestre em Economia Política (PUC-SP, 1999), Doutora em Desenvolvimento Econômico e Social (IE/UNICAMP, 2017). E-mail: mari@uol.com.br

Introdução

Contrariando as expectativas dos idealizadores da reforma trabalhista, o balanço de um ano e meio de sua implementação aponta para uma economia estagnada e sem evidências de recuperação: a atividade produtiva segue em marcha lenta, os investimentos esperados não se concretizaram, o desemprego continua elevado (pelo quinto ano seguido) e a informalidade voltou a crescer depois de um longo período em queda. O debate em torno da eficácia da reforma trabalhista para contornar a perda de dinamismo econômico confrontou diferentes percepções sobre os efeitos das relações de trabalho na dinâmica econômica e no emprego. Para alguns autores e entidades empresariais (PASTORE, 2006; CNI, 2017), o excesso de rigidez é visto como um obstáculo à retomada de um novo ciclo expansivo, e a presença de legislações mais flexíveis estimularia a contratação e os investimentos. Outras abordagens, no entanto, apoiadas em estudos e pesquisas, como aponta o *Dossiê Reforma Trabalhista*, do GT Reforma Trabalhista do CESIT/IE/UNICAMP (TEIXEIRA et al., 2017, p. 19-113), o livro *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil* (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018), a publicação de Pereira Silva (2018) sobre *as "estratégias argumentativas da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais"* e as pesquisas de Simon Deakin (2016), Simon Deakin; Jonas Malmberg; Prabirjit Sarkar (2014) – que tratam da contribuição da legislação do trabalho para o crescimento e desenvolvimento econômico –, desconstroem, por diferentes aspectos, os argumentos centrados unicamente na dinâmica do mercado de trabalho. Em publicação recente, o próprio Banco Mundial, por meio do Relatório *Doing Business de 2015,* mudou sua posição ao reconhecer a importância das regras de proteção ao trabalhador para o restabelecimento de relações mais equilibradas entre capital e trabalho, afirmando que "*Os regulamentos de emprego são in-*

questionavelmente necessários", não apenas para proteger trabalhadores de *"tratamento arbitrário ou injusto",* mas *"garantir uma contratação eficiente".* (WORLD BANK GROUP, 2015, p. 231). [2]

Entretanto, entre os formuladores das mudanças nas leis do trabalho, persiste a ideia de que o excesso de legislação trabalhista cria obstáculos à livre movimentação dos mercados, à atividade econômica e aos investimentos. Esses postulados, hegemônicos em alguns países, relacionam a rigidez do mercado de trabalho entre as causas fundamentais do crescente problema do desemprego. Com isso, uma das principais "receitas" para enfrentá-lo tem sido a flexibilização da legislação do trabalho, que possibilitaria ao mercado encontrar o ponto de equilíbrio entre a demanda e a oferta de força de trabalho. Encorajados pelas políticas de austeridade fiscal que vêm sendo adotada por governos conservadores, sustentam que o Estado é o obstáculo e não o facilitador do crescimento econômico. Portanto, na visão conservadora, a flexibilização do mercado de trabalho não só seria uma alternativa para o problema do desemprego[3], mas também um elemento importante para a superação da crise macroeconômica e a retomada dos investimentos produtivos.

Essa ideia é reforçada por uma visão, presente na ortodoxia econômica, de que as normas trabalhistas são prejudiciais aos interesses dos trabalhadores, pois elevam artificialmente o preço da força de trabalho e distorcem a alocação mais eficiente dos recursos, O excesso de normas é a justificativa para o desemprego e o trabalho informal. Apoiados em uma concepção de equilíbrio natural, as leis trabalhistas são vistas como dispositivos que alteram o mercado, retardam o crescimento econômico e reduzem o potencial de desenvolvimento (EPSTEIN, 1984; POSNER, 1984). Por outro lado, emergem vários estudos que contestam esses pressupostos e demonstram que a presença de leis

[2] Em 2015, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em dois estudos sobre os impactos das normas de proteção ao trabalho no nível do emprego (OIT, 2015; ADASCALITEI; MORANO, 2015), analisou quantitativamente a relação entre proteção ao trabalho, desemprego, taxa de ocupação e participação. O primeiro, em 63 países, no período de 1993 a 2013; o segundo, em 111 países, de 2008 a 2014. Os resultados confirmam: não há significância estatística na relação entre rigidez da legislação trabalhista e nível de emprego. Ao contrário: países onde a desregulamentação cresceu, o nível de desemprego aumentou no período; onde a regulamentação se intensificou, o desemprego caiu no longo prazo (OIT, 2015, p.120).

[3] "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, durante entrevista à EBC nesta segunda-feira (30)". (G1 Globo.com, 30/10/17). Disponível em: https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml "O ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, tem afirmado que a nova legislação proposta pelo governo, ao mudar as regras de contratos temporários e de jornada parcial, tem potencial para criar cinco milhões de empregos formais. Ele chegou ao valor ao comparar o uso desses contratos no Brasil (6% do total) com a média de países desenvolvidos (16% entre nações da OCDE) e projetar o potencial de crescimento desses tipos de vínculos empregatícios no país". (BBC Brasil, 26/04/17). Disponível em: https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39714346

protetivas do trabalho tem o efeito de encorajar os empregadores a realizar investimentos em tecnologias que melhoram a produtividade. (DEAKIN 2016). Os mesmos estudos (DEAKIN; MALMBERG; SARKAR, 2014; DEAKIN; FENWICK; SARKAR, 2014) indicam as leis trabalhistas, especialmente aquelas relacionadas ao apoio à representação coletiva, como correlacionadas com resultados mais igualitários na negociação salarial e com maior participação do trabalho na renda nacional.

Como se trata de um debate teórico complexo e marcado por diferentes visões presentes nas diversas correntes do pensamento econômico, nosso propósito neste artigo é de apenas indicar alguns argumentos que reforçam nossa análise de que a reforma trabalhista não estimulou a retomada dos principais indicadores econômicos e de emprego.

Com o propósito de avaliar os efeitos econômicos da reforma trabalhista o capítulo está estruturado em torno dos temas que marcaram o debate no contexto da reforma. O nosso objetivo é demonstrar, a partir dos dados disponíveis, a pouca efetividade das medidas para a criação de um ambiente favorável à retomada da atividade econômica e do emprego. Para isso serão analisados os seguintes aspectos: na primeira parte, analisaremos os fundamentos do dinamismo econômico entre 2004 e 2014; na segunda parte, abordaremos a atividade econômica e os componentes da demanda efetiva antes e depois da reforma trabalhista; na terceira parte, tratamos dos comportamento dos investimentos públicos e privados; na quarta parte, examinamos o comportamento dos investimentos externos diretos; na quinta parte, serão observados os efeitos sobre a competividade e a produtividade; e, na sequência, discorreremos sobre inserção nas cadeias globais e a presença no comércio mundial, concluindo com as considerações finais.

1. Os antecedentes econômicos à reforma trabalhista

Embora prevalecesse o discurso macroeconômico incorporado pelos setores empresariais e governo que tinham como foco a excessiva presença do Estado na economia e o desequilíbrio fiscal era visto como resultado do descontrole por parte dos agentes públicos e as políticas de austeridade reestabeleceriam em parte o equilíbrio fiscal. Em sintonia se dissemina um discurso ajustado à lógica de redução dos custos do trabalho e que a crise é um problema de oferta entre os agentes econômicos, devendo ser prioridade a restauração da rentabilidade e da competitividade para a economia voltar a crescer. Com isso, dá-se início a uma série de ajustes estruturais que culminariam com a apro-

vação da EC95[4] em 2016, a aprovação da reforma trabalhista e da Lei de terceirização em 2017 e, em 2019, a reforma da previdência entra em tramitação no Congresso Nacional[5]. Para enfrentar a crise criou-se um consenso entre os segmentos empresariais e governistas de que as políticas de ampliação dos gastos públicos constituíam um entrave ao equilíbrio fiscal e deveria ser combatida por meio de medidas de austeridade. Negligenciam-se nestas análises outras interpretações e soluções para a crise, como a que aponta para a insuficiência de demanda, a ser enfrentada por meio de uma política monetária e fiscal expansionista, por meio do crescimento dos gastos públicos e da demanda efetiva com a manutenção dos níveis de emprego e renda. Essa foi a interpretação que orientou a política econômica adotada pelo governo entre 2004 a 2014.

Nesse cenário, o excesso de rigidez do mercado de trabalho é visto como um obstáculo à retomada dos investimentos; os precursores da reforma desprezam a realidade do mercado de trabalho estruturalmente desigual, flexível em que predominam os trabalhos precários e empregos vulneráveis. Sob estes mesmos argumentos, as primeiras tentativas de flexibilização ocorreram já na década de 1990, por meio de mudanças pontuais introduzidas no conjunto da legislação trabalhista sem, contudo, alterar o contexto econômico desfavorável de baixa expansão da produção e elevado desemprego que se manteve até o início dos anos 2000. A economia só retomaria um novo ciclo expansivo a partir de 2004.

Se o efeito inicial da retomada da atividade econômica em 2004 pode ser atribuído ao cenário externo favorável que impulsionou a exportação de *commodities*, os seus desdobramentos, por meio da geração de empregos e da intensificação da capacidade de consumo das famílias, sustentou um ciclo de crescimento econômico que combinou resultados favoráveis nas contas públicas, inflação em queda e melhora do poder de compra dos salários com forte impacto distributivo, que persistiram até 2014.

Conforme dados do IBGE para as contas nacionais, o produto interno bruto – PIB entre 1998 e 2003 havia crescido, em média, 1,7% ao ano; entretanto, para o período entre 2003 e 2013 o crescimento médio anual mais do que dobrou, passando para 3,7% ao ano. A evolução dos componentes das contas nacionais reflete os objetivos macro-econômicos, evidenciando que a recupe-

[4] Trata-se da PEC 55/2016 – promulgada em 15 de dezembro de 2016 pelas Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal –, tornando-se Emenda Constitucional 95/2016, que instituiu no Brasil novo regime fiscal no âmbito dos Orçamentos Fiscal e da Seguridade Social da União por vinte exercícios financeiros.

[5] A reforma da previdência foi votada e aprovada na Câmara dos Deputados, em primeiro turno no dia 12 de julho, e em segundo turno no dia 06 de agosto de 2019. Para finalizar o processo são necessárias duas votações no Senado. Já se iniciou o debate sobre a reforma tributária e as primeiras sinalizações já sugerem uma redução dos tributos a favor das empresas e dos mais ricos.

ração que, em um primeiro momento, foi proporcionada pelos resultados positivos das exportações, fosse impulsionada, em um segundo momento, pelo consumo das famílias e os investimentos, apresentando desempenho acima do PIB.

Do ponto de vista dos gastos públicos primários destacam-se as despesas com as transferências de renda, que aumentam a renda disponível das famílias, um determinante importante do consumo. Entendem-se por transferência de renda, o pagamento de benefícios previdenciários e assistenciais, bolsa família e a política de valorização do salário. Entre 2004 e 2014 (PNAD), a renda domiciliar per capita de brasileiros e brasileiras cresceu 34%. E as rendas do trabalho, 43%.

Conforme constata Medeiros:

> Esse ciclo de crescimento dos anos 2000 foi impulsionado pelas exportações de commodities e seus investimentos, induzidos pelo consumo privado ampliado pelo crédito e pela melhor distribuição de renda, bem como por recuperação do gasto autônomo do governo, incluindo-se modesta expansão do investimento público em infraestrutura. Estas três fontes de crescimento (as exportações, o consumo privado e o gasto público) impulsionaram a taxa de investimento da economia e o emprego formal para níveis há muito não vistos no país. (MEDEIROS, 2015, p. 62-3 *apud* PASSONI, 2016, p.1).

Da mesma forma que o consumo das famílias e os investimentos públicos alavancaram a atividade econômica, também responderam por uma participação significativa nas importações, conforme dados de Passoni (2016). Por categoria de demanda, os dois componentes com maior contribuição para o crescimento das importações foram a formação bruta de capital fixo (15,8%) e o consumo (14,4%), representando respectivamente 45% e 37% do total (PASSONI, 2016, p.11).

Em outras palavras, mesmo quando nos referimos aos anos de dinamismo econômico, a manutenção dos altos níveis de absorção da força de trabalho teve o Estado à frente como impulsionador dessas mudanças, o que produziu efeitos multiplicadores sobre o conjunto da economia.

Dessa forma, a relevância da renda disponível das famílias é o fator determinante para a ampliação da demanda efetiva e, por conseguinte, da produção. No Brasil a forte expansão desta última década foi sustentada pela ampliação do crédito, do emprego e da formalização. Portanto, a atividade produtiva reage positivamente aos incrementos da demanda que, por sua vez, são efetivados pela presença de renda disponível para consumir.

Esse contexto favorável que perdurou até 2014 foi alvo de permanente questionamento por parte das elites empresariais, que pressionavam por re-

formas alegando ausência de competitividade de nossos produtos no mercado internacional. O argumento brandido, diferentemente dos anos 1990, não era mais o desemprego, uma vez nos aproximávamos do pleno emprego. Embora as pressões pela reforma trabalhista estivessem implícitas nas ações e nas manifestações empresariais, ela ganha relevância na agenda neoliberal a partir de 2012 com a publicação de dois documentos pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela carta "*Uma ponte para o Futuro*", do PMDB.[6] Em 2015, diante das evidências de uma economia em crise e do desemprego crescente, a associação entre reforma e combate ao desemprego voltou a ser feita.

Sem dúvida, para a sociedade o desemprego é a face mais cruel de uma economia em crise e foi com o objetivo de convencê-la sobre a pertinência da reforma trabalhista que setores econômicos retomaram com força o mesmo discurso da década de 1990 de que, ao ampliar as regras para contratação e dispensa, tornando-as mais flexíveis, isso resultaria em mais investimentos privados e empregos.

A relação entre flexibilização das relações de trabalho, retomada dos investimentos, emprego e crescimento econômico é mais complexa do que os enunciados da teoria liberal preconizam. Há pesquisas, por exemplo, que demonstram que as reformas laborais não produzem ganhos em termos de ampliação do emprego, mas podem acentuar seus danos ao substituir postos de trabalho protegidos e com direitos por trabalho precário e sem proteção social, criando, inclusive, um desincentivo às empresas por novas tecnologias e ganhos de produtividade.

Da mesma maneira, os estudos enfatizam que do ponto de vista macroeconômico, as estratégias de flexibilização acentuam de forma mais rápida a destruição de postos de trabalho em períodos de crise, de modo que a retomada posterior da atividade econômica, quando ocorre, não é suficiente para repor os empregos perdidos (CISNEROS; TORRES, 2010).

Não parece haver dúvidas de que a reforma trabalhista resultou, não apenas em frustação quanto às expectativas iniciais, mas piora sensível do comportamento do mercado de trabalho. Em termos gerais a taxa de ocupação praticamente se manteve inalterada quando se compara o período anterior e posterior à realização da reforma trabalhista. Seus mentores parecem desco-

[6] A agenda da redução dos custos do trabalho, presente no Brasil nos anos 1990, palco de medidas flexibilizadoras dos direitos sociais do trabalho, foi retomada em 2012. No documento da Confederação Nacional da Indústria, CNI, "*101 propostas para Modernização Trabalhista*", as ideias da supremacia do negociado sobre o legislado e da ampliação da terceirização aparecem como estruturantes, sendo enfatizadas em 2015 na "Agenda legislativa da Indústria 2015" da CNI, ano do documento *"Uma Ponte para o Futuro"*, do PMDB, que destaca a necessidade de redução das políticas sociais e do trabalho.

nhecer a dinâmica econômica e de que o crescimento econômico de um país depende do nível de gastos públicos, de consumo das famílias, de investimentos produtivos e das exportações, refletindo-se simultaneamente na demanda agregada, no emprego e na renda.

Portanto, a dinâmica econômica afeta profundamente o nível de emprego e a renda interna, e consequentemente a capacidade de consumo, não se podendo esperar que alterações na forma de regulação da força de trabalho sejam capazes de alterar, de per si, a disposição dos empresários em investir de forma autônoma em seus negócios criando atividades novas, ou ampliando as já existentes, sem que tenham sido incentivados por fatores internos ou externos; seja por meio da elevação dos gastos públicos ou por um impulso às exportações. Ou seja, o investimento privado reage adequadamente aos aumentos da demanda pelos produtos, mas, dadas as características de nossa economia, não tem autonomia para influir decisivamente na ampliação desta demanda sem a presença do poder público (BALTAR, 2018). Em síntese, as decisões de investimentos são realizadas com base nas chances de encontrar mercados para seus produtos.

Dessa forma, pode-se dizer que a relação entre a geração de empregos e o crescimento econômico é intermediada pelo que ocorre nos padrões de consumo e investimentos, especialmente os investimentos públicos. Mas certamente os precursores da reforma tinham noção dos efeitos escassos ou nulos da reforma trabalhista sobre a dinâmica econômica, entretanto, era necessário convencer a sociedade da justeza de seus propósitos da mesma forma como o fazem com a reforma da previdência[7].

Com o objetivo de ganhar força na sociedade disseminaram-se argumentos de que o Brasil apresenta um dos maiores encargos sobre a força de trabalho do mundo, é o menos competitivo entre os seus parceiros comerciais e que os investimentos estrangeiros não se sentem atraídos por um país que penaliza a atividade produtiva.

Apoiada em falsas premissas já contestadas amplamente por literatura disponível[8] em que demonstra a inexistência de relação entre o rigor da legislação trabalhista como causa da persistência da informalidade e do desemprego. E como evidência dessas afirmações basta analisar os dados do mercado de trabalho para o primeiro ano de implementação da reforma, em que o trabalho informal cresceu 2,3% e o trabalho formal recuou (-0,5%)[9].

[7] Para o economista Hélio Zylberstajn, professor da USP, não se criam empregos com mudanças na legislação trabalhista, e sim com crescimento econômico. Cf. https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#-so-crescimento-economico-gera-emprego-dizem-especialistas.

[8] Cf. Silva 2018.

[9] Dados da PNAD Contínua para o 4°T de 2018.

O mercado de trabalho apenas reflete o comportamento da economia de uma forma mais geral. O baixo dinamismo econômico, impulsionado por setores do comércio e serviços, pautou o perfil do emprego gerado neste primeiro ano de reforma. A análise do perfil das pessoas ocupadas do ponto de vista dos rendimentos também nos oferece um retrato da precariedade de nosso mercado de trabalho, uma vez que a maioria estava concentrada em ocupações de baixa produtividade e baixos salários, que variavam entre 1 e 2 salários mínimos: 82,0% das mulheres negras, 63,4% das mulheres brancas, 72,6% dos homens negros e 50,5% dos homens brancos recebiam até dois salários mínimos no quarto trimestre de 2018.

2. Recuperação econômica pífia entre 2017 e 2018

Depois de dois anos sucessivos (2015 e 2016) de queda da atividade produtiva em (-7%), os resultados para os anos de 2017 e 2018 sugerem que o pior da crise ficou para trás; 2017 e 2018 fecharam com resultado positivo (1,1%). Entretanto, a retomada vem se mostrando insuficiente para a recuperação dos níveis de emprego. Os mesmos seguem com taxas de desocupação extremamente elevadas. Taxa de desocupação medida pela PNADC trimestral móvel atingiu 12,3% em maio de 2019.

Nem mesmo a fase de crescimento de um novo ciclo econômico expansivo nos anos de 2017 e 2018, entre as principais economias desenvolvidas, foi suficiente para estimular a recuperação do Brasil em patamares mais favoráveis. Por outro lado, os analistas apontam um cenário internacional para 2019 bastante difícil; a desaceleração que se avizinha pode se desdobrar em uma recessão ou mesmo em uma nova crise financeira. São vários os fatores que podem contribuir para um cenário mais pessimista[10].

A redução da atividade econômica no Brasil teve início já no 2° trimestre de 2014, mas se acentuou a partir de 2015 e seguiu por oito trimestres consecutivos (2015 e 2016). Nesse período praticamente todos os componentes da demanda recuaram, (Tabela 1), exceto as despesas de consumo do governo, sendo que as despesas de consumo das famílias foram se desacelerando na medida em que progrediam as taxas de desemprego e a queda da renda disponível.

As expectativas para 2019 também são desalentadoras – última previsão do Banco Central apontava para uma taxa de crescimento de 0,82%[11] – e

[10] Para uma análise sobre estes fatores, ver entrevista com Ricardo Carneiro (nov. 2018): https://www.revistaplaneta.com.br/ricardo-carneiro/

[11] Relatório Focus. https://www.bcb.gov.br/controleinflacao/relatoriofocus

refletem o fraco desempenho de 2018 (1,1%), impulsionado basicamente pelo consumo das famílias (1,9%) já que o baixo gasto do governo, estável em relação a 2017 – resultado da restrição fiscal imposta pela EC95 que impõem um teto para os gastos sociais para os próximos 20 anos – e a contribuição negativa do setor externo – com aumento maior das importações – expõe a frágil contribuição do setor externo. As taxas acumuladas demonstram nitidamente que é o consumo das famílias e as exportações que vêm segurando o resultado positivo destes dois últimos anos.

Dessa forma, é um paradoxo esperar que a reforma trabalhista que flexibiliza direitos e gera vulnerabilidades pelas suas múltiplas formas de contratação possa alavancar a atividade econômica, uma vez que o consumo das famílias, que responde por 64% do PIB, será imediatamente afetado pelo efeito de postos de trabalho mais precários e inseguros com impacto sobre a demanda agregada. Decisões sobre gastos serão adiadas ou inviabilizadas frente ao contexto de instabilidade.

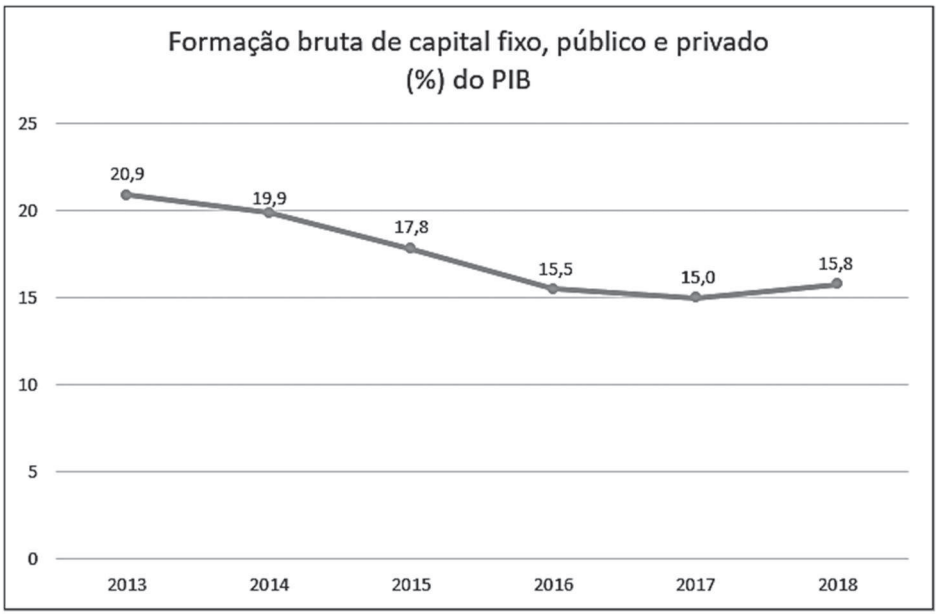
A Formação Bruta de Capital Fixo[12] – FBCF refere-se à ampliação da capacidade produtiva de empresas, administração pública e famílias. Em 2018 o resultado positivo (4,1%) foi impulsionado pelo setor de máquinas e equipamentos, que responde por 38% do total, uma vez que o setor da construção civil – cuja participação equivale a 47% – recuou em (-3,4%) no ano de 2018[13]. A análise para o período compreendido entre 2010 e 2018 indica uma queda 20,5% para 15,8% do PIB. (Gráfico 1). Neste período o componente mais fortemente impactado foi a construção que passou de 10,2% para 7,5%, seguido pelo setor de máquinas e equipamentos com variação de 8,0% para 6,1%, conforme dados do primeiro trimestre de 2019 divulgados pelo IBGE.

Já a reação das exportações (4,1%) expressa o desempenho do setor agrícola e dos minérios. Conforme dados do Ministério da Economia, Indústria, Comércio Exterior e Serviços, do total exportado em 2018: 41% estavam concentrados nas atividades agrícolas e minerais; 23% em produtos da indústria de transformação de baixa tecnologia; 16% de média tecnologia; 15% de média baixa tecnologia e apenas 4,2% de alta tecnologia. Portanto, nossa pauta com o comércio internacional ainda é predominantemente de produtos agrícolas e minerais, mas sem significância nos níveis de emprego e na formalização. Se

[12] A formação bruta de capital, ou investimento, resulta da soma algébrica da formação bruta de capital fixo e da variação de estoques. Por sua vez, a formação bruta de capital fixo divide-se em três grupos: construção, máquinas e equipamentos, e outros.

[13] Uma mudança nas regras do regime fiscal que concede benefícios tributários a bens do setor de petróleo fez com que as importações contábeis de plataforma de petróleo passassem a ser consideradas investimentos em capital fixo e, antes, eram contabilizadas como ativos fora do país, mesmo estando em território nacional (*Valor Econômico*, 23-25.fev.2019). Ou seja, um artifício produziu um resultado acima do efetivamente realizado.

Gráfico 1



Fonte: IBGE – Sistema de Contas Trimestrais

um dos objetivos era justamente melhorar a competividade isso não repercutiu sobre o perfil da pauta de exportações. A maior parte destes produtos têm seus preços definidos pelo mercado internacional e as oscilações acompanham as flutuações econômicas em âmbito internacional. A superação dessa condição pressupõe elevados investimentos no desenvolvimento de novas tecnologias, mudanças na política de câmbio, infraestrutura, formação profissional, investimentos em centros de pesquisa, cenário cada vez mais distante diante dos reiterados anúncios de maior abertura comercial e exposição do produto nacional à concorrência externa[14].

A pauta excessivamente concentrada em *commodities* (óleos brutos de petróleo, complexo soja, minério de ferro, celulose, açúcar, café e complexo carnes) gera forte dependência frente às oscilações dos preços desses bens no mercado internacional, sem necessariamente apresentar reflexos sobre o nível de emprego. Entre dezembro de 2017 e fevereiro de 2019 este conjunto de segmentos eliminou 60.237 postos de trabalho formais. (Dados do CAGED/MT)

[14] https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,assumi-o-brasil-em-uma-profunda-crise-etica-moral-e-economica-diz-bolsonaro-em-davos,70002689598

Tabela 1 - Taxa acumulada ao longo do ano
(em relação ao mesmo período do ano anterior) (%) - Brasil

	2013	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*
Valor adicionado	2,9	0,5	-3,2	-2,9	1,0	1,1
Imposto	3,7	0,8	-6,0	-5,6	1,5	1,4
PIB a preços de mercado	3,0	0,5	-3,5	-3,3	1,1	1,1
Consumo das famílias	3,5	2,3	-3,2	-3,9	1,4	1,9
Consumo do governo	1,5	0,8	-1,4	0,2	-0,9	0,0
Formação bruta de capital fixo	5,8	-4,2	-13,9	-12,1	-2,5	4,1
Exportação	1,8	-1,6	6,8	0,9	5,2	4,1
Importação	6,7	-2,3	-14,2	-10,3	5,0	8,5

Fonte: IBGE - Sistema de Contas Nacionais Trimestrais

Em estudo recente publicado pelo Banco Central faz-se uma análise dos componentes privados da demanda agregada (consumo das famílias, crédito às famílias, FBCF, setor externo)[15] com base nos cinco ciclos mais recentes de recuperação da economia. Os resultados sugerem que a recuperação do mercado de trabalho mostra-se relativamente lenta, neste ciclo (2016), registrando aumento de 1,9% no nível da população ocupada comparativamente a 4,9%, 7,7%, 3,9% e 4,1% nos ciclos de 1999, 2001, 2003 e 2009, respectivamente, enquanto a formação bruta de capital fixo apresenta uma variação de 4,4% (2016), muito abaixo dos ciclos de 2003 (13,3%) e 2009 (30,7%). Já o setor externo mostra pequena contribuição na comparação com os ciclos anteriores. Uma característica comum entre todos os ciclos é o consumo das famílias, que alcançou uma expansão de 3,1% no quarto trimestre de 2016, muito próximo dos quatro ciclos anteriores. (Banco Central, 2018). Este ciclo de recuperação está sendo sustentado basicamente pelo consumo das famílias.

A análise na composição da renda das famílias evidencia a importância dos rendimentos provenientes do trabalho no orçamento doméstico, com efeitos positivos nas condições de vida da população. Conforme dados da Pes-

[15] O estudo analisa o comportamento dos componentes privados da demanda agregada com base nos cinco ciclos mais recentes, incluindo o atual. Os períodos de retomada da atividade econômica após a recessão são: 1999 (1°T); 2001 (4°T); 2003 (2°T); 2009 (1°T) e 2016 (4°T).

quisa de Orçamentos Familiares – POF de 2008-2009 do IBGE, as rendas do trabalho correspondiam a 61,1% do rendimento total e variação patrimonial das famílias. Considerando-se a estrutura de rendimentos, 70,7% referentes a recebimentos eram oriundos de empregados, enquanto 20,2% advinham de remuneração de trabalho por conta própria, o rendimento do empregador participava com 9,1%. ((IBGE, 2010)

Quando se toma como referência o ano de 2009 as políticas adotadas para manter a economia aquecida diante da crise internacional foram no sentido de ampliar o consumo, os investimentos públicos e facilitar o acesso ao crédito. Primeiramente foram concedidos estímulos à demanda interna em setores intensivos em trabalho, por meio da expansão do *Programa de Aceleração do Crescimento* – PAC; criação do programa habitacional *Minha Casa Minha Vida*; redução de IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) sobre automóveis e produtos da linha branca; introdução de linhas de crédito para setores-chaves da economia; ampliação da concessão de crédito pelas instituições públicas, como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal e BNDES; redução da taxa de juros. Implementaram-se, também, estímulos à demanda e proteção às famílias mais vulneráveis por meio de medidas de aperfeiçoamento da proteção social: foram ampliados a cobertura e os valores do Bolsa Família beneficiando um adicional de 1,3 milhão de famílias; houve ampliação dos benefícios do seguro-desemprego para os setores mais afetados pela crise – a medida atingiu em torno de 300 mil trabalhadores.

Desde a inflexão de 2015, o debate público brasileiro tem sido dominado pelo discurso e pela prática da austeridade econômica, que pode ser definida como uma política de ajuste da economia fundada na redução dos gastos públicos e no papel do Estado em suas funções de gerador do crescimento econômico e promotor do bem-estar social. Para um setor da sociedade, em contextos de crise econômica e aumento da dívida pública, a austeridade é apresentada como a saída necessária e constitui a base da defesa de reformas estruturais que visam reformular a atuação do Estado. É com essa visão que tem sido conduzida a política econômica desde 2016.

Com o objetivo de ampliar o superávit primário sem alterar as formas de arrecadação federal e reduzir as despesas públicas foi aprovada em dezembro de 2016 a Emenda Constitucional – EC95, com isso, abre-se caminho para redução do tamanho do Estado e da própria capacidade de arrecadação em um futuro próximo. A medida limita a ampliação dos gastos federais, pelos próximos 20 anos, à correção da inflação pelo ano anterior, enquanto o PIB se elevará não só pela inflação, mas também pelo crescimento real. Sendo assim, a cada ano, as despesas federais avançarão menos do que o PIB,

garantindo assim uma queda da despesa em relação ao Produto. Esse esforço fiscal tem como motivação a necessidade de atender as exigências do capital financeiro e do rentismo que impõe ao atual governo equilíbrio nas contas públicas para seguir pagando os juros da dívida pública. Dada a composição dos gastos públicos federais, é possível afirmar que só existe possibilidade de cortar esse montante dos gastos se um conjunto de medidas de caráter regressivo, em combinação, forem adotadas, dentre elas a reforma trabalhista e previdenciária.

São perceptíveis os efeitos dessa nova política econômica sobre a sociedade e seus mecanismos de enfrentamento à crise. Esse novo cenário manifesta-se pelos sinais que ele produz no conjunto da economia; as dificuldades de reversão de um ciclo recessivo que perdura sem indícios de superação são reiteradas pelas baixas expectativas para 2019 e refletem o esvaziamento do papel do Estado como dinamizador do crescimento econômico. Por outro lado, as medidas de flexibilização das normas laborais se mostram ineficazes na solução dos problemas do desemprego. Neste sentido, a experiência de enfrentamento da crise de 2008 nos revelou que a ação do Estado é fundamental na proposição de políticas anticíclicas.

A análise do comportamento pelo lado da oferta de setores e segmentos econômicos ao longo de uma série histórica de seis anos sugere uma lenta recuperação (Tabela 2), em 2017 influenciada pela performance da agropecuária (12,5%), e 2018 pelo setor de serviços (1,3%). Considerando o peso do consumo das famílias na composição da demanda, em 2018 era de se esperar que o setor que mais reagiria pelo lado da oferta seria o de serviços. Entre o 4°T de 2017 e o 4°T de 2018 foram gerados mais de 1 milhão de postos de trabalho no setor de serviços, enquanto indústria, agricultura e construção civil recuaram, para o mesmo período.

Já o resultado da indústria é visto como reflexo da crise na Argentina, país em que desde 2016 vem sendo adotadas medidas ultraliberais e com impactos muito fortes sobre a economia, o emprego e a desigualdade social. Entretanto, essa desaceleração também reflete o fraco desempenho do mercado interno e de consumo. A indústria cresceu (0,6%) em 2018, primeiro ano de resultado positivo desde 2014. Em dezembro de 2018 a produção industrial estava 21,9% abaixo de sua capacidade de 2012. (Tabela 2). E a sua falta de dinamismo reflete as opções de políticas econômicas ou melhor a sua ausência. Toda estratégia está centrada na aprovação da reforma da previdência.

Outro aspecto a ser destacado é paralização de setores estratégicos pelas operações da *Lava Jato*, e que vinham impulsionando a atividade econômica, a exemplo da construção civil e do setor de petróleo. De acordo com dados do

IBGE, o setor da construção civil, entre 2014 e 2016, reduziu 880 mil empregos, 600 empresas e sua receita despencou de R$ 444,9 bilhões para 318,7 bilhões[16].

Tabela 2 - Taxa acumulada ao longo do ano entre 2013 e 2018 (em relação ao mesmo período do ano anterior) (%) - Brasil

	2013	*2014*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*
PIB	**3,2**	**0,5**	**-3,5**	**-3,3**	**1,1**	**1,1**
Agropecuária - total	**8,4**	**2,8**	**3,3**	**-5,2**	**12,5**	**0,1**
Indústria - total	**2,2**	**-1,5**	**-5,8**	**-4,6**	**-0,5**	**0,6**
Indústrias extrativas	-3,2	9,1	5,7	-1,2	4,2	1,0
Indústrias de transformação	3,0	-4,7	-8,5	-4,8	1,7	1,3
Eletricidade e gás, água, esgoto	1,6	-1,9	-0,4	6,5	1,0	2,3
Construção	4,5	-2,1	-9,0	-10,0	-7,5	-2,5
Serviços - total	**2,8**	**1,0**	**-2,7**	**-2,3**	**0,5**	**1,3**
Comércio	3,4	0,6	-7,3	-6,7	2,1	2,3
Transporte, armazenagem e correio	2,6	1,5	-4,3	-5,6	1,2	2,2
Informação e comunicação	4,0	5,3	-0,9	-2,1	-1,0	0,3
Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	1,8	-0,6	-1,2	-3,4	-1,6	0,4
Atividades imobiliárias	5,1	0,7	-0,4	0,2	1,2	3,1
Outras atividades de serviços	1,6	1,9	-3,7	-1,4	0,7	1,0
Administração, saúde e educação públicas e seguridade social	2,2	0,1	0,2	0,3	-0,2	0,2

Fonte: IBGE - Sintema de Contas Nacionais Trimestrais - Elaboração própria
https://sidra.ibge.gov.br/tabela/5932#/n1/all/v/6563/p/201704,201801,201802,201803,201804/c11255/all/d/v6563%201/l/v,p,t+c11255/resultado

[16] G1-Economia, 07.06.2018: https://g1.globo.com/economia/noticia/em-dois-anos-construcao-perde-601-empresas- e-mais-de-r-120-bi-em-receita-aponta-ibge.ghtml Jornal GGN, 26.08.2018: "Segundo estimativas da consultoria GO Associados, entre 2015 e 2019, a Operação Lava Jato deverá ser responsável por um impacto negativo de mais de três pontos percentuais do PIB. O Ineep levantou um conjunto de informações que mostram o efeito devastador nos investimentos do país: em 2015 a força tarefa provocou a redução do equivalente a 2,0% do PIB em investimentos da Petrobrás e a diminuição do equivalente a 2,8% do PIB em investimentos das construtoras e empreiteiras; em 2016 calcula-se que a Operação tenha sido responsável pelo encolhimento de 5,0% dos investimentos em formação bruta de capital fixo no país, bem como reduziu em mais de R$ 100 bilhões o faturamento das empresas arroladas na Lava Jato. A indústria naval, uma das mais afetadas, chegou a empregar 82.472 mil trabalhadores em 2014, esse número caiu para 29.539 trabalhadores em 2018" (https://jornalggn.com.br/crise/ineep-os-impactos-economicos-da-operacao-lava-jato-e-o-desmonte-da-petrobras/)

Analisando sob a perspectiva do emprego e da informalidade, os dados indicam que os setores em que o emprego reagiu positivamente à informalidade, expandiram-se em maior proporção: transporte, armazenagem e correio, o emprego cresceu 4,9% e a informalidade 13,1%; alojamento e alimentação avançou 2,1% e a informalidade 4,6%; informação, comunicação e atividades financeiras se ampliou em 2,1% e a informalidade em 6,8%; educação, saúde humana e serviços sociais, o emprego evoluiu 5,3% e a informalidade 12,3%; e em outros serviços cresceu 4,2% e a informalidade 7,5%. Na indústria o emprego recuou -0,9%, mas a informalidade se ampliou 1,0%. (Tabela 3).

Os escassos efeitos positivos do mercado de trabalho foram canalizados para a informalidade desmontando as teses de que a reforma trabalhista promoveria a geração de empregos protegidos.

Tabela 3 - Evolução das pessoas ocupadas, por posição na ocupação entre 4°T de 2017 e o 4°T de 2018

Grupamentos de atividade no trabalho principal	*Total*	*Informal*	*Informais (%)*
Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e equicultura	-0,3	-0,7	82,0
Indústria geral	-0,9		34,3
Construção	-1,8	-1,0	75,7
Comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas	-0,6	-0,5	49,0
Transporte, armazenagem e correio	4,9	13,1	52,9
Alojamento e alimentação	2,1	4,6	64,9
Informação, comunicação e atividades financeiras, imobiliárias profissionais e administrativas	2,1	6,8	33,5
Administração pública, defesa e seguridade social	-0,6	-5,9	20,8
Educação, saúde humana e serviços sociais	5,3	12,3	27,0
Outros serviços	4,2	7,5	79,1
Serviços domésticos	-2,1	-1,0	71,6

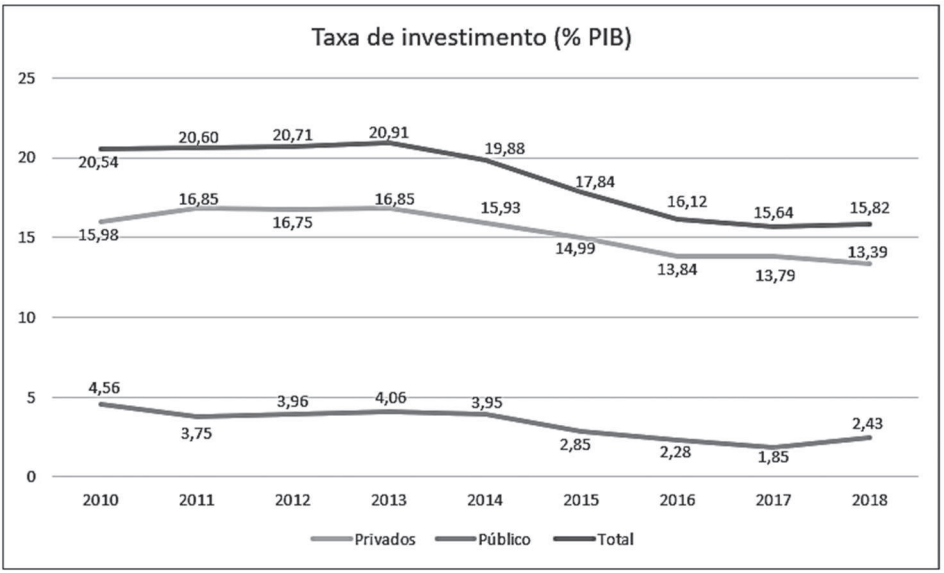
Fonte: PNAD Contínua - IBGE

3. Investimentos públicos e privados

O debate da última década entre os especialistas, economistas e gestores públicos reafirmava a relevância de alterar o padrão de crescimento por intermédio do aumento da taxa de investimentos no Brasil, que em 2010 se encontrava em 20%, para algo em torno de 25%; e de ampliar a participação da infraestrutura no investimento total, de 10%-13% para 18%-20%. Projetava-se, também, ampliar a presença do conteúdo nacional no consumo aparente de bens e serviços industriais, fortalecendo a renda e o emprego, e reduzindo as taxas de juros, retomando, dessa forma, um novo ciclo de investimentos apoiados em setores produtores de bens públicos.

Os dados recentes indicam que os investimentos privados não retornaram aos padrões anteriores à crise: em 2013 chegou a 19,0%, e os investimentos públicos estão comprometidos pela EC95 que estabelece teto para os gastos sociais pelos próximos 20 anos. Em 2014 os investimentos públicos totalizaram R$ 76.092 bilhões, já em 2018 eles recuaram para R$ 52.497,7 bilhões. A reação do setor privado não foi no sentido de compensar os investimentos públicos; ao contrário, ele também se retraiu, como reação à queda dos gastos públicos. (Gráfico 2).

Gráfico 2



Fonte: IBGE – Sistema de contas trimestrais

Por outro lado, um aspecto que chama a atenção em relação ao desempenho das empresas em 2018, diz respeito à sua rentabilidade. Enquanto a rentabilidade aumentou, os juros e o custo de capital caíram; entretanto, não se refletiram nos investimentos, conforme dados do CEMEC (Centro de Estudos do Mercado de Capitais). O retorno para um grupo de empresas saltou de 7,2% para 12,4% nos 12 meses até setembro de 2018. O custo do capital próprio recuou de 16,5% em 2014 para 13,1% em 2018, para uma amostra de 240 empresas. Enquanto isso as taxas de investimentos das empresas abertas continuaram muito próximas do mínimo atingido nos últimos anos e não acompanhou a forte recuperação da taxa de retorno do capital próprio. As taxas de investimento ficaram em 1,36% do PIB muito abaixo do 1,81% do PIB registrado em 2017.

Um segundo levantamento coordenado pelo jornal *Valor Econômico*, publicado em 01 de abril de 2019, indicava que o lucro de uma amostra de 237 empresas brasileiras não financeiras de capital aberto dobrou em 2018. O lucro líquido consolidado dessa amostra aumentou 100,6%, para R$ 144 bilhões, na comparação com os dados de 2017. Se considerar os resultados, subtraindo Petrobras, Eletrobrás e Vale, o lucro das demais se elevou em 41%.

A queda de lucratividade das empresas é tratada por parte da literatura econômica como a principal responsável pela redução das taxas de investimento. O declínio, segundo alguns autores, se acentuou a partir de 2011 (MARQUETTI, 2018). A desaceleração da taxa de crescimento, a partir de 2014, induziu a desequilíbrios macroeconômicos. A combinação de um conjunto de elementos resultou na queda de 14,1% no investimento em 2015. No entanto, a parcela de lucros e da taxa de lucro em 2015 aumentou sem efeitos imediatos sobre a economia, como era de se esperar, da mesma forma que 2018 a rentabilidade cresce, mas não se concretiza em mais investimentos e empregos. Ou seja, a realização do lucro prescinde da atividade produtiva. Portanto, as reformas contribuíram para ampliar a rentabilidade, reduzir os gastos, recompor margens de lucro sem impactos sobre a atividade produtiva.

Por outro lado, a participação das aplicações financeiras nos resultados das empresas chama atenção pela sua magnitude. Dados divulgados pela consultoria Economatica destacam que o setor financeiro foi o que mais ganhou em 2016: com 23 instituições, os bancos conseguiram lucrar R$ 48.595 bilhões. E dos 20 maiores lucros, quatro empresas, inseridas nos setores de mineração, energia, papel e celulose, haviam apresentado resultado negativo em 2015, recuperando-se em 2016. Diante de um quadro de crise e reduzida capacidade de investimentos, as empresas apostam na rentabilidade, focalizando a redução de custos, especialmente do trabalho, por meio de demissões e

reorganização nos processos produtivos. Uma empresa de capital americano admitiu que os bons resultados apresentados em 2016 não foram reflexo das receitas das vendas, mas da despedida de empregados, renegociação de contratos e adoção do *home office*.

As análises complementadas pelos dados empíricos têm reafirmado uma desconexão entre lucros crescentes e investimentos produtivos. Grande parte do incremento dos lucros é acumulado no setor financeiro e o lucro das grandes corporações tem sido cada vez mais aplicado no pagamento de dividendos e investimentos em ativos financeiros, ao invés de serem aplicados na produção de bens e serviços. (OIT, 2015).

4. Investimentos externos diretos

Em 2018 o ingresso de investimentos diretos no país reduziu-se em 23,5% na comparação com o ano anterior, de US$ 60,345 bilhões para US$ 46,182 bilhões. Da mesma forma em que alterou o seu perfil, as operações acima de um U$ bilhão passaram de 24% em 2017 para 6,8% em 2018. Seguimos um padrão de inserção nos fluxos mundiais muito semelhante para o conjunto dos países da América Latina[17]

Os segmentos em que os investimentos cresceram foram na agricultura, pecuária e extrativa mineral, 45% e representa 18,4% do total de investimentos realizados no país em 2018, com destaque para o segmento de extração de petróleo e gás natural, 40,4%. Entretanto, o emprego caiu em 2018 para a agricultura, pecuária e serviços relacionados (-10.981), extração mineral (-62) e extração de petróleo e gás natural (-295).

Os investimentos na indústria recuaram 10% e representavam 36,2% dos investimentos em 2018. Dois segmentos se destacaram; veículos automotores, reboques e carrocerias (14,4%) e o setor de celulose, papel e produtos de papel (236%). Os dois segmentos foram beneficiados por um novo ciclo de investimentos no setor automotivo e expansão da capacidade produtiva no setor de celulose, 67% de sua produção está direcionada para a exportação. Enquanto isso, o emprego reduziu em (-586) postos de trabalho.

Mas foi no setor de serviços em que a queda foi mais acentuada (41,6%), e representava 45,1% do total dos investimentos que ingressaram em 2018. En-

[17] "Entre 2000 e 2015, a participação da região no total dos fluxos mundiais de investimento estrangeiro direto (IED) quase duplicou, passando de 6% para 11%" com "predomínio dos serviços, seguidos pelas manufaturas e pelos recursos naturais". Destacam-se, entre os primeiros: telecomunicações, hotelaria e turismo, serviços financeiros, comércio atacadista e transportes"; na manufatura prevalece a indústria automotiva; e nos recursos naturais, "a mineração metálica e o setor de carvão, gás natural e petróleo" (CEPAL, 2016, p.18).

quanto o comércio reduziu seus investimentos em 43%, os serviços financeiros e atividades auxiliares ampliaram em 117%. Neste último, o emprego cresceu em mais de 18 mil postos de trabalho, conforme dados do CAGED de 2018.

Dentre os vários argumentos que sustentavam a necessidade de realizar a reforma trabalhista, ganhou ênfase a promessa de que os investimentos externos fluiriam com uma legislação mais flexível, contrariando todas as expectativas os investimentos não apenas deixaram de ingressar, como o Brasil perdeu posição no cenário internacional depois da reforma, conforme pesquisa de 2019 publicada anualmente por uma consultoria americana: o Índice Global de Confiança para Investimentos Estrangeiros (FDI Global Index). O Brasil deixou de figurar entre os 25 países mais confiáveis em 2019. Essa perda de posição contrasta com o período de 2012 e 2013 em que o Brasil chegou a ocupar o 3° lugar e, em 2018, na 25ª posição. A despeito das reformas introduzidas desde 2016, estas não foram suficientes para recuperar a confiança dos investidores aos patamares de antes da crise. (*Valor Econômico*, 07/05/2019).

Tabela 4 - Ingressos de investimentos diretos no país – Participação no capital[1/]

Distribuição por setor								***US$ milhões***
Discriminação	***2006***	***2012***	***2013***	***2014***	***2015***	***2016***	***2017***	***2018***
Total	**22.769**	**60.543**	**49.850**	**56.404**	**58.169**	**53.300**	**60.345**	**46.182**
Agricultura, pecuária e extrativa mineral	1.542	6.528	9.990	5.621	8.310	8.696	5.862	8.499
Indústria	8.462	22.206	15.218	16.922	20.967	20.203	18.635	16.718
Serviços	12.765	31.444	24.385	33.662	28.671	24.181	35.657	20.808

1/ Exceto reinvestimento de lucros.
Fonte: Banco Central

5. Produtividade e competitividade

Segundo alguns autores (CAMARGO; AMADEO, 1996), a condição para entrada do Brasil, no início dos anos de 1990, no mundo globalizado era a promoção e desenvolvimento de seu sistema de produção de bens – bastante de-

fasado pela ausência de políticas industriais nos anos de 1980. Desta forma, o país estaria em condições de competir com os importados e ampliar sua pauta de exportação, o que não se concretizou. Com a estruturação e consolidação de grandes redes transnacionais, o país ficou fora dessa cadeia de produção e perdeu com a abertura indiscriminada, uma vez que elos da cadeia produtiva de bens intermediários foram desestruturados, com a intensificação das importações favorecidos pelo câmbio valorizado (BALTAR; KREIN, 2013).

Portanto, os ganhos de competitividade nesse período ocorreram por meio da redução de custos das empresas, com a introdução de mudanças organizacionais e nos processos de gestão, introdução da terceirização de forma ampla para todas as etapas do processo produtivo e tentativas de flexibilização, rotatividade e baixa remuneração. Conforme Baltar, a produção industrial foi especialmente prejudicada e sua inter-relação com a prestação de serviços é fundamental para a geração de empregos de melhor qualificação e renda. Dessa forma, as novas formas de organização da produção na década de 1990 se deram por meio de empregos de baixa qualificação e renda (BALTAR; KREIN, 2013).

Os gastos com pessoal sobre o custo total na indústria, que vinham caindo desde 1996, começam a mostrar elevação em 2006, interrompendo-se em 2007 e 2008, e retoma a partir de 2009 de forma contínua. Enquanto isso, os retornos do capital se comportaram de forma mais irregular, de maneira que, em 2008, as margens oscilavam em torno de 10% e caíram para 5% em 2012. A redução nas margens de lucro e a elevação dos salários acima da inflação desde 2003 motivaram uma forte reação dos setores empresariais no sentido de pressionar por políticas públicas para concessão de subsídios, isenções e desonerações tributárias. No entanto, esse esforço, que consumiu R$ 182 bilhões em 2012, R$ 225 bilhões em 2013, R$ 254 bilhões em 2014 e R$ 378 bilhões em 2016, não produziu os resultados esperados, uma vez que os investimentos privados não foram concretizados e os empregos prometidos não foram gerados.

Sob a égide da baixa competitividade consolidou-se um discurso empresarial de que o Brasil não é competitivo por fatores ligados a baixa produtividade e elevados custos de sua força de trabalho. Recentemente (2019) a CNI publicou o documento "Competitividade Brasil 2018-2019: comparação com países selecionados". Trata-se de um acompanhamento anual realizado com 18 países selecionados. A análise abrange 9 fatores determinantes de competitividade e o único em que o Brasil ocupa a 6ª posição é o fator sobre disponibilidade e custo de mão de obra, inclusive subiu de posição: em 2017/2018 ocupava a 10ª alterando para 6ª posição no período 2018/2019. Na classificação geral o Brasil está na 16ª posição.

Na avaliação da CNI o resultado positivo reflete a competitividade do país no quesito disponibilidade de mão de obra, em que ocupa a 5ª posição no ranking, devido sobretudo ao crescimento da força de trabalho. Conforme a CNI, esse resultado em relação à oferta de mão de obra mais do que compensa o fraco desempenho do Brasil no subfator Custo da mão de obra. O custo relativamente elevado deve-se, sobretudo, à baixa produtividade. (CNI, 2019).

Em recente publicação os autores Canuto e de Negri (2017) tratam do tema da produtividade no Brasil e apontam o que consideram as grandes restrições que pesam fortemente contra os aumentos de produtividade. Destacam a insuficiência de investimentos em infraestrutura; desperdício de recursos empresariais em atividades de baixo valor; estímulo à informalidade; ausência de uma educação básica de qualidade e mais acessível e de obstáculos à aquisição de habilidades por parte dos trabalhadores (CANUTO; DE NEGRI, 2017, p. 5-6).

Reforçando essa perspectiva, Deakin (2016) irá destacar a importância de leis mais rígidas sobre os contratos e tempo de trabalho como estímulo para investimentos em qualificação profissional e aumentos de produtividade. O autor constata que a presença de contratos precários, além de reduzir as motivações para investimentos em recursos humanos, também piora a distribuição de renda, concentrada em lucros e dividendos.

Há uma disputa em torno da distribuição da renda nacional. Uma queda da participação salarial significa uma crescente limitação das demandas de consumo, por um lado, mais exportação e potencialmente mais investimentos, por outro. A propensão a consumir a renda do trabalho é maior do que a propensão a consumir a renda do capital; os salários vão para as famílias e os salários mais baixos vão diretamente para o consumo, o que incrementa os investimentos e a criação de emprego.

6. Inserção nas cadeias globais de produção e participação no comércio mundial

Outro elemento a ser considerado é o grau de internacionalização da economia, que reduz as margens das empresas que integram uma cadeia global e que possuem uma reduzida capacidade de incidência sobre estas cadeias. Em 2015, o Brasil representava 1,3% do comércio mundial e um quinto desse comércio era realizado com a China. Desde 2011 se intensificaram, especialmente no âmbito do Plano Brasil Maior, as pressões da indústria por subsídios, isenções, desonerações e regimes especiais. Essa passou a ser a principal estratégia

empresarial diante de um câmbio valorizado, que favorece as importações de máquinas e componentes e a substituição da produção nacional por importados, promovendo dessa forma a desindustrialização. Entre 2010 e 2014, a participação da indústria no valor adicionado caiu de 27,4% para 23,8%, sendo que a maior queda ocorreu na indústria de transformação, de 15,0% para 12,0%, enquanto o setor de comércio e serviços aumentou, passando de 67,8% para 71,2%. (Dados do Sistema de Contas Nacionais do IBGE).

As pressões por competitividade indicam que as empresas vêm reduzindo os custos do trabalho de forma sistemática como forma de administrar outros custos, como insumos e matérias primas, além dos custos financeiros. São despesas sobre as quais as empresas integradas em cadeias globais não têm nenhuma governabilidade.

Reforçando o padrão de especialização em atividades de baixo conteúdo tecnológico, concentração em extração ou processamento básico de recursos naturais, sua especialidade segue o encadeamento para frente, em fornecer insumos, em sua maioria produtos básicos para a exportação de outros países.

Os efeitos associados às peculiaridades de um padrão de inserção na economia global, marcado pela predominância de configurações produtivas relacionadas a economias nacionais abertas, de interdependência produtiva, organizada em sistemas de rede e cadeias globais de valor e pela desestruturação de elos da cadeia produtiva nos anos de 1990, conferem ao Brasil uma posição de pouca relevância no comércio mundial.

Considerações finais

No Brasil desde os anos 2016 a crise econômica se aprofunda, com impactos alarmantes sobre os níveis de emprego e de informalidade. Construiu-se um discurso hegemônico em torno da reforma trabalhista, protagonizado pelos setores empresariais, governistas e liberais, de que a flexibilização das relações de trabalho resultaria em liberdade econômica e motivaria a retomada dos investimentos internos e externos. Após 18 meses de sua aprovação o que se observa é um aprofundamento da crise com taxas de desemprego recordes, economia estagnada e crescente perda de confiança dos investidores externos.

Neste contexto, se confrontaram diferentes perspectivas sobre os instrumentos mais eficazes para a saída da crise. Apoiados em estudos e pesquisas, alertou-se sobre os equívocos dessa reforma e a sua verdadeira finalidade, que é a de precarizar as condições de contratação e uso da força de trabalho, ajustando-a à dinâmica dos empregadores de acordo com a lógica de seus ne-

gócios. Isso fica mais evidente quando são analisados os seus efeitos sobre o mercado de trabalho e as relações de trabalho.

Ao mesmo tempo, diagnósticos sobre a eficácia das reformas laborais sobre o ambiente dos negócios são revisitados pelos organismos internacionais, a exemplo do relatório do Banco Mundial de 2015, que recomenda algum tipo de regulamentação trabalhista como necessária para corrigir as falhas inerentes ao funcionamento do mercado de trabalho.

Neste capítulo buscou-se demonstrar como a dinâmica econômica afeta profundamente o nível de emprego e a renda interna, e consequentemente a capacidade de consumo, não se podendo esperar que alterações na forma de regulação da força de trabalho sejam capazes de alterar, de per si, a disposição dos empresários em investir de forma autônoma em seus negócios, criando atividades novas ou ampliando as já existentes, sem que tenham sido incentivados por fatores internos ou externos; seja por meio da elevação dos gastos públicos ou por um impulso às exportações. Ou seja, o investimento privado reage adequadamente aos aumentos da demanda pelos produtos, mas, dadas as características de nossa economia, não tem autonomia para influir decisivamente na ampliação desta demanda sem a presença do poder público.

Referências

ADASCALITEI, D.; MORANO, C. P. (2015). *Labour market reforms since the crisis: drives and consequences*. Genebra: OIT. (Working Paper, n. 5).

AMADEO, E.; CAMARGO, J. M. (1996). Instituições e o mercado de trabalho no Brasil. In: José Márcio Camargo (Org.), *Flexibilização do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, p. 47-94.

BANCO CENTRAL. (2018). Estudos Especiais do Banco Central, n° 15/2018. Disponível em: https://www.bcb.gov.br/conteudo/relatorioinflacao/EstudosEspeciais/Componentes_privados_demanda_agregada.pdf

BALTAR, Paulo E. A. (2003). *O mercado de trabalho no Brasil dos anos 90*. Campinas: IE/UNICAMP, (Tese de Livre-Docência),

_____. (2018). *Reforma trabalhista, dinâmica econômica, geração de emprego e renda e desigualdade socioeconômica. Notas sobre o caso brasileiro*. Mimeo. 2018.

BALTAR, Paulo E. A.; KREIN, J. Dari. (2013). A retomada do desenvolvimento e a regulação do mercado do trabalho no Brasil. *Caderno CRH*, vol. 26, n.68, Salvador: Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades - UFBA, p. 273-292.

CANUTO, Otaviano; DE NEGRI, Fernanda. (2017). Política Industrial. A estrutura setorial do Brasil explica sua produtividade anêmica? *RBCE. Revista Brasileira de Comércio Exterior*, ano XXXI, 132 jul.-set. 2017.

CEPAL – Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe. (2016). *Panorama da inserção internacional da ALC*: a região diante das tensões da globalização. Documento informativo 2016. Santiago do Chile: CEPAL.

CISNEROS, M.A.L. y TORRES, l..A.G. (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economia, la empresa y el mercado. Contad. Adm, n° 231, México – may/ago, 2010. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200003

CNI – Confederação Nacional da Indústria, (2017). Indústria espera aumento do emprego com a reforma trabalhista. Sondagem Especial – Reforma Trabalhista. *Indicadores CNI*. Ano 18, n. 3. Brasília: CNI. Dezembro de 2017. https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/6f/88/6f88ae5e-2b15-4459-b9a5-3f84dc2ca030/sondespecial_reformatrabalhista_dezembro2017.pdf

_____. (2019). *Competitividade Brasil 2018-2019:* comparação com países selecionados. Brasília: CNI. Disponível em: https://bucket-gw-cni-static-cms-si.s3.amazonaws.com/media/filer_public/3f/37/3f379d51-3ef4-4060-b128-68a16f2ee9ec/competitividadebrasil_2018-2019.pdf

DEAKIN, Simon. (2016). *The Contribution of labour Law to Economic Development and Growth*. Centre for Business Research University of Cambridge, Working paper, n.478. March, 2016.

DEAKIN, S.; FENWICK, C.; SARKAR, P. (2014). Labour law and inclusive development: the economic effects of industrial relations laws in middle-income countries. In M. Schmiegelow (Ed.), *Institutional competition between Common Law and Civil Law: theory and police*. Frankfurt: Springer.

DEAKIN, S.; MALMBERG, J.; SARKAR, P. (2014). How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970-2010. *International Labour Review*, n. 153, p. 1-27. Genebra: OIT.

EPSTEIN, R. (1984). In defense of the contract at will. University of Chicago *Law Review*, 51, p. 947-982.

FRISCHTAK, Cláudio; DAVIES, Katharina. (2015). Balanço e perspectivas para a infraestrutura. *Conjuntura da Construção*, ano XIII, n. 3, p. 4-8. São Paulo: SindusCon, FGV. Disponível em: https://sindusconsp.com.br/wp-content/uploads/2015/12/Ed148-conjuntura.compressed.pdf

FOLHA DE S. PAULO. (2017). Investimento privado no Brasil recua ao menor nível desde 2000. São Paulo, 02.07.2017. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/07/1897709-investimento-privado-no-brasil-recua-ao-menor-nivel-desde-2000.shtml

_____. (2018). Infraestrutura 'encolhe' R$ 40 bi em dois anos. São Paulo, 10.09.2018. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/09/infraestrutura-encolhe-r-40-bi-em-dois-anos.shtml

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Agência IBGE Notícias. Em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/

releases/13846-asi-pof-2008-09-mostra-desigualdades-e-transformacoes-no-orcamento-das-familias-brasileiras

IBGE. Sistema de Contas Nacionais Trimestrais - SCNT. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/contas-nacionais/9300-contas-nacionais-trimestrais.html?=&t=o-que-e

IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua. https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html?=&t=resultados.

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

LAMUCCI, Sergio. (2019). Sete commodities concentram 50% das exportações. *Valor Econômico*. São Paulo, 11.02.2019. Disponível em: https://www.valor.com.br/brasil/6112155/sete-commodities-concentram-50-das-exportacoes.

MEDEIROS, Carlos A. (2015). *Inserção externa, crescimento e padrões de consumo na economia brasileira*. Brasília : IPEA, 2015. 174 p.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. (2015). *World Employment and Social Outlook 2015: The Changing Nature of Jobs*, Disponível em: http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368626/lang--en/index.htm

PASSONI, Patieene A. (2016). Comportamento das importações brasileiras de 2000 a 2008: uma análise a partir da decomposição estrutural e insumo-produto. *Anais do XLIV Encontro Nacional de Economia*. ANPEC – Associação Nacional dos Centros de Graduação em Economia.

PASTORE, José. (2006). Reforma trabalhista: o que pode ser feito? *Cadernos Fecomercio de Economia*, n. 19 (dez.2006). São Paulo: Federação do Comércio do Estado de São Paulo. Disponível em: https://www.fecomercio.com.br/upload/file/2016/04/07/caderno_19.pdf

PIRES, Thomas; ZERBINATTI, Ariana. (2019). Desaceleração global e possíveis impactos na atividade econômica brasileira. *Economiaemdia.com.br*. Depec – Departamento de Estudos e Pesquisas – Bradesco. Disponível em: https://www.economiaemdia.com.br/EconomiaEmDia/pdf/Destaque_Depec_20_mar_19.pdf

POSNER, R. (1984). Some economics of labor law. *Law Review*, v. 51, p. 988-1011.

SILVA, Sandro Pereira. (2018). A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais. *Mercado de Trabalho*, n. 64, p. 99-110. Brasília: IPEA, abril de 2018.

TEIXEIRA, Marilane et al. (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas: CESIT-UNICAMP. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf

VALOR ECONÔMICO. (2019a). PIB cresceu 0,1% no 4° trimestre e 1,2% em 2018, estimam analistas. Caderno A2. São Paulo, 23-25.02.2019.

VALOR ECONÔMICO. (2019b) Sete commodities concentram 50% das exportações. Caderno A5. São Paulo, 9-11.02.2019.

_____. (2019c). Brasil sai da lista de mercados mais confiáveis para investir. São Paulo, 07.05.2019. Disponível em: https://www.valor.com.br/brasil/6242307/brasil-sai-da-lista-de-mercados-mais-confiaveis-para-investir?fbclid=IwAR0o5GHhcDF1o-Z7Z8R8DDt1OopfamX4Dj7ksmisUlgD3HeB7KpLc20lNUV8

WORLD BANK GROUP. (2015). *Doing Business, 2015. Going Beyond Efficiency,* 12th. Edition. Disponível em: http://documents.worldbank.org/curated/en/865761468327930790/pdf/956760PUB0978100150385458B00PUBLIC0.pdf

3

Para além do discurso: impactos efetivos da Reforma nas formas de contratação

José Dari Krein[1]
Roberto Véras de Oliveira[2]

[1] Mestre e Doutor em Economia Social e do Trabalho (UNICAMP, 2000, 2007). Professor do Instituto de Economia da Unicamp, Pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho). Foi Diretor Adjunto do CESIT (2007-2009) e Presidente da ABET - Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (2008-2009).

[2] Mestre e Doutor em Sociologia (UFPB, 1994; USP, 2002). Professor Associado da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Foi Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais da Universidade Federal de Campina Grande (2007-2009) e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFPB (2013-2015). Foi Primeiro Secretário da ABET (2009-2011) e co-editor da Revista da ABET (2011-2015).

Introdução

Conforme analisado nos capítulos anteriores, após quase dois anos de implementação da Reforma Trabalhista, os seus resultados práticos não têm sido, até o momento (e ao que tudo indica, não tendem a ser nos anos vindouros), aqueles anunciados pelos seus defensores no tocante à dinâmica econômica, à criação de emprego e à elevação da formalização dos contratos de trabalho. No presente texto, a partir dos dados iniciais do CAGED e da PNADC, já é possível constatar que as condições do contrato de quem trabalha não melhoraram. Ao contrário, há evidências de que continua o movimento de desestruturação do mercado de trabalho iniciado com a crise de 2015 e que vem produzindo uma crescente precariedade. Em geral, os efeitos da Reforma sobre a vida dos trabalhadores tendem a ser mais desfavoráveis, com a ampliação da sua insegurança e vulnerabilidade.

O processo de deterioração do mercado de trabalho no país, vindo no bojo das tendências de flexibilização das relações de trabalho desencadeadas nos anos 1990 – que não foram completamente interrompidas com as políticas de cunho mais protetivas do interregno 2004-2014 e que foram fortemente reforçadas a partir da crise de 2015 –, ao que tudo indica, ganha um componente adicional com a Reforma. A primeira hipótese que orienta o presente estudo é a de que suas medidas convergem e reforçam as tendências de flexibilização e precarização do mercado de trabalho.

De outra parte – e esta é a segunda hipótese aqui adotada –, há sinais evidentes de que a Reforma está ampliando formas mais precárias de contratação, especialmente com o avanço da terceirização, da subocupação, do trabalho por conta própria como possível expressão do estímulo ao autônomo e da *pejotização*, e da ilegalidade/informalidade. Não significa necessariamente que todas as novas modalidades serão efetiva e amplamente incorporadas às práticas de contratação. Por exemplo, o contrato parcial formal cresce pouco e o intermitente representa quase 20% dos empregos formais registrados pelo CAGED entre novembro de 2017 e junho de 2019, no entanto continua inexpressivo no total dos admitidos no mesmo período. Tudo junto, compõem um menu, cada vez mais diverso, de possibilidades (formais e informais) de contratação marcadamente precarizantes, posto à disposição dos empregadores.

A terceira e última hipótese que guia as reflexões apresentadas neste capítulo é a de que o peso histórico da informalidade na constituição do mercado de trabalho no país é um fator que contribui para que as novas modalidades de contratação, de caráter flexibilizante e precarizante – surgidas dos novos padrões de regulação das relações de trabalho no capitalismo global e incorporadas/reeditadas pela Reforma como opção de contratos formais (a exemplo do contrato intermitente e por tempo parcial) – não venham sendo acionadas pelos empregadores em proporções significativas. Podem estar valendo raciocínios do tipo: se há a "opção" do contrato informal, por que lançar mão de um contrato formal, mesmo que de tipo precário? Ou seja, no marco histórico brasileiro, a flexibilidade nas formas de contratação é uma característica estrutural.

Este capítulo está estruturado, além desta introdução, em cinco partes. A primeira analisa as inflexões ocorridas no mercado de trabalho nos anos 2000 e sua relação com a Reforma Trabalhista. A segunda se detém sobre as formas atípicas de contratação, as que foram criadas ou tão somente incentivadas pela Reforma, com foco no contrato por tempo determinado, o trabalho intermitente, o trabalho por tempo parcial e a terceirização. Na terceira parte, são discutidas outras evidências de deterioração das condições de contratação da força de trabalho, discorrendo sobre as novas tendências da informalidade, da subutilização da força de trabalho e do trabalho por conta própria, além do desligamento por acordo mútuo - uma novidade introduzida pela Reforma. Por último, são apresentadas algumas considerações finais.

1. Flexibilização do mercado de trabalho, crise econômica e Reforma Trabalhista

As tendências do mercado de trabalho após a implementação da Reforma apresentaram pequenas alterações em relação ao que vinha se verificando desde 2015 até o primeiro semestre de 2019, quando a crise econômica provocou uma inflexão substantiva, especialmente com a explosão do desemprego, o crescimento da subocupação, do trabalho por conta própria e da informalidade. Trata-se de um quadro que se contrapõe ao período anterior, iniciado no começo do século XXI, mas com mais intensidade a partir de 2004, até 2014.

Nesse período houve indicativos de um processo de reestruturação do mercado de trabalho (combalido nos anos 1990), por meio da retomada do emprego, da formalização e da renda, especialmente dos que se encontravam

na base da estrutura social, basicamente mantendo-se a mesma legislação de proteção social. Também faz-se necessário destacar que, ao mesmo tempo, o processo de flexibilização das relações de trabalho estabelecido no início dos anos 1990, não sofreu, mesmo sob as novas circunstâncias, uma efetiva descontinuidade, tendo tal período se caracterizado por movimentos contraditórios. A melhora dos indicadores veio em contraposição ao discurso predominante entre políticos e economistas nos anos 1990, que sustentava a crescente dificuldade de geração de postos de trabalho, dadas: (1) as inovações tecnológicas e as características da globalização, (2) o baixo nível de qualificação da mão-de-obra e (3) a existência de um arcabouço legal institucional tido como "disfuncional" e "defasado", sendo, por isso, gerador de desemprego e informalidade. Ao discurso hegemônico se associava ainda a tese de que o salário mínimo não poderia ser aumentado substantivamente, sob pena de gerar inflação, desemprego, informalidade e desajustes nas contas públicas. No entanto, essas convicções não encontraram amparo na realidade concreta do período 2004-2014.

Os dados empíricos mostraram um mercado de trabalho dinâmico, como é fartamente conhecido na literatura (BALTAR; SOUEN; CALDAS, 2017). Pesquisas, como Krein et al. (2018) e Cardoso Jr (2013), constataram que a melhora dos indicadores não se deveu às medidas de flexibilização introduzidas desde os anos 1990. Pelo contrário, as razões que explicam a dinâmica do emprego e dos contratos naquele contexto são de outra natureza, como discutido nos dois primeiros capítulos deste livro. A primeira razão – inclusive o pressuposto para as outras – é não somente o crescimento econômico, mas a forma como ele foi dinamizado no período, especialmente associado ao incremento do mercado interno, que foi impulsionado, fundamentalmente, pelo aumento da renda das famílias, pela ampliação do acesso ao crédito e pelo incremento de uma série de políticas sociais. A segunda razão está relacionada a uma questão demográfica: ocorre uma queda no número de pessoas que se inserem no mercado de trabalho, especialmente pelo retardamento da entrada dos jovens (por incentivo de políticas de estímulo à elevação da escolaridade e da melhora da renda das famílias). Em terceiro lugar, a existência de direitos trabalhistas e da proteção social, em um contexto de crescimento do emprego, foi um fator de pressão pela formalização por parte dos trabalhadores, proporcionando o acesso a uma série de direitos trabalhistas[3] e aos benefícios da seguridade social. Na mesma perspectiva, apesar de muitas limitações de ação, a existência de instituições responsáveis pela afirmação do direito também proporcionou contribuições importantes para a formalização. Como exemplo podemos citar as

[3] Noronha (1998) mostra que os direitos legais servem de referência para o setor informal, visto que vários deles são percebidos pelos trabalhadores sem carteira assinada.

ações de combate às fraudes, com o reconhecimento (1) de diferentes situações de emprego disfarçado, tais como as falsas cooperativas, e (2) da responsabilidade, pelo menos subsidiária, da tomadora de serviços de terceiros. Por último, foi introduzida uma série de políticas de estímulo à formalização e de inclusão na seguridade social, por meio de alterações nas regras de licitações, dos empréstimos dos bancos públicos e de formalização dos negócios. Assim, a formalização foi resultado de um feixe articulado de fatores, que se retroalimentaram e, desse modo, contribuíram para um processo de estruturação do mercado de trabalho com maior proteção social. Diante dessas evidências, as teses que associam o desemprego à regulamentação do trabalho não encontram abrigo na experiência histórica concreta no Brasil do início dos anos 2000.

Mas apesar desses avanços, o mercado de trabalho continuou apresentando características bastante distantes de uma mais consistente estruturação, pois a informalidade[4], em 2014, continuava sendo a condição de 42% dos ocupados, a taxa de desemprego estava em 6,5% (em dezembro de 2014, segundo a PNADC), o poder de compra dos salários continuou muito baixo, a desigualdade dos rendimentos do trabalho permaneceu elevada, assim como a rotatividade, que é pró-cíclica[5]. Além disso, o trabalho análogo ao escravo e o alto índice de acidentalidade do trabalho não deixaram de existir.

Ao mesmo tempo, continuou o processo de flexibilização das relações de trabalho. Apesar dos contratos caracteristicamente flexíveis, denominados "atípicos" – os históricos e os novos, introduzidos nos anos 1990 – apresentarem resultados muito pouco expressivos no setor privado, não chegando a 1% do total do estoque informado pela RAIS em cada ano, a flexibilização seguiu avançando. Isso se deveu: 1) a mudanças legais que permitiram, ao longo dos anos 1990, a proliferação de falsas cooperativas, em burla da legislação trabalhista (embora tais práticas tenham perdido ímpeto pela ação das instituições públicas no começo dos anos 2000); 2) ao incremento do trabalho estágio; 3) à disseminação de relações salariais disfarçadas de contratos de Pessoa Jurídica (denominada *pejotização*[6]) ou de contratos de *freelancer* ; 4) ao crescimento da participação da parcela variável e do pagamento em forma de benefícios na composição anual nos rendimentos do trabalho, particularmente nos setores mais estruturados da economia; 5) ao avanço na recomposição da distribuição da jornada – especialmente com a reorganização dos turnos e das escalas, a

[4] Aqui entendida como o somatório dos assalariados sem registro (nos setores públicos e privados) e os por conta própria, e empregadores sem CNPJ.

[5] A rotatividade tende a crescer com a expansão do emprego e a cair na retração (DIEESE, 2015).

[6] Que foi inclusive estimulada por incentivos fiscais e por políticas específicas de inclusão na seguridade, tais como o Micro-Empreendedor Individual - MEI.

permissão do trabalho aos domingos e o banco de horas – produzindo uma "despadronização" da jornada, que ganhou perfis muito diferenciados e adaptados para cada setor econômico; e 6) principalmente à grande expansão da terceirização[7]. Ou seja, em termos concretos, a flexibilização foi ocorrendo no mundo real do trabalho.

Por tudo isso, por um lado, é possível afirmar-se que a Reforma de 2017 teve como uma de suas finalidades a legalização de uma série de práticas já existentes no mercado de trabalho, na perspectiva de que a flexibilização em curso não pudesse ser questionada na Justiça do Trabalho e pelos órgãos de fiscalização. Por outro lado, a Reforma ampliou as regras que proporcionam maior liberdade para os empregadores determinarem unilateralmente as condições de contratação, uso e remuneração do trabalho.

O discurso da Reforma Trabalhista está presente no debate político do país desde inícios dos anos 1990, contudo encontrava resistências no Congresso para a sua aprovação, a exemplo do embate sobre a liberalização da terceirização entre 1999 e 2015 (KREIN; BIAVASCHI, 2015). No contexto político dos anos 2000, as medidas de alteração das regras legais foram contraditórias, quando, de um lado, foram introduzidas regulamentações que ampliaram a proteção social (tais como a política de valorização do salário mínimo, a PEC das domésticas, entre outras) e, por outro, que favoreceram a flexibilização das relações de trabalho (tais como a lei da falência, as alterações no seguro desemprego e no abono salarial, e outras). As mudanças foram pontuais também porque a defesa da flexibilização das relações de trabalho (propondo derrogar ou diminuir direitos em favor do combate ao desemprego e à informalidade) não encontraram respaldo no ambiente político e nas condições econômicas do período. A partir de 2015-2016, em contraste, com o desencadeamento da crise política e econômica e o consequente crescimento do desemprego e da informalidade, o argumento das mudanças na legislação trabalhista como condição de retomada do emprego e da formalização ganhou força, até a aprovação da Reforma em 2017. Passados quase dois anos de sua implementação e seguindo o quadro de instabilidade política e crise econômica, não é possível distinguir com precisão ao que se deve a continuidade e agravamento dos deteriorados indicadores do mercado de trabalho, no que toca aos efeitos da crise *vis-à-vis* às mudanças trazidas com a Reforma. Contudo, é pertinente e possível discutir-se o quanto essa última não tem logrado cumprir o que prometeu aos trabalhadores e à sociedade brasileira. É nessa linha de argumentação que seguiremos refletindo.

[7] Segundo estudo do DIEESE (2014), os contratos terceirizados chegaram a atingir 27 milhões de trabalhadores em 2014.

2. Para onde foram as ocupações após a Reforma?

2.1. Prevalência dos contratos por prazo indeterminado

Desde o início dos anos 1990, o país segue (mesmo que variando o ritmo e a intensidade) as tendências internacionais de introduzir modalidades de contratação a termo sob o argumento de ajustar o mercado de trabalho à nova realidade econômica provocada pela globalização financeira. Sob tais condições, os contratos a termo, ou modalidades "atípicas", deixam de ser uma opção para atividades e períodos excepcionais – que necessitavam ser especialmente justificadas – e passam a ser disponibilizadas aos empregadores como uma opção a mais de contrato. No Brasil, isso vem ocorrendo, por exemplo, com adoção do contrato por prazo determinado (Lei 9.601/98), do contrato parcial (MP 1709/98 e 2164/01) e da terceirização na atividade meio no setor privado (Súmula 331/93). As duas primeiras modalidades seguiram a mesma tendência dos contratos "atípicos" legalizados anteriormente (temporários, por obra certa, por safra) e apresentaram pequena incidência no saldo anual das ocupações apuradas pela RAIS, com exceção da terceirização. Há duas razões fundamentais para a pequena efetivação desses novos tipos de contratos (mesmo considerando-se que logo após a sua implementação houve um período de forte incremento do emprego): 1) a existência de uma base legal que já garante a liberdade do empregador de poder despedir sem necessitar justificar, inclusive com a possibilidade de efetuar o desligamento no período de experiência; 2) decorrente da anterior, as novas modalidades não se apresentaram como vantagens administrativas e econômicas, haja vista a "alternativa de recorrer à informalidade/ilegalidade" (KREIN et al., 2018). Como afirmam Cardoso e Lage (2007), o crime do descumprimento das regras legais compensa no Brasil, pois a possibilidade de ser fiscalizado ou ser processado é baixa[8].

Segundo o CAGED, de todas as admissões com carteira assinada realizadas entre novembro de 2017 e junho de 2019 (totalizando 24.919.275), apenas 1.363.554 (5,47%) não foram por contratos por prazo indeterminado, sendo que o peso maior recaiu na contratação de servidores públicos demissíveis, em que estão incluídos os comissionados do setor público. Os contratos "atípicos" no setor privado correspondem a aproximadamente 1% do total dos admitidos, segundo a mesma fonte. Apesar da Reforma, continuam prevalecendo os contratos formais por prazo indeterminado, os quais são, como atesta ampla

[8] Considere-se, por exemplo, que havia no final de 2018, aproximadamente 11 milhões de trabalhadores sem carteira de trabalho assinada, o que é mais de 3 vezes o número de processos ajuizados no Poder Judiciário trabalhista. Diante desse número de potenciais reclamantes, somente 43 mil, nesse ano, ingressaram com reclamações trabalhistas pleiteando o registro em carteira.

bibliografia, historicamente flexíveis no Brasil (dadas as altas taxas de rotatividade e a facilidade de demissão sem justa causa).

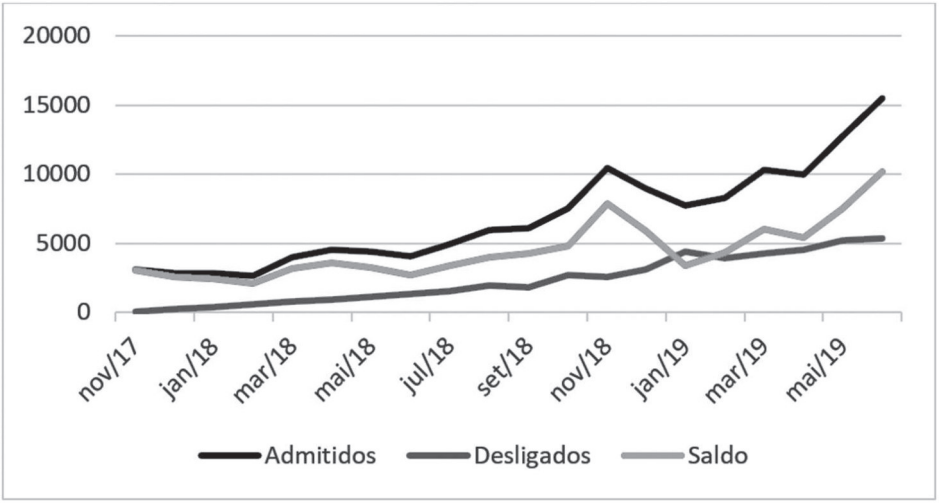
2.2. O contrato intermitente

Assim como a previsão do Ministro da Economia, de criação de emprego, com a Reforma (conforme analisada no primeiro capítulo), também não se efetivou a promessa do então Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, de que as novas modalidades de contratação criadas, como o trabalho intermitente, por tempo parcial e *home office*, juntas criariam, em 2 anos, cerca de 2 milhões de novos empregos formais[9]. No caso, por exemplo, do trabalho intermitente, passados cerca de um ano e meio de sua implementação (novembro de 2017 a junho de 2019), o número de admitidos formais chegou, segundo o CAGED, a apenas 137.105, correspondendo a 0,55% de todos os admitidos. Contudo, considerando o saldo total contabilizado no referido período (admitidos menos desligados), a participação do trabalho intermitente ganha muita relevância, representando 19,8% (90.054 trabalhadores intermitentes em um total relativamente baixo, de 454.680, resultante da altíssima rotatividade). Note-se, ainda, que os contratos nessa modalidade não significam garantia de trabalho nem de renda, e que uma pessoa pode ter firmado mais de um contrato desse tipo, de modo que efetivamente os números podem representar menos do que aparentemente sugerem. Se ficarmos tão somente nos números, já é suficiente para que sejam problematizadas as promessas que justificaram a aprovação da Reforma. Contudo, pelas características descritas acima, mesmo na hipótese de vir a ocorrer uma expressiva adesão a tal modalidade de contrato, há que se ter grande atenção à qualidade do emprego que dela deriva.

Vejamos, com mais detalhes, o que indicam os dados do CAGED sobre como têm evoluído as contratações de trabalho intermitente, no período indicado acima. Nota-se, pelo Gráfico 1, que tal modalidade de contrato manteve uma trajetória de crescimento até novembro de 2018. É o que se nota, mês a mês, seja com as admissões, seja com o saldo, sendo que em dezembro de 2018 e janeiro de 2019 apresentaram sinais de retração, retomando, contudo, trajetórias ascendentes em seguida, com destaque para os últimos três meses. Será preciso, contudo, continuar observando, para que se constate se, apesar do patamar ainda baixo, esse tipo de contrato se manterá em crescimento.

[9] Ver matéria do R7 Notícias (disponível em: https://noticias.r7.com/economia/ministro-do-trabalho-diz-que-reforma-trabalhista-pode-gerar-2-milhoes-de-empregos-em-2-anos-17072017).

Gráfico 1 - Trabalho Intermitente: Número de Admitidos, Demitidos e Saldo - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

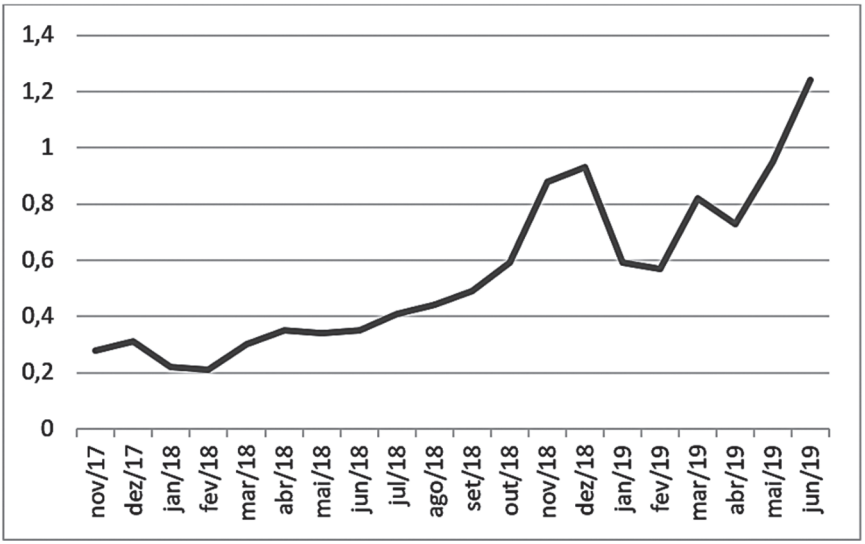
Pelo que se depreende do Gráfico 2, quanto à participação relativa dos contratos de trabalho intermitente no total de admitidos, apesar da inexpressividade permanecer, nota-se tendência de crescimento na maior parte do período, com destaque para os três últimos meses, quando em junho ultrapassa a marca de 1%.

Para uma apreensão inicial do perfil desses contratos, consideremos sua distribuição por sexo, nível de escolaridade, faixa etária e família de ocupação, acrescendo ainda algumas informações pontuais sobre jornada de trabalho, renda e porte dos estabelecimentos.

No que se refere a *sexo*, os dados do CAGED mostram que, do total de admissões entre novembro de 2017 a junho de 2019, 63,5% foi de homens e 36,5%%, de mulheres (Gráfico 3). Há uma inflexão em relação à tendência anterior, quando as mulheres mostravam uma posição majoritária (com 54,0%).

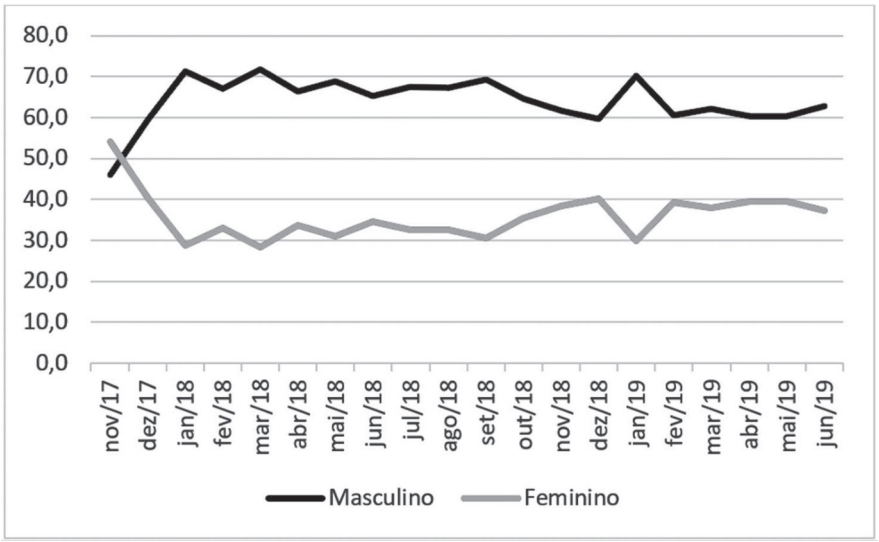
No que toca aos percentuais de homens e mulheres contratados como intermitentes frente aos respectivos totais de admitidos, no período acima considerado, temos 0,58% para os primeiros e 0,51% para as segundas, sendo essa proporção, com vimos, de 0,55% para a soma entre os admitidos homens e mulheres. Assim, podemos dizer que para ambos os casos, homens e mulheres, mantém-se muito baixo o nível de contratação na forma de trabalho intermi-

Gráfico 2 - Percentual das Admissões de Trabalho Intermitente sobre o Total de Admitidos - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

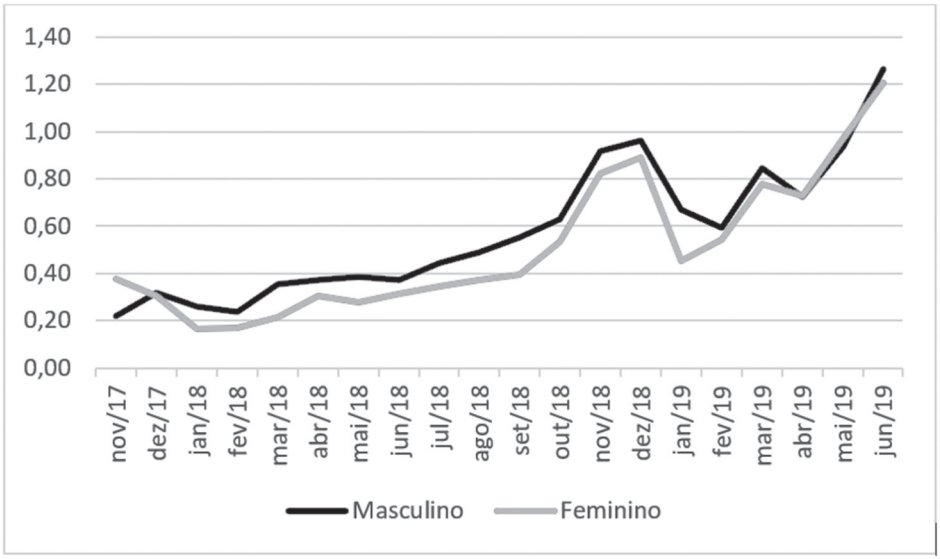
Gráfico 3 – Distribuição dos Admitidos por Contrato de Trabalho Intermitente segundo o Sexo Masculino e Feminino - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

tente e que as proporções desses segmentos correspondem aproximadamente ao peso de cada um no conjunto dos contratados em cada mês do período, com uma ligeira vantagem para os homens (conforme ilustra o Gráfico 4).

Gráfico 4 - Trabalho Intermitentes: proporções dos totais de admitidos segundo o sexo Masculino e Feminino (%) - nov/2017 a jun/2019



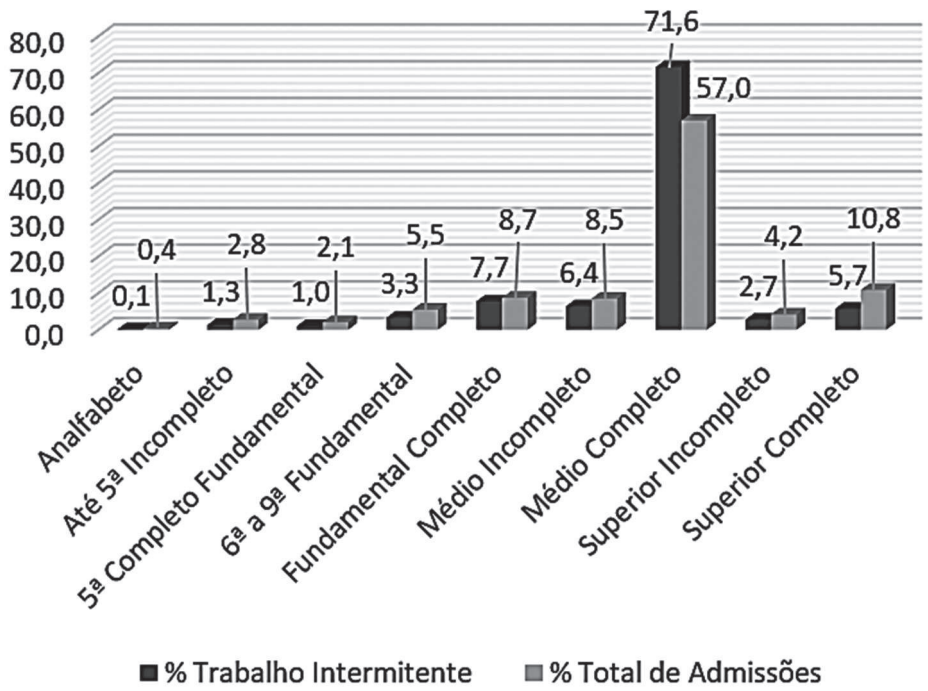
Fonte: CAGED

Quanto à distribuição dos admitidos para trabalho intermitente segundo o *nível de escolaridade*, entre novembro de 2017 e junho de 2019, o que se observa é que a esmagadora maioria dos contratados se concentra no segmento "médio completo" (71,8%), verificando-se níveis relativamente expressivos no "fundamental completo" (7,7%) e no "médio incompleto" (6,5%), conformando uma amplíssima maioria de contratados com média-baixa escolarização (até o "médio completo" totalizando 92,1%). Entre as duas pontas, de baixíssima e alta escolaridade, registraram-se percentuais inexpressivos: "analfabeto" (0,2%), "até 5ª incompleto" (1,4%), "5ª completo fundamental" (1,1%), "6ª a 9ª fundamental" (3,4%), "superior incompleto" (2,7%) e "superior completo" (5,4%).

Parte da proeminência das admissões de trabalhadores para trabalho intermitente com ensino "médio completo" corresponde ao peso desse nível de escolaridade no conjunto das admissões. Contudo (conforme indica o Gráfico 5), a proporção dos contratos intermitentes em comparação com aquela do total de

admitidos com nível médio de escolaridade atingiu um patamar bem mais elevado (71,6% contra 57,0%), sendo ainda um pouco inferior em todos os demais casos.

Gráfico 5 – Proporção de admitidos por grau de instrução: trabalho intermitente e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019

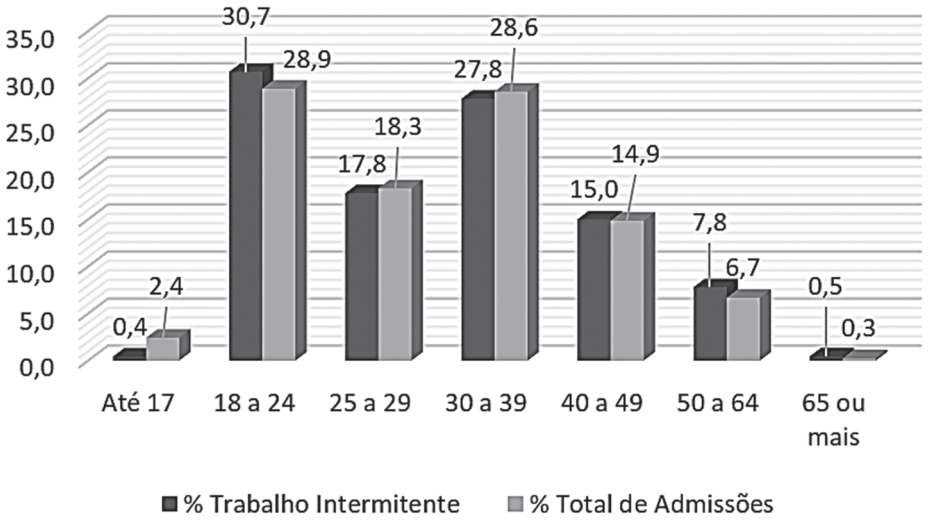


Fonte: CAGED

Até agora observamos que os contratos de trabalho intermitente apresentam as seguintes características: prevalência de homens e de contratados com escolaridade média. Conforme veremos na sequência, sobressai também um perfil predominantemente jovem. Entre os admitidos por meio dessa modalidade de contrato, de novembro de 2017 a junho de 2019, 76,7% tinham até 39 anos. As proporções para cada faixa de idade se aproximam bastante das que se verifica para o total de admitidos, conforme mostra o Gráfico 6.

Os dados sobre a implementação do trabalho intermitente apresentam algumas tendências contraditórias: mantêm uma incidência muito baixa, mas sinalizam uma trajetória em crescimento; envolvem majoritariamente homens,

Gráfico 6 – Proporção de admitidos por faixa etária: trabalho intermitente e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

mas a presença de mulheres segue igual tendência de crescimento. Ao passo que se mostram com clara direção em outras: predominância, entre os admitidos, de jovens-adultos e com nível médio de escolaridade. Não obstante isso, ao que se nota pelas ocupações com maiores incidências, os níveis de qualificação exigidos são predominantemente baixos, assim como os padrões de remuneração.

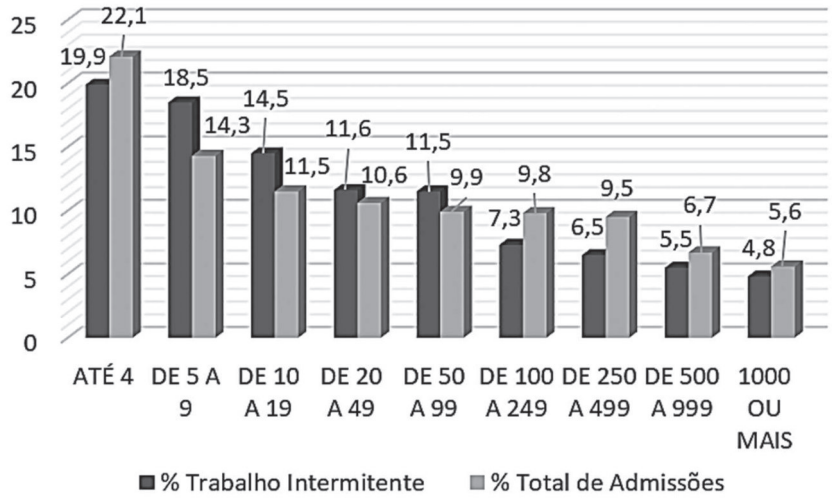
Tomando como referência as "famílias de ocupação" da Classificação Brasileira de Ocupação – CBO, observamos que entre novembro de 2017 e junho de 2019 ganharam destaque entre os contratos de trabalho intermitente aquelas associadas a atividades comerciais (como "Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados" e "Técnicos de Vendas Especializadas"), de serviços (como "Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers" e "Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações"), da construção civil ("Ajudantes de Obras Civis") e do setor industrial (tal como "Alimentadores de Linhas de Produção"), entre outros. Mais de 60% das contratações se concentraram, no período considerado, em 20 "famílias de ocupações". Sobretudo os "Técnicos de Vendas Especializadas", assim como em menor proporção os "Vigilantes e Guardas de Segurança", os "Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers", os "Trabalhadores de Soldagem e Corte de Metais e de Compósitos", os "Mecânicos de Manutenção de Máquinas Industriais", os "Trabalhadores de Embalagem e de Etiquetagem" e outros, não só se encontram na lista dos que participam com maior peso nessa

modalidade de contratação, como apresentam proporções maiores do que as referidas ao total de admitidos. Ao que se mostra na Tabela 1, entre as famílias de ocupações priorizadas no trabalho intermitente, predominam as de baixa qualificação e remuneração (muitas delas, abaixo do salário mínimo[10]). As oito primeiras, todas com salários mensais abaixo do mínimo, representaram 44,3% de todos os contratos intermitentes do período considerado (ver Tabela 1).

De outra parte, do ponto de vista dos empregadores, cabe-nos perguntar: quem está contratando o trabalho intermitente? O primeiro dado a realçar é que, mesmo com variações, a incidência dessa modalidade de contrato percorre todos os tamanhos de estabelecimentos. Um destaque, contudo, recai sobre aqueles com 5 a 99 empregados (portanto, os de pequeno porte), que vêm acionando esse tipo de contratação em maior proporção, conforme indica o Gráfico 7. Provavelmente envolve em grande medida os negócios menos consolidados e estruturados, presentes no comércio, nos serviços, na construção civil e até na indústria.

Por tudo que constatamos acima, é possível asseverar que a modalidade de contrato de trabalho intermitente, do ponto de vista do volume de admissões, ainda não é expressiva, mantendo-se muito longe da meta anunciada pelo então Ministro do Trabalho. Contudo, além de um saldo proporcionalmente

Gráfico 7 – Proporção de estabelecimentos por tamanho (medido por número de empregados): trabalho intermitente e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

[10] Em 2019 o Salário Mínimo federal foi estabelecido em R$ 998,00.

Tabela 1 – Distribuição Proporcional dos Admitidos por Contratos de Trabalho Intermitente por Famílias da CBO nov/2017 a jun/2019

Famílias da CBO	*% Trabalho Intermitente*	*% Total de Admitidos*	*Salários Mensais Contratados dos Intermitentes**
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	11,3	12,1	909,54
Técnicos de Vendas Especializadas	10,2	1,2	625,51
Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers	4,9	3,0	551,24
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	4,5	4,9	732,27
Vigilantes e Guardas de Segurança	4,5	1,0	469,03
Ajudantes de Obras Civis	3,7	3,1	823,67
Alimentadores de Linhas de Produção	2,7	3,5	771,90
Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)	2,5	2,9	598,39
Trabalhadores de Soldagem e Corte de Metais e de Compósitos	2,4	0,6	1.746,07
Porteiros, Guardas e Vigias	2,1	1,8	515,01
Almoxarifes e Armazenistas	2,1	2,1	930,87
Mecânicos de Manutenção de Máquinas Industriais	2,0	0,5	1.387,89
Trabalhadores de Cargas e Descargas de Mercadorias	2,0	1,6	716,42
Trabalhadores de Embalagem e de Etiquetagem	1,8	0,9	695,83
Trabalhadores de Estruturas de Alvenaria	1,8	1,6	1.193,94
Recepcionistas	1,8	2,0	436,81
Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos	1,5	7,6	794,99
Montadores de Máquinas Industriais	1,4	0,2	1.689,38
Trabalhadores de Montagem de Estruturas de Madeira, Metal e Compósitos em Obras Civis	1,3	0,1	1.110,04
Trabalhadores de Caldeiraria e Serralheria	1,3	0,1	1.590,19
Subtotal	65,8	50,8	
Outros	34,2	49,2	
Total	100,00	100,00	

Fonte: Caged

*Média mensal dos salários no período de referência

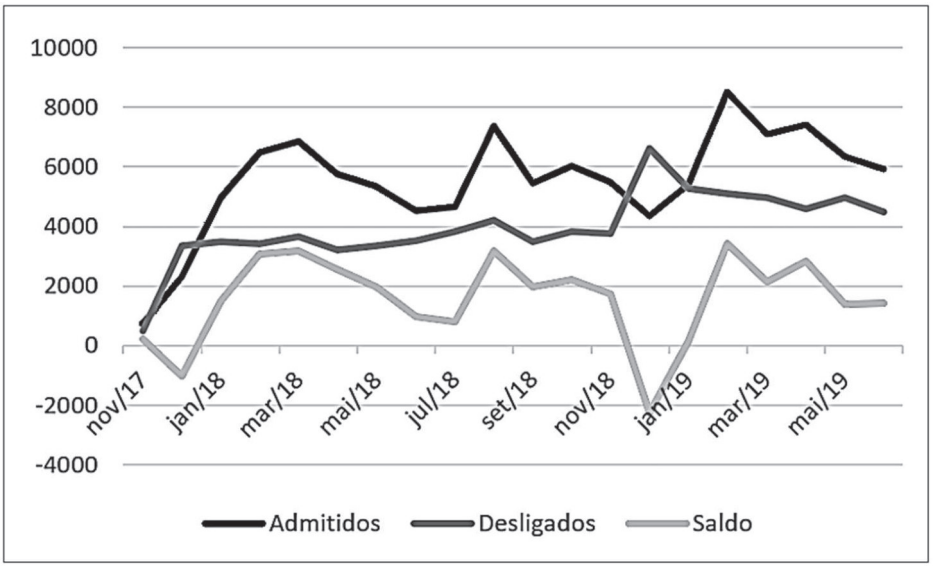
bem mais expressivo, há indicações de uma utilização crescente. Uma melhor avaliação de suas tendências, contudo, deve considerar como vêm se comportando outras alternativas de contratação.

2.3. Contrato parcial

Com os dados do CAGED, o que se constata é que os admitidos nessa modalidade, entre novembro de 2017 e junho de 2019, atingiram praticamente o mesmo patamar do trabalho intermitente, alcançando 111.070 (81,0% dos intermitentes), sendo contudo o saldo comparativamente muito mais baixo, limitando-se a 31.444 (34,9%), visto que apresenta um nível de rotatividade muito mais elevado. Isso corresponde a um peso, no saldo total do período, de 6,9%, bem abaixo do peso do trabalho intermitente, mas não deixa de indicar alguma relevância também. Provavelmente essa diferença no saldo se deve ao fato de que, como no contrato intermitente a rescisão do contrato não resulta verbas rescisórias, do ponto de vista do empregador não há interesse na rescisão, diferente do contrato em tempo parcial.

Ao contrário do trabalho intermitente, para o trabalho em tempo parcial não é possível constatar, nas admissões e no saldo mês a mês, um crescimento constante ao longo do período considerado (ver Gráfico 8). A trajetória

Gráfico 8 - Trabalho Parcial: Admitidos, Demitidos e Saldo - nov/2017 a jun/2019

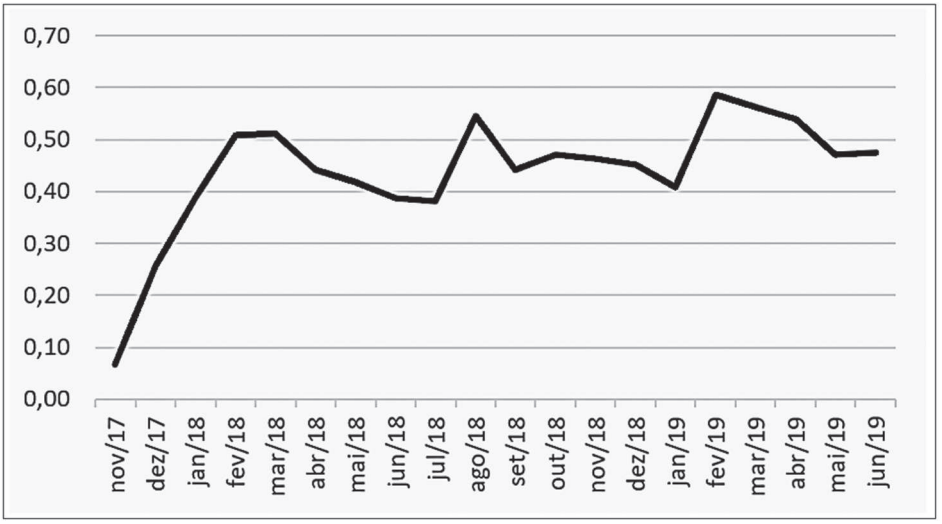


Fonte: CAGED

consistiu, ao invés disso, em um crescimento nos primeiros meses, tanto nas admissões como no saldo, seguido de um comportamento oscilante daí por diante, em ambos os casos.

Considerando só as admissões, a participação relativa do total dos contratos de trabalho por tempo parcial frente ao total de admitidos, de novembro de 2017 a junho de 2019, foi de apenas 0,45%. Quando se observa esse percentual para cada mês da série (Gráfico 9), novamente fica evidente um comportamento inicialmente ascendente, embora se mantendo em nível inexpressivo e oscilando em torno desse patamar.

Gráfico 9 - Percentual dos Admitidos no Trabalho por Tempo Parcial Frente ao Total de Admitidos - nov/2017 a jun/2019



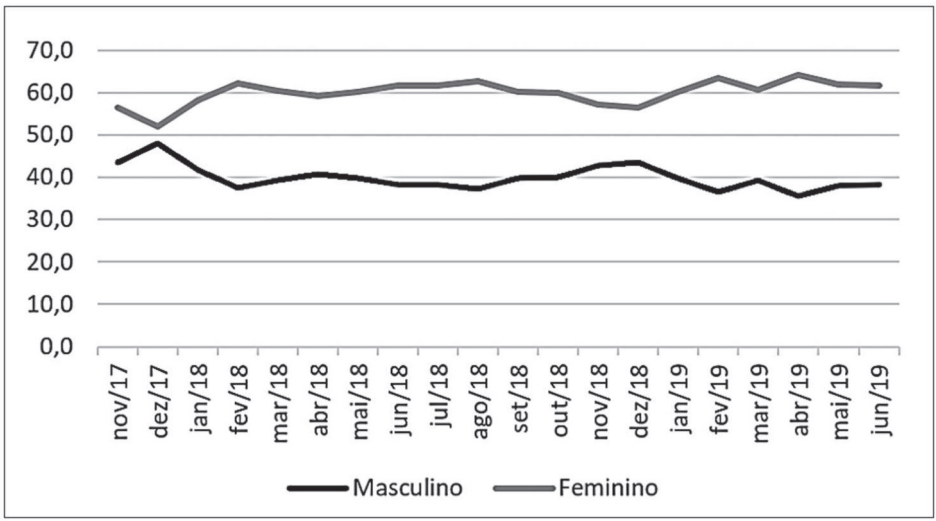
Fonte: CAGED

Observando a distribuição por *sexo*, da soma dos admitidos por tempo parcial, entre novembro de 2017 e junho de 2019, constata-se uma inversão na comparação com os contratos intermitentes: desta vez, são as mulheres que estão em maioria, com 60,7%, enquanto os homens limitaram-se a 39,3% (ver Gráfico 10). Observando essa relação mês a mês, constata-se que as proporções foram mantidas com poucas variações.

Se passamos a analisar as proporções de homens e mulheres contratados por tempo parcial frente aos respectivos totais de admitidos no referido período,

temos 0,29% para os primeiros e 1,13% para as segundas, sendo essa proporção, como vimos acima, de 0,45% para a soma entre os admitidos homens e mulheres. Também no caso do trabalho por tempo parcial (conforme ilustra o Gráfico 11), mantém-se muito baixo o nível de contratação de homens e mulheres, sempre com uma posição bem mais expressiva para essas últimas, invertendo as proporções dos sexos no total dos contratados do período (que, conforme já indicamos, é de 60,5% para homens e de 39,5% para mulheres). Confirma-se, assim, mais uma vez, a predominância de mulheres quando se trata do trabalho em tempo parcial.

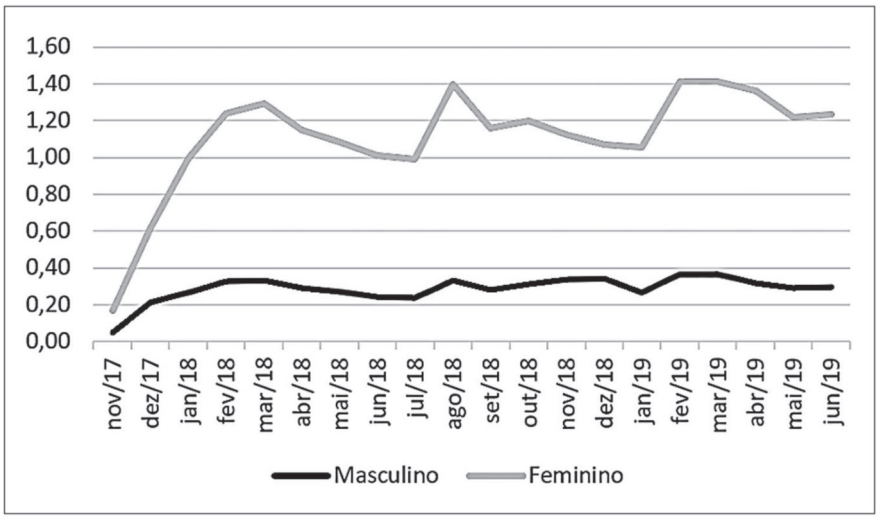
Gráfico 10 – Distribuição dos Admitidos no Trabalho por Tempo Parcial por Sexo - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

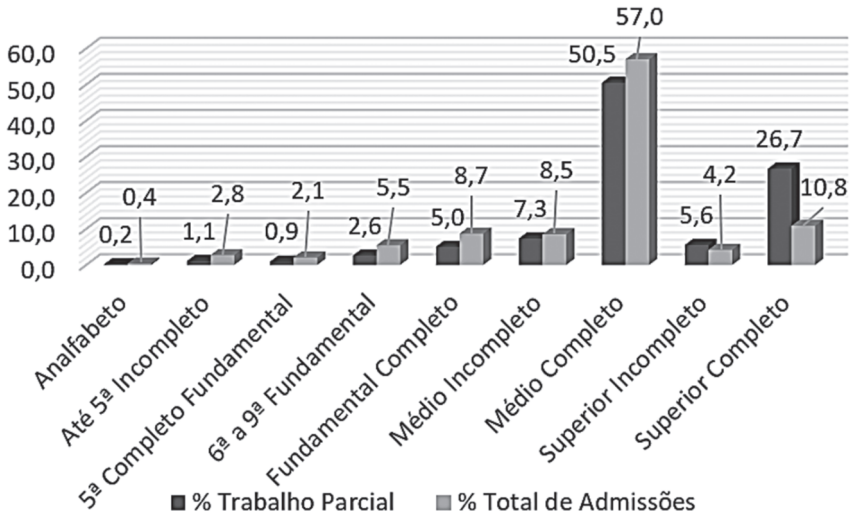
Detendo-se sobre a distribuição dos admitidos por tempo parcial segundo o *nível de escolaridade*, entre novembro de 2017 e junho de 2019 (Gráfico 12), observa-se que, apesar de se verificar uma maior proporção no segmento "médio completo", o destaque recai sobre o "nível superior", onde se nota um percentual bem acima da proporção de admissões em geral nessa categoria. Na comparação com o perfil escolar do total de admitidos, no caso do trabalho parcial os patamares mais baixos em todas as categorias até o "ensino médio" se invertem no "superior incompleto" e "superior completo". Também na comparação com o perfil escolar do trabalho intermitente (retornar ao Gráfico 5), o trabalho parcial mostra-se mais escolarizado.

Gráfico 11 - Trabalho Parcial: Percentual de Admitidos dos Sexos Masculino e Feminino Frente ao Total de Admitidos em cada Caso - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

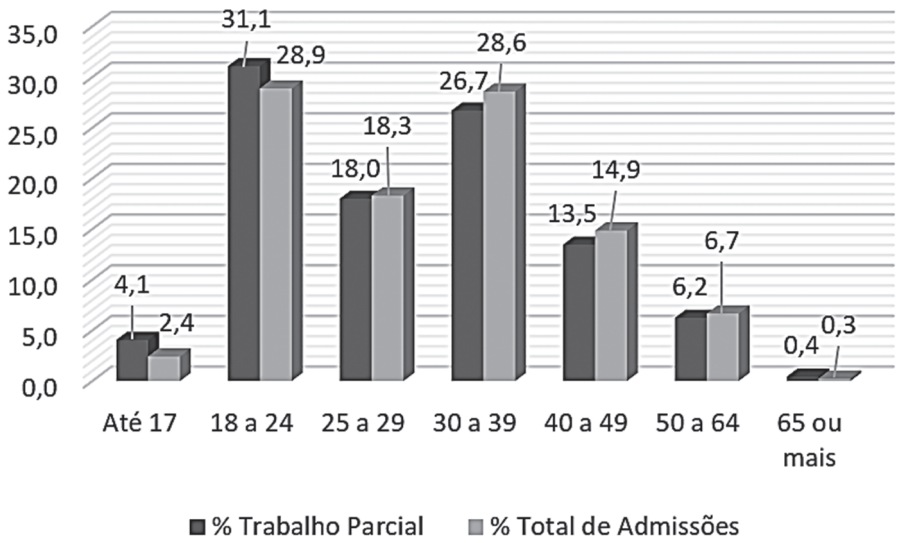
Gráfico 12 – Proporção de admitidos por grau de instrução: trabalho parcial e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

Diferentemente do perfil dos admitidos para trabalho intermitente, no caso do trabalho em tempo parcial predominam as mulheres e estratos mais elevados de escolaridade. Quanto à *faixa etária*, o perfil dos contratados para trabalho parcial se mostra bem próximo daquele do trabalho intermitente (retorne ao Gráfico 6) e do perfil do total de admitidos (Gráfico 13), observando-se, contudo, uma tendência mais jovem, o que pode indicar uma maior associação entre juventude, estudo e a modalidade de trabalho por tempo parcial.

Gráfico 13 – Proporção de admitidos por faixa etária: trabalho parcial e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

No que se refere à distribuição por ocupação, entre os admitidos em trabalho por tempo parcial, de novembro de 2017 a junho de 2019, sobressaíram igualmente as ocupações associadas a atividades comerciais (como "Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados" e "Técnicos de Vendas Especializadas"), de serviços (como "Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações" e "Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos"), entre outras. No período considerado, 20 famílias de ocupações somaram 65,5% das admissões em trabalho parcial (praticamente o mesmo patamar no caso das admissões em trabalho intermitente, conforme vimos na

Tabela 2 – Distribuição Proporcional dos Admitidos em Trabalho Parcial por Famílias da CBO – nov/2017 a jun/2019

Famílias da CBO	*% Trabalho Parcial*	*% Total de Admitidos*	*Salários Mensais Contratados dos Parciais**
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	12,0	12,1	767,86
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	8,6	1,1	591,24
Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos	8,0	7,6	686,95
Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)	5,2	2,9	673,19
Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers	4,3	3,0	638,22
Professores de Nível Superior do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Series)	3,3	0,3	899,75
Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior	2,9	0,2	1017,53
Recepcionistas	2,8	2,0	666,02
Operadores de Telemarketing	2,2	2,1	794,33
Técnicos Esportivos	2,0	0,1	857,83
Vigilantes e Guardas de Segurança	1,6	1,0	767,86
Professores de Nível Superior no Ensino Fundamental de Quinta a Oitava Serie	1,6	0,1	1.082,95
Professores de Nível Médio na Educação Infantil	1,5	0,0	828,03
Instrutores e Professores de Escolas Livres	1,5	0,2	866,79
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção e Conservação de Edifícios e Logradouros	1,5	1,1	543,22
Professores do Ensino Médio	1,5	0,1	923,07
Cozinheiros	1,3	1,3	706,82
Trabalhadores nos Serviços de Administração de Edifícios	1,3	1,1	803,00
Trabalhadores Auxiliares nos Serviços de Alimentação	1,2	1,4	578,15
Motociclistas e Ciclistas de Entregas Rápidas	1,2	0,4	485,71
Subtotal	65,5	38,1	
Outros	34,5	61,9	
Total	100,0	100,0	

Fonte: Caged

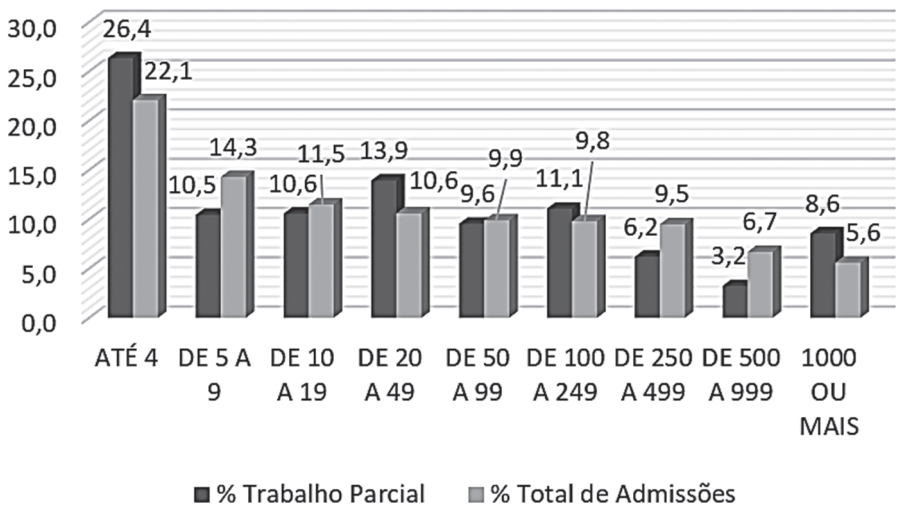
*Média mensal dos salários no período de referência

Tabela 1). As famílias de ocupações em maior destaque, em geral coincidem com aquela modalidade. O diferencial principal quanto ao perfil das admissões para trabalho parcial se refere à presença, entre as mais expressivas famílias de ocupações, de segmentos de professores e outros profissionais do ramo da educação.

Quando comparados ao total de admitidos no período considerado, os destaques das admissões para trabalho parcial recaem sobre algumas "famílias" que apresentaram participações relativas maiores do que as apresentadas ali: os "Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações", os "Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)", os "Professores de Nível Superior do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Séries)", os "Técnicos Esportivos", entre outras. Também entre as principais famílias de ocupações nas admissões para trabalho parcial, os patamares de remuneração são, como evidencia a Tabela 2, muito baixo, quase sempre abaixo do salário mínimo.

Sobre quem está contratando o trabalho por tempo parcial, os dados mostram (Gráfico 14) que esse tipo de contratação também segue aproximadamente as proporções de cada grupo de empresa (estratificada por número de

Gráfico 14 – Proporção de estabelecimentos por tamanho (medido por número de empregados): trabalho parcial e total de admitidos (%) - nov/2017 a jun/2019



Fonte: CAGED

empregados) no total de admissões para o período aqui considerado. Os destaques recaíram sobre os estabelecimentos de até 4 e de 1.000 ou mais empregados (nos dois extremos) e aqueles de 20 a 49, e de 100 a 249 empregados (entre os estratos intermediários), nos quais a proporção de admitidos para trabalho parcial ultrapassou as respectivas faixas para o total de admitidos.

Com esse perfil, fica evidenciado que a implementação do trabalho por tempo parcial foi pífia e por isso não se constituiu em fator de diminuição da informalidade e de combate ao desemprego. Como esse tipo de contratação pode ter substituído contratações a tempo indeterminado, pode ter contribuído para gerar uma situação de maior instabilidade e vulnerabilidade para o trabalhador. Talvez, a forma de contratação parcial que ganha alguma relevância é a informal, como se expressa no crescimento da subocupação por horas insuficientes, como será visto abaixo.

Considere-se que famílias de ocupações como "Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares", "Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos", "Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados", "Porteiros, guardas e vigias" e "Ajudantes de obras civis" – que como vimos estão entre as mais contratadas nas modalidades de trabalho intermitente e trabalho parcial – têm alta probabilidade de serem terceirizadas (como veremos a seguir), o que reforça ainda mais o caráter precarizante das inovações trazidas com a Reforma.

2.4. O Avanço da Terceirização

A terceirização é uma forma de contratação na qual uma empresa principal subcontrata outra, vindo esta a ocupar uma condição subordinada na definição do que e como produzir um bem ou serviço. Como mostram Filgueiras e Cavalcante (2015), a terceirização constitui uma estratégia de gestão da força de trabalho pelo capital que visa a redução de custos, a flexibilidade organizacional e a partilha dos riscos do negócio com outro agente econômico (a ele subordinado). Em suas múltiplas motivações, o recurso à terceirização é cada vez mais comum em um cenário em que prevalece um capitalismo financeirizado e em que as empresas estão expostas a uma maior concorrência devido à desregulação da economia e ao baixo e instável crescimento do produto (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

Apesar dos limites formais definidos pelas interpretações judiciais – especialmente pela Súmula 331/1993 do TST[11] –, a terceirização avançou fortemente a partir dos anos 1990. Partindo de uma metodologia em

[11] Essa Súmula foi aprovada pela Resolução 23/1993, tendo introduzido a responsabilidade subsidiária em substituição à responsabilidade solidária presente no Enunciado de Súmula de n. 256, de 1986 (Cf. BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2015).

que identifica os setores "tipicamente terceirizáveis", estudo do Dieese/CUT (2014) estimou, com base nos dados da RAIS, a existência de 12,5 milhões de terceirizados com vínculos formais em 2013, representando 26,8% dos trabalhadores com carteira assinada do país naquele ano. Utilizando uma metodologia similar à do Dieese, pesquisa do CESIT realizada em 2006 e atualizada para 2014 (CESIT, 2015) mostra o crescimento expressivo no número de trabalhadores envolvidos nas atividades "terceirizáveis" entre 1994 e 2014, em que sua proporção passou de 5,6% para 25% do total de empregos formais.

Os estudos que buscam estimar a terceirização, como os citados acima, partem da identificação de atividades "tipicamente terceirizáveis" (como limpeza, vigilância, auditoria, contabilidade, propaganda e assessoria jurídica). Considere-se que não há meios disponíveis para uma mais direta e precisa mensuração, visto que as pesquisas existentes não contemplam questões especificamente voltadas para esse tema e, menos ainda, que estejam atentas às suas variadas formas de manifestação. Acrescente-se a isso o fato de que a Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista, ambas medidas adotas em 2017, ao liberarem a terceirização de forma irrestrita, inclusive para atividades-fim, tornaram ainda mais difícil tal desafio.

Contudo, em um esforço de estimar o comportamento da terceirização no período pós-Reforma, apresentamos os dados que seguem. Para tanto, tomamos como base uma metodologia proposta por Vitor Filgueiras[12], que permite, por aproximação, dimensionar com razoável nível de segurança a participação do emprego terceirizado no setor formal da economia. A proposta consiste em cruzar os setores econômicos em que as empresas se enquadram (CNAE) com as ocupações (CBO) contratadas em cada setor. Alguns setores são tipicamente propensos à terceirização (Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados Às Empresas), mas os demais, per si, pouco ajudam na identificação dessa modalidade de contratação. Quando é feito o cruzamento de qualquer setor com as respectivas contratações por ocupação, percebem-se situações muito prováveis de terceirização, pois grande parte das funções é típica de determinado setor. Por exemplo, um alimentador de linha de produção contratado na indústria tem menor chance de ser terceirizado (e, quando contratado por empresa serviços administrativos, provavelmente é). Por outro lado, funções como cozinheiros, porteiros, faxineiros e muitas outras tipicamente conside-

[12] Apresentada em palestra realizada sob o título "Emprego e formalização após a chamada Reforma Trabalhista no Brasil", no âmbito do seminário "Um Ano de Vigência da Reforma Trabalhista: Efeitos e Perspectivas", conduzido em parceria pela REMIR e MPT, em novembro de 2018, em Brasília.

Tabela 3 – Saldos de empregos registrados no CAGED (Admitidos menos Desligados) por Atividades (Seções da CNAE 95) – nov/2017 a jun/2019

CNAE 95 Seção	*Vagas*	
Agricultura, Pecuária, Silvicultura e Exploração Florestal	-4.766	-1,0%
Pesca	537	0,1%
Indústrias Extrativas	497	0,1%
Industrias de Transformação	-77.601	-17,10%
Produção e Distribuição de Eletricidade, Gás e Água	-1.141	-0,3%
Construção	-16.507	-3,6%
Comercio, Reparação de Veículos Automotores, Objetos Pessoais e Domésticos	76.282	16,8%
Alojamento e Alimentação	10.600	2,3%
Transporte, Armazenagem e Comunicações	56.354	12,4%
Intermediação Financeira, Seguros, Previdência Complementar e Serviços Relacionados	25.609	5,6%
Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas	210.688	46,3%
Administração Pública, Defesa e Seguridade Social	-9.321	-2,1%
Educação	30.658	6,7%
Saúde e Serviços Sociais	148.763	32,7%
Outros Serviços Coletivos, Sociais e Pessoais	4.259	0,9%
Serviços Domésticos	-29	0,0%
Organismos Internacionais e Outras Instituições Extraterritoriais	-202	0,0%
Total	454.680	100,0%

Fonte: CAGED; Elaboração própria

radas como atividade meio, caso sejam contratadas por empresas da indústria, bancos, supermercados, muito provavelmente não são terceirizadas.

O primeiro passo consistiu em levantar o saldo das movimentações do CAGED, referente ao período de novembro de 2017 a junho de 2019, para cada uma das atividades ("Seção") da CNAE 1.0[13] (Tabela 3). Com isso, sobressaiu a

[13] Aqui utilizamos a CNAE 95, pelo fato dessa edição (ao contrário da mais recente, a CNAE 2.0) apresentar agrupadas, na seção "Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas" aquelas que nos interessam destacar com ampla probabilidade de serem terceirizadas.

Tabela 4 – Saldos registrados no CAGED, na Seção da CNAE "Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas", distribuídas por Famílias da CBO – nov/2017 a jun/2019

Famílias CBO	N	%
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	42.116	20,0
Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos	36.107	17,1
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	22.254	10,6
Porteiros, Guardas e Vigias	12.654	6,0
Analistas de Sistemas Computacionais	12.576	6,0
Recepcionistas	10.850	5,1
Ajudantes de Obras Civis	10.749	5,1
Soma das 5 famílias de ocupações consideradas "tipicamente terceirizáveis"	123.880	58,8
Total seção	210.688	100,00

Fonte: CAGED; Elaboração própria

informação de que, sozinha, a seção "Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas" aparece com 46,3% das novas vagas registradas no CAGED.

O segundo passo implicou na observação, no âmbito do grupo de atividades da CNAE, para identificar as ocupações ali presentes, tendo atenção especial às "tipicamente terceirizáveis". Os resultados se encontram na Tabela 4. Note-se que 58,8% das 210.688 vagas de emprego registradas, no CAGED, como atividade da seção "Atividades Imobiliárias, Aluguéis e Serviços Prestados às Empresas", no período considerado, referem-se a 5 famílias da CBO consideradas "tipicamente terceirizáveis". São elas: 1) Escriturários em geral, agentes, assistentes e auxiliares, 2) Trabalhadores nos serviços de manutenção de edificações administrativos, 3) Vendedores e demonstradores em lojas ou mercados, 4) Porteiros, guardas e vigias, e 5) Ajudantes de obras civis. Essas 123.880 vagas criadas representam quase um terço (27,2%) de todo o saldo de contratações do período.

Os dados acima apurados são, apesar das dificuldades de mensuração, uma clara indicação de que a terceirização continua avançando fortemente após a Reforma, sendo a modalidade de contratação flexível mais expressiva. A grande maioria dos estudos[14] mostra que ela é sinônimo de flexibilização associada a precarização do trabalho, ao assegurar maior liberdade para a empresa gerir a força de trabalho necessária para viabilizar o processo de produção de bens e serviços, quase sempre em prejuízo dos trabalhadores. Ao concorrer para fragmentar as relações de trabalho (segmentando os trabalhadores entre terceirizados e contratados diretos) e para tornar menos claras, para com os trabalhadores, as responsabilidades dos empregadores (entre empresas contratantes e subcontratadas), a terceirização fragiliza a capacidade de organização e negociação dos trabalhadores. Trata-se de um componente importante de um quadro mais geral de crescente insegurança e precariedade nas relações de trabalho, como será visto a seguir.

3. Outras evidências de deterioração nas condições de contratação da força de trabalho

Para uma apreensão da deterioração das relações de trabalho no país, nos deteremos sobre as tendências mais recentes em três formas de inserção no mercado de trabalho e uma de saída. A primeira é a admissão sem Carteira de Trabalho, que é uma das opções de contratação com menor custo, ao simplesmente negar direitos e encargos sociais. Há, contudo, pesquisas que mostram (como Noronha, 1998) que o setor informal tende a adotar parte das regras inscritas no arcabouço legal, mas a privação do registro em Carteira de Trabalho em si sonega o direito de acesso do assalariado aos benefícios sociais, tais como a previdência social, o seguro desemprego, as estabilidades provisórias e ao auxílio doença, entre outros. Em segundo lugar, o recurso à subocupação, que cresceu intensamente após a crise de 2015. Ela pode se manifestar tanto sob a forma do contrato intermitente ou parcial (informal ou formal), quanto do trabalho autônomo. Em terceiro lugar, o trabalho autônomo, também estimulado pela reforma de 2017, que pode ser uma estratégia de sobrevivência, mas também expressão de relação de emprego disfarçada ou outra forma de trabalho subordinado, tal como ocorre nas plataformas digitais. Quanto à saída, refere-se a uma inovação da Reforma com a introdução do desligamento por acordo mútuo.

[14] Cf.: Colli (2000), na indústria têxtil; Druck (1999), na indústria química; Sanches (2006), nos bancos; Venco (2006), no telemarketing.

3.1. Crescimento da informalidade: sinônimo de ilegalidade

A crise de 2015 provocou uma nítida inflexão de tendência, em que o processo de formalização foi substituído por um avanço da informalidade, como já analisado no capítulo 1. Para exemplificar esse avanço recorreremos a duas metodologias distintas. Destaque-se, antes, que o central aqui não é a precisão na mensuração de informalidade, mas a apreensão da evolução da tendência. A primeira metodologia considera como formais os empregados com carteira, trabalhadores domésticos com carteira, militares e funcionários públicos, os quais, em conjunto, se encontram protegidos pelo registro e, portanto, teoricamente têm acesso aos direitos trabalhistas e aos benefícios sociais. Os informais, por exclusão, compreendem os empregados sem carteira, trabalhadores domésticos sem carteira, os trabalhadores familiares auxiliares e os trabalhadores por conta própria. Os últimos podem ter registro, mas ele não necessariamente está ativo, e ainda a eles não são necessariamente assegurados os direitos sociais vigentes. Os empregadores estão excluídos desta base de dados. A Tabela 5 mostra que a partir do 1° trimestre de 2014, o número de trabalhadores formais oscila para baixo (tendo crescido um pouco no último ano da série, em 0,2%), enquanto os informais registram estabilidade (no patamar de 40 milhões), apresentando tendência ascendente em 2018 e 2019 (justo os anos já sob vigência da Reforma). Seguindo essa metodologia, em 2018 e 2019, os que se encontram na informalidade crescem mais expressivamente (2,6%) do que os formalizados (0,2%).

A segunda metodologia inclui, como formalizados, os trabalhadores por conta própria e os empregadores com CNPJ. Em torno de 19% dos por conta própria afirmam ter CNPJ, tendência que apresenta pequena variação positiva em termos percentuais, pois está crescendo em maior ritmo do que os sem registro de CNPJ, segundo a PNADC. O alto índice de trabalhadores sem registro mostra o quão precária é a atividade exercida. O trabalho por conta própria bateu recorde histórico em junho de 2019[15], tendência que pode estar sendo estimulada com a introdução da figura do "autônomo exclusivo" na Reforma de 2017.

A soma dos sem registros em carteira, dos autônomos e dos empregadores sem CNPJ é bastante expressiva, abrangendo aproximadamente 40 milhões de ocupados em maio de 2019, incluindo os trabalhadores do setor privado sem carteira (11,4 milhões), os domésticos sem carteira (4,49 milhões), os trabalhadores do setor público sem carteira (2,47 milhões), os por conta

[15] 24,1 milhões, segundo PNADC . Cf. https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/25092-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-12-0-e-taxa-de-subutilizacao-e-24-8-no-trimestre-encerrado-em-junho-de-2019

Tabela 5 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade por posição na ocupação, exclusive empregadores.
1º trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Formais**	*Informais***	*Total****
2012	44.394.030	40.216.852	84.610.882
2013	45.528.633	40.253.577	85.782.210
2014	47.372.163	40.162.879	87.535.043
2015	47.226.354	40.720.511	87.946.865
2016	45.770.676	41.143.052	86.913.728
2017	44.350.547	40.468.501	84.819.047
2018	43.806.421	42.411.729	86.218.150
2019	43.898.982	43.528.784	87.427.766
˜ 1º Tri 12-19	-1,1%	8,2%	3,3%
˜ 1º Tri 18-19	0,2%	2,6%	1,4%

*Formais: Empregados com Carteira, Trabalhadores Domésticos com Carteira, Militares e Funcionários Públicos
**Informais: Empregados sem Carteira, Trabalhadores Domésticos sem Carteira, Trabalhadores por Conta Própria e Trabalhadores Familiares Auxiliares
***Sem participação dos Empregadores
Fonte: Microdados PNADCT/IBGE – Elaboração André Krein

própria sem CNPJ (19,09 milhões) e os empregadores sem registro (quase 1 milhão). Neste caso, a denominação mais apropriada não é *informalidade*, mas *ilegalidade*, pois se trata de ocupados que, por diferentes razões, estão exercendo atividade profissional fora do marco legal existente no Brasil. O número expressivo – e em crescimento – desse contingente de ocupados evidencia que a opção por atuar na informalidade/ilegalidade é uma estratégia utilizada pelos agentes econômicos, que se acentuou no contexto da crise, marcada pela fragilização das instituições públicas responsáveis pela observação dos direitos laborais, o que estimula o desrespeito às normas. As mudanças trazidas com a Reforma – especialmente as que implicam maiores dificuldades de acesso, pelos trabalhadores, à Justiça do Trabalho, a eliminação da obrigatoriedade da mediação sindical nas homologações das despedidas e a fragilização do sistema de fiscalização do trabalho –, estão até o momento, conforme indicam

os dados, estimulando a informalidade, e não a inclusão dos ocupados na estrutura legal vigente no país.

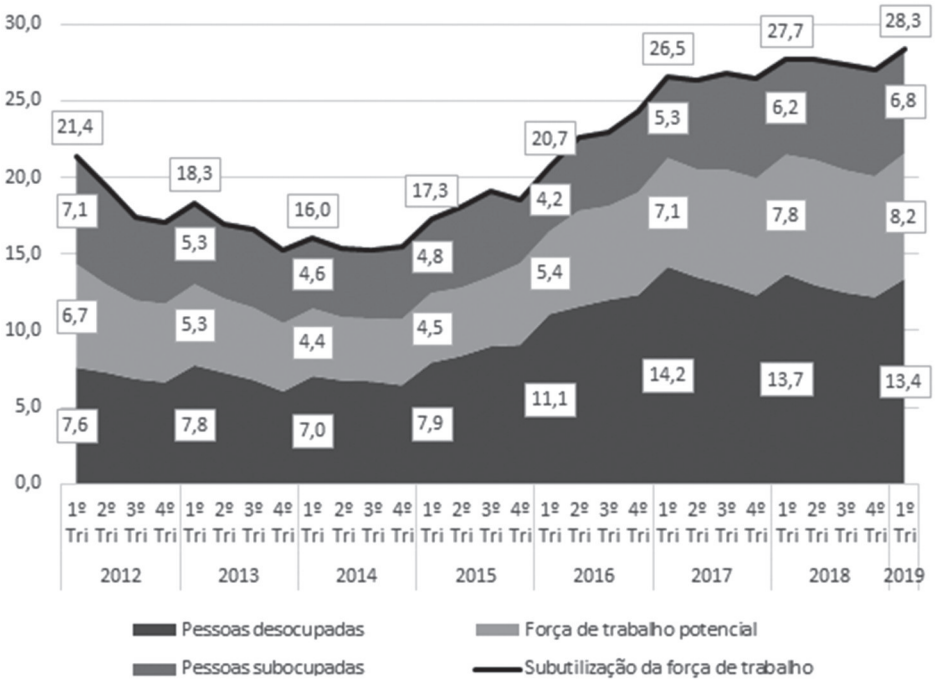
Em praticamente todos os setores econômicos houve um aumento dos empregos sem carteira após a implementação da Reforma. A exceção foi o setor de transporte, especialmente o de carga, que voltou a empregar com carteira. Neste caso, nossa hipótese é a de que tal crescimento pode estar relacionado com as medidas adotadas pelo governo para responder aos caminhoneiros, após a greve de 2018, tal como a tabela do frete. Os setores em que o assalariamento sem carteira mais cresceu foram: "Alojamento e alimentação", "Outros serviços" e "Educação, saúde humana e serviços sociais". Entre as ocupações em que cresceu mais intensamente o emprego sem carteira assinada, um ano após a Reforma, estão os "Escriturários gerais" (+ 163,8 mil), "Trabalhadores de limpeza" (+ 72,5 mil), "Professores primários" (+14 mil), "Agricultores e trabalhadores qualificados na atividade agrícola" (+ 30 mil), "Recepcionistas" (+ 106 mil, com crescimento de 74% em um ano), "Criadores de gado" (+ 51 mil), "Guardas de segurança" (+ 19,5 mil) e "Garçons" (+ 11 mil). São ocupações utilizadas como exemplo pelos defensores da Reforma para explicar que poderiam contribuir para a formalização dos contratos. No entanto, esse crescimento foi muito mais intenso na contratação sem registro do que na utilização das novas modalidades de contratação introduzidas.

Os dados mostram que as inovações legislativas, ao invés de favorecerem a formalização dos contratos (como foi anunciado), têm concorrido para reforçar as características históricas do mercado de trabalho, entre elas a opção pela informalidade/ilegalidade como estratégia dos empregadores no contexto de crise. Apesar da demanda empresarial por inovações legislativas, o que prevalece é a busca de um menor custo com o trabalho pela via preferencial da informalidade/ilegalidade. O problema é que esta opção tem implicações negativas na proteção social dos ocupados e na possibilidade de constituição de um padrão civilizado de relações de trabalho.

3.2. Evolução expressiva da subutilização da força de trabalho

A taxa de subutilização da força de trabalho engloba não somente o desemprego aberto, mas também a subocupação por insuficientes horas traba-

Gráfico 15 – Subutilização da força de trabalho em milhões de pessoas – Brasil



Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

lhadas e a força de trabalho potencial[16]. Conforme o Gráfico 15, a subocupação[17] cresceu de 14,2%, entre o trimestre de março/abril/maio de 2019 em relação ao mesmo período de 2018. Ou seja, após a Reforma, a subocupação teve um incremento de mais 700 mil ocupados, o que evidencia uma inserção mais precária das ocupações geradas.

Em geral, pode-se afirmar que a grande maioria dos que se encontram nesta condição estão trabalhando em bicos ou em contratos precários, pois buscam outra ocupação para completar a renda. Trata-se de uma situação em que as pessoas incorporam, na crise, estratégias de sobrevivência, de "viração" (ABÍLIO, 2017). As ocupações que se destacam, entre os subocupa-

[16] Segundo o IBGE, "A força de trabalho potencial é definida como o conjunto de pessoas de 14 anos ou mais de idade que não estavam ocupadas nem desocupadas na semana de referência, mas que possuíam um potencial de se transformarem em força de trabalho". Cf. file:///C:/Users/wdang/Downloads/pnadc_201201_201704_trimestre_novos_indicadores.pdf

[17] Quando as pessoas trabalham horas insuficientes por falta de opção.

dos, apresentando maior crescimento entre o primeiro trimestre de 2018 e de 2019, abrangendo a maior parte do período em que a Reforma entrou em vigência, são: "Cozinheiros", que registrou um crescimento de 55,7%, quando no período anterior (2012-2017) teve uma queda de 14,4%; "Vendedores de

Tabela 6 – Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas de 14 anos ou mais de idade por 20 principais ocupações 1º trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ocupações/Ano	*2012*	*2015*	*2016*	*2018*	*2019*	*¯12-17*	*¯18-19*
Trabalhadores dos serviços domésticos em geral	876.124	643.924	567.307	879.202	883.537	0,4%	0,5%
Trabalhadores elementares da agricultura	468.263	392.260	313.897	321.377	324.700	-31,4%	1,0%
Vendedores a domicílio	72.964	139.387	132.968	288.724	315.809	295,7%	9,4%
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	280.890	228.361	157.639	249.411	271.485	-11,2%	8,9%
Especialistas em tratamento de beleza e afins	195.910	146.176	122.039	220.314	237.714	12,5%	7,9%
Pedreiros	300.181	253.369	140.177	199.175	226.738	-33,6%	13,8%
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exclusive hortas, viveiros e jardins)	317.605	154.206	151.292	204.955	203.109	-35,5%	-0,9%
Professores do ensino fundamental	185.050	102.540	103.992	119.292	143.316	-35,5%	20,1%
Trabalhadores elementares da pecuária	101.615	111.155	83.129	123.789	139.551	21,8%	12,7%
Cabeleireiros	122.307	90.506	96.100	129.498	138.149	5,9%	6,7%
Cozinheiros	89.802	56.669	65.784	76.914	119.722	-14,4%	55,7%
Trabalhadores de limpeza de interior de edifícios, escritórios, hotéis e outros estabelecimentos	128.865	74.439	62.563	105.296	115.556	-18,3%	9,7%
Escriturários gerais	100.548	59.726	47.161	100.540	112.634	0,0%	12,0%
Padeiros, confeiteiros e afins	62.098	45.804	37.411	82.867	110.152	33,4%	32,9%
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	82.890	46.287	53.072	91.950	103.200	10,9%	12,2%
Balconistas e vendedores de lojas	145.390	104.094	68.949	106.490	91.201	-26,8%	-14,4%
Cuidadores de crianças	82.592	56.105	55.636	93.753	89.231	13,5%	-4,8%
Vendedores de quiosques e postos de mercados	63.505	52.358	39.775	62.023	88.227	-2,3%	42,2%
Carregadores	128.727	95.468	56.195	84.577	85.222	-34,3%	0,8%
Comerciantes de lojas	60.061	59.086	79.693	71.817	78.990	19,6%	10,0%

Até o 3º trimestre de 2015: subocupados por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas; a partir do 4º trimestre de 2015: subocupados por insuficiência de horas habitualmente trabalhadas
Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

quiosques e postos de mercados", com 42,2%, contra -2,3% no período anterior; "Padeiros, confeiteiros e afins", com 32,9% e 33,4%, respectivamente; "Professores do ensino fundamental", com 20,1% e -35,5%, respectivamente; "Pedreiros", com 13,8% e -33,6%, respectivamente, entre outros. São exemplos de pessoas que estão buscando alternativas para conseguir alguma renda para sobreviver e que vivem em situação de flagrante precariedade, pois a sua jornada média é a metade da verificada para o total de ocupados e sua renda corresponde somente a 1/3 da média geral, como será detalhado no capítulo 4 deste livro.

O número dos considerados subutilizados cresceu a partir da crise de 2015, alcançando 28,5 milhões de pessoas em maio de 2019, um recorde histórico segundo a PNADC/IBGE. Após a implementação da Reforma, o número de subutilizados aumentou em 1,2 milhões de pessoas. É um número muito expressivo, que atinge 25% do total da força de trabalho brasileira. Por exemplo, é maior do que toda a população da Austrália (21,5 milhões) e próxima da do Canadá (33,8 milhões).

Considerando as reflexões acima, o índice que proporciona um melhor retrato do mercado de trabalho atualmente não é a taxa de desemprego aberto, mas a taxa de subutilização da força de trabalho, especialmente em países em desenvolvimento, que não conseguiram, historicamente, estruturar seus mercados de trabalho. Ela reflete melhor a situação do trabalho ao captar tanto os que procuram trabalho, os que gostariam de trabalhar, mas desanimaram ou não tiveram condições de assumir uma ocupação, e os que se encontram subocupados e buscam outros trabalhos.

Portanto, embora tenha havido uma pequena queda no número de desempregados abertos, ocorreu um aumento do número de subocupados, desalentados e dos que procuram emprego sem que tenham conseguido exercer qualquer atividade. Em síntese, a vida dos que precisam trabalhar para sustentar a si e sua família não apresentou melhoria no mercado de trabalho. Estamos indicando o que aconteceu, sem necessariamente vincular o resultado à Reforma Trabalhista, pois sempre advogamos, como aparece nos capítulos iniciais deste livro, que não é possível estabelecer uma relação direta entre o nível de emprego e as mudanças nas regras trabalhistas, visto que sua determinação é muito mais complexa e fundamentalmente vinculada à dinâmica da economia.

3.3. Conta própria continua crescendo após a Reforma

O crescimento dos trabalhadores por conta-própria apresentou continuidade desde 2015, com forte incremento em 2016 e 2019. O crescimento em 2015/2016 apresenta relação com dois fenômenos correlatos: a forte despedida dos assalariados com carteira – talvez pelo acesso às verbas rescisórias; e o esforço das pessoas buscarem uma alternativa de trabalho em um contexto de crise. Também chama atenção o seu incremento após a Reforma, chegando em maio de 2019 a bater o recorde histórico, com mais de 24 milhões de ocupados.

Os destaques das ocupações com maior incremento, entre o primeiro trimestre de 2018 e de 2019, nessa condição, são: "Vendedores de quiosques e postos de mercados", com 34,3% de crescimento, em contraste com uma queda de 14,0% no período anterior (2012-2017); "Vendedores não classificados anteriormente", com crescimentos de 25,9% e 6,0%, respectivamente; "Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes", com 24,0% e 26,1%, respectivamente (crescimento, esse, que certamente tem sido influenciado pela ampla disseminação dos transportes por aplicativos); "Padeiros, confeiteiros e afins", com 20,2% e 65,6%, respectivamente, entre outros. São, como se vê, ocupações tipicamente de viração (voltadas à luta diária pela sobrevivência).

A *pejotização* tem sido uma via de inserção dos autônomos no sistema legal e na proteção social vigente no país. Apesar do MEI (Micro-Empreendedor Individual) e do SuperSimples, nota-se, contudo, que menos de 1/5 dos por conta própria têm registro no CNPJ. Esse número permanece relativamente estável nos últimos anos, apesar do incentivo público especialmente com a criação do MEI, que barateia imensamente a legalização do empreendimento.

Em síntese, considerando a posição na ocupação, como já afirmado, cresceram os sem carteira e os por conta própria. O número de empregados com carteira assinada do setor privado caiu 3,8 milhões entre 2014 e 2018, segundo a PNADC. No primeiro ano de implementação da Reforma, o número de empregados protegidos apresenta uma nova queda, de aproximadamente 350 mil, e um aumento dos sem carteira em 396 mil, totalizando 11,5 milhões de assalariados do setor privado na ilegalidade, em 2018. A queda também ocorreu no emprego doméstico com carteira, em 3,5%, entre 2017 e 2018, o que equivale a 4,5 milhões sem proteção. Os segmentos com saldo positivo na formalização, no último ano, são do setor público (empregados e estatutários). Apesar disso, cresceu o número de empregados sem carteira, que totalizam 2,6 milhões de assalariados.

Tabela 7 – Trabalhadores por conta própria de 14 anos ou mais de idade por 20 principais ocupações 1º trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ocupações/Ano	*2012*	*2015*	*2016*	*2017*	*2018*	*2019*	*Δ12-17*	*Δ18-19*
Comerciantes de lojas	1.039.421	1.601.200	2.032.695	1.831.288	2.038.349	2.151.366	76,2%	5,5%
Pedreiros	2.226.006	2.600.920	2.485.625	2.231.400	2.072.316	2.014.089	0,2%	-2,8%
Agricultores e trabalhadores qualificados em atividades da agricultura (exclusive hortas, viveiros e jardins)	2.139.388	1.658.930	2.087.889	1.866.098	1.833.632	1.858.455	-12,8%	1,4%
Vendedores a domicílio	308.986	692.062	764.489	867.296	1.275.657	1.341.618	180,7%	5,2%
Condutores de automóveis, táxis e caminhonetes	515.281	504.999	620.551	649.526	873.171	1.082.755	26,1%	24,0%
Cabeleireiros	580.180	701.488	773.146	791.648	883.266	866.141	36,4%	-1,9%
Especialistas em tratamento de beleza e afins	570.888	619.733	621.041	696.659	835.325	855.554	22,0%	2,4%
Criadores de gado e trabalhadores qualificados da criação de gado	605.605	731.152	874.025	805.915	833.088	825.599	33,1%	-0,9%
Trabalhadores elementares da construção de edifícios	647.405	636.454	703.598	546.812	468.785	520.182	-15,5%	11,0%
Vendedores de quiosques e postos de mercados	347.641	356.218	363.360	299.132	349.742	469.831	-14,0%	34,3%
Advogados e juristas	245.967	334.976	384.620	388.822	402.271	456.157	58,1%	13,4%
Pintores e empapeladores	463.959	434.039	479.255	441.913	449.472	442.781	-4,8%	-1,5%
Alfaiates, modistas, chapeleiros e peleteiros	19.346	527.156	460.964	465.783	446.291	430.348	2307,6%	-3,6%
Cozinheiros	225.221	217.190	260.661	274.483	356.323	394.351	21,9%	10,7%
Vendedores ambulantes de serviços de alimentação	69.155	72.745	64.371	314.160	375.907	383.629	354,3%	2,1%
Padeiros, confeiteiros e afins	146.156	207.947	199.263	242.041	315.502	379.278	65,6%	20,2%
Condutores de caminhões pesados	288.275	352.077	479.700	408.625	352.326	359.505	41,7%	2,0%
Vendedores não classificados anteriormente	74.149	59.608	58.322	78.569	283.288	356.655	6,0%	25,9%
Vendedores ambulantes (exclusive de serviços de alimentação)	668.711	542.064	696.187	661.170	321.028	350.147	-1,1%	9,1%
Mecânicos e reparadores de veículos a motor	262.094	295.141	389.329	345.558	319.452	331.884	31,8%	3,9%

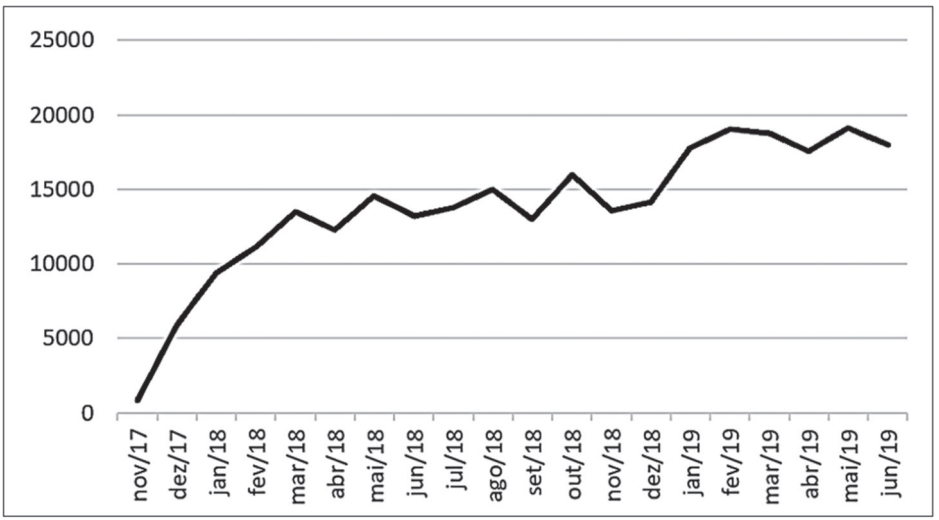
Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Por fim, a População Economicamente Ativa (PEA) cresceu bem menos do que a PNEA (População Economicamente Não Ativa), respectivamente, 2,7% e 6,2%, entre 2014 e 2018. Significa que mais pessoas saíram da força de trabalho, pois cresceu a inatividade, o que alivia a pressão sobre o mercado de trabalho para a geração de ocupações e produz reflexos na taxa de desocupação mensurada. Mais uma vez, fica evidente a prevalência de tendências que mostram uma situação mais complicada para as pessoas que precisam trabalhar para sobreviver. Trata-se de um fenômeno do crescimento da inatividade, na crise, que está associado às perspectivas pessimistas de um segmento da população em encontrar alguma ocupação. É um dado que apresenta relação com o acima apresentado, do crescimento do desemprego oculto por desalento.

3.4. A inovação das despedidas por acordo mútuo

Por desconhecimento ou por insegurança jurídica por parte dos empregadores, o fato é que, como veremos a seguir, o desligamento por acordo mútuo, trazido com a Reforma, manteve-se até o momento em patamares irrisórios, tendo atingido entre novembro de 2017 e junho de 2019 o quantitativo de 276.248 casos (1,1% do total de demissões). Conforme mostra o Gráfico a

Gráfico 16 - Desligamento por Acordo: evolução mensal nov/2017 a jun/2019

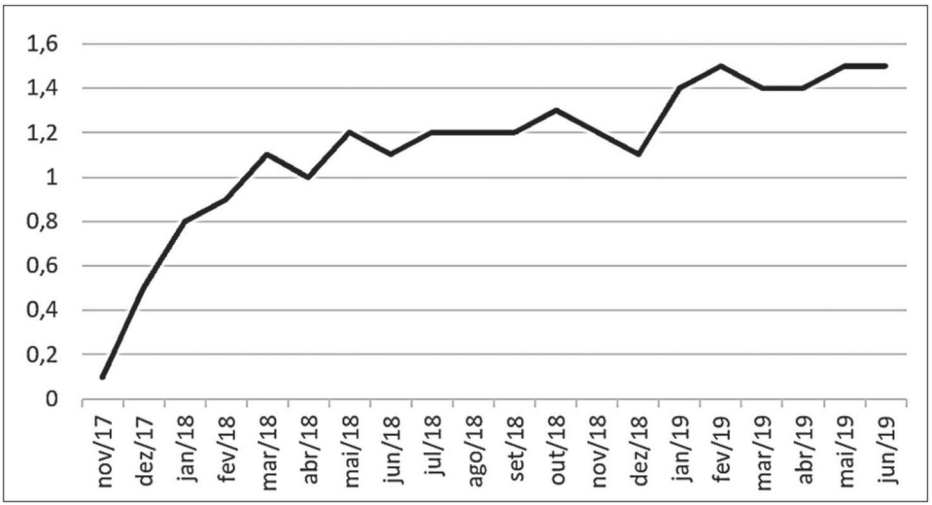


Fonte: CAGED

seguir, não obstante um impulso nos meses iniciais, a tendência que se seguiu, no período aqui considerado, foi a de oscilação, na maior parte do tempo, entre 13 e 15 mil desligamentos por mês, com um pico de quase 18 mil em janeiro último, quando passou a oscilar próximo aos 20 mil.

Considerando a proporção de desligamentos por acordo mútuo frente ao total de desligamentos, mês a mês, entre novembro de 2017 e junho de 2019 (Gráfico 17), nota-se uma tendência crescente, marcada por um arranque inicial (que vai de 0,1% em novembro de 2017 a 1,1% em março de 2018), daí por diante seguiu oscilando entre 1,0% e 1,5%, indicando uma lenta mas persistente tendência de crescimento.

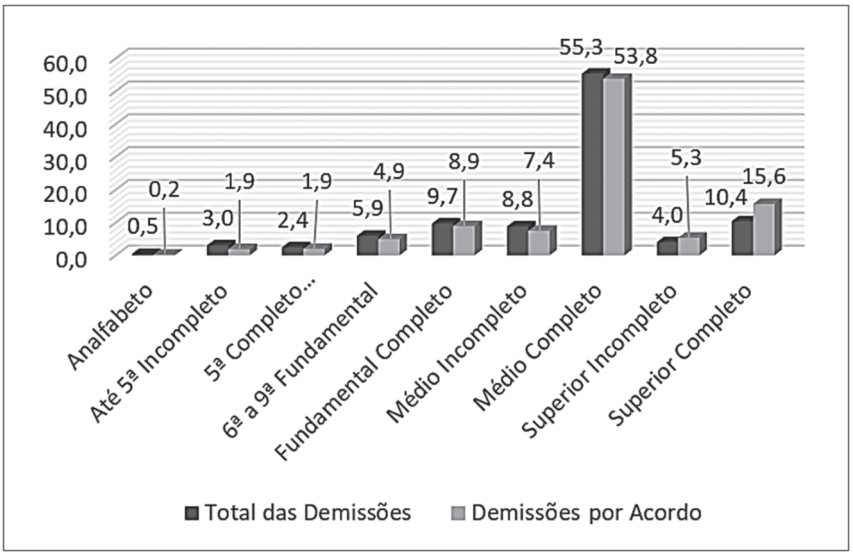
Gráfico 17 - Desligamento por Acordo / Desligamentos em Geral: evolução mensal - nov/2017 a jun/2019 - %



Fonte: CAGED

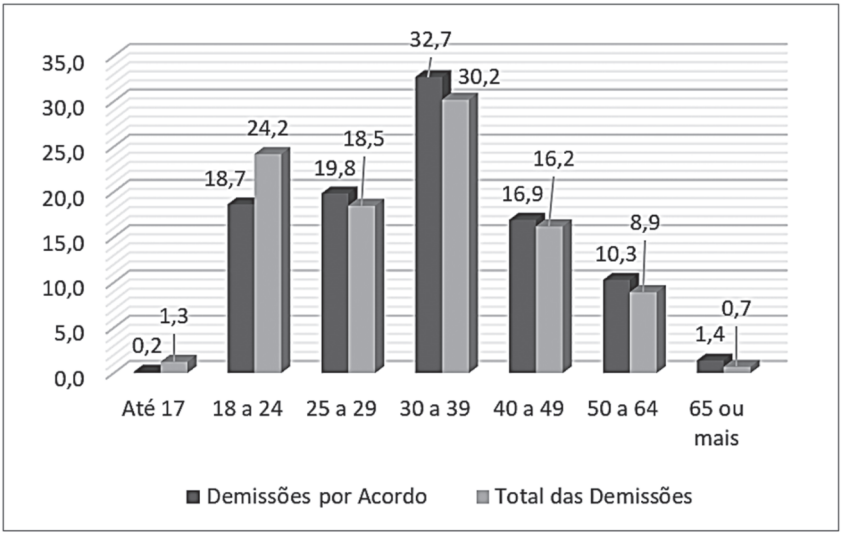
Os dados do CAGED nos permitem constatar ainda que, quanto ao quesito *sexo*, os desligamentos por acordo mútuo seguem as mesmas proporções entre homens e mulheres nas demissões totais: 60,7% x 39,3% para o primeiro caso e 60,6% x 39,4%. No item *nível de escolaridade*, observam-se praticamente as mesmas proporções entre o perfil dos demitidos por acordo mútuo e o do total de demitidos, com os primeiros se diferenciando positivamente com grau mais elevado, "Superior Completo" (Gráfico 18).

Gráfico 18 – Graus de escolaridade dos desligados por acordo e dos desligados em geral: nov/2017 a jun/2019 - %



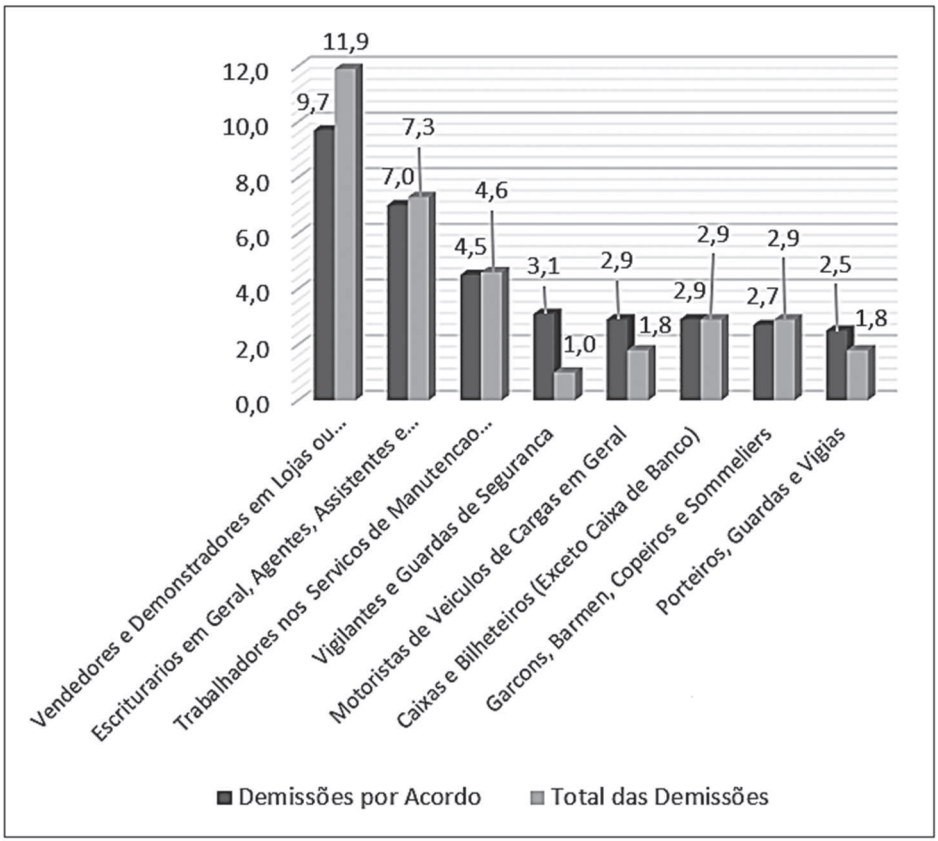
Fonte: CAGED

Gráfico 19 – Idade dos desligados por acordo e dos desligados em geral: nov/2017 a jun/2019 - %



Fonte: CAGED

Gráfico 20 – Principais famílias de ocupações (CBO) dos desligados por acordo e dos desligados em geral: nov/2017 a jun/2019 - %

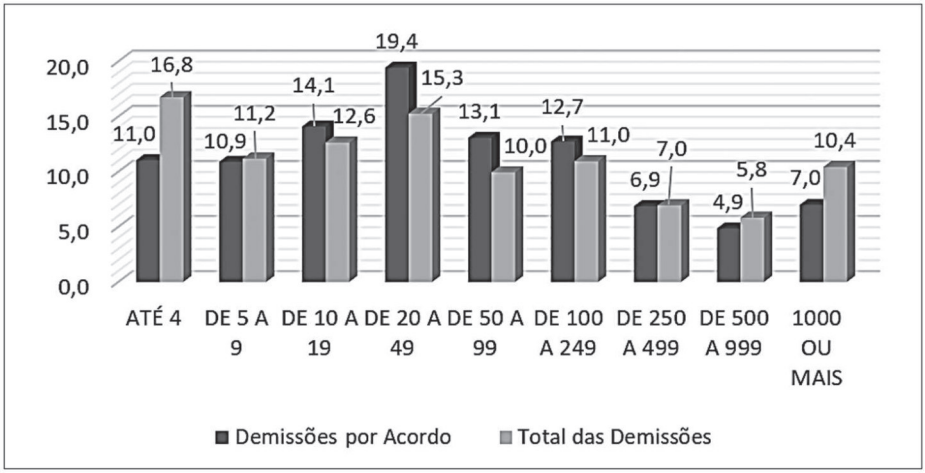


Fonte: CAGED

No que se refere à faixa etária, até o momento os acordos mútuos envolvem, com maior peso, os trabalhadores mais velhos: nota-se no Gráfico 19 que tais modalidades de desligamentos são relativamente mais expressivas do que os desligamentos em geral nas faixas acima de 25 anos.

Quanto às famílias de ocupações, em termos de peso relativo (na comparação com o perfil dos desligados em geral), sobressaíram, com destaque, os "Vigilantes e guardas de segurança", "Motoristas de veículos de cargas em geral" e os "Porteiros, guardas e vigias", conforme mostra o Gráfico 20.

Gráfico 21 – Porte dos estabelecimentos dos desligados por acordo e dos desligados em geral: nov/2017 a jun/2019 - %



Fonte: CAGED

Sobre quem são os estabelecimentos que vêm acionando o recurso do desligamento por acordo mútuo, os dados mostram que, embora estejam proporcionalmente distribuídos entre os estabelecimentos de diversos tamanhos, é naqueles de porte médio-pequeno, com 10 a 249 empregados, onde se verificam as maiores proporções dessas ocorrências. São estabelecimentos minimamente estruturados (provavelmente contando com alguma assessoria jurídica), mas onde não há, provavelmente, uma cultura sindical mais forte (Gráfico 21).

É preciso continuar observando para se ter uma linha evolutiva mais consistente. O sindicalismo, por seu lado, também precisará de tempo para reorientar suas estratégias de resistência. As consequências das recentes mudanças têm sido francamente desfavoráveis aos trabalhadores, mas o jogo continuará a ser jogado.

Considerações finais

O mercado de trabalho após um ano e meio de vigência da Reforma segue aprofundando a tendência de desestruturação iniciada na crise econômica de 2015. A taxa de desemprego apresentou estabilidade até maio de 2019, mas cresceu fortemente o desemprego oculto por desalento, fazendo com que o

total dos desocupados apresentasse evolução. Além disso, a PNEA cresceu mais do que PEA, mostrando que mais pessoas foram para a inatividade.

A promessa de formalização e combate ao desemprego por meio de novas modalidades de contratação, entre elas o trabalho intermitente e o trabalho por tempo parcial, não adquiriu, pelo menos até o momento, os volumes desejados e propalados pelos defensores da Reforma. De outra parte, conforme as condições que as regem e as evidências aqui demonstradas, sua implementação (incluindo, além dessas modalidades de contratação, o desligamento por acordo mútuo) rebaixa direitos e precariza as condições de trabalho.

Um dos argumentos em defesa da aprovação da Reforma Trabalhista foi o de que as novas modalidades de contratação seriam um incentivo à formalização. Em primeiro lugar, com tão baixa incidência não se tem comprovada tal hipótese, sobretudo com a informalidade se mantendo em tendência de alta (ver capítulo 1). Em segundo, se vier, com o tempo, a se tornar uma expressiva forma de contratação – já apresenta crescimento constante nos meses subsequentes à implementação da reforma –, pelas características que lhes são pertinentes, certamente redundará em uma modalidade de formalização sob condições rebaixadas[18].

No entanto, até o momento, em um contexto de crise econômica, a opção principal foi a utilização da informalidade/ilegalidade. A alegada insegurança jurídica sobre a interpretação das novas modalidades não pode ser evocada, pois a contratação à margem da lei evidencia que a estratégia é buscar a forma mais barata para viabilizar o negócio, sem considerar as consequências legais e suas implicações para os trabalhadores. A persistência da informalidade é, provavelmente, a "alternativa" à implementação das modalidades de contrato inspiradas nos processos internacionais de flexibilização e precarização das relações de trabalho. A outra tendência talvez estimulada pela Reforma é o crescimento forte do trabalho por conta própria, que atingiu número recorde no trimestre encerrado em junho de 2019. Assim, o crescimento dos por conta própria, os pejotizados, tanto informais como formais, é expressão de mudanças nas modalidades de contratação estimuladas pela Reforma e pela fragilização das instituições públicas na área do trabalho. Em terceiro lugar, que pode estar articulado com o anterior, é a expansão da subocupação, incluindo ocupações intermitentes formais e informais.

No Brasil, os empregadores podem combinar as regulamentações existentes no novo marco legal (terceirização, autônomos exclusivos, contratação

[18] O próprio Presidente da República já anunciou sua intenção de que as leis trabalhistas "têm de se aproximar da informalidade" (Folha de S. Paulo, 13/12/2018).

como pessoa jurídica, contratos atípicos) com o recurso à informalidade/ilegalidade. O comum em todas as situações é o rebaixamento do patamar de proteção social aos ocupados. Ou seja, os empregadores veem-se diante de uma opção "mais vantajosa" (em sentido estritamente egoístico): entre lançar mão das inovações contratuais ("atípicas") e continuar se utilizando largamente do trabalho informal (com a convicção reforçada pelo contexto atual de que não haverá fiscalização e punição para a burla na aplicação da legislação trabalhista).

Veja-se, como ilustração, o caso da ocupação de *garçom*, quando analisada com base nos dados da PNAD Contínua, do CAGED e da RAIS. Cientes de que entre uma e outra base de dados não há compatibilidade metodológica, realçamos que o que nos interessa sobretudo é observar o que ocorre com tal ocupação ao longo do tempo, como tendência, tendo o momento da implementação da Reforma Trabalhista como referência. Pela PNAD Contínua, constata-se que, entre 2015 e 2018, o número de garçons contratados sem carteira (portanto, informalmente) cresceu 10,3%, sendo que entre 2017 e 2018 o crescimento foi de 6,5%. Enquanto isso, considerando os dados do CAGED, de janeiro a dezembro de 2018, nota-se que a contratação formal de garçons apresentou um saldo positivo de 901 vagas. Como pelos dados da RAIS, pode-se apurar que em dezembro de 2017 havia 188.313 vínculos formais na ocupação de garçom, isso significa um crescimento do emprego formal nesse segmento, ao final de 2018, de apenas 0,48%. Então, temos aqui duas informações sobre como esse segmento ocupacional respondeu à Reforma Trabalhista: cresceu significativamente o número de empregos informais, mas também cresceu o emprego formal, embora este em uma proporção comparativamente muito menor, quase irrisória, próxima de zero. Se nos atemos ao período de abril a dezembro de 2018, o saldo dos empregos de garçons foi igualmente positivo e bem maior, sendo de 3.064, dado que os meses anteriores foram marcados por saldos negativos. Dentre esses, 1.137 (37,1%) foram formalizados como trabalho intermitente e 240 (7,8%) como trabalho por tempo parcial, totalizando 1.377 (44,9%). Uma proporção no total expressiva, sobretudo no primeiro caso. É difícil concluir, com os dados disponíveis, se os novos empregos formais de garçom nas modalidades de trabalho intermitente e de trabalho por tempo parcial, criados após a Reforma ter entrado em vigência, resultaram i) da formalização de vínculos informais, ii) da conversão de antigos vínculos formalizados nessas novas modalidades de formalização ou iii) em uma combinação de ambos. O que se mostra evidente é que o crescimento do emprego informal na ocupação de garçom tem se mostrado, nesse período, muito mais expressivo do que a formalização pela via dos dois novos tipos de contratos aqui em evidência, o que sinaliza para a tendência do empregador, pelo menos nesse caso, em con-

tinuar apostando na opção pela informalidade, mesmo as novas modalidades se mostrando tão vantajosas. Podemos, ainda, notar que quando (na contração de *garçons*) a opção foi pelas novas modalidades, a escolha recaiu quase sempre no trabalho intermitente. Ou seja, uma substituição do contrato por prazo indeterminado por uma modalidade atípica, expressando uma precarização do vínculo.

Por tudo isso, o retrato mais fiel da realidade do mercado de trabalho está na taxa de subutilização da força de trabalho, que englobava mais de 28,5 milhões de pessoas, em maio de 2019, sendo mais de 1,2 milhão maior do que no momento em que a Reforma entrou em vigência. A geração de ocupações ficou concentrada em atividades mais precárias em praticamente todos os segmentos (com exceção do setor público): assalariados com e sem carteira, por conta própria e as diversas formas de subocupação. Assim, a maioria das ocupações criadas tende a ser mais instável e de baixa exigência de qualificação. Além da geração de ocupações insuficientes e mais precárias, a informalidade/ilegalidade continuou avançando, com aproximadamente 40 milhões de ocupados nessa condição no começo de 2019. Vale sempre destacar que as ocupações geradas no último período são condizentes com a falta de dinamismo econômico, de modo que parte do trabalho por conta própria é resultado da iniciativa do próprio trabalhador para sobreviver frente à ausência de empregos protegidos.

Referências

ABILIO, Ludmila C. (2017). *Uberização do trabalho: subsunção real da viração. Passa Palavra* [online], 19.02.2017. Disponível em: https://passapalavra.info/2017/02/110685/

BALTAR, Paulo E.; SOUEN, Jacqueline A.; CALDAS, Guilherme S. (2017). Emprego e distribuição da renda. Texto discussão n° 298. Instituto de Economia, maio.2017. Disponível em: C:/Users/wdang/Downloads/TD298.pdf

BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane O. (2015). A terceirização e seu dinâmico processo de regulamentação no Brasil: limites e possibilidades. *Revista da ABET*, v. 14, p. 37-61. Disponível em: http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/view/25700/13876

BIAVASCHI, Magda B.; TEIXEIRA, Marilane O.; DROPPA, Alison. (2015). A Terceirização e desigualdade: abordagem crítica sobre os projetos de lei 4330/04 e 87/2010. *Seminário Internacional: 1° de Maio - uma nova visão para o movimento sindical brasileiro*. São Paulo: abril de 2015.

CARDOSO Jr, José Celso. (2013). Mundo do trabalho e (des)proteção social no Brasil: ensaios de interpretação da história recente. Campinas: Instituto de Economia - Unicamp. Tese de Doutorado.

CARDOSO, Adalberto M.; LAGE, Telma. (2007). As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: FGV Editora.

COLLI, Juliana. (2000). *A trama da terceirização*. Campinas: Ed. da Unicamp.

DIEESE. (2015), *Rotatividade em Números*. Brasília: MTE/DIEESE.

DIEESE; CUT. (2014). *Terceirização e Desenvolvimento. Uma conta que não fecha.* Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores.

DRUCK, Maria da Graça. (1999). *Terceirização: (dês)fordizando a fábrica*: um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo.

FILGUEIRAS, Vitor A.; CAVALCANTE, Sávio M. (2015), Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. *Revista da ABET*, v. 14, (1), p. 15-36. Disponível em: http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25699/13875

KREIN, J. Dari; GIMENEZ, Denis M.; SANTOS, Anselmo L. (2018). Dimensões críticas da reforma trabalhista. Campinas: Ed. Curt Nimuendajú.

KREIN, J. Dari et al. (2018) Las buenas prácticas que explican el avance de la formalización en Brasil durante el período 2003-2014. In: José Manuel Salazar-Xirinachs & Juan Chacaltana (Eds.), *Políticas de formalización en América Latina: avances y desafíos.* Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe; FORLAC, p. 367-391. Disponível em: https://bit.ly/2ROnwzw.

KREIN, J. Dari; BIAVASCHI, Magda B. (2015) Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, v. 32, n. 89, p. 47–82. Disponível em: http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf.

NORONHA, Eduardo. (1998). *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. São Paulo: FFLCH-USP. Tese de Doutorado.

SANCHES, Ana Tércia. (2006). *Terceirização e terceirizados no setor bancário: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical.* São Paulo: PUC-SP. Dissertação de Mestrado.

Venco, Selma. (2006). Centrais de atendimento: a fábrica do século XIX nos serviços do século XXI. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional [online], v. 31, n° 114, p. 7-18. São Paulo: FUNDACENTRO, July/Dec. 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572006000200002.

4

Os impactos da Reforma nas condições de trabalho

José Dari Krein
Roberto Véras de Oliveira

Introdução[1]

Na noite de 06 de julho de 2019, Thiago Dias, motoboy entregador de 33 anos que trabalhava para a empresa Rappi, passou mal e veio à óbito no momento da entrega de uma garrafa de vinho.[2] Segundo informações disponibilizadas pela mídia[3], o fato foi marcado pela negligência no atendimento deste trabalhador, que ficou duas horas agonizando sem receber atenção da empresa e do sistema público da cidade de São Paulo. A morte de Thiago não pode ser atribuída simplesmente à Reforma, visto que expressa, de modo mais amplo, o significado paradigmático das mudanças nas leis trabalhistas e no sistema de proteção social no Brasil nos anos recentes.

A lógica de desconstruir ou mitigar o sistema de direitos e de proteção social tende a expor o trabalhador a uma condição de maior vulnerabilidade, seja ao submetê-lo a uma dinâmica de intensificação da concorrência do mercado, fazendo-o aceitar ocupações e condições de trabalho mais precárias e até sem direitos, como o caso do trabalho supostamente autônomo; seja ao dificultar o acesso ao sistema de seguridade por meio de uma aposentadoria digna, do atendimento pelo sistema de saúde pública, do acesso aos benefícios em razão de afastamento involuntário do mercado de trabalho ou pelo direito ao seguro desemprego. Some-se a isso a fragilização das instituições públicas responsáveis por garantir a efetividade dos direitos e da proteção social.

Essa tendência se contrapõe a dois princípios fundantes do direito do trabalho e da própria constituição da OIT (Organização Internacional do Trabalho): 1) o trabalhador não pode ser considerado como uma mercadoria qualquer, mas como pessoa humana que está vendendo a sua força de trabalho, de

[1] Queremos agradecer os comentários e as contribuições dos demais autores do presente livro.

[2] Rappi Brasil Intermediação de Negócios "é uma startup de entrega sob demanda sediada na Colômbia e operando na Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, México, Peru e Uruguai" (https://en.wikipedia.org/wiki/Rappi) (N.E.).

[3] Ver por exemplo matéria da Folha de São Paulo, 11 de julho de 2019. Disponível em: https://www1.folha.uol.com.br/cotidiano/2019/07/entregador-do-rappi-passa-mal-e-ignorado-por-empresa-uber-e-samu-e-morre-em-sp.shtml).

modo que sua dignidade precisa ser preservada; 2) a condição assimétrica da relação entre capital e trabalho requer que se constituam sistemas públicos de proteção social e de garantias à ação coletiva por parte dos trabalhadores. As tendências recentes, ao contrário, têm apontado para, sob os eufemismos de "flexibilização" e "modernização" das relações de trabalho, propiciar uma maior liberdade do empregador no manejo da força de trabalho, de acordo com suas conveniências. Na outra ponta, têm sido cada vez mais estreitas as opções dos trabalhadores, seja quanto às ocupações disponíveis, seja no que se refere ao efetivo direito de, no âmbito de um contrato de trabalho estabelecido, proceder à reclamação individual e à ação coletiva. Tal situação se agrava especialmente em um contexto, como o atual, de crise do emprego, derivada da atual situação econômica e potencializada pelas estratégias gerenciais baseadas nas recentes mudanças tecnológicas.

De tudo isso resulta um mercado de trabalho mais segmentado, com uma pequena parte ocupando atividades socialmente reconhecidas e a maior parcela trabalhando em atividades que exigem pouca qualificação e oferecem baixos salários. Ou seja, as ocupações existentes são determinadas pela dinâmica econômica vigente e pelas opções políticas voltadas a responder aos desafios econômica e socialmente constituídos. No contexto atual, de crise estrutural do emprego, as políticas prevalecentes concorrem para penalizar o trabalho e favorecer o capital. Resta para as maiorias o trabalho precário. Abílio (2018) cunhou a expressão "viração" para designar uma série de ocupações contemporâneas, as quais são mais bem designadas como estratégias de sobrevivência, e não como meio de realização profissional. A Reforma se insere neste contexto, indicando às pessoas que a única forma de integrar o mercado de trabalho é participando de uma concorrência predatória em que as ofertas são escassas, as formas de proteção rareiam e a remuneração é insuficiente.

É importante reforçar a compreensão de que as alterações na legislação trabalhista também foram realizadas para legalizar práticas empresariais à margem da lei, na sua interpretação pelas instituições públicas do trabalho no Brasil. São os casos, por exemplo, daquelas relacionadas à imposição de extensas jornadas diárias no sistema de compensação do banco de horas e à adoção de verbas não salariais como forma de pagamento de parte da remuneração do trabalho.

O objetivo do presente capítulo é analisar a evolução recente das condições de trabalho, com foco nas alterações sofridas a partir do momento em que a Reforma passou a viger, em novembro de 2017. Sua estrutura envolve quatro partes, além da introdução e das considerações finais. Na primeira, evidencia-se que a remuneração do trabalho apresenta queda após a Reforma, em um

contexto de estagnação econômica, indicando que tal medida tende a dificultar a incorporação dos ganhos de produtividade nos salários. Observa-se, ainda, que a remuneração tende a se tornar mais variável e composta por verbas não-salariais (benefícios, abonos etc.). Na segunda, apresenta-se o argumento básico de que a Reforma consolida o processo de flexibilização da jornada, com a indicação de uma tendência de crescente polarização no tempo dedicado ao trabalho remunerado. Na terceira seção, argumenta-se que a Reforma tende a prejudicar tanto o acesso aos benefícios da seguridade social quanto as suas fontes de financiamento, dada a crescente desestruturação do mercado de trabalho e a introdução de formas mais instáveis e precárias de contratação, como a *pejotização*, o trabalho autônomo, a terceirização e o contrato intermitente.

Diferentemente dos capítulos anteriores, a base de dados do presente artigo é mais escassa e diversa. Este estudo consiste em um esforço de identificar os efeitos da Reforma em um contexto em que operam diferentes variáveis, com destaque para a crise econômica que se arrasta há cinco anos. Ao mesmo tempo em que a crise impulsiona formas mais precárias de contratação, também favorece os objetivos da Reforma, que é o de flexibilizar direitos e desregulamentar as relações de trabalho. Não se pode descartar ainda a compreensão de que a crise foi um importante fator de aprovação da Reforma e tem sido decisiva para a implementação das novas regras, visto que concorre fortemente para vulnerabilizar o poder de organização e ação coletiva dos trabalhadores em defesa de seus direitos.

Os dados abrangem três fontes principais: a PNADC, as Negociações Coletivas e o Salariômetro/FIPE. Considerando as limitações que as bases de dados apresentam, ainda não é possível uma análise mais profunda sobre os impactos da Reforma nas condições de trabalho, mas é possível se chegar a algumas indicações importantes.

1. Remuneração do trabalho

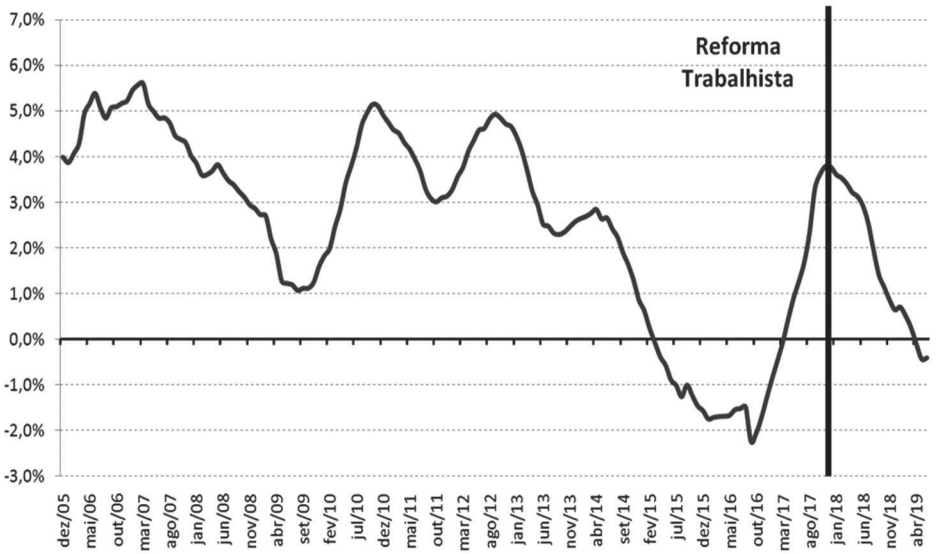
Os salários são um dos principais aspectos para definir a distribuição dos rendimentos do trabalho, sendo objeto de conflitos e de negociação em qualquer sociedade mais civilizada. O Brasil tem um histórico de baixos salários e desigual distribuição dos rendimentos do trabalho, assim como conta com uma relativamente baixa tradição de negociação. Contudo, conforme constatado por diversas pesquisas, entre 2004 e 2014 houve um contexto excepcional, com crescimento do poder de compra dos salários e diminuição das diferenças de rendimento do trabalho (conferir, por exemplo, Baltar, Souen e Caldas, 2017), tendência que foi interrompida com a crise desencadeada em 2015. Com a Reforma, ao contrário do prometido, os indicadores positivos do

mercado de trabalho, especialmente no que se refere a emprego e formalização, não retornaram aos patamares anteriores, conforme já tratado nos capítulos antecedentes.

Quanto aos rendimentos dos trabalhadores assalariados, Vitor Filgueiras (capítulo 1) já mostrou que, após a Reforma, esses continuam deprimidos. Segundo a PNADC, tanto para assalariados com carteira como para os "autônomos", os rendimentos permaneceram sempre bem abaixo dos verificados para o ano de 2014. É necessário ponderar, contudo, que a sua determinação é influenciada por múltiplos outros fatores, especialmente o contexto econômico. Mas, de outra parte, conforme mostram os dados, a Reforma não tem concorrido para a recuperação das perdas no período. Ao contrário, as tem agravado.

A partir dos dados do CAGED, conforme mostra o Gráfico 1, o salário real dos novos contratados, calculado a partir de uma média móvel interanual, apresentou uma tendência de valorização decrescente no período pós-Reforma, inclusive com taxas negativas em abril, maio e junho de 2019. Provavelmente isso está acontecendo porque, com a Reforma, as empresas passaram a dispor de maior liberdade para ajustar a remuneração do trabalhador de acordo com os ciclos econômicos, o que tende a levar os salários a um forte rebai-

Gráfico 1 – Variação interanual da média móvel do salário real dos admitidos (deflacionado pelo INPC) – dezembro de 2005 a abril de 2019



Fonte: CAGED. Elaboração Artur Welle

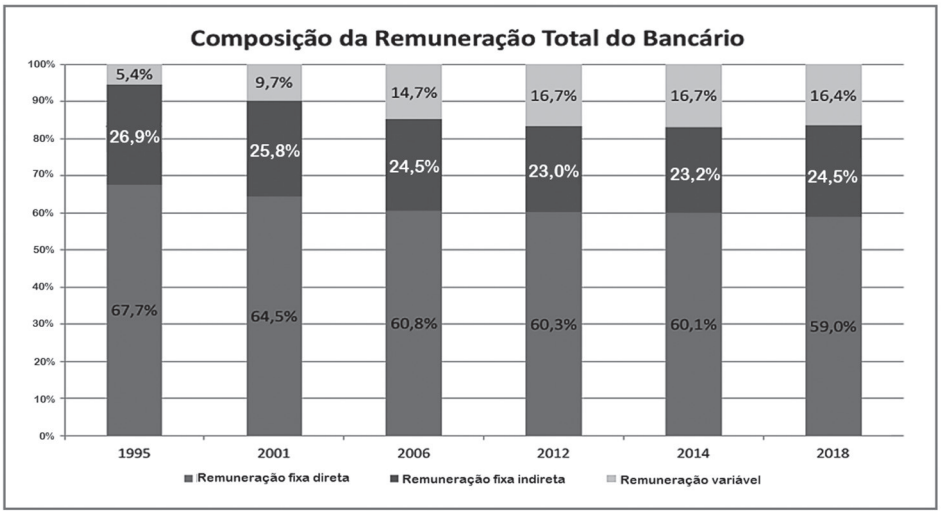
xamento em um contexto de crise prolongada, como o atual. Note-se que tal média certamente seria mais baixa se, em parte do referido período, não tivesse continuado em vigor a política de valorização do salário mínimo, que garantiu uma recomposição do piso das remunerações com vencimentos mais baixos, acrescido de um pequeno aumento real. Em síntese, ao fragilizar os sindicatos e os mecanismos de proteção ao trabalhador, a Reforma os deixa em condições muito mais desfavoráveis frente ao poder empresarial na determinação dos salários, ajustando-os aos ciclos econômicos.

Ainda será preciso dimensionar melhor, com mais tempo de implementação da Reforma, as suas implicações para o rendimento dos trabalhadores. O que se pode dizer, de antemão – quanto mais avançarem as modalidades de contratação, uso e regulação do trabalho, previstas na nova lei –, é que os indicadores do mercado de trabalho em geral e de rendimento do trabalho, em particular, tendem a piorar e apresentar maior oscilação de acordo com a dinâmica da concorrência no mercado de trabalho, dado fundamentalmente pelo nível de atividade econômica.

A Reforma também estimula uma tendência em curso de recompor o pagamento do trabalho realizado de acordo com resultados obtidos pela empresa e metas atingidas (remuneração variável) e o pagamento por meio de bens e serviços. Segundo Perossi (2017), com base em dados de 2016, para 213 empresas médias e grandes, o componente variável compunha em torno de 10% do rendimento anual do trabalhador e os benefícios sociais outros 20%. Ou seja, no universo pesquisado, em torno de 30% da remuneração não era mais composto por salário fixo e direto. Tudo indica que essa tendência deve continuar.

Como ilustração dessa tendência, no Gráfico 2, observa-se a evolução da composição da remuneração da ocupação de caixas de banco, setor no qual se considera como remuneração variável apenas os valores da PLR (Participação nos Lucros e Resultados) previstos na CCT da categoria bancária, excluindo do cálculo os programas próprios das instituições financeiras, tais como comissões etc. Nota-se, de 1996 a 2018, um nítido crescimento da participação da "remuneração variável", que passa de 5,4% para 16,4% do rendimento anual, já incluindo o início da implementação da Reforma. Em paralelo, "a remuneração fixa indireta", a partir de 2006, apresenta estabilidade, mas apresentando crescimento em 2018, passando a 24,5% dos rendimentos anuais. A questão central é que o avanço do pagamento por meio de verbas não salariais tende a comprometer as fontes de financiamento das políticas sociais, especialmente da seguridade, visto que além de não haver incidência de encargos sociais sobre tais remunerações, há ainda isenção fiscal (o IRPF somente incide sobre valores superiores a R$ 6.000,00, por exemplo).

Gráfico 2 – Composição da Remuneração Total do Bancário no Brasil 1996 a 2018



Fonte: RAIS, CCT Bancários. Elaboração: DIEESE – Rede Bancários

Segundo estudo do Dieese (2019), as negociações salariais no primeiro semestre de 2019 apresentaram resultados desfavoráveis aos trabalhadores, configurando-se os piores resultados da série histórica iniciada em 1996. Por exemplo, em maio de 2019, 72% das negociações previram um reajuste abaixo da inflação. Em junho de 2019, 52% situaram-se nesse patamar. Os resultados ocorrem em um contexto em que a inflação se situa abaixo da meta proposta pelo Banco Central. É mais um indicador de que a prevalência do negociado sobre o legislado, inscrita na Reforma, combinado com outras medidas que enfraqueceram os sindicatos, contribui para precarizar as condições de trabalho e ajuda a explicar a crescente desigualdade que será discutida abaixo.

Acrescente-se a tudo isso o fato de que as novas modalidades de contratação, a exemplo do *trabalho intermitente* e do *trabalho parcial* (analisadas no capítulo anterior), uma vez se disseminando, tendem a rebaixar a renda dos trabalhadores. No primeiro caso, conforme visto, embora com baixo nível de admissão, vem crescendo sistematicamente e é expressiva sua participação no saldo total das contrações ocorridas entre novembro de 2017 e junho de 2019. As disparidades de rendimento médio mensal entre os contratados para trabalho intermitente e os demais contratados no período pós-Reforma podem ser constatadas na Tabela 1. Considerando-se as dez principais famílias de ocu-

Tabela 1 – Comparação dos salários médios nominais dos admitidos para trabalho intermitente e os demais admitidos (em reais) – nov/17 a jun/19

	Admitidos	
	Intermitentes	*demais*
Técnicos de Vendas Especializadas	656,29	1792,91
Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)	615,89	1227,23
Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers	537,96	1158,6
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	696,85	1151,75
Vigilantes e Guardas de Segurança	1261,77	1518,37
Porteiros, Guardas e Vigias	797,44	1294,68
Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados	888,66	1248,3
Ajudantes de Obras Civis	773,83	1201,2
Trabalhadores de Soldagem e Corte de Metais e de Compósitos	1701,6	2096,12
Alimentadores de Linhas de Produção	723,85	1305,64

Valores de junho 2019
Fonte: CAGED. Elaboração própria

pação admitidas por esse tipo de contrato – que somam 48,7% dos admitidos como contrato intermitente –, nota-se que os salários dos trabalhadores intermitentes não só são sempre inferiores em cada caso, como se situam, em quase todos os casos, abaixo do salário mínimo do período (R$ 998,00).

Tendência semelhante se pode observar no caso do trabalho por tempo parcial. Evidentemente, trata-se de jornadas inferiores e, consequentemente, que resultam em salários mais baixos. Contudo, o que se quer mostrar aqui é que, como o trabalho intermitente, a Reforma favorece a contratação por meio de modalidades que implicam em patamares significativamente inferiores. Considere-se que também no caso do trabalho por tempo parcial, essa tende a ser não uma modalidade escolhida pelo trabalhador (até porque os salários nessa modalidade são muito baixos), mas uma imposição do empregador. Também, detendo-se nas dez mais expressivas famílias de ocupações

Tabela 2 – Comparação dos salários médios dos admitidos para trabalho por tempo parcial e os demais admitidos – nov/17 a jun/19

	Admitidos para Trabalho Parcial	***Demais admitidos***
Técnicos Esportivos	860,92	1889,85
Professores de Nível Superior do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Séries)	947,37	1803,03
Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior	1366,82	2483,44
Escriturários em Geral, Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos	704,72	1353,36
Caixas e Bilheteiros (Exceto Caixa de Banco)	690,13	1228,48
Recepcionistas	655,17	1255,25
Operadores de Telemarketing	808,92	1088,28
Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers	637,06	1157,68
Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações	580,84	1154,33

Valores de junho 2019
Fonte: CAGED. Elaboração própria

nessa modalidade de contratação, as quais representaram 51,3% dos admitidos entre novembro de 2017 e junho de 2019, nota-se que somente os "Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior" foram contratados com um salário médio acima do salário mínimo vigente em 2019. Têm prevalecido salários muito baixos.

Como se vê, embora sejam apenas sinalizações, caso haja o avanço das novas formas de contratação, elas indicam que a tendência é a piora nos rendimentos dos trabalhadores.

Uma situação emblemática do que está acontecendo com a remuneração do trabalho foi revelada por uma recente pesquisa realizada sobre o perfil dos entregadores ciclistas por aplicativos na cidade de São Paulo (Aliança Bike, 2019). Trata-se de um segmento que cresce a olhos vistos em todo o país. Conforme mostra a Tabela 8, sobressai o quanto os referidos entregadores

trabalham muito e ganham pouco. Seu salário médio mensal é de R$ 936,00 (inferior ao salário vigente em 2019), sendo a jornada diária média de 9 horas e 24 minutos. A tabela mostra que o rendimento médio mensal de quem trabalha entre 6 e 8 horas é de R$ 752,90. Os que trabalham mais de 15 horas por dia ganham R$ 995,30 e os que trabalham entre 9 e 12 horas ganham R$ 1.105,80. A Reforma possibilita que essas situações possam se disseminar, visto que sua prioridade é facilitar a viabilização dos negócios, deixando o trabalhador a mercê de sua própria sorte no mercado, sem alternativas, dado o quadro de crescente desestruturação do mercado de trabalho.

Nesse contexto, a desigualdade social tem crescido continuadamente, conforme Neri (2019). De acordo com reportagem sobre este estudo[4], a renda do trabalho da população mais pobre caiu 17,1%, enquanto a renda dos 1% mais ricos subiu 10,1% entre o quarto trimestre de 2014 e o segundo de 2019. No mesmo estudo, o índice de Gini passou de 0,6003 para 0,6291, o que mostra uma reversão de uma trajetória anterior de queda, observada entre 2001 e 2014.

A forte piora dos indicadores sociais está associada, conforme amplamente discutido neste livro, a uma crise econômica que já se arrasta por vários anos, mas também se alimenta de políticas liberalizantes, vendidas como supostas medidas de saneamento econômico e retomada do crescimento. Entre tais políticas se destaca a Reforma Trabalhista. O argumento aqui proposto vai no sentido inverso: a Reforma não enfrenta - ao contrário, fortalece - tal tendência de deterioração das condições de trabalho, que atinge ainda mais fortemente os trabalhadores mais vulneráveis.

2. Jornada de trabalho

A jornada de trabalho é objeto de disputa histórica entre capital e trabalho, visto que define a extensão, a distribuição e a intensidade do tempo dedicado à atividade econômica *vis a vis* as condições concretas de vida das pessoas. A tendência no capitalismo contemporâneo tem sido no sentido da ampliação da liberdade empresarial em definir a jornada, permitindo um ajuste em que a torna adaptável a cada setor de atividade. Com isso, aumentam as possibilidades de controle, por parte das empresas, sobre o tempo dedicado pelo trabalhador à atividade econômica. Além disso, há evidências do crescimento da polarização entre as mais extensas e mais curtas jornadas. É uma perspectiva em que o tempo econômico se sobrepõe ao tempo da reprodução da vida (BASSO, 2018).

[4] Cf. G1. A desigualdade de renda cresce a 17 trimestres consecutivos no país, aponta FGV. Cf. g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/16/desigualdade-de-renda-cresce-ha-17-trimestres-consecutivos-no-pais-aponta-fgv.ghtml. Acesso 17/08/2019.

A Reforma de 2017 alterou pelo menos 16 aspectos da regulamentação da jornada[5], na perspectiva de flexibilizar as condições de uso do tempo de trabalho em favor das empresas, de modo que a elas seja possível pagar somente as horas e minutos efetivamente trabalhados. Muitos aspectos modificados na Reforma não são passíveis de captação pelas pesquisas existentes. Algumas tendências, no entanto, já podem ser observadas, com destaque para: 1) a afirmação da regulamentação do tempo de trabalho como um dos principais temas de disputa nas negociações coletivas; 2) a interrupção da progressiva queda da jornada média, acompanhada da concentração dos ocupados dentro da jornada padrão, tendências que vinham se impondo desde o começo dos anos 2000; 3) a crescente polarização da jornada de trabalho, com crescimento do número de pessoas que trabalham até 14 horas semanais e os que trabalham mais de 48, especialmente nas ocupações que tiveram maior crescimento no período recente; 4) a ampliação da despadronização da jornada oficial, com a adoção de novos arranjos, que incluem a introdução de jornadas mais flexíveis e diferenciadas por setor econômico; 5) há indícios ainda da eliminação do pagamento da jornada *in itinere*, Consideramos que a primeira (o principal tema das negociações) foi suficientemente tratada no capítulo 6 do presente livro. Nos deteremos aqui sobre as três seguintes, destacando especialmente a crescente pola-

[5] Segundo Coutinho (2017), "Nessa direção, nota-se a existência das seguintes modificações referentes à jornada de trabalho, conforme proposta de mudança da CLT: i) ausência de cômputo de parte do tempo em que o trabalhador permanece nas dependências da empresa empregadora (§ 2° do art.4°); ii) fim das horas *in itinere* (§ 2° do art. 58); iii) elevação da jornada do contrato a tempo parcial, de 25 para 36 horas semanais (art. 58-A); iv) chancela à realização de horas extras nos contratos a tempo parcial (§ 4° do art. 58); v) compensação da jornada extraordinária para além do limite semanal (§ 5° do art. 58); vi) contratação de horas extras por acordo individual de trabalho (art.59); vii) expansão do denominado "banco de horas" para também autorizá-lo por acordo individual de trabalho (§5° do art. 59); viii) compensação de jornada por acordo individual, tácito ou escrito (§ 6° do art. 59); ix) estabelecimento da jornada de 12 h x 36 h (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante acordo individual de trabalho (art. 59-A), sem descanso semanal remunerado ou gozo de feriado (parágrafo único, do art. 59-A) e com simples indenização do intervalo intrajornada (art.59-A); x) ainda que horas extras habituais sejam realizadas para além do acordo de prorrogação e compensação ou do estabelecido em banco de horas, estes modos de legitimação de falta de pagamento de horas suplementares restam intactos (art. 59-B); x) dispensa de licença prévia para a prestação da jornada de 12 h x 36 h (parágrafo único do art. 60); xi) o excesso de jornada pode ser exigido independentemente de previsão em norma coletiva (§ 1° do art. 61); xii) empregados do teletrabalho não fazem jus ao recebimento de horas extras (art. 62, III); xiii) estímulo à não concessão do intervalo, com a sua simples indenização (§ 4°, do art. 71); xiv) mesmo comparecendo regularmente à empresa, o empregado continua vinculado ao teletrabalho e sem direito à percepção de horas extras (art. -B); xv) criação da figura do contrato intermitente (art. 443), quando o empregado trabalhará de acordo com os interesses da empresa, recebendo somente pelas horas trabalhadas, podendo auferir salário inferior ao mínimo legal, incluindo o denominado "salário zero" ao final do mês, sem cômputo do tempo de serviço à disposição da empregadora, com todas as parcelas salariais e rescisórias extremamente mitigadas (§ 3° do art. 443, art. 452-A, §§ 1°-6° do art. 452-A); xvi) prevalência do negociado sobre o legislado sobre jornada de trabalho, banco de horas anual, intervalo intrajornada, limitado a 30 minutos, teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, registro de jornada de trabalho, troca do dia de feriado e prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho (art. 611-A, incisos I, II, III, VIII, X, XI e XIII)."

rização do tempo dedicada ao trabalho remunerado, habitualmente trabalhado na semana. Quanto à última (horas *in itinere*), não temos dados suficientes para um tratamento mais consistente.

2.1. Reversão da tendência de queda da jornada média

A tendência dos anos 2000 foi de uma redução substantiva dos ocupados que trabalhavam mais de 45 horas semanais habitualmente. O percentual desta faixa caiu de 39 para 28% dos ocupados e os que trabalhavam em média entre 40 e 44 horas subiram de 33 para 36%, entre 2001 e 2013 (KREIN; BIAVASCHI, 2015). A queda deve-se fundamentalmente à diminuição de pessoas que trabalham mais de 45 horas semanais. Ocorreu, assim, um aumento dos ocupados que atuavam dentro da jornada tida como padrão (e legal) antes da Reforma, o que pode apresentar relação com a formalização dos contratos e com a diminuição do pagamento de horas extraordinárias (GIBB, 2017). Com base nos dados da PNADC, essa situação se modifica: entre 2012 e 2016, para as pessoas ocupadas em geral, nota-se uma persistente queda na jornada média habitualmente trabalhada na semana (passando de 41,2 para 39,7 horas, uma variação de 4,3% para baixo), tendência que foi interrompida a partir de então, quando se manteve uma relativa estabilização em um patamar que variou entre 39,5 e 39,7 horas.

Após a Reforma, entre os grupos que constituem diferentes posições na ocupação, notam-se variações para baixo e para cima na jornada média habitualmente trabalhada. Entre o primeiro trimestre de 2018 e o primeiro trimestre de 2019 (conforme mostra a Tabela 3), no que se refere aos empregados no setor privado com carteira, houve um pequeno crescimento de 0,2% (contudo, reverteu uma tendência de queda de 2,7% entre os primeiros trimestres de 2012 e de 2017). Já para os empregados no setor privado sem carteira, nota-se igualmente um contraste entre uma tendência de queda de 5,5% que se reverte em uma variação nula, para os mesmos períodos. Quanto aos empregados no setor público sem carteira, registrou-se um crescimento de 1,4% para 2018-2019, contra uma queda de 8,1% no período anterior – o que pode estar associado a estratégias de gestão do trabalho das autoridades públicas em contexto de políticas de austeridade fiscal. Também para os militares e servidores públicos, houve elevação da jornada média habitualmente trabalhada entre o primeiro trimestre de 2018 e o primeiro trimestre de 2019, em 0,3%, mas neste caso havia sido registrado uma elevação de 0,8% no período anterior. No que diz respeito aos trabalhadores domésticos, enquanto para os sem carteira (que incluem os diaristas) a jornada média semanal apresenta queda de 0,6% (contra uma trajetória anterior de crescimento de 4,0%) – que pode estar relacionada

Tabela 3 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por posição na ocupação e média de horas habitualmente trabalhadas na semana de referência no trabalho principal (Brasil, de 2012 a 2019, 1º trimestre do ano)

Ano	*Empregado no setor privado com carteira*	*Empregado no setor privado sem carteira*	*Empregado no setor público com carteira*	*Empregado no setor público sem carteira*	*Trabalhador doméstico com carteira*	*Trabalhador doméstico sem carteira*	*Militar e servidor público*	*Empregador*	*Conta própria*	*Trabalhador familiar auxiliar*
2012	43,7	39,7	42,1	32,2	38,1	32,6	37,3	47,6	39,4	30,0
2013	43,3	38,8	41,8	31,1	37,8	33,1	37,0	47,4	38,7	30,7
2014	43,0	38,5	41,9	30,5	37,6	32,8	37,0	46,8	38,8	30,2
2015	42,8	37,9	42,0	29,5	37,6	32,3	36,9	46,6	38,0	30,0
2016	42,4	37,4	41,3	30,1	37,6	33,5	37,3	45,3	37,6	30,1
2017	42,5	37,5	41,5	29,6	38,2	33,9	37,6	45,4	37,6	29,4
2018	42,5	37,0	41,8	29,1	38,2	33,7	37,4	45,8	37,1	29,1
2019	42,6	37,0	41,8	29,5	38,3	33,5	37,5	45,8	37,0	28,7
¯12-17	-2,7%	-5,5%	-1,4%	-8,1%	0,3%	4,0%	0,8%	-4,6%	-4,6%	-2,0%
¯18-19	0,2%	0,0%	0,0%	1,4%	0,3%	-0,6%	0,3%	0,0%	-0,3%	-1,4%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração André Krein

com maiores dificuldades de encontrar trabalho na crise –, os assalariados com registro legal apresentam uma elevação de 0,3% (mesmo patamar do período anterior). Os trabalhadores por conta própria, por sua vez, continuam apresentando uma queda das horas médias habitualmente trabalhadas na semana, de 0,3%, entretanto em patamar bem menor do que o movimento anterior de queda de 4,6%.

Tais variações se explicam, conforme hipótese aqui adotada, inicialmente pela crise econômica, que provoca maior pressão para a extensão da jornada de trabalho sobre os ocupados, por um lado, mas também tem levado ao crescimento da subocupação por horas insuficientes. Ou seja, ainda que de forma cautelosa, por ser um período muito curto e influenciado pela crise do mercado de trabalho e por apresentar tendências contraditórias, é possível identificar uma reversão da tendência anterior de redução sistemática da jornada média habitualmente trabalhada na semana: dentre as 10 posições na ocupação identificadas pela PNADC, apenas em três houve registro de variação positiva entre os primeiros trimestres de 2012 e 2017 (Trabalhador doméstico com e sem carteira, e Militar e servidor público), em contraste com o período posterior (entre os primeiros trimestres de 2018 e 2019), em que apenas em três casos foram registradas quedas (Trabalhador doméstico sem carteira, Conta própria e Trabalhador familiar auxiliar), sendo que em três outros a variação foi nula (Empregado no setor privado sem carteira, Empregado no setor

público com carteira e Empregador) e nos demais quatro houve crescimento (Empregado no setor privado com carteira, Empregado no setor público sem carteira, Trabalhador doméstico com carteira e Militar e servidor público). No período recente, voltaram a cresces as duas faixas extremas (trabalham menos ou mais horas), por isso uma certa estabilização na jornada média. É uma tendência distinta da anterior, em que havia constante queda, sobretudo dos que trabalham mais, levando a uma crescente polarização como principal tendência, como será discutido abaixo.

2.2. Crescente polarização da jornada

Nota-se uma franca tendência recente, sobretudo demarcada a partir da Reforma, de polarização da jornada de trabalho, com um crescimento mais intenso, de um lado, dos ocupados que trabalham habitualmente mais de 48 horas semanais e, do outro, dos com até 14 horas.

Conforme mostra a Tabela 4, o número dos que trabalham habitualmente mais de 48 horas semanais apresenta uma reversão expressiva da tendência anterior. Entre o primeiro trimestre de 2012 e o primeiro trimestre de 2015, houve uma diminuição em 27,07% de ocupados nessa faixa. Observando-se o que ocorre nela, nos mesmos meses de 2016 e 2017 (quando toma vulto a crise econômica, sem contudo ter sido aprovada ainda a Reforma Trabalhista), nota-se que o número de ocupados continua caindo, em 13,40%, o que corresponde a quase 50% do patamar anterior, para metade do número de anos, representando assim a manutenção da mesma tendência. Em contraste, entre os referidos meses de 2018 e 2019, ocorre uma reversão, quando os ocupados que trabalham habitualmente mais de 48 horas semanais crescem em 6,60%.

Na outra ponta, na faixa de até 14 horas semanais, considerando os mesmos períodos, vê-se que uma tendência de queda de -7,89% (2012-2015) é sucedida por outra de queda mais intensa (2016-2017), de -8,57% (taxa maior para um período menor), sendo contudo seguida, no pós-Reforma (2018-2019), por um crescimento de 5,40%.

No meio, compreendendo a faixa de 40 a 44 horas semanais, que era a jornada padrão para os assalariados, a tendência verificada no período 2012-2015 foi, ao contrário, de franco crescimento (18,34%), a qual se manteve no período seguinte (2016-2017) e em ritmo ainda mais intenso (16,46%, sendo, para metade do período, de quase 90% do patamar anterior). Para o período pós-Reforma (2018-2019), contudo, embora tenha mantido a tendência ascendente, atingiu um patamar próximo de zero (0,80%).

Tabela 4 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por faixa de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal (Brasil, 2012 a 2019, 1° trimestre do ano) - em milhões de ocupados

Ano	*Até 14*	*15 a 39*	*40 a 44*	*45 a 48*	*49 ou mais*	*Total*
2012	3,8	20	34,9	15,5	13,3	87,7
2013	3,6	20,5	37,3	15,8	11,8	89
2014	3,2	20,6	40,4	15,9	10,5	90,8
2015	3,5	21,4	41,3	15,6	9,7	91,6
2016	3,2	19,8	48,1	10,8	8,4	90,2
2017	3,1	19,4	48,4	9,2	8,5	88,6
2018	3,7	20,6	47,8	9,1	9,1	90,3
2019	3,9	21	48,2	9	9,7	91,9
˜12-15	-7,89%	7,00%	18,34%	0,65%	-27,07%	4,45%
˜16-17	-8,6%	-7,5%	16,5%	-30,8%	-13,4%	-1,5%
˜18-19	5,4%	1,9%	0,8%	-1,1%	6,6%	1,8%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração André Krein

Nas demais faixas (15 a 39, 40 a 44 e 45 a 48), os dados mostram uma relativa estabilidade após a Reforma (variando entre -1,1 e 1,9%). Em síntese, é possível concluir que, enquanto a tendência anterior foi de uma progressiva inserção dentro da faixa legalmente vigente – o que veio junto com o movimento de formalização dos contratos de trabalho –, a partir de 2018, quando entrou em vigência a Reforma, fica evidente o crescimento dos polos extremos.

A polarização, após a Reforma, da jornada média dos trabalhadores sem carteira (segmento este que, como já visto em capítulos anteriores, vem registrando crescimento em seu peso relativo no conjunto dos ocupados) é ainda mais acentuada. Conforme mostra a Tabela 5, os ocupados que se encontram nas duas faixas extremas de média de horas habitualmente trabalhadas por semana apresentaram os maiores crescimentos no intervalo entre o primeiro trimestre de 2018 e de 2019: 12,7% (até 14 horas) e 10,1% (49 horas ou mais).

Tabela 5 - Empregados sem carteira de trabalho de 14 anos ou mais de idade por faixa de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal – 1º trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019).

Ano	*Até 14*	*15 a 39*	*40 a 44*	*45 a 48*	*49 ou mais*	*Total*
2012	629.916	3.947.563	4.580.865	2.009.586	1.835.401	13.003.331
2013	577.290	3.987.872	4.643.707	1.989.536	1.507.888	12.706.293
2014	510.686	4.023.754	4.813.127	1.861.491	1.255.316	12.464.375
2015	551.912	4.017.850	4.696.416	1.725.398	1.107.228	12.098.803
2016	492.897	3.695.933	5.343.008	1.220.035	902.669	11.654.543
2017	469.432	3.763.617	5.583.709	1.145.154	989.744	11.951.656
2018	600.258	4.294.789	5.679.537	1.130.222	1.123.233	12.828.040
2019	676.479	4.419.282	5.789.912	1.150.612	1.236.867	13.273.153
˜12-17	-25,5%	-4,7%	21,9%	-43,0%	-46,1%	-8,1%
˜18-19	12,7%	2,9%	1,9%	1,8%	10,1%	3,5%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Isso, em flagrante contraste com o período anterior (2012-2017), no qual registraram queda de -25,5% e -46,1% para as citadas faixas, respectivamente.

Para o segmento de trabalhadores por conta própria (estes que também vêm avançando na sua participação no conjunto dos ocupados), também está fortemente indicada a tendência de crescente polarização da jornada de trabalho, como se vê na Tabela 6. As duas faixas extremas (até 14 horas e 49 horas ou mais, semanais, trabalhadas em média por semana) apresentam maior expansão: respectivamente, 9,7% e 6,7%, entre o 1º trimestre de 2018 e de 2019, quebrando tendências anteriores de queda em ambos os casos (entre 2012 e 2017): respectivamente, de -20,9% e -23,2%. As faixas de 15 a 39, e de 40 a 44 também indicam crescimento, mas em patamares mais reduzidos (5,0% e 2,5%) e com inflexões de tendências menos acentuadas (ambos já vinham crescendo no período anterior: 13,4% e 52,3%).

No que se refere ao *trabalho intermitente*, consta que todos os contratos foram inseridos no estrato de até 12h por mês. Focando nas cinco famílias

Tabela 6 - Trabalhadores por conta própria de 14 anos ou mais de idade por faixa de horas habitualmente trabalhadas por semana no trabalho principal – 1° trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Até 14*	*15 a 39*	*40 a 44*	*45 a 48*	*49 ou mais*	*Total*
2012	1.802.701	5.833.722	5.581.739	2.822.261	4.454.027	20.494.451
2013	1.648.207	6.047.670	5.878.329	2.875.885	3.959.185	20.409.277
2014	1.435.441	6.077.576	6.632.998	2.961.665	3.680.852	20.788.532
2015	1.632.154	6.530.820	7.047.993	2.988.043	3.452.093	21.651.103
2016	1.450.214	6.799.442	8.968.315	2.363.260	3.484.510	23.065.740
2017	1.425.351	6.614.233	8.498.247	2.050.057	3.420.683	22.008.572
2018	1.735.254	7.055.390	8.460.101	2.001.802	3.618.339	22.870.885
2019	1.903.831	7.405.277	8.673.415	1.907.531	3.859.742	23.749.795
˜12-17	-20,9%	13,4%	52,3%	-27,4%	-23,2%	7,4%
˜18-19	9,7%	5,0%	2,5%	-4,7%	6,7%	3,8%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

de ocupações com maiores incidências dessa modalidade de contratação, constata-se que nas admissões em geral as jornadas contratadas se distribuem de modo completamente contrastante, favorecendo a polarização acima referida: Técnicos de Vendas Especializadas (82,6% se concentram na faixa entre 41 a 44 horas); Garçons, Barman, Copeiros e Sommeliers (82,2%); Trabalhadores nos Serviços de Manutenção de Edificações (84,5%); Vendedores e Demonstradores em Lojas ou Mercados (90,6%) e Ajudantes de Obras Civis (98,6%).

Para os contratos por *tempo parcial*, nota-se que predominam os contratos na faixa de 21 a 30 horas, que é onde se situa o máximo permitido pela nova legislação (de 26 a 30 horas). Chama atenção a situação dos ocupados na área de Educação. São essas ocupações que apresentam as maiores proporções de contratos com até 12 horas: Técnicos Esportivos (39,16%); Professores de Nível Superior do Ensino Fundamental (Primeira a Quarta Séries) (31,56%); Professores na Área de Formação Pedagógica do Ensino Superior (79,81%) e Instrutores e Professores de Escolas Livres (40,34%).

2.3. Flexibilização da jornada de trabalho

A tendência de flexibilização da jornada de trabalho começa nos anos 1990, quando ocorrem alterações no arcabouço legal brasileiro, com a introdução do banco de horas e do contrato parcial, assim como a liberação do trabalho aos domingos e o aumento da jornada dos trabalhos nos turnos de revezamento (Cf. KREIN; TEIXEIRA, 2014; KREIN et al., 2018). Gibbs (2017) mostra que a jornada é adaptada diferentemente para cada setor econômico. O referido estudo constatou situações extremas, por exemplo entre professores universitários do setor privado de São Paulo, em que uma entrevistada trabalhou 60 horas semanais em um semestre e 4 horas em outro. Com disseminação dos serviços por aplicativos, esses vêm se tornando casos emblemáticos de jornadas estendidas e flexíveis. Contudo, essa tendência de flexibilização atinge todos os segmentos de trabalhadores.

Um dos seus mais importantes instrumentos consiste na adoção do banco de horas, que se tornou muito presente nos setores mais estruturados da economia. Com base nos dados do Mediador da Secretaria da Previdência e do Trabalho do Governo Federal, o Salariômetro da FIPE/USP[6] calculou que a incidência do banco de horas aumentou expressivamente no país entre 2017 e 2018, passando de 4.486 para 10.124 casos. O Salariômetro observou ainda que as compensações das horas existentes no banco de horas são realizadas em meses, e não em semanas e anos (em 92,9% dos casos em 2017 e 94,2% em 2018), o que está em consonância com as regras da Reforma Trabalhista.

A diversidade das formas de composição da jornada foi identificada por pesquisa realizada pela Aliança Bike (2019) sobre o perfil dos entregadores ciclistas de aplicativos. Apesar de uma parte considerável ter avaliado como positiva a flexibilidade da jornada, a sua realidade se mostra bastante contundente. Dos 270 entrevistados, 57% afirmaram que trabalhavam todos os dias da semana. A jornada diária média foi calculada em 9 horas e 24 minutos por dia. Tomando como base os 270 entrevistados (Tabela 7), 36% disseram trabalhar até 8 horas e 64%, acima de 44 horas.

Além da excessiva jornada, para muitos o rendimento mensal médio também é extremamente baixo, como comentado anteriormente. A média mensal destes trabalhadores, de R$ 936,00, é menor do que um Salário Mínimo. Ainda de acordo com a Tabela 7, somente os que trabalham mais de 9 horas diárias conseguem obter um ganho próximo ao Salário Mínimo. Ou seja, é a combinação de longas jornadas e baixa remuneração em um segmento que tem gerado ocupação na crise dos anos recentes.

[6] Conferir em http://salariometro.fipe.org.br/negociacao-coletiva/jornada/banco-horas.

Tabela 7 - Quantidades de horas trabalhadas, por faixa e seu rendimento médio mensal

Quantidades de horas trabalhadas por dia	*Quantidades de entregadores*	*Média de rendimentos mensais*
Até 5 horas	19	466,2
De 6 a 8 horas	78	752,9
De 9 a 12 horas	132	1105,8
Mais de 12 horas	15	995,3
Total Geral	244*	936

(*) 26 não responderam sobre o rendimento mensal
Fonte: Aliança Bike (2019)

Há necessidade de mais estudos para melhor se avaliar os efeitos da Reforma Trabalhista sobre a jornada de trabalho, mas os dados iniciais da PNADC mostram uma crescente polarização com o aumento das faixas de até 14 horas e de 49 horas ou mais. Assim como os dados das negociações coletivas mostram que a flexibilização da jornada tem avançado, tornando-se um ponto de forte disputa entre os trabalhadores e empregadores.

3. Os impactos na seguridade social: contribuição previdenciária

A tendência do mercado de trabalho nos anos recentes, reforçada pelas novas regras trabalhistas, tende a gerar dois efeitos quanto ao tema da seguridade social. Por um lado, há dificuldade crescente de uma parte importante dos ocupados conseguirem preencher os critérios mínimos para o acesso aos benefícios, a exemplo do tempo mínimo de contribuição para aposentadoria e do registro em carteira por, no mínimo, 18 meses como condição de acesso ao seguro desemprego etc. Por outro lado, ao introduzir novas formas de contratação, a Reforma afeta negativamente os fundos públicos e sua capacidade de arrecadação, quanto mais avança a *pejotização*, a remuneração variável e o pagamento por meio de bens e serviços. Ao mesmo tempo se observa um crescimento de ocupações mais precárias, conforme já vimos em capítulos anteriores.

Conforme tabela a seguir, houve uma queda da contribuição previdenciária entre os ocupados, de 65,7% para 63,6% do total, no período de 2016 a 2019 (sempre considerando os dados para o primeiro trimestre de cada ano). No primeiro ano pós Reforma a queda foi de 0.3%. É importante destacar que, do ponto de vista do dinamismo econômico, os anos de 2015 e 2016 foram os que ostentaram os piores resultados, embora o percentual de contribuição tenha registrado inclusive um pequeno crescimento (1,2%). No ano de 2016 foi atingido o maior percentual de contribuintes entre os ocupados, começando a partir de então uma trajetória de queda, sendo a mais expressiva a que ocorreu entre 2017 e 2018 (de 1,8%), quando parte crescente dos empregos gerados envolveram formas atípicas, refletindo a deterioração do mercado de trabalho e a queda da contribuição. Entre o primeiro trimestre de 2018 e 2019 voltou a crescer o número de contribuintes, no entanto, a proporção dos não contribuintes ocupados cresceu mais intensamente, conforme a Tabela 8.

Tabela 8 - Pessoas ocupadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência em qualquer trabalho 1° trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Contribuintes*	*Não contribuintes*	*Total*	*Taxa de contribuição*
2012	54.028.990	33.602.886	87.631.875	61,70%
2013	55.705.210	33.293.619	88.998.829	62,60%
2014	58.354.409	32.428.049	90.782.458	64,30%
2015	59.444.875	32.110.611	91.555.485	64,90%
2016	59.293.067	30.923.051	90.216.118	65,70%
2017	57.595.926	30.982.890	88.578.816	65,00%
2018	57.586.149	32.685.997	90.272.146	63,80%
2019	58.407.148	33.455.897	91.863.045	63,60%
˜12-17	6,6%	-7,8%	1,1%	5,3%
˜18-19	1,4%	2,4%	1,8%	-0,3%

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

A queda na contribuição não foi mais acentuada porque verificou-se um crescimento tanto dos *com* quanto dos *sem* carteira no seu recolhimento. No período pós Reforma houve uma ampliação da contribuição dos sem carteira (4,7%), tendo alcançado 24,4% de contribuintes para a previdência no primeiro trimestre de 2019. Isso indica, por um lado, a importância do sistema de proteção social no imaginário mesmo dos que não se encontram no mercado formal e, por outro, um sentimento de que aquela forma de inserção tende a ser permanente e, portanto, sem que haja expectativas de regresso ao mercado de trabalho formal. Cabe aqui lembrar do expressivo crescimento entre os sem carteira, de 2017 a 2018, dos contratos com até 14 horas semanais habitualmente trabalhadas. Embora tais contratos tenham pouca expressividade sobre o total, não deixa de ser significativo que ao longo de um ano tenham crescido 12,7% (conforme mostrou a Tabela 5), o que certamente redunda em insuficiência de remuneração para manter contribuições regulares ao sistema de previdência social.

Tabela 9 - Empregados sem carteira de trabalho de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência 1° trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Contribuintes*	*Não contribuintes*	*Total*	*Contribuintes*	*Não contribuintes*
2012	2.539.707	10.463.624	13.003.331	19,5%	80,5%
2013	2.549.156	10.157.137	12.706.293	20,1%	79,9%
2014	2.660.176	9.804.199	12.464.375	21,3%	78,7%
2015	2.723.115	9.375.689	12.098.803	22,5%	77,5%
2016	2.830.494	8.824.049	11.654.543	24,3%	75,7%
2017	2.812.560	9.139.096	11.951.656	23,5%	76,5%
2018	3.087.075	9.740.965	12.828.040	24,1%	75,9%
2019	3.232.339	10.040.814	13.273.153	24,4%	75,6%
˜12-17	-12,7%	-8,1%	20,5%		
˜18-19	4,7%	3,1%	3,5%	-	-

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Em relação aos subocupados, pouco mais de 21% realizaram contribuição previdenciária no 1° trimestre de 2019, o que significa um crescimento expressivo, de 18,3%, em relação ao mesmo período de 2018 (ainda mais considerando-se que entre 2012 e 2017 houve queda de -35,3%). Já os subocupados *sem* contribuição cresceram em menor proporção entre 2017 para 2018 (8,1%), quando havia decrescido no período anterior (2012-2017) a uma taxa também inferior, embora igualmente elevada (-22,4%). Como os sem carteira, há um percentual expressivo de subocupados com contribuição previdenciária, mesmo com média de horas contratadas de 20,2 horas semanais e rendimentos inferiores à média das pessoas ocupadas. No primeiro trimestre de 2019, a média dos rendimentos era de R$ 840,90, inferior a um Salário Mínimo e à contribuição mínima necessária para ser computada como tempo de contribuição, o que mais uma vez denota a importância do sistema de previdência social também para os trabalhadores posicionados nas situações mais precárias.

Tabela 10 - Subocupados por insuficiência de horas trabalhadas de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência 1° trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Contribuintes*	*Não contribuintes*	*Total*	*Contribuintes*	*Não contribuintes*
2012	1.732.935	5.275.877	7.008.812	24,7%	75,3%
2013	1.111.611	4.148.690	5.260.301	21,1%	78,9%
2014	934.159	3.578.127	4.512.286	20,7%	79,3%
2015	992.999	3.772.717	4.765.716	20,8%	79,2%
2016	883.702	3.273.424	4.157.126	21,3%	78,7%
2017	1.120.623	4.095.249	5.215.872	21,5%	78,5%
2018	1.225.603	4.918.836	6.144.439	19,9%	80,1%
2019	1.449.335	5.318.801	6.768.136	21,4%	78,6%
˜12-17	-35,3%	-22,4%	-25,6%		
˜18-19	18,3%	8,1%	10,2%	-	-

Até o 3° trimestre de 2015: subocupados por insuficiência de horas efetivamente trabalhadas; a partir do 4° trimestre de 2015: subocupados por insuficiência de horas habitualmente trabalhadas.
Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

O trabalho por conta própria chegou perto de 24 milhões de ocupados no primeiro trimestre de 2019, sendo que quase 70% não contribuíam com a previdência social. Entre 2012 e 2017, ocorreu um crescimento de 46,5% entre os que contribuem, tendência essa que continuou no período seguinte (2018-2019), quando o crescimento foi de 5,5%. Entretanto, mesmo um crescimento contínuo por vários anos, mostrou-se insuficiente para reverter a condição em que a grande maioria se encontra, de não contribuinte. Essa ampliação pode estar associada ao crescimento de contratações por meio de PJ´s e MEI´s, quando vínculos de trabalho formal podem ser substituídos por trabalho autônomo, uma vez que a Reforma Trabalhista criou a figura do autônomo exclusivo.

Tabela 11 - Trabalhadores por conta própria de 14 anos ou mais de idade por contribuição para previdência 1º trimestre do ano (Brasil, 2012 a 2019)

Ano	*Contribuintes*	*Não contribuintes*	*Total*	*Contribuintes*	*Não contribuintes*
2012	4.657.306	15.837.145	20.494.451	22,7%	77,3%
2013	4.858.638	15.550.639	20.409.277	23,8%	76,2%
2014	5.340.631	15.447.901	20.788.532	25,7%	74,3%
2015	6.072.886	15.578.217	21.651.103	28,0%	72,0%
2016	7.285.453	15.780.287	23.065.740	31,6%	68,4%
2017	6.823.426	15.185.145	22.008.572	31,0%	69,0%
2018	7.008.003	15.862.882	22.870.885	30,6%	69,4%
2019	7.357.372	16.392.423	23.749.795	31,0%	69,0%
˜12-17	46,5%	-4,1%	7,4%		
˜18-19	5,0%	3,3%	3,8%	-	-

Fonte: Microdados PNADCT/IBGE - Elaboração Própria

Considerações finais

No presente texto dois fatos, no tema das condições de trabalho, foram destacados como paradigmáticos do grau de precariedade em que chegaram os trabalhadores brasileiros: a morte do entregador Tiago Dias, por falta de atendimento, em pleno exercício do seu trabalho, e o perfil dos entregadores ciclistas por aplicativos na cidade de São Paulo, que trabalham muito, ganham pouco e não têm proteção social. A Reforma envolve medidas e enseja tendências que contribuem para a ocorrência das situações acima. Para além disso, a Reforma contribui para a sua legitimação ao defender a redução de direitos e da proteção social em troca da promessa (cada vez mais distante de ser realizada) de que tais condições irão ativar a economia e gerar emprego.

Os estudos ainda são preliminares, mas os primeiros dados indicam tendências consistentes. Quanto à remuneração, as primeiras evidências são de uma maior oscilação de acordo com os ciclos econômicos, quando uma maior liberdade para as empresas ajustarem os salários segundo suas conveniências deixam os trabalhadores mais vulneráveis, especialmente em contextos de crise, como o atual. Trata-se de um mecanismo que protege os negócios e fragiliza os trabalhadores.

Como estamos em plena crise econômica, os salários, após a Reforma, continuam muito baixos e não indicam uma recuperação em relação ao período anterior à sua implementação. Pelo contrário, há indicações de queda, tanto nos salários de entrada, quanto nos reajustes, como indicam os mais recentes dados sobre as negociações coletivas. Onde há sinais de avanço das novas formas de contratação, os dados iniciais mostram uma situação piorada para os trabalhadores, a exemplo dos contratados como intermitentes e parciais. Ao mesmo tempo, a recomposição dos rendimentos com crescente parcela de remuneração variável e de pagamento por meio de bens e serviços continua com a Reforma.

O tempo de trabalho é um dos temas da Reforma que tem gerado grande disputa nas negociações coletivas, conforme abordado por Clovis Scherer no capítulo 6 do presente livro. Observando os dados agregados, pode-se perceber que a extensão da jornada média habitualmente trabalhada ficou relativamente estabilizada no período recente, com um pequeno viés de baixa em função do crescimento dos subocupados por horas insuficientes e também da volta do crescimento dos que trabalham mais de 49 horas semanais habitualmente por semana. O fato indica uma reversão da tendência que vinha ocorrendo no Brasil de redução das horas médias habitualmente trabalhadas.

No entanto, a análise das faixas que distribui os ocupados por horas trabalhadas mostra uma nítida tendência de aumento dos que trabalham até 14 horas e os que trabalham mais de 49 horas semanais habitualmente, em média, no Brasil. É uma tendência similar ao que está ocorrendo em muitos países (FILGUEIRAS, et.al. 2019). A polarização expressa, por um lado, o aumento dos subocupados por horas insuficientes que, no caso brasileiro, é predominantemente por falta de alternativa de emprego e baixa atividade econômica; e, por outro lado, revela a necessidade de as pessoas trabalharem mais, tanto para obter uma renda básica – como aponta a pesquisa com os entregadores ciclistas –, quanto para melhorar o posicionamento na estrutura ocupacional e obter um melhor rendimento. Ou seja, o aumento da jornada acima de 49 anos afeta os com menor remuneração e os com ocupações socialmente mais valorizadas. É um aspecto estimulado pela Reforma, ao permitir maiores liberdades de negociação coletiva e individual da jornada. Uma liberdade que amplia, em geral, o poder do empregador em definir o período que o trabalhador fica à sua disposição. Com isso, o tempo dedicado à atividade econômica pelos trabalhadores se sobressai ainda mais em relação ao tempo da reprodução social, concorrendo para desorganizar seus planos de vida pessoal.

As mudanças legais contribuem, ainda, para possibilitar ao empregador o não pagamento das horas à disposição, mas tão somente o tempo efetivamente trabalhado, como por exemplo começa a acontecer com o não pagamento das horas *in itinere*, o que pode ser observado no resultado da negociação coletiva de 2018/2019 na zona canavieira de Pernambuco, quando após intenso debate (e greve da categoria) esse dispositivo foi eliminado. Enfim, a Reforma tende a rearranjar a jornada – multiplicando as formas de organização dos turnos e escalas, adaptadas aos interesses das empresas –, tornando-a mais flexível, em prejuízo dos trabalhadores. Tendência essa que poderia ir em outra direção, caso as inovações tecnológicas e os ganhos de produtividade recentes fossem revertidos para aliviar o tempo dedicado para a reprodução econômica, como aconteceu após a 2ª Revolução Industrial. Pode-se imaginar que há condições técnicas para as pessoas poderem usufruir das outras dimensões da vida, para além do trabalho e/ou da luta pela sobrevivência.

Apesar de não termos abordado aqui, a questão da saúde e segurança no trabalho é um tema crucial a ser considerado quando se discutem condições de trabalho. Como interpretar o caso que vitimou Tiago Dias? Uma hipótese plausível é a de que a Reforma tende a promover o recrudescimento da ocultação dos acidentes e dos adoecimentos, tanto por incentivar a contratação de trabalhadores sem direitos ("autônomos"), como por fragilizar os sistemas de fiscalização e as instituições de efetivação dos direitos, como

pode ser observado com a queda no número de ações judiciais, especialmente as referentes ao dano moral e à saúde dos trabalhadores. Esses aspectos podem piorar, caso seja efetivada a derrogação ou diminuição das NRs (Normas Regulamentadoras), em um país no qual os acidentes de trabalho são alarmantes. Segundo Sakamoto (2019), no Brasil ocorre um acidente de trabalho a cada 49 segundos, e uma morte a cada 3 horas e 38 minutos, tornando-se um dos países com maior número de acidentes e mortes decorrentes do trabalho em todo o mundo.

Por último, a tendência é de dificuldades adicionais para o pleno funcionamento da previdência social, pois, por um lado, as pessoas tendem a contar com maiores obstáculos para os benefícios da seguridade social, visto que em maior número não conseguirão cumprir os requisitos exigidos, especialmente de tempo de contribuição. Por outro lado, quanto mais avance a implementação da Reforma Trabalhista, pode ocorrer um progressivo comprometimento das fontes de arrecadação dos fundos públicos, especialmente da seguridade social, ao concorrer para fragilizar as instituições responsáveis pelo cumprimento da lei, para reduzir a arrecadação diante da vigência de contratos mais precários e para diminuir a arrecadação da folha de salários com o crescimento da parcela não salarial no rendimento dos trabalhadores. Tudo isso em um contexto de envelhecimento da população, no qual a busca da aposentadoria se torna uma necessidade mais premente para as pessoas, tanto que há um número expressivo de contribuintes que são assalariados sem carteira e autônomos sem CNPJ.

Enfim, o mercado de trabalho, após quase dois anos de vigência da Reforma, tem favorecido a tendência de desestruturação iniciada em 2015. Os deteriorados indicadores do mercado de trabalho têm relação com inúmeros fatores além da mudança legal, especialmente com a persistência da estagnação econômica, em que a política de austeridade adotada a partir de então não foi capaz de viabilizar uma retomada sustentável do crescimento do país. Em um contexto de crise, a Reforma contribui para facilitar os ajustes que as empresas podem promover no mercado de trabalho, deixando os trabalhadores em uma condição mais vulnerável, que se expressa na precarização do trabalho - conforme ilustrado pelas condições de trabalho dos entregadores ciclistas de aplicativos de São Paulo, entre os quais prevalecem amplas jornadas, baixos salários e ausência de proteção social. O mercado de trabalho continua muito desfavorável e as condições de trabalho e de proteção continuam muito adversas para quem precisa vender a sua força de trabalho para sobreviver.

Referências Bibliográficas

ABILIO, Ludmila C.; MACHADO, Ricardo. (2017). Uberização traz ao debate a relação entre precarização do trabalho e tecnologia. *IHU On-Line*, n. 503, ano XVII, p. 20-28,

ALIANÇA BIKE. (2019). Perfil dos entregadores ciclistas de aplicativo. Coord. Geral: Daniel Guth e Glaucia Pereira. In *Aliança Bike* [site], São Paulo: Associação Brasileira do Setor de Bicicletas, http://aliancabike.org.br/pagina.php?id_secao=10&id_page=50, 2019.

BALTAR, Paulo E.; SOUEN, Jacqueline A.; CALDAS, Guilherme S. (2017). Emprego e distribuição da renda. *Texto discussão nº 298*. Campinas: Instituto de Economia - Unicamp, maio.2017.

BASSO, Pietro. (2018). Tempos modernos jornadas antigas. São Paulo: Editora Boitempo.

CAGED. Cadastro Geral do Emprego e Desemprego. (2019). Brasil: Ministério da Economia.

COUTINHO, Grijalbo F. (2017). *"Reforma" trabalhista de Temer retrocede ao século 19*. Brasília: DIAP – Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar. Disponível em: https://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/27347-reforma-trabalhista-de-temer-retrocede-ao-seculo-19

DIEESE. Negociações têm pequena melhora. *Cadernos de Negociação*. Nº 20. São Paulo: Dieese, julho/agosto de 2019.

FILGUEIRAS, Vitor; LIMA, Uallace Moreira e SOUZA, Ilan Fonseca de. (2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais da reforma trabalhista: análise das experiências internacionais. *Caderno CRH*, Dossiê *A Reforma Trabalhista no Brasil e no Mundo*, n. 86. Salvador: UFBA (prelo).

FILGUEIRAS, Vitor (org.). (2017). Saúde e Segurança do trabalho no Brasil. Brasília: Gráfica Movimento. Disponível em: https://ergonomiadaatividadecom.files.wordpress.com/2017/11/livro-sac3bade-e-seguranc3a7a-do-trabalho-no-brasil.pdf

FIPE. ***Salariômetro***. São Paulo: FIPE/FEA/USP. Disponível em: http://salariometro.fipe.org.br/home (acesso em julho de 2019).

GIBBS, Lygia. (2017). *A despadronização da jornada de trabalho: recorte de gênero*. Campinas: Instituto de Economia – UNICAMP. Tese de Doutorado,

KREIN, J. DARI; BIAVASCHI, Magda B. (2015) Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. *Cuadernos del Cendes*, v. 32, n. 89, p. 47–82. Disponível em: http://ve.scielo.org/pdf/cdc/v32n89/art04.pdf.

KREIN, J. Dari *et al*. (2018). Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In J. D. Krein, D. M. Gimenez, A.L. Santos (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista*. Campinas: Ed. Curt Nimuendajú, p. 95-122.

KREIN, J. Dari; TEIXEIRA. Marilane. (2014). As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In R. Véras de Oliveira et al. (orgs), *O sindicalismo na era Lula: paradoxos, perspectivas e olhares*. Belo Horizonte: Fino Traço, p. 213-246.

NERI, Marcelo. (2016). A desigualdade de renda cresce a 17 trimestres consecutivos no país, aponta FGV. In G1. Cf. g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/16/desigualdade-de-renda-cresce-ha-17-trimestres-consecutivos-no-pais-aponta-fgv.ghtml. Acesso 17/08/2019.

PNADC. Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar Continua (PNADC). Brasil

PEROSSI, M. (2017). *A composição da remuneração do trabalhador nas grandes empresas*. Campinas: Instituto de Economia, UNICAMP. Monografia (Especialização em Economia do Trabalho e Sindicalismo).

SAKAMOTO, Luiz. (2019). O governo quer reduzir proteção ao trabalho em país com acidente a cada 49 segundos. In. https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2019/06/24/governo-quer-reduzir-protecao-a-trabalhador-em-pais-com-acidente-a-cada-49s/?cmpid=copiaecola. Publicada 26/06/2019

5

A regulação pública do Trabalho e a Reforma Trabalhista: impactos e reações do Poder Judiciário à Lei nº 13.467/2017

Renata Queiroz Dutra[1]

[1] Professora Adjunta de Legislação Social e Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal da Bahia (Graduação e Pós-Graduação). Doutora e Mestra em Direito, Estado e Constituição pela Universidade de Brasília. Pesquisadora vinculada ao CRH/UFBA e à REMIR – Rede de monitoramento interdisciplinar da reforma trabalhista. Analista Judiciária do Tribunal Superior do Trabalho. E-mail: renataqdutra@gmail.com

Introdução[2]

Inserida em um momento político de importante modificação do aparato de regulação pública do trabalho (que inclui a atuação da auditoria-fiscal do trabalho, do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do Trabalho), a Lei nº 13.467/2017 instituiu um profundo processo de transformação da regulação das relações de trabalho, no que toca à normatividade regente dos contratos e das negociações coletivas.

Seja por meio de cortes orçamentários, seja por meio de medidas diretas que inibem a atuação institucional, o contexto político no qual se insere a Lei nº 13.467/2017 importou na revisão da arquitetura constitucional de proteção ao trabalho, desenhada pelo conjunto dos arts. 21, XXVI, 114 e 127, *caput*, e 129, II, III e IX, do Texto Constitucional de 1988, que se articulam a partir do escopo da concretização da dignidade da pessoa humana.

No caso da fiscalização do trabalho, podem-se considerar as tentativas de alterações, por exemplo, na sua atribuição de reconhecer situações de trabalho análogo ao escravo. No caso da Justiça do Trabalho, objeto deste capítulo, essas modificações se aglutinam em torno de cortes orçamentários, que vem acontecendo desde 2016, previsões legais que implicam limitações da faculdade de exercer a jurisdição para rever conteúdo de acordos e convenções coletivas de trabalho (art. 8º, § 3º, da CLT), previsões essas que configuram flagrante contrariedade à jurisprudência historicamente consolidada do Tribunal Superior do Trabalho (em exegese constitucional do sistema normativo)[3]. Acres-

[2] Este estudo consolida os dados e ideias apresentados no seminário "Um ano de vigência da reforma trabalhista", realizado na Procuradoria Geral do Trabalho, em Brasília, nos dias 12 e 13 de novembro de 2018.

[3] Apenas a título de exemplo, são entendimentos jurisprudenciais expressamente revertidos pela reforma: a incompatibilidade do acordo de compensação de jornada com a prestação habitual de horas extraordinárias, a inexistência da prescrição intercorrente no processo do trabalho, o direito ao pagamento do período integral do intervalo parcialmente suprimido pelo empregador, a vedação da aposição de propagandas de outras empresas no fardamento dos empregados, a admissibilidade de equiparação salarial em cadeia, o direito à incorporação da gratificação de função de confiança ocupada pelo empregado por mais de dez anos, o direito à existência de prévia negociação coletiva para a realização de dispensas coletivas, a ultratividade das normas coletivas, entre outros.

centa-se a isso a abertura da possibilidade de celebração de acordos extrajudiciais entre empregado e empregador, com eficácia liberatória, esmaecendo a atuação desse ramo especial do Poder Judiciário, e, ainda, a inserção na CLT de uma série de previsões normativas que impõem a possibilidade de onerar o trabalhador hipossuficiente pelo mero acesso ao judiciário, com o pagamento de custas, honorários periciais e advocatícios. Somem-se a essas medidas os requisitos adicionais à petição inicial trabalhista, que amplia o rol das hipóteses de extinção do processo sem julgamento de mérito, e as modificações no processo de execução, que dificultam a satisfação de créditos trabalhistas.

Essa série de restrições impostas à atuação da Justiça do Trabalho é responsável pelos primeiros impactos significativos da reforma trabalhista no seu primeiro ano de vigência, produzindo repercussões drásticas no potencial de interferência da regulação pública do trabalho nas relações de mercado.

Nesse breve ensaio, serão consideradas as primeiras reações observadas em quatro diferentes instâncias jurisdicionais nesse primeiro ano de vigência da Lei nº 13.467/2017: o STF, sobretudo no julgamento das primeiras ações diretas de inconstitucionalidade sobre o tema; o TST, nas suas primeiras manifestações jurisprudenciais regulamentadoras sobre a reforma; os Tribunais Regionais do Trabalho e as Varas do Trabalho, em relação aos volume de processos, temas pautados, conciliações e forma de trato das novas figuras apresentadas pela reforma (a exemplo das homologações extrajudiciais de acordos).

Os dados serão analisados a partir das discussões acadêmicas e da literatura que situa a reforma trabalhista no Brasil no cerne da racionalidade neoliberal e na perspectiva de redução da atuação do Estado como garantidor de direitos sociais. Os dados utilizados foram colhidos a partir do Conselho Nacional de Justiça e do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, além de dados diretamente requisitados a alguns Tribunais Regionais do Trabalho e ao Tribunal Superior do Trabalho, por meio de suas coordenadorias de estatística.

1. O STF e o julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade

No âmbito do Supremo Tribunal Federal, constam mais de trinta ações de controle de constitucionalidade que tem por tema a reforma trabalhista, entre ações diretas de inconstitucionalidade e ações declaratórias de constitucionalidade. Esse volume de questionamentos à Lei nº 13.467/2017 informa não apenas sobre a extensão desse diploma legal, que implicou profunda alteração no sistema normativo juslaboralista, mas também sobre o espectro de insegurança jurídica que ele desenhou.

Entre essas ações, há uma significativa diversidade de matérias que foram objeto de questionamento, muito embora parte significativa delas envolvam temas comuns (com destaque para o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical), como se observa no Quadro 1.

Quadro 1

Nº	*Processo*	*Tema*	*Relator*	*Status*
1.	ADI 5766	ACESSO À JUSTIÇA	Min. Barroso	Julgamento iniciado. Interrompido por pedido de vista.
2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20.	ADI 5794 ADI 5806 ADI 5810 ADI 5811 ADI 5813 ADI 5815 ADI 5850 ADI 5859 ADI 5865 ADI 5885 ADI 5887 ADI 5888 ADI 5892 ADI 5900 ADI 5912 ADI 5913 ADI 5923 ADI 5945 ADC 55	CONTRIBUIÇÃO SINDICAL	Min. Fachin	Julgamento concluído: improcedência.
21.	ADI 5867	CORREÇÃO DO DEPÓSITO RECURSAL	Min. Gilmar Mendes	Pendente
22. 21. 22.	ADI 5870 ADI 6050 ADI 6069	INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL – TARIFAÇÃO	Min. Gilmar Mendes	Pendente

Nº	*Processo*	*Tema*	*Relator*	*Status*
23. 24. 25. 26.	ADI 5950 ADI 5826 ADI 5829 ADI 5806	TRABALHO INTERMITENTE (incluindo ainda temas como jornada 12x36, banco de horas e possibilidade de dispensa coletiva sem prévia negociação sindical – 5950)	Min. Fachin	Pendente
27.	ADI 5938	Trabalho insalubre para gestantes e lactantes	Min. Alexandre de Morais	Pendente
28.	ADI 5994	JORNADA 12 x 36	Min. Marco Aurélio	Pendente
30. 31.	ADC 58 ADC 59	ÍNDICES DE ATUALIZAÇÃO DOS DÉBITOS E DEPÓSITOS TRABALHISTAS	Min. Gilmar Mendes	Pendente
32.	ADI 6002	VALOR DA CAUSA	Min. Lewandowski	Pendente

Fonte: STF. Elaboração própria

Até o final do ano de 2018, houve apenas um julgamento concluído: a ADI 5794 (e demais ações a ela apensadas), que versa sobre o fim da contribuição sindical obrigatória. O julgamento foi no sentido da constitucionalidade do fim da obrigatoriedade do antigo imposto sindical e maior fonte de financiamento das entidades sindicais brasileiras. As outras ações encontram-se pendentes de julgamento, em diferentes fases.

Importante registrar o protagonismo do STF em relação à fragilização da jurisprudência do TST no período que antecede a reforma trabalhista, tendo aquela Corte, antes mesmo da aprovação da lei, antecipado diversos dos entendimentos que a reforma trabalhista materializa, notadamente no tocante à prevalência do negociado sobre o legislado.

No julgamento do RE 590.415/SC, em acórdão da relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, o Supremo entendeu que o acordo (transação extrajudicial) que implica o fim do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do trabalhador a plano de dispensa incentivada/voluntária (PDI ou PDV)

implica a quitação ampla e incondicional de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, nas situações em que esta condição tenha constado expressamente no acordo coletivo de trabalho que instituiu o plano e demais instrumentos firmados com o empregado. Nesse sentido, a adesão do empregado ao PDV ou PDI implicaria o fim de qualquer responsabilidade do empregador por eventuais violações de direitos ocorridas durante o vínculo empregatício, contrariando assim jurisprudência consolidada do TST, que negava tal amplitude à quitação (OJ nº 270 da SBDI-1 do TST), entendendo que a indenização recebida no momento da adesão ao PDV cobria apenas a perda do emprego.

Já no julgamento do RE 895.759/PE, de relatoria do Ministro Teori Zavascki, o Supremo entendeu que a negociação coletiva de trabalho em que o sindicato consente em abrir mão do pagamento de horas *in itinere* (horas de trajeto) prevaleceria sobre a CLT, que previa explicitamente tal direito. Também nessa decisão, o STF revisou jurisprudência assentada do TST, que inclusive já admitia negociação para quantificar o tempo de trajeto (e por consequência, pagamento) inferior ao efetivamente praticado, mas não admitia a renúncia do direito.

Essas decisões, além de uma série de outras decisões do STF em matéria trabalhista (terceirização na administração pública, competência para decisões sobre contribuições previdenciárias, suspensão da Súmula do TST sobre ultratividade das negociações coletivas, entre outras) compõem o cenário de fragilização do pensamento jurídico voltado aos direitos sociais que ali minimamente se desenvolvia.

No julgamento da ADI 5794 (fim da obrigatoriedade da contribuição sindical), o STF, por maioria, chancelou o fim da obrigatoriedade dessa contribuição, valendo-se a corrente vencedora de argumentos que maximizavam a liberdade individual dos sujeitos representados, pouco mencionando sobre a liberdade coletiva ali debatida ou mesmo sobre a peculiaridade do nosso sistema sindical, em que ainda impera a unicidade sindical[4].

Além desse julgamento, importante mencionar o julgamento da ADPF nº 324. Em agosto de 2018, o Plenário do STF acolheu a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324, ajuizada pela Associação Brasileira do Agronegócio, e deu provimento ao Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, da Empresa Cenibra, de Minas Gerais, com repercussão geral, para estabelecer a tese de que "É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho [sic] entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes".

[4] DUTRA & LOPES, 2018.

Durante o julgamento, restaram polarizadas duas teses: a tese derrotada, lastreada em estudos científicos do campo do Direito Constitucional do Trabalho, da Sociologia do Trabalho e da Economia do Trabalho no sentido de afirmar a proteção social ao trabalho e limitar a terceirização como mecanismo jurídico para evitar a precarização que esta engendra, num conteúdo argumentativo que afirma o caráter social da Constituição de 1988; e a tese vencedora, propaladora da "modernização da economia", da liberdade de contratação e da promessa de criação de empregos, capitaneada pela maximização das liberdades de iniciativa extraídas do art. 5°, II, da Constituição de 1988 (princípio da legalidade). Os defensores da corrente vencedora entendem que os efeitos precarizantes levantados pelos demais julgadores seriam externalidades, e não contingências, do processo de terceirização, devendo ser reprimidos os efeitos nocivos, porém não a terceirização em si[5].

O julgamento realizado pelo STF não se referia à nova legislação trabalhista, advinda das Leis n° 13.429/2017 e 13.467/2017, mas sim às situações anteriores à vigência dessa normatividade. Todavia, o resultado que ali se discutia, em certa medida, antecipava os efeitos liberalizantes introduzidos na ordem jurídica pela denominada reforma trabalhista, que também previu a terceirização de atividades fins e meio, indistintamente.

Importante frisar também a sinalização observada no inconcluso julgamento da ADI n° 5766, que versa sobre as medidas de restrição ao acesso à justiça no processo trabalhista. A ação submetida à análise do STF aduz a inconstitucionalidade de restrições impostas ao direito fundamental à gratuidade e, por consequência, ao acesso à Justiça, perante a jurisdição trabalhista. As situações em que as restrições foram impostas são as seguintes: a) pagamento pela parte sucumbente no objeto da perícia de honorários periciais, no caso em que, mesmo sendo beneficiário da gratuidade, tenha obtido em juízo, em qualquer processo, créditos capazes de suportar a referida despesa; b) pagamento pela parte sucumbente no feito de honorários de sucumbência, no caso em que, mesmo sendo beneficiário da gratuidade, tenha obtido em juízo, em qualquer processo, créditos capazes de suportar a referida despesa; e c) pagamento de custas processuais, no caso em que, mesmo sendo beneficiário da gratuidade, não compareça à audiência sem motivo legalmente justificável.

Os primeiros votos colhidos foram no sentido da inconstitucionalidade dos dispositivos discutidos. Entretanto, em razão do pedido de vista do Ministro Luiz Fux, o julgamento foi suspenso.

[5] DELGADO & DUTRA, 2018.

2. O Tribunal Superior do Trabalho: primeiras manifestações

A atuação do Tribunal Superior do Trabalho com relação aos processos judiciais em que se discute a reforma trabalhista ainda tem sido bastante restrita, eis que o tempo de um ano de vigência não é suficiente para que a tramitação dos processos judiciais iniciados na vigência da reforma ou a respeito de contratos havidos nesse período alcancem a instância máxima da Justiça do Trabalho. Entretanto, valendo-se de instruções normativas e de recomendações, o Tribunal Superior do Trabalho tem dado mostras dos seus primeiros entendimentos a respeito da Lei nº 13.467/2017.

Uma importante manifestação foi a determinação, por meio da Instrução Normativa nº 41/2018, editada em junho do mencionado ano, de que os novos dispositivos sobre direito material do trabalho somente seriam aplicáveis aos contratos firmados após a reforma, o que demarca uma posição divergente daquela outrora constante na já caducada MP nº 808/2017. Entretanto, quanto aos dispositivos processuais, o Tribunal Superior do Trabalho entendeu que a "aplicação das novas normas é imediata, sem atingir, no entanto, situações iniciadas ou consolidadas antes das alterações". Assim, a maioria das alterações processuais não se aplica aos processos iniciados antes de 11/11/2017.

Entre os temas tratados na Instrução Normativa nº 41/2018 estão a prescrição intercorrente, os honorários periciais e sucumbenciais, a responsabilidade por dano processual, a aplicação de multa a testemunhas que prestarem informações falsas, o fim da exigência de que o preposto seja empregado e a condenação em razão de não comparecimento à audiência. O TST estabelece parâmetros para si e para as demais instâncias guardarem em relação a esses temas de aplicação imediata da reforma, minorando assim os efeitos da insegurança jurídica criada.

Posteriormente, o Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho editou a Recomendação nº 3/GCGJT, para tratar de tema delicado no âmbito da Justiça Laboral: a prescrição intercorrente. A reforma trabalhista determinou a aplicação dessa forma de prescrição, a despeito da jurisprudência consolidada em sentido contrário (Súmula nº 114 do TST), surpreendendo a Justiça do Trabalho em relação ao próprio modo de proceder quanto ao aspecto. Nessa esteira, também evitando situações de incertezas, a Corregedoria se antecipou e – também em atenção às disposições do Novo CPC e da própria IN nº 41/2018 – esclareceu a necessidade de que as determinações cujo descumprimento fosse capaz de engendrar a prescrição intercorrente fossem posteriores à vigência da reforma e de que o magistrado, ainda assim, diligenciasse no sentido de conduzir a execução e de que, de todo modo, as partes não pudessem ser surpreendidas a esse respeito.

Também houve atualização do Regimento Interno do TST, seja para adequá-lo ao novo CPC, seja para atender às modificações da reforma trabalhista. Nesse sentido, a regulamentação do requisito da transcendência do recurso de revista é um aspecto importante, eis que Regulamentação da transcendência, como filtro para o conhecimento dos recursos de revista, tende a produzir impacto significativo no número de processos e nas matérias que efetivamente são analisadas por esse Tribunal Superior.

Foi estabelecido que somente serão exigidos esses requisitos quanto aos recursos interpostos contra acórdão publicados posteriormente à edição da Lei nº 13.467/2017, entretanto, embora se verifique ainda uma postura resistente de alguns Ministros da Corte no sentido de utilizar o referido filtro, parte significativa do Tribunal já adere a ele, inclusive de forma pouco uniforme, gerando decisões contraditórias a respeito de quais seriam as causas capazes de demonstrar transcendência social, econômica ou jurídica, a justificar a atuação extraordinária do TST.

Um ponto, todavia, que chama a atenção entre as manifestações iniciais do TST acerca da reforma é a afetação da inconstitucionalidade do art. 702 da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/2017, ao Pleno do Tribunal. O dispositivo fixa critérios para edição, alteração e cancelamento de súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos: a alínea "f" estabelece quórum mínimo de 2/3 para criar ou alterar a jurisprudência consolidada; já o parágrafo 3º determina que as sessões com essa finalidade devem possibilitar a sustentação oral pelo Ministério Público do Trabalho (MPT), pela Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), pela Advocacia-Geral da União (AGU) e, ainda, por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional. O parágrafo 4º estende tais critérios à criação de Súmulas por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho.

A matéria é originalmente tratada nos regimentos internos dos Tribunais, sendo objeto da construção e deliberação de seus próprios membros. Ao estipular, a partir do Legislativo, critérios para o funcionamento do Poder Judiciário Trabalhista, a norma representa uma das mais flagrantes medidas de limitação do funcionamento da Justiça do Trabalho.

A Comissão Permanente de Jurisprudência e Precedentes Normativos do TST sustenta a inconstitucionalidade dos dispositivos, defendendo a competência privativa dos Tribunais para elaboração de seus próprios regimentos, na forma da Constituição Federal. Alegam ainda aspectos formais atinentes aos critérios de elaboração legislativa. Por decisão da 8ª Turma do TST, a matéria foi encaminhada ao Tribunal Pleno para potencial declaração de inconstitucionalidade e encontra-se aguardando julgamento.

Por último, dentre as manifestações incipientes do TST sobre a Reforma, cabe registrar as medidas jurisdicionais adotadas pela Presidência do Tribunal Superior do Trabalho, ainda no ano de 2017, suspendendo as liminares concedidas por juízes do trabalho contra dispensas coletivas praticadas sem prévia negociação coletiva.

Entenderam alguns juízes do trabalho que havia inconstitucionalidade no art. 477-A da CLT, dispositivo que equipara as dispensas coletivas às individuais, dispensando qualquer trato diferenciado em relação às ocorrências coletivas. O então Presidente da Corte, Ministro Ives Gandra Filho, suspendeu tais decisões liminares, invocando exatamente a literalidade do texto da reforma (CorPar-1000011-60.2018.5.00.0000; 1000025-44.2018.5.00.0000; e 1000393-87.2017.5.00.0000).

Entretanto, esse entendimento ainda não veio a ser confirmado no mérito, nem mesmo pelos colegiados que integram o Tribunal. Vale ressaltar que, como visto, a matéria está pendente de apreciação pelo STF no bojo de ação direta de inconstitucionalidade.

3. Os Tribunais Regionais do Trabalho e Varas do Trabalho

3.1 A queda do número de ações trabalhistas

As Varas do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho, que consistem, respectivamente, na primeira e segunda instâncias da justiça laboral, pela proximidade com as partes e pela relativa proximidade temporal entre a apresentação de reclamações e respostas judiciais, são os órgãos jurisdicionais que por primeiro enfrentaram debates concernentes à reforma trabalhista.

Entretanto, a primeira grande manifestação a respeito da reforma não decorre necessariamente das decisões emanadas do poder judiciário, mas daquelas que deixaram de ser proferidas. Segundo a Coordenadoria de Estatística do TST, enquanto entre janeiro e setembro de 2017, as Varas do Trabalho receberam 2.013.241 novas reclamações trabalhistas, no mesmo período do ano de 2018, esse número caiu para 1.289.186 reclamações trabalhistas. Isso significou uma queda do número de demandas trabalhistas da ordem de 46%, segundo dados do Conselho Nacional de Justiça.

Como observado por Filgueiras, esse dado está longe de dizer sobre a pacificação de conflitos: embora continuem se identificando problemas graves em relação ao cumprimento de obrigações trabalhistas básicas, como os recolhimentos de FGTS e mesmo o reconhecimento de vínculos empregatícios, o

número de reclamações trabalhistas, inclusive as que versam sobre tais temas, caiu vertiginosamente[6]. Exemplifica o autor:

> Desde o final do ano passado, o número de trabalhadores empregados explicitamente sem carteira assinada gira em torno de 11 milhões. Contudo, em 2017, apenas 154 mil ações trabalhistas solicitaram reconhecimento de vínculo, ou aproximadamente 1% das pessoas que teriam direito a ingressar com ação. Vale ressaltar que, tendo em vista a alta rotatividade vivida por essas pessoas, muitos outros milhões de vínculos informais (ilegais) de emprego são formados anualmente.
>
> Nos 6 primeiros meses de 2018, os processos que pedem reconhecimento de vínculo de emprego totalizaram 48 mil, cerca de 42% de queda em comparação a 2017, mesmo com a manutenção dos 11 milhões de empregados explicitamente sem carteira assinada. Ou seja, menos de 0,5% dos prejudicados entraram na Justiça. Isso porque não estamos colocando na conta o assalariamento disfarçado, cada vez mais comum no nosso mercado de trabalho.
>
> Como o número total de novas ações trabalhistas (incluindo todos os temas) nos anos anteriores à reforma girava em torno de 2,5 milhões, já vivíamos, antes da reforma, uma situação em que milhões de trabalhadores tinham seus direitos subtraídos e não reclamavam. Após a Reforma, essas pessoas têm acessado ainda menos a justiça. Portanto, são pessoas que têm seus direitos básicos lesados, proporcionalmente reclamavam muito pouco, e agora entram ainda menos na Justiça, com medo de sair devendo[7].

Tal como antecipado por críticos da reforma e como sustentado perante o STF por meio da ADI nº 5766, as alterações na CLT que passaram a onerar os trabalhadores em função do eventual insucesso de suas reclamações trabalhistas inibiram significativamente o ajuizamento de reclamatórias. Os advogados passaram, prudentemente, a advertir os trabalhadores sobre os riscos envolvidos na lide e, diante de tal advertência, muitos dos potenciais reclamantes, ainda que envolvidos em situações de violações de direitos, têm desistido dos litígios, por receio de arcar com o ônus da sucumbência. A lógica do risco-proveito dos mercados substitui a lógica de sistemas de justiças que oportunizam a defesa de direitos, concretizando aquilo que Laval e Dardot denominaram racionalidade neoliberal (2016).

Vale ressaltar que tal receio não pode ser imediatamente atribuído, como pregaram os defensores da reforma, à falsidade das alegações dos traba-

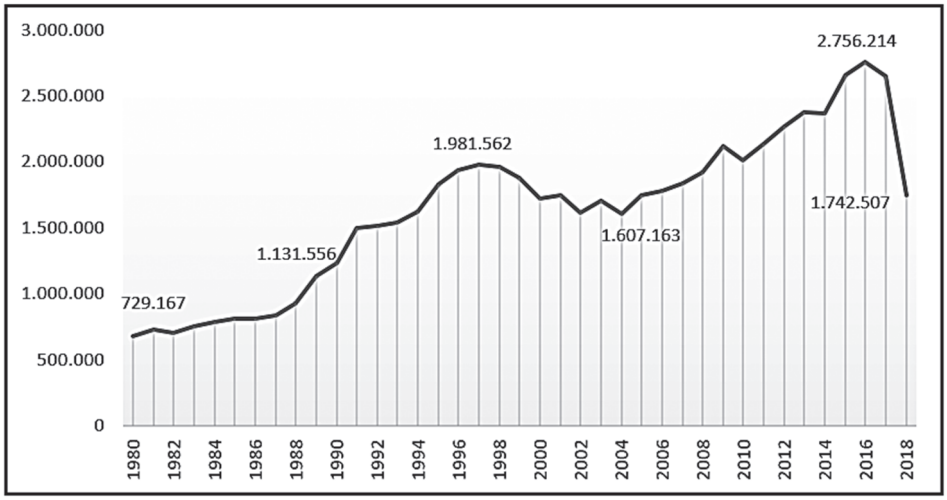
[6] FILGUEIRAS, 2018.

[7] FILGUEIRAS, 2018.

lhadores ou mesmo a uma contensão de abusos, já que, conforme amplamente noticiado na mídia, logo nos primeiros meses após a reforma, alguns juízes do trabalho chegaram a imputar a reclamantes condenações vultosas em razão de improcedência de seus pedidos por falta de provas ou por divergências de entendimento do magistrado julgador[8].

É possível visualizar a queda no número de reclamações trabalhistas ajuizadas no país a partir do Gráficos 1 e 2.

Gráfico 1: Número de reclamações trabalhistas ajuizadas entre 1980 e 2018



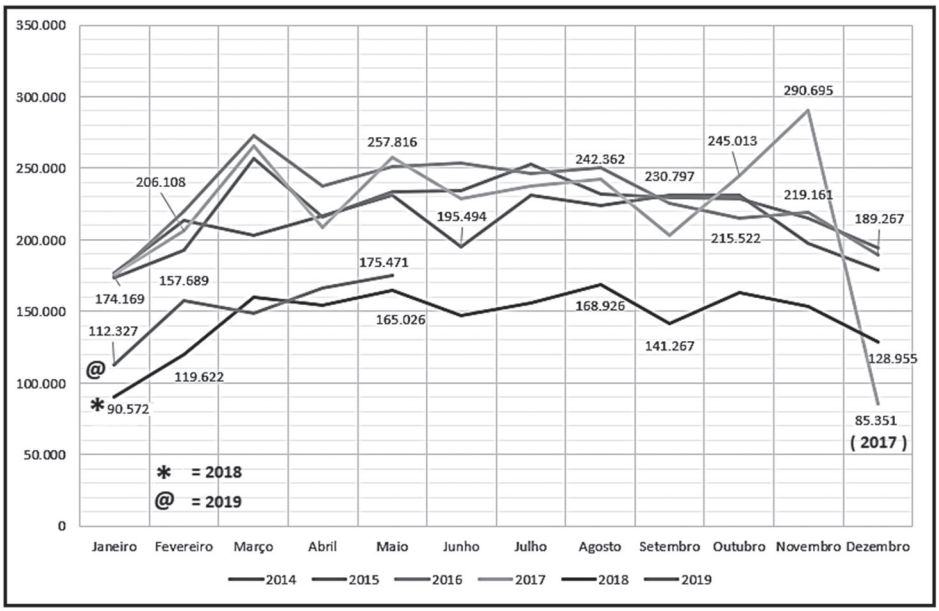
Fonte: Elaboração própria com base em dados do TST

Nos Gráficos é possível observar que, nos meses de outubro e novembro de 2017 se observou uma acentuação do número de reclamações propostas, o que decorreu da verdadeira "corrida ao judiciário" sob as regras vigentes anteriormente à Lei nº 13.467/2017, que foi sucedido por uma queda abrupta do número de reclamações no mês de dezembro, patamar que se manteve rebaixado durante todo o ano de 2018.

É interessante confrontar esse dado com o perfil prioritário dos temas deduzidos nas reclamações trabalhistas. Dados do próprio CNJ já revelavam

[8] Consultar: https://exame.abril.com.br/brasil/trabalhador-na-ba-e-condenado-a-pagar-r-85-mil-em-honorarios/ ; https://veja.abril.com.br/brasil/juiza-condena-trabalhador-que-se-acidentou-a-pagar-20-mil-reais/; https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2017/12/13/juiz-condenacao-ex-funcionaria-itau.htm

Gráfico 2: Casos novos recebidos pelas Varas do Trabalho entre janeiro de 2014 e maio de 2019



Fonte: Elaboração própria com base em dados do TST

que, em 2016 e também nos anos anteriores, os temas mais demandados na Justiça do Trabalho referiam-se a verbas rescisórias. Durante o ano de 2018 – portanto, após a reforma – esse padrão não mudou: segundo dados da Coordenação de Estatística do TST, os temas mais recorrentes entre os casos novos nas varas do trabalho em 2018 foram: 1°) o aviso prévio (470.830 processos); 2°) a indenização de 40% sobre o FGTS (398.152 processos); 3°) e multa do art. 477 da CLT (380.702 processos).

Entretanto, se o perfil das reclamações não se modificou, seu número, mesmo em relação a esses temas, se reduz praticamente à metade (Quadro 2).

Por outro lado, o risco da sucumbência faz com que temas relevantes para a regulação das relações de trabalho, como os pedidos de indenização por danos morais, tema envolto em um suporte probatório mais complexo e que também depende de uma certa subjetividade na formação da convicção judicial, deixem de ser pautados de forma significativa pelo conjunto dos trabalhadores: se, em 2016, esse tema era o 17° mais demandado na justiça do trabalho, tota-

Quadro 2

Tema	*Número de processos em 2016*	*Número de processos em 2018*
Aviso prévio	876.451	470.835
Indenização de 40% do FGTS	707.270	398.152
Multa do art. 477 da CLT	795.349	380.702
Férias proporcionais	544.838	315.948
Multa do art. 467 da CLT	696.300	306.538
13º proporcional	528.179	303.616

Fonte: TST. Elaboração própria

lizando 281.989 processos (TST, 2016); em 2018, esse tema cai à 26ª posição dos temas prioritariamente reclamados, totalizando apenas 84.022 processos (TST, 2018).

É pertinente observar que o pedido de indenização por danos morais, por exemplo, abrange um espectro amplo de causalidades relacionadas à violação de direitos da personalidade no trabalho, que certamente não foram transformados em apenas um ano. Do contrário, o que se infere é que, mantidas (ou quiçá agravadas) as condições de trabalho no país, temas relevantes sobre a concretização da proteção da dignidade e da garantia de ambientes de trabalho democráticos e saudáveis apenas deixam de ser objeto da regulação pública da justiça do trabalho.

Ademais, atualizando o dado apresentado por Filgueiras (2018), se em 2016 o tema atinente ao reconhecimento de vínculo empregatício aparecia em 147.580 ocorrências, em 2018 esse número decresceu para 102.536 processos, muito embora os dados relativos ao mercado de trabalho atestem o crescimento significativo da informalidade no período (em novembro de 2018 contabilizaram-se 11,5 milhões de trabalhadores prestando serviços por conta própria ou sem carteira de trabalho, contra os 10,979 verificados em novembro de 2017[9]).

[9] Dados disponíveis em: https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm#as-10-ocupacoes-com-mais-contratos-intermitentes-desde-o-inicio-da-reforma. Acesso em 24 de mar. de 2019.

3.2 O avanço da conciliação judicial e extrajudicial

O cenário de recuo da proteção legal e o receio em relação à finalização de processos por meio de decisões judiciais desvantajosas às partes vulneráveis, ante o novo risco de pagamento de horários advocatícios e custas processuais, contribuem paralelamente à redução do número de reclamações – ao incremento de outro fenômeno de fragilização do papel de regulação pública desempenhado pela justiça do trabalho: as práticas de conciliação.

Como já observavam Filgueiras (2012), Souto Maior (2016), Hillesheim (2016) e Viana (2007), entre outros autores, em face da assimétrica relação de trabalho e no bojo de uma ordem jurídica que não assegura ao trabalhador a garantia do emprego, a relação estabelecida entre empregado e empregador no âmbito da justiça do trabalho costuma caracterizar-se como uma relação processual que se desenvolve necessariamente após a extinção do contrato de trabalho e na qual, não raro, o trabalhador encontra-se em situação de desemprego. Assim sendo, ainda que não persista o vínculo de subordinação que caracteriza o contrato de emprego, persiste, por características da relação econômica entre as partes, a assimetria, que faz com que, mesmo posteriormente ao contrato de trabalho, a premência de receber seus haveres trabalhistas conduza o trabalhador a uma posição de fragilidade no processo de negociação para estabelecer um acordo em juízo e, sobretudo, extrajudicialmente.

Também não se pode perder de vista o efeito coletivo que a transação, ainda que parcial, realizada em juízo ou extrajudicialmente, induz: pensando o fenômeno regulatório, observa-se estímulo negativo à conduta de legalidade do empregador por meio das práticas habituais de acordo e conciliação. Se o descumprimento da lei trabalhista tem por consequência, na maioria dos casos, o mero pagamento posterior (ou seja, retardado) e a menor dos haveres devidos ao empregado (como é comum acontecer nas conciliações e acordos), o comportamento que o sistema de regulação acaba por incitar no empregador é o não cumprimento da lei, por uma racionalidade econômica que predomina nas relações de produção capitalistas.

Por outro lado, a combinação entre um cenário geral de fragilização da posição do sujeito trabalhador no contrato de trabalho, aliada ao temor da sentença judicial desfavorável que possa implicar em ônus financeiros para o trabalhador, incita o fenômeno conciliatório, com todas as consequências acima apontadas.

Em relação à conciliação judicial, observa-se uma leve ampliação do percentual de demandas trabalhistas finalizadas em acordo, quando comparado ao período imediatamente anterior. No Quadro 3 podem-se ver os dados

apresentados pelo CSJT sobre **as** conciliações realizadas pelas Varas do Trabalho, considerando a série histórica desde 1980.

Quadro 3 – Percentual de conciliações (1980-2018)

Ano	*Percentual de Conciliações*	*Ano*	*Percentual de Conciliações*
1980	49,7%	2000	45,1%
1981	51,4%	2001	44,8%
1982	51,8%	2002	44,6%
1983	52,7%	2003	44,2%
1984	52,7%	2004	53,0%
1985	55,3%	2005	52,1%
1986	52,7%	2006	51,5%
1987	53,1%	2007	51,4%
1988	53,6%	2008	51,6%
1989	52,2%	2009	50,2%
1990	48,3%	2010	51,0%
1991	48,1%	2011	51,4%
1992	44,7%	2012	51,3%
1993	43,1%	2013	48,9%
1994	44,0%	2014	48,7%
1995	47,0%	2015	48,2%
1996	45,7%	2016	47,6%
1997	44,7%	2017	45,8%
1998	45,1%	2018	43,7%
1999	46,9%	2019	41,9%

Fonte: CSJT

Entretanto, é em relação aos acordos extrajudiciais que a questão se revela ainda mais preocupante. A nova figura prevista na Lei nº 13.467/2017 não tinha precedentes na legislação anterior, e foi estabelecida sem condicionar o consentimento do empregado à presença do sindicato ou de outro agente de regulação pública no fechamento do acordo, autorizando a solução de conflitos trabalhistas por meio de acordo individual entre empregador e empregado, o qual adquire eficácia liberatória desde que um juiz do trabalho venha a homologar o feito.

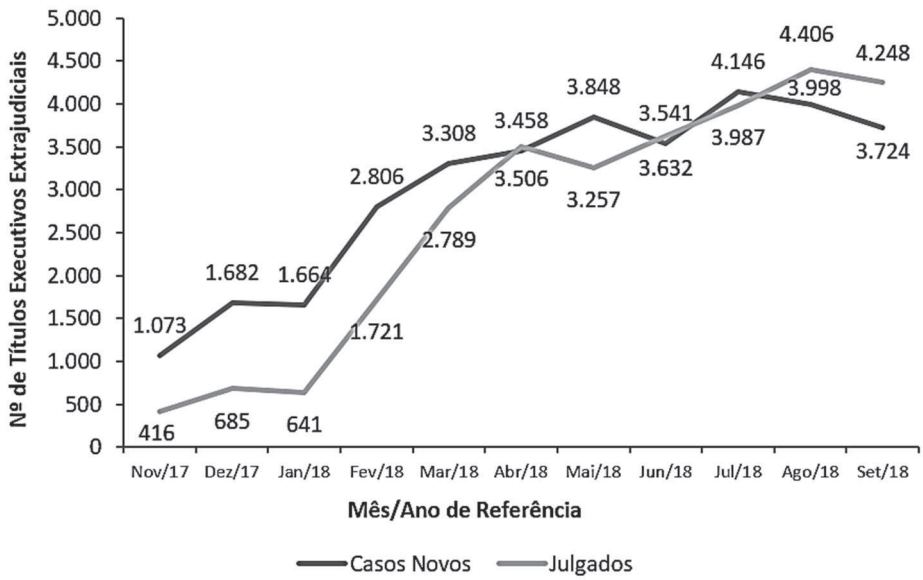
O dispositivo surge como legitimador da antiga prática das "lides simuladas", em que, a pretexto de gozar da eficácia liberatória dos acordos celebrados perante a Justiça do Trabalho, os empregadores recusavam o paga-

mento voluntário das verbas rescisórias, condicionando-o à participação do trabalhador em uma lide forjada para chancelar o acordo proposto pelo patrão. Com a reforma, a prática é legalizada, reconhecendo uma suposta paridade entre empregado e empregador ao final da relação de emprego.

A maior crítica estabelecida ao dispositivo é o fato de que ali não se estabelecem parâmetros para a homologação judicial, deixando a critério de cada juiz a validação ou não dos ajustes. Do ponto de vista da dinâmica coletiva da regulação do trabalho e da possibilidade de induzir comportamentos patronais, o mecanismo atrai fragilidades.

Dados apresentados pela Coordenação de Estatística do TST (Gráfico 3) demonstram que a possibilidade aberta pelo legislador tem recebido grande aplicação prática, tendo havido um uso crescente do instrumento.

Gráfico 3. Títulos executivos extrajudiciais novos e julgados pelas varas do trabalho, segundo o mês/ano de referência.
novembro de 2017 a setembro de 2018



Dados do TST (Quadro 4) também revelam que do total de 29.288 acordos extrajudiciais realizados em todo o país, nos moldes previstos na reforma trabalhista, 23.351 (ou seja, 79,7%) foram homologados pela Justiça do Trabalho, requisito previsto pela lei para que tenham validade e produ-

zam a liberação completa do empregador em relação ao contrato de trabalho ("quitação geral"). A homologação de acordos extrajudiciais possibilitada pela reforma teve por consequência a prevalência dos acordos homologados no todo ou em parte.

Quadro 4. Títulos executivos extrajudiciais julgados pelas varas do trabalho, por resultado do julgamento, segundo o mês/ano de referência. novembro de 2017 a setembro de 2018.

Mês/ Ano	*Processos Julgados*									*Total*
	Com Exame do Mérito						*Sem Exame do Mérito*			
	Acordos	*Julgados Procedente*	*Julgados Procedente em Parte*	*Julgados Improcedente*	*Extintos com Resolução de Mérito*	*Outras Dedicões com Resolução de Mérito*	*Extintos sem Resolução de Mérito*	*Arquivamento*	*Desistência*	
Nov/17	113	0	0	5	0	0	290	5	3	416
Dez/17	577	1	3	21	3	0	66	2	12	685
Jan/18	445	3	6	44	0	0	122	2	19	641
Fev/18	1.310	5	84	82	0	0	181	19	40	1.721
Mar/18	2.110	9	164	58	2	0	367	34	45	2.789
Abr/18	2.322	22	293	106	2	0	604	64	93	3.506
Mai/18	2.428	20	180	85	4	0	375	66	99	3.257
Jun/18	2.551	20	329	130	0	0	428	81	93	3.632
Jul/18	3.005	18	173	127	1	0	527	55	81	3.987
Ago/18	3.583	13	17	140	4	1	483	79	86	4.406
Set/18	3.528	9	10	121	2	0	419	80	79	4.248
Total	**21.972**	**120**	**1.259**	**919**	**18**	**1**	**3.862**	**487**	**650**	**29.288**

Fonte: TST

Entretanto, essa taxa de homologação revela disparidades entre os Tribunais Regionais do Trabalho (Quadro 5). Surpreende, por exemplo, a diversidade dos percentuais observados no TRT de São Paulo e no TRT do Maranhão, a evidenciar o grau de insegurança jurídica e também de interferência da conjuntura econômica nas respostas jurídicas concernentes à validade dos instrumentos de acordo sobre direitos trabalhistas.

Quadro 5 - Acordos confirmados em primeira instância

Região	*Percentual de homologação*
RJ	70,5%
SP capital (TRT2)	36,46%
MG	67,64%
RS	69,28%
BA	70,73%
PE	87,58%
CE	76,26%
PA e AP	67,00%
PR	76,17%
DF e TO	66.94%
AM e RR	50,23%
SC	84,44%
PB	74,24%
RO e AC	80,00%
Campinas – SP (TRT15)	78,38%
MA	93,83%
ES	65,92%
GO	84,28%
AL	84,21%
SE	48,52%
RN	59,40%
PI	81,11%
MT	83,60%
MS	71,72%

Fonte: TST/ Valor Econômico.
Observação: os dados não contemplam todo o período dos gráficos anteriores.

Vale salientar, portanto, a introdução de uma dinâmica mercadológica no ato jurisdicional de dizer o direito, com resultados distintos em razão de regiões e conjunturas distintas, o que se afasta da noção de universalidade e do próprio propósito de estabelecimento de patamares civilizatórios mínimos que a legislação trabalhista e a existência de uma jurisdição trabalhista nacional objetivavam.

Saliente-se que essa perspectiva de redução substancial da esfera de atuação cogente da Justiça do Trabalho acabará por alcançar e até se agravar em outras instâncias, já que também se tem a perspectiva de ocorrência de filtragem do campo de análise no TST, com a regulamentação do requisito recursal da transcendência.

4. Considerações finais: acesso à justiça e crise

Num cenário de profunda crise econômica, cujos impactos sociais estão sendo intensificados pelas reformas neoliberais, as medidas voltadas às instituições de regulação do trabalho e notadamente à Justiça do trabalho vão no sentido de privatizar e mercantilizar o sistema estatal de solução de conflitos, na medida em que se introduzem em sua lógica as noções de risco-proveito e a perspectiva cada vez mais individualista do acordo fundado na autonomia da vontade, com responsabilização dos indivíduos vulneráveis pelas violações de seus próprios direitos.

Como pontua José Eduardo Resende Chaves Júnior, um sistema processual não pode se fundar, por princípio, no risco, sob pena de o Estado Democrático de Direito ser tomado pela lógica do Estado de exceção (CHAVES JR, 2018, p. 267). As medidas de excessiva oneração econômica do acesso à justiça (que devem ser assim avaliadas de modo relativo, considerando a posição econômica dos sujeitos envolvidos) inclusive têm sido repudiadas pelas Cortes de Direitos Humanos às quais o país se vincula.

Importante perceber também como esse cenário se presta, cada vez mais, a apontar – a partir da própria utilização de critérios exclusivamente econômicos para avaliação das estruturas do Estado e do contexto das políticas de austeridade – para a construção argumentativa quanto ao fim da Justiça do Trabalho. A antipática medida de extinção dessa estrutura histórica de regulação do trabalho no país se mostra mais palatável na medida em que diluída em um cenário de cada vez maior "inutilidade" desse ramo do Poder Judiciário.

Assim, os próprios autores das iniciativas que culminaram na queda do número de processos (por inibição do acesso à justiça ou por fomento das formas extrajudiciais de solução de conflitos), colhendo os resultados em diminuição do volume de ações da justiça do trabalho, utilizam esse resultado para questionar se os custos com pessoal e estrutura da justiça laboral se justificariam, em face do baixo número de ações.

A artificialidade desse processo fica manifesta quando se confronta a persistente violação dos direitos trabalhistas com a inibição da litigiosidade, demonstrando que, ao contrário de provar a sua desnecessidade, a diminuição da atuação regulatória da Justiça do trabalho evidencia um projeto de redução da regulação pública do trabalho, em prol de uma maximização da racionalidade mercadológica também na seara dos direitos.

Referências

BRASIL. TST. (2016). Relatório Assuntos mais recorrentes nas varas do trabalho – casos novos. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/24404839/Assuntos+mais+Recorrentes+VT+ano+2016/1fcdb616-e886-330d-26f6-c20d717ec435

BRASIL. TST. (2018). Relatório Assuntos mais recorrentes nas varas do trabalho – casos novos. Disponível em: http://www.tst.jus.br/documents/18640430/7caa1435-2844-075b-5a69-ea1ab0072848

CHAVES JR., José Eduardo de Resende. (2018). Acesso como risco a direitos fundamentais no contexto do sistema interamericano de direitos humanos. In: Jorge Luiz Souto Maior; Valdete Souto Severo (orgs.), *Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2018, p. 267-272.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. (2016). *A nova razão do mundo*: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. (2017). *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei nº 13.467/2017*. São Paulo: LTr.

DELGADO, Gabriela Neves; DUTRA, Renata Queiroz. (2018). Terceirização sem limites: a crônica de uma tragédia social anunciada. In*: Jota*, 04 set.2018. Disponível em: https://www.jota.info/?pagename=paywall&redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/terceirizacao-sem-limites-a-cronica-de-uma-tragedia-social-anunciada-04092018. Acesso em 31 de jan. de 2019.

DUTRA, Renata Queiroz; LOPES, João Gabriel Pimentel. (2018). Os pesos da balança da justiça: custeio e liberdade sindical no STF. In: *Jota*, 19 out. 2018. Disponível em: https://www.jota.info/?pagename=paywall&redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/os-pesos-da-balanca-da-justica-custeio-e-liberdade-sindical-no-stf-19102018. Acesso em 31 de jan. de 2019.

FILGUEIRAS, Vitor. (2012). *Estado e direito do trabalho no Brasil:* regulação do emprego entre 1988 e 2008. Salvador: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas - UFBA (Tese de Doutorado)

_____. (2018). Reforma reduziu o acesso de trabalhador à justiça. E há candidatos celebrando. In: *Blog do Sakamoto,* 04,set.2018. Disponível em: https://blogdosakamoto.blogosfera.uol.com.br/2018/09/04/reforma-reduziu-acesso-de-trabalhador-a-justica-e-ha-candidatos-celebrando/ Acesso em 31 de jan. de 2019.

HILLESHEIM, Jaime. (2016). *Conciliação trabalhista*: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo. Rio de Janeiro: Lumen Juris.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. (2016). *Conciliação na Justiça do Trabalho: consulta CNJ.* Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/conciliacao-na-justica-do-trabalho-consulta-cnj

SOUTO MAIOR, Jorge L.; SEVERO, Valdete Souto (orgs.). (2018). *Resistência II: defesa e crítica da justiça do trabalho.* São Paulo: Expressão Popular.

TEIXEIRA, Marilane et al. (orgs.). (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT.

VIANA, Márcio Tulio. (2007). Os paradoxos da conciliação. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, v. 45, n. 75, p. 185-198. Belo Horizonte, jan./jun.2007.

6

Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista

Clovis Scherer[1]

[1] Economista e técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE. Mestre em Estudos do Desenvolvimento pelo International Institute of Social Studies (ISS) da Univers. Erasmus de Rotterdam, Holanda (2014). E-mail: clovis@dieese.org.br

A reforma da legislação trabalhista, que entrou em vigor em novembro de 2017, alterou profundamente as regras atinentes à negociação coletiva e à organização sindical dos trabalhadores. Com uma influência empresarial bastante evidente, a reforma prometeu "*aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da* ***negociação coletiva*** *entre trabalhadores e empregadores*" (na Exposição de Motivos do Projeto de Lei 6.787/16, que deu origem à Lei 13.467/17, da reforma trabalhista). Passado mais de um ano de vigência, já é possível colher uma primeira impressão dos efeitos desses pontos da reforma, com base em estatísticas, na documentação disponível e em relatos de representantes de trabalhadores. A intenção deste texto é sistematizar essas evidências para começar a avaliar se as promessas da reforma estão sendo cumpridas ou não.

As principais medidas que fazem parte da reforma trabalhista, em relação à negociação coletiva são:

- prevalência do negociado sobre o legislado, em uma lista aberta de temas (Artigo 611-A da nova CLT);
- alteração da hierarquia das normas regulamentadoras entre acordo individual, acordo coletivo, convenção coletiva e lei;
- proibição da ultratividade das cláusulas negociadas; e
- ampliação das possibilidades de negociação individual entre empregador e empregado.

Tendo em vista a promessa afirmada na Exposição de Motivos do projeto de lei da reforma trabalhista, acima referida, podem-se postular duas questões a serem respondidas, numa avaliação da efetividade da reforma. Pode-se considerar que a valorização da negociação coletiva deveria traduzir-se em maior facilidade para os entendimentos entre empregadores e trabalhadores, o que seria evidenciado por um aumento na frequência de acordos e convenções coletivas exitosos, contendo cláusulas de interesse tanto de patrões quanto de trabalhadores. Por uma simples dedução lógica, se a negociação coletiva é valorizada, ela se intensifica em número e amplia os temas tratados. Além disso,

se a lei é equânime em relação aos dois polos da negociação, pode-se postular que o resultado dos entendimentos não vai refletir apenas o interesse de uma das partes. Por isso, a primeira questão tem a ver com a frequência de instrumentos negociados, com base nos registros oficiais do Ministério do Trabalho: o Sistema Mediador.

A segunda questão também se baseia numa dedução lógica bastante simples. A valorização da negociação coletiva é uma iniciativa que tem como objetivo a redução do nível de conflitos de natureza coletiva nas relações de trabalho, através do entendimento direto entre as partes. Um bom indicador desse nível de conflitos é o número de greves, embora tenha que se tomar o cuidado de considerar outros fatores intervenientes, principalmente os fatores econômicos e políticos (num sentido amplo) que podem motivar ações desse tipo. Uma avaliação mais cuidadosa poderia se beneficiar de indicadores da quantidade de greves ocorridas no ano, sobretudo no setor privado.

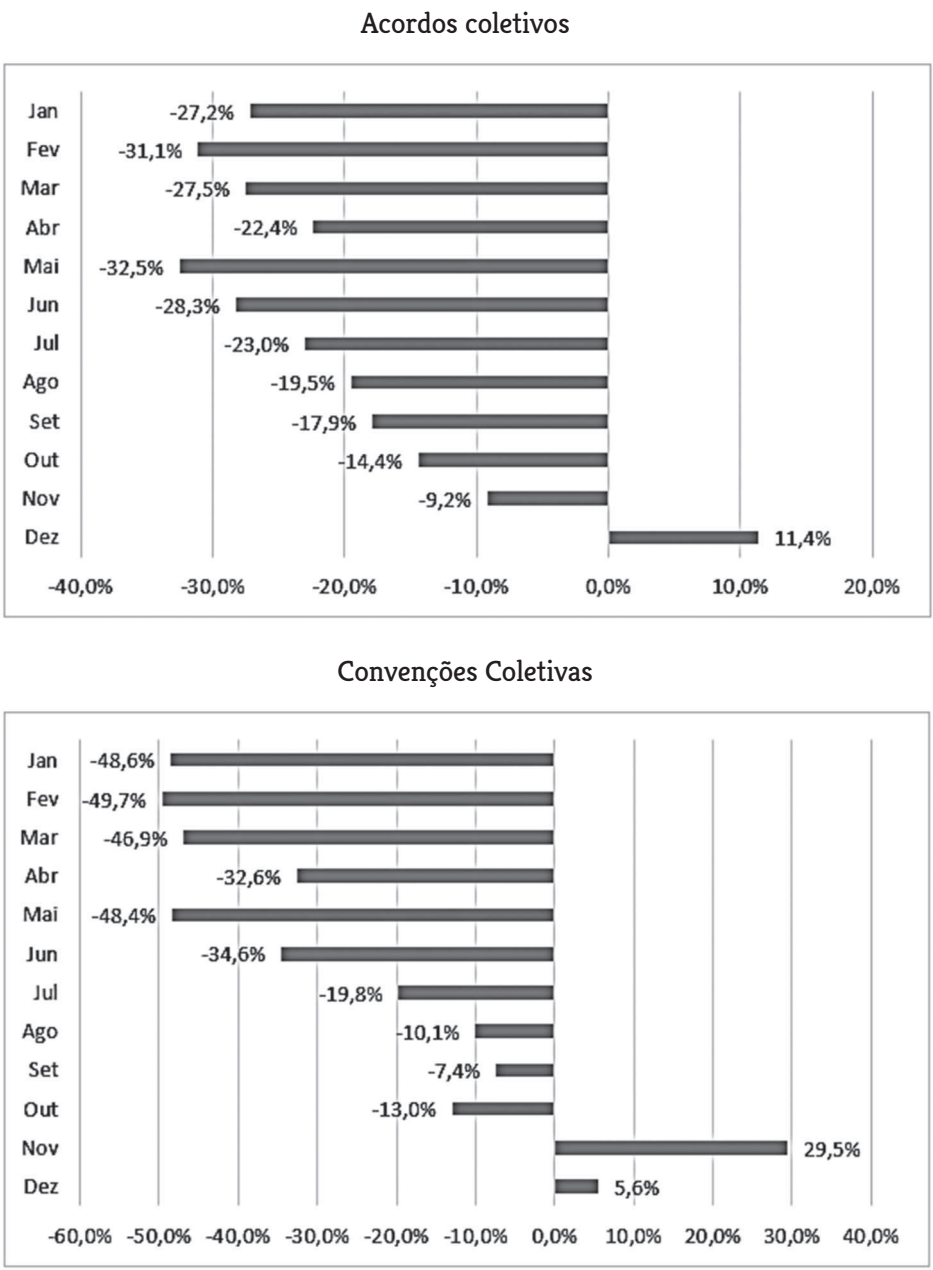
A reforma estimulou a negociação coletiva?

Para responder a essa questão, recorre-se aos dados de registro de instrumentos coletivos no Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho. Nesse sistema, como se sabe, devem ser depositados os acordos e convenções coletivas, a fim de que tenham a plena validade legal.

Comparando-se os dados de 2018 com os de 2017, observa-se uma redução de 16% no total de instrumentos de contratação coletiva. Foram registrados no Mediador um total de 29.814 acordos por empresa e de 7.355 convenções coletivas, em 2017, passando a 24.822 acordos e 6.418 convenções, em 2018. Esses números representam quedas de 16,7% e 12,7%, respectivamente (com base nos Gráficos 2 e 3). Tal comparação é uma espécie de antes-depois válida, porque a reforma trabalhista só entrou em vigor em novembro de 2017. Detalhando um pouco mais, a queda foi mais pronunciada no número de acordos coletivos (resultantes de negociações por empresa) do que no de convenções coletivas (resultantes de negociações por categoria). A esse respeito, vale uma observação: se a reforma alterou a hierarquia das normas, possibilitando que o firmado em acordo coletivo (entre empresa e sindicato de trabalhadores) prevaleça sobre as convenções e sobre o disposto em lei, seria de se esperar um aumento no número desse tipo de instrumento. Mas, o que ocorreu, ao menos nesse primeiro momento, foi o contrário.

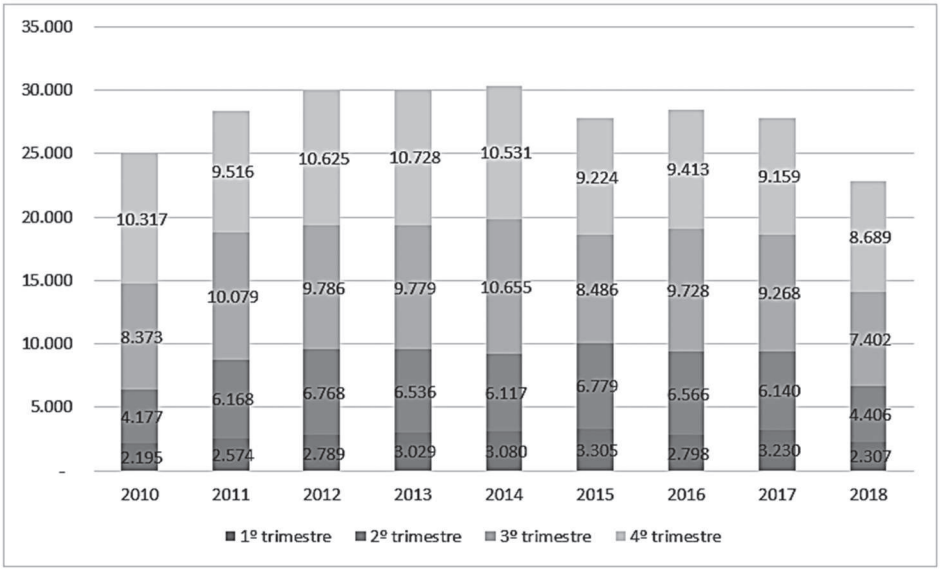
Uma das possíveis explicações para este comportamento é que muitas negociações foram paralisadas ou retardadas, em razão de alguns fatores temporários. O primeiro deles seria a falta de conhecimento das regras da reforma pelos agentes da negociação, o que pode ser relacionado ao fato de que a lei teve tramitação muito rápida e com pouco debate na sociedade. A segunda hi-

Gráfico 1. Variação mensal dos registros de acordos e convenções coletivas no Mediador em 2018 (sobre iguais meses de 2017)



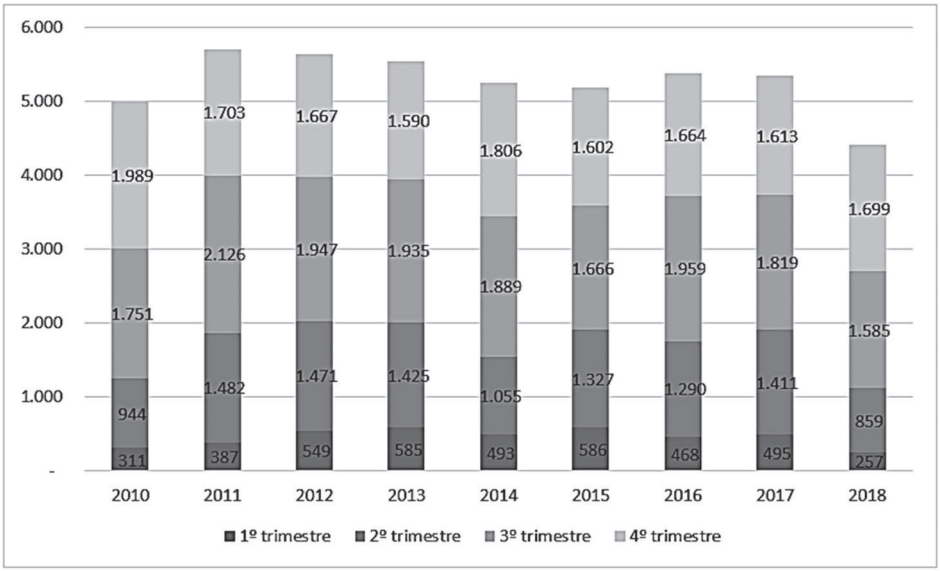
Fonte: Ministério do Trabalho/ Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE

Gráfico 2. Registro de acordos coletivos de trabalho por trimestre



Fonte: Ministério do Trabalho/ Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE

Gráfico 3. Registro de convenções coletivas de trabalho por trimestre



Fonte: Ministério do Trabalho/ Sistema Mediador. Elaboração: DIEESE

pótese é a de que, entre 14 de novembro de 2017 e 23 de abril de 2018, vigorou a Medida Provisória (MP) 808/2017, que alterava alguns pontos da reforma. Ainda que a MP não tivesse como foco principal a negociação coletiva, salvo em alguns itens pontuais, a insegurança sobre sua conversão em lei (que acabou não acontecendo) pode ter gerado uma atitude de cautela por parte de muitos negociadores. O terceiro fator seria a existência de divergências de interpretação da lei quanto à possibilidade de fixação de contribuição sindical ou de contribuição assistencial em convenção ou acordo, o que teria dificultado o consenso entre as partes.

De fato, nota-se pela comparação mensal de registros no Mediador que a queda no número de instrumentos foi mais acentuada entre janeiro e maio, coincidindo com o período de validade da MP 808. O dado de outubro, continuava indicando uma queda superior a 10% em ambos os tipos de negociação. Em novembro de 2018, no caso das convenções e, mais nitidamente, em dezembro, estava ocorrendo uma pequena recuperação no número de instrumentos pactuados de ambos os tipos, mas sobre uma base de comparação rebaixada. Ademais, a queda no número de acordos coletivos continuava sendo maior do que o das Convenções, mostrando que a descentralização da negociação até esse momento não tinha surtido o efeito positivo pretendido.

Uma análise trimestral com uma série mais longa evidencia, com grande expressividade, a queda no número de registros de instrumentos negociados no sistema Mediador (Gráficos 2 e 3). O número final é o menor na atual década e o fato de ser bastante inferior ao registrado em anos recessivos, como os de 2015 e 2016, aparentemente afasta a possibilidade de ter sido resultante do ambiente econômico[2].

1. As negociações coletivas pós reforma trabalhista na visão de dirigentes sindicais

Uma pesquisa qualitativa, coordenada pela Subseção do DIEESE, junto à Central Única dos Trabalhadores (CUT) fornece algumas pistas sobre a incidência da reforma no processo negocial do setor privado. O trabalho consistiu na aplicação de questionário *on-line* com 21 perguntas, tratando do processo de negociação e de seus resultados. A pesquisa, realizada entre junho e agosto de 2018, envolveu sindicatos do setor privado, filiados à CUT, com data-base no

[2] No momento da redação deste capítulo, não estavam disponíveis informações sistematizadas sobre o conteúdo dos acordos e convenções coletivas que permitissem vislumbrar possíveis reflexos da reforma na qualidade do resultado das negociações.

primeiro semestre, e que tivessem mais de 1.000 trabalhadores em sua base de representação. Foram respondidos 79 questionários (16,5% do total de questionários) por sindicatos representativos de 915 mil trabalhadores, com 149.845 sindicalizados, em 48 cidades de 20 estados.

A reforma trabalhista parece ter reforçado o protagonismo das entidades patronais na agenda de negociações coletivas. Uma evidência nesse sentido foi a elevada proporção de processos negociais em que houve apresentação de

Tabela 1. Itens da pauta patronal nas negociações coletiva – amostra de casos

Itens mais frequentes nas pautas patronais	*Número*	*%*
Fim da homologação das rescisões no sindicato	60	75,9
Acordo individual para o Banco de horas / compensação da jornada	46	58,2
Estabelecimento da jornada 12hX 36h	36	45,6
Parcelamento das férias em 3 vezes	32	40,5
Redução dos intervalos intrajornada	29	36,7
Prevalência do negociado sobre o legislado	28	35,4
Contrato intermitente	25	31,6
Prestação de serviços / terceirização	22	27,8
Fim da ultratividade	21	26,6
Rescisão por comum acordo	20	25,3
Restrição das horas *in itinere*	17	21,5
Termo de quitação	15	19,0
Comissão de empregados (conforme previsto na reforma trabalhista)	9	11,4
A bancada patronal não apresentou pauta / não sabe dizer / não se aplica	4	5,1
TOTAL	**79**	**100,0**

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

pautas "de reivindicação" por parte da bancada patronal, que atingiu 95% do total de casos relatados. Além disso, a reforma trabalhista parece ter orientado o conteúdo da pauta patronal, já que os temas coincidem com pontos importantes da nova legislação trabalhista, como se pode ver na Tabela 1.

O item mais frequente foi a supressão da exigência – existente em diversas convenções e acordos – de que as rescisões de contrato de trabalho tivessem que ser homologadas pelo sindicato, mesmo quando o tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador fosse inferior ao prescrito em lei. Depois, há itens que passam a poder ser negociados em acordos e convenções coletivas em bases diferentes do previsto em lei, tais como a negociação individual da compensação de horas de trabalho, jornada de trabalho em turnos de 12 x 36 horas, o parcelamento das férias em 3 períodos, a redução do tempo de intervalo intrajornada e a restrição do pagamento das horas *in itinere*. Outros itens, reforçam ou buscam ampliar a segurança jurídica para os empregа-

Tabela 2. Itens da pauta patronal incluídos nos acordos e convenções – amostra de casos

Cláusulas	*Número*	*%*
Fim da homologação das rescisões no sindicato	15	19,0
Estabelecimento da jornada 12h X 36h	12	15,2
Parcelamento das férias em 3 vezes	12	15,2
Acordo individual para o Banco de Horas / compensação da jornada	11	13,9
Prevalência do negociado sobre o legislado	5	6,3
Redução dos intervalos intrajornada	5	6,3
Termo de quitação	5	6,3
Nenhuma	9	11,4
Outro	4	5,1
A bancada patronal não apresentou pauta	2	2,5
TOTAL	**79**	**100**

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

dores, em acréscimo ao disposto na CLT reformada, em temas tais como a prevalência do negociado sobre o legislado, o contrato intermitente, a prestação de serviços / terceirização, o fim da ultratividade das condições negociadas, a rescisão por comum acordo, o termo de quitação das obrigações trabalhistas e a formação de comissão de representantes dos empregados.

No entanto, malgrado a forte ofensiva patronal verificou-se também a resistência dos sindicatos laborais. Um percentual relativamente pequeno das "reivindicações" patronais foi contemplado nos acordos e convenções coletivas dessa amostra (Tabela 2). Os itens mais frequentes foram o fim da homologação das rescisões no sindicato, a jornada de trabalho de 12 x 36 horas, o parcelamento de férias e os acordos individuais para o banco de horas.

Os relatos apontam a proibição, pela reforma trabalhista, da ultratividade dos acordos e convenções[3] como um fator que desequilibrou ainda mais as relações capital-trabalho na negociação. Como se destaca nesse trecho do Relatório de Pesquisa:

> ... com o fim da ultratividade, muitas entidades patronais colocaram na mesa de negociação a obrigatoriedade de aceitar temas da pauta patronal como condição para manter as cláusulas presentes na CCT de 2017, especialmente aquelas que compõem a remuneração, tais como plano de saúde e vale refeição. Muitos sindicatos têm relatado que essa prática de "chantagem" adiciona uma tensão extra, que não promove um ambiente favorável à negociação coletiva.

Nesse caso, a reforma contradisse o princípio do negociado sobre o legislado, posto que se proibiu um resultado possível da negociação, que seria a adoção da ultratividade pelo comum interesse das partes. Essa contradição revela o caráter tendencioso da reforma, pois ela fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores que, diante da iminência da perda de validade das cláusulas, ficam pressionados a aceitarem termos rebaixados propostos pelos empregadores.

Vale ponderar, além disso, que a conjuntura de quase estagnação econômica e altas taxas de desemprego e informalidade favoreceram o lado dos empregadores, nas mesas de negociação.

Outro ponto da reforma que vai contra uma legislação trabalhista moderna, favorável ao *compliance* e à redução da informalidade, é o fim da exigência de homologação das rescisões de contrato de trabalho no sindicato. Com isso, há um claro favorecimento à burla de direitos trabalhistas, já que o traba-

[3] Ultratividade é a permanência em vigor de acordos ou convenções coletivas, mesmo depois de seu prazo de expiração, até que as cláusulas precedentes sejam renovadas, alteradas ou suprimidas por um novo instrumento negociado. Vigorou no Brasil, a partir de 2012, conforme a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), até ser suprimida pela reforma trabalhista de 2017.

lhador, sozinho, frequentemente não está preparado para verificar a correção do pagamento das verbas rescisórias. Com isso, caem as chances de sucesso na busca de reparação junto à Justiça do Trabalho. Empresários mal-intencionados, ou mesmo descuidados, podem se aproveitar de situações como essa.

Pelo lado dos trabalhadores, os questionários indicaram que as reivindicações econômicas continuaram sendo o "carro-chefe" das pautas laborais no primeiro semestre de 2018. Entretanto, o percentual de 35% das pautas em que a principal reivindicação era o reajuste salarial pode ser considerado bai-

Tabela 3. Cláusulas "carro-chefe" estabelecida pelo sindicato de trabalhadores, para a negociação da data-base do primeiro semestre de 2018 – amostra de casos

Cláusula	*Número*	*%*
Reajuste salarial	28	35,0
Manutenção da CCT do ano anterior	20	25,0
Manutenção das homologações no sindicato	9	11,3
Cláusulas econômicas	6	7,5
Plano de saúde	4	5,0
Contribuições sindicais/ Taxa negocial/ Contribuição sindical	4	5,0
Piso salarial	4	5,0
Alimentação	3	3,8
Jornada de trabalho/ Fim BH/ Domingos e feriados	3	3,8
Benefícios	2	2,5
Impedir cláusula baseada na Reforma Trabalhista	2	2,5
Política de emprego	2	2,5
Outros	9	12,5
Não se aplica	2	2,5

Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

xo, diante da tradição brasileira de negociações centradas na questão salarial. Além das reivindicações econômicas, aparecem também com destaque a manutenção das cláusulas vigentes e a homologação das rescisões no sindicato. Outro ponto importante nessa amostra de negociações foi o pequeno destaque dado à cláusula relativa à contribuição sindical, apesar de que a reforma incidiu duramente sobre as fontes de financiamento da atividade sindical.

A pesquisa também colheu outras informações dos dirigentes sindicais, que denotam a qualidade do processo de negociação. Para 46,8% dos entrevistados, o processo de negociação foi finalizado com dissídio a pedido do sindicato ou das empresas, com mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT), ou com a realização de greve e paralisações. Essa informação sugere que, ao menos nesse primeiro momento pós-reforma, a negociação coletiva não teve um transcurso tranquilo para quase a metade dos casos. A reforma pode ter ampliado o antagonismo dos interesses em disputa.

Além disso, para 26,6% do total de questionários, a negociação não chegou a um desfecho. Mais uma vez, uma causa possível é a piora do ambiente de negociação, fruto dos novos elementos impostos pela reforma trabalhista, dificultando a construção de consensos.

Com relação a uma avaliação dos resultados dessas negociações, 41,2% das unidades de negociação registram supressão de direito, enquanto em 45% das unidades houve o relato de conquista de novo direito. Nessas últimas, vale dizer que a manutenção ou ampliação da homologação da rescisão no sindicato se destaca.

Do total dos respondentes, 59,5% consideraram que o resultado da negociação de 2018 foi pior do que o normal, pela perda de direitos, dificuldades para conquista de novos direitos, pauta patronal extensa e pressão devido ao fim da ultratividade. Apenas 12,7% responderam que o resultado foi melhor, mas, em muitos desses casos, a negociação ficou restrita ao item salarial, quando o acordo, para as outras cláusulas, tinha vigência bianual.

A avaliação negativa para mais de dois terços dos respondentes pode ser ilustrada pelos principais elementos destacados pelos dirigentes, como impactos da reforma trabalhista.

As informações colhidas nessa pesquisa qualitativa reforçam a ideia de que a reforma trabalhista foi um fator que dificultou, para os trabalhadores, o processo de negociação coletiva no primeiro semestre de 2018, ao afetar o ambiente de negociação, desequilibrando o poder de barganha das partes, em favor dos empregadores. Como consequência, houve degradação do conteúdo dos acordos e convenções coletivas, impondo perda de direitos e novas regras negativas para os trabalhadores.

Tabela 4. Impactos da reforma trabalhista na negociação coletiva, 2018 amostra de casos

Impactos	*Número*	*%*
Menor mobilização dos trabalhadores	41	51,9
Inclusão de pontos da reforma trabalhista que prejudicam os trabalhadores	30	38,0
Retirada de direitos que constavam no acordo	25	31,6
Fragmentação da negociação coletiva através de Acordos Coletivos de Trabalho	14	17,7
Nenhum	1	1,3
Outro	6	7,6
Não sei dizer	0	0,0
Não se aplica	16	20,3
Total	**79**	**100**

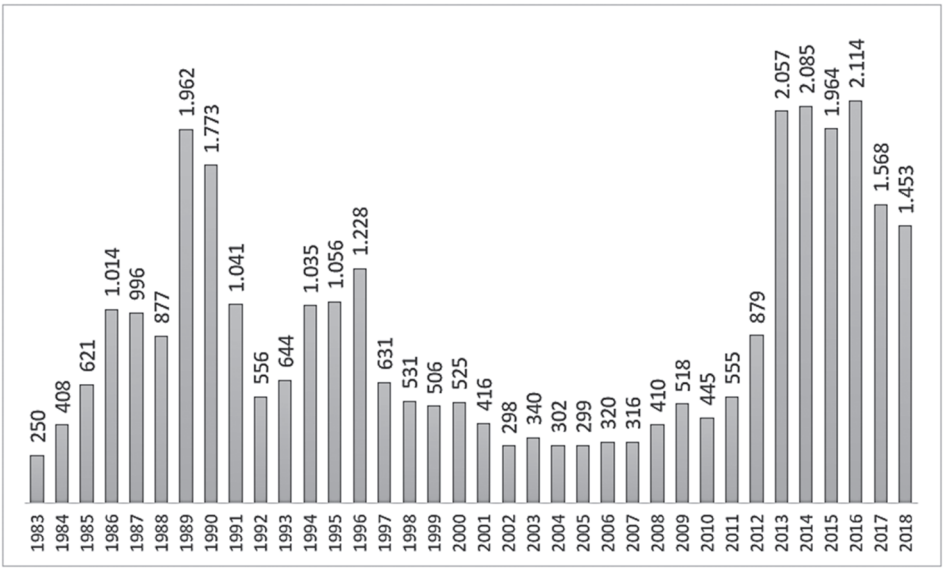
Fonte: Pesquisa "Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista", 2018. Elaboração: Subseção DIEESE/CUT Nacional, 2018.

2. Paz nas relações trabalhistas? O que dizem os dados sobre greves em 2018

O propósito desta seção é sistematizar dados do acompanhamento das greves no setor privado da economia ocorridas em 2018, para tentar vislumbrar se a reforma trabalhista reduziu ou não o grau de conflito. Por uma dedução lógica, uma legislação que modernizasse as relações de trabalho deveria ter, como resultado, maior facilidade de entendimento entre as partes envolvidas, levando à redução da necessidade de paralisações, como forma de pressão por parte dos trabalhadores.

Primeiramente, vale contextualizar a evolução do número de greves no país. Observa-se, no Gráfico 4, que esse número ficou relativamente baixo entre 2002 e 2010, oscilando entre 300 e 500 greves ao ano. A partir de 2012 houve forte aumento na frequência de paralisações, atingindo uma média superior a duas mil greves anuais entre 2013 e 2016.

Gráfico 4. Greves - Brasil, 1983-2018



Fonte: DIEESE. SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves

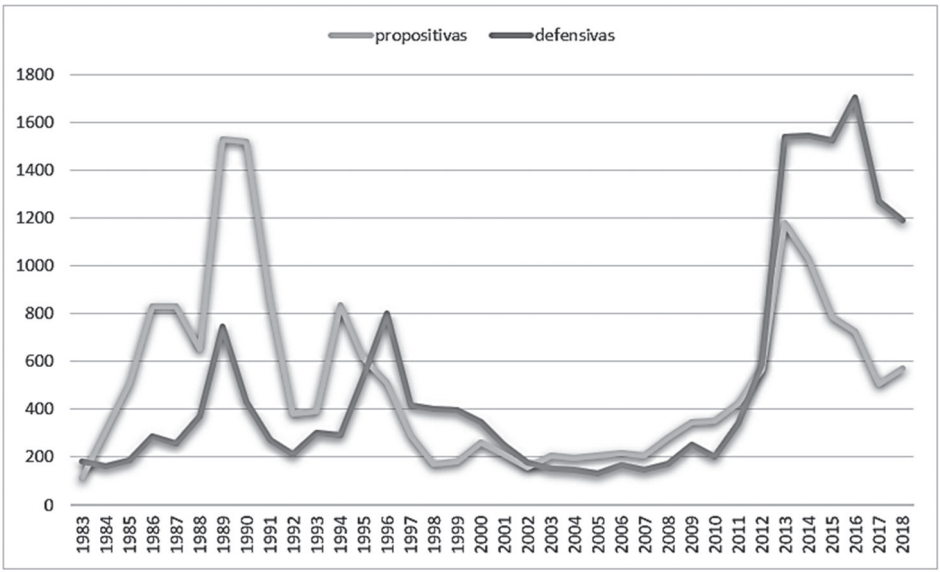
Além disso, é preciso relembrar estudos anteriores que comparam a evolução das greves propositivas – que visam conquistar novos direitos ou ampliar os existentes – com a das greves defensivas – de defesa de direitos ou contra seu descumprimento. O que mostra o Gráfico 5, em relação ao período entre 2002 e 2017, é uma certa inversão na proporção entre estes dois tipos de movimentos. Até 2012, eram as greves propositivas que predominavam, mas, desde então, o maior número é o do tipo defensivo, ainda que o número total tenha se elevado fortemente. Note-se que, de 2013 em diante, há uma forte queda na quantidade de greves propositivas, que não é acompanhada pelas greves de defesa de direitos.

A partir de 2016, os efeitos da piora nos indicadores de emprego e nos ganhos salariais – e, especialmente, a brusca reversão das expectativas – condicionaram a ação grevista. As greves passam a ocorrer, cada vez mais, no campo do imediato, do urgente: *mobilizações contra demissões e contra o atraso no pagamento dos salários.*

Em 2018, foi registrado, no Sistema de Acompanhamento de Greves do DIEESE, um total de 1.453 greves, com 69.233 horas paradas. Destas, 655 greves ocorreram no setor privado da economia, com 19.323 horas paradas, o que corresponde a 45,1% e 27,9% dos totais, respectivamente. Pode-se dizer que esses números são semelhantes aos verificados no ano anterior. Greves realiza-

das em empresas privadas no ano de 2018 tiveram incidência maior no setor de serviços, com 74,8% do total, seguido pelo setor industrial, com 23,7% (Tabela 5).

Gráfico 5. Greves propositivas e defensivas – Brasil, 1983-2018



Fonte: DIEESE. SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves

Tabela 5. Greves e horas paradas nas empresas privadas
Brasil - 2018

Setor	*Greves*		*Horas paradas*	
	nº	*%*	*nº*	*%*
Comércio	6	0,9	325	1,7
Indústria	155	23,7	5.323	27,5
Rural	4	0,6	56	0,3
Serviços	490	74,8	13.619	70,5
TOTAL	**655**	**100,0**	**19.323**	**100,0**

Fonte: DIEESE. SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves

No setor de serviços, os três segmentos que responderam por quase 80% do total de greves foram os de transporte, de turismo e hospitalidade, e de saúde (Tabela 6). No primeiro, as greves são comuns por questões relacionadas à duração e organização da jornada, além das questões econômicas. No segundo, de turismo e hospitalidade, encontram-se as empresas de serviços terceirizados, como os de asseio e conservação, nas quais é comum haver greves defensivas, pelo cumprimento das normas trabalhistas (leis, convenções e acordos coletivos). Na sequência, no setor de saúde, incluem-se as empresas privadas que prestam serviços ao poder público, tais como as Organizações Sociais (OSs), onde os trabalhadores enfrentam o mesmo tipo de problema. Esses dados sugerem que a precariedade nas relações de trabalho e a dificuldade de

Tabela 6. Greves e horas paradas nos serviços privados
Brasil - 2018

Atividade	*Greves*		*Horas paradas*	
	nº	*%*	*nº*	*%*
Transportes	169	34,5	2.097	15,4
Turismo e hospitalidade	125	25,5	2.320	17,0
Saúde	97	19,8	4.917	36,1
Segurança e vigilância	28	5,7	608	4,5
Bancos	19	3,9	139	1,0
Comunicações	18	3,7	1.832	13,5
Educação	15	3,1	1.248	9,2
Cultura física	7	1,4	160	1,2
Difusão cultural	6	1,2	208	1,5
Multiatividades	4	0,8	80	0,6
Agentes autônomos do comércio	1	0,2	2	0,0
Entidades sindicais	1	0,2	8	0,1
TOTAL	**490**	**100,0**	**13.619**	**100,0**

Fonte: DIEESE. SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves

assegurar o cumprimento das normas trabalhistas legais ou negociadas foram acirradas nos anos de crise que o país atravessa.

A análise das principais reivindicações das greves nas empresas privadas em 2018 confirma o diagnóstico de que o descumprimento de normas trabalhistas básicas é o principal motivo para os movimentos paredistas. Tanto é assim, que 58,0% dessas greves ocorreram por atraso de salários, de férias, do 13° salário ou de vale salarial. Outras 10,4% foram motivadas pelo (não) repasse do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), ou de contribuições previdenciárias e verbas rescisórias, bem como 9,9% se deram por questões relativas ao emprego e demissões.

Tabela 7. Principais reivindicações das greves nas empresas privadas
Brasil - 2018

Reivindicação	*Greves (655)*	
	nº	*%*
Contra o atraso de salário, de férias, do 13° ou do vale salarial	380	58,0
Alimentação, transporte, assistência médica	191	29,2
Reajuste, piso, abono	105	16,0
Repasses do FGTS/INSS, rescisão contratual	68	10,4
Condições de trabalho, de segurança, de higiene	67	10,2
Contratação, demissão, readmissão, manutenção do emprego	65	9,9
PLR - Participação nos Lucros e/ou Resultados	59	9,0

Obs.: A soma das parcelas pode ser superior ao total dado que uma mesma greve pode conter diversas e distintas motivações.
Fonte: DIEESE. SAG-DIEESE – Sistema de Acompanhamento de Greves.

Os dados sobre a motivação das greves em 2018 mostram um agravamento da situação de descumprimento de obrigações trabalhistas básicas por parte das empresas privadas. A proporção de greves motivadas por atraso de salários e de outras obrigações passou de 43,6%, em 2017, para 58,0%, em 2018. O contexto econômico geral é de crescimento muito lento, que pode ser considerado de estagnação, altos índices de desemprego e de sub-utilização da força de trabalho. Diante desse contexto, os dados dão força à hipótese de que a

reforma trabalhista não foi capaz de pacificar a relação capital – trabalho neste primeiro ano de vigência. O grau de conflituosidade continua elevado, com inúmeros casos de "Greves de fim de mundo" – em que a violação de direitos básicos e as péssimas condições de trabalho tornam os trabalhadores indiferentes ao risco de serem dispensados –, bem como de greves por manutenção de direitos na convenção coletiva.

Conclusão

Este capítulo apresentou informações relativas à negociação coletiva de trabalho no Brasil após a implementação da Lei 13.467/17, chamada de reforma trabalhista. Essa reforma, aprovada açodadamente e sem suficiente divulgação sobre as mudanças nos direitos dos trabalhadores, pretendeu, segundo seus defensores, modernizar e valorizar a negociação coletiva, como mecanismo de solução de conflitos e de regulação do trabalho. Esse objetivo, se concretizado, deveria levar a um maior uso dessa prática de diálogo, a mais facilidade na celebração dos acordos e convenções coletivas, ao acolhimento das demandas de ambos os lados da mesa de negociações e a uma pacificação dos conflitos coletivos de trabalho, notadamente das greves.

O propósito deste capítulo foi o de verificar, nos dados e informações disponíveis nesse primeiro ano de vigência da lei, se tais objetivos foram ou não alcançados. Ainda que se considere que as repercussões de uma reforma tão ampla e profunda como essa serão concretizadas num prazo mais longo, é relevante que se observem seus primeiros efeitos, com o intuito de se perceberem os problemas que surgem imediatamente.

Assim, nesse período inicial do primeiro ano de reforma foi evidente, primeiramente, a queda no número de acordos coletivos e de convenções coletivas de trabalho registrados no Sistema Mediador, do Ministério do Trabalho, até outubro de 2018. Isso sugere que o efeito foi contrário ao da esperada facilitação da negociação coletiva, possivelmente devido ao fato de que a legislação reformada criou novas zonas de dissenso entre trabalhadores e empregadores, que impediram ou dificultaram a conclusão dos processos negociais.

Além disso, um levantamento qualitativo com sindicalistas de uma das centrais sindicais existentes revelou que as regras da reforma alavancaram os temas de interesse patronal. Sendo assim, a reforma pode não ter sido equilibrada entre os dois lados da negociação. O polo dos trabalhadores, que é tradicionalmente considerado como em desvantagem, perdeu ainda mais seu poder de barganha em função da proibição à fixação da ultratividade das cláusulas negociadas.

Por fim, outra conclusão que se pode extrair dos dados sobre greves em 2018 é que a reforma não atenuou o conflito entre capital e trabalho, que neste momento da história vem girando em torno da implementação dos direitos. Ao contrário, a frequência de greves deflagradas como último recurso do trabalhador para exigir seus direitos mais básicos, como o recebimento do salário ou o cumprimento das obrigações previdenciárias por parte dos empregadores, se manteve num patamar muito elevado.

Em síntese, os dados mostram que, até o momento, os objetivos pretendidos pelos reformadores não foram atingidos. A negociação coletiva padece dos mesmos problemas, que podem ter se agravado por uma fragilização do polo laboral. A reforma não estimulou de forma imediata a prática da negociação e não proporcionou maior equilíbrio na relação entre capital e trabalho, acentuando as dificuldades para os trabalhadores.

7 Reforma Trabalhista: efeitos e perspectivas para os sindicatos

Andréia Galvão[1]

[1] Professora do Departamento de Ciência Política da Unicamp. Mestre em Ciência Política (Unicamp, 1996) e Doutora em Ciências Sociais (Unicamp, 2003). Pós-Doutorado na Université Lumiere Lyon 2 (Lyon, França). E-mail: agalvao@unicamp.org.br

Este capítulo discute o impacto da reforma trabalhista, aprovada em 2017, sobre a organização sindical. Parte-se da hipótese de que a reforma reforça a tendência de fragilização das entidades coletivas dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que provoca mudanças que podem levar a uma reorganização do movimento sindical brasileiro, superando definitivamente a estrutura sindical corporativa cuja morte já foi tantas vezes anunciada.

Análises preliminares indicaram que a reforma trabalhista aprofunda o processo de deterioração do mercado de trabalho e fragiliza as instituições públicas do trabalho, com ênfase na Justiça do Trabalho e nas entidades sindicais. A proliferação de diferentes tipos de contratos precários afeta a base de representação dos sindicatos, geralmente circunscrita aos assalariados formalizados, aumentando o percentual de trabalhadores não cobertos por convenções e acordos coletivos[2]. Desse modo, ela promove a fragmentação da classe trabalhadora e a pulverização da representação dos sindicatos, pois a legislação sindical brasileira estabelece que os trabalhadores contratados de modo diferente pertencem a categorias profissionais distintas, ainda que exerçam a mesma atividade e atuem no mesmo local de trabalho (GALVÃO et al., 2017; DIEESE, 2017).

Outros aspectos da reforma impactaram negativamente os sindicatos. A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos esvaziam o papel do sindicato na negociação coletiva. A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato descentralizam a negociação e transferem para a empresa, ou até mesmo para o trabalhador individual, tarefas antes exercidas pelos sindicatos. Embora a reforma

[2] Pesquisa recente destaca as diferenças na remuneração dos assalariados sindicalizados e não sindicalizados. Tendo por base os dados da PNAD, Gambier e Moura (2017) constatam que a remuneração direta dos trabalhadores celetistas sindicalizados era 33,5% superior à dos não sindicalizados em setembro de 2015. Essa defasagem também é observada na remuneração indireta, isto é, relativa ao acesso a benefícios, como auxílio alimentação, transporte e saúde.

não tenha alterado a redação do Art. 7° da Constituição Federal, ela possibilita a negociação da aplicação daqueles direitos cujo conteúdo é especificado apenas em normas infraconstitucionais, como a forma de gozo das férias, o percentual do FGTS, a remuneração do trabalho noturno, entre outros. Em um contexto marcado pela ofensiva neoliberal, de um lado, e por um mercado de trabalho desfavorável, de outro, é possível que grande parte dos sindicatos negocie acordos rebaixados, consagrando assim a perda de direitos definidos em lei. Por fim, ao tornar a contribuição sindical facultativa, a reforma ameaça a sobrevivência das entidades sindicais[3]. Diante desse contexto, quais são as posições e estratégias adotadas pelos sindicatos para evitar perdas?

Em primeiro lugar, é possível observar que os dirigentes sindicais, em sua maioria, avaliam negativamente a reforma. Ao mesmo tempo, atribuem a incapacidade do movimento sindical de impedir a implantação da reforma a uma série de dificuldades, sobretudo de ordem política e ideológica. Em segundo lugar, uma vez aprovada a reforma, os sindicatos buscaram enfrentá-la por meio de mudanças organizativas, como fusão de sindicatos; e financeiras, como corte de despesas (o que inclui demissão de pessoal e fechamento de entidades) e busca de outras fontes de financiamento por meio da negociação coletiva, como a taxa negocial e/ou outras formas de taxação previstas em acordos coletivos. O enfrentamento também passa pela adoção de uma posição de resistência no processo de negociação, com o intuito de preservar benefícios anteriormente conquistados. Essa, porém, não tem sido uma tarefa fácil, dada a ofensiva patronal tanto sobre os direitos garantidos em lei quanto sobre aqueles negociados coletivamente. Os impasses na negociação dizem respeito tanto à introdução de certas formas de contratação precárias quanto às saídas encontradas pelos sindicatos para contornar seus problemas financeiros.

Essas considerações iniciais têm como fundamento informações divulgadas pela grande imprensa, pela imprensa sindical, por órgãos governamentais (como o sistema Mediador, do extinto Ministério do Trabalho) e institutos de pesquisa (como o Dieese). Também nos baseamos em uma pesquisa desenvolvida pela Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (Remir), que o presente capítulo se propõe a apresentar. O intuito dessa pesquisa foi o de identificar algumas tendências de mudança provocadas pela Lei 13.467/2017. Embora ela não seja conclusiva, corrobora os achados do Mediador e da pesquisa do Dieese junto aos Sindicatos da CUT (Dieese/CUT, 2018) a respeito da negociação coletiva[4], bem como dados relativos à queda na arrecadação e nas homologações realizadas pelos sindicatos, dentre outros.

[3] A situação do financiamento foi agravada pela MP 873/2019, conforme veremos adiante.

[4] Ver texto de Clóvis Scherer, nesta coletânea.

A pesquisa efetuada pela Remir consistiu na realização de 94 entrevistas junto a dirigentes sindicais, entre setembro e novembro de 2018. Ela compreendeu 40 questões, distribuídas em 5 blocos: identificação do sindicato, organização sindical, posição político-ideológica, negociação coletiva e estratégias sindicais. A pesquisa foi orientada por uma preocupação qualitativa, na medida em que se propôs a apontar tendências, sem qualquer pretensão estatística. A escolha dos entrevistados ocorreu de modo aleatório, sem a constituição de uma amostragem prévia. A equipe de pesquisa procurou assegurar que os sindicatos tivessem um perfil diversificado, isto é, que fossem filiados a diversas centrais sindicais, localizados nas 5 regiões do Brasil e que representassem trabalhadores dos diferentes setores de atividade.

A presente análise baseia-se em 79 das 94 entrevistas realizadas.[5] A distribuição geográfica dos sindicatos compreende pelo menos 30 cidades[6] em 11 Estados e no Distrito Federal, com uma maior concentração no Nordeste (43%), Sudeste (32%) e Sul (23%). Observa-se, assim, uma sub-representação do Norte e do Centro-Oeste, em nossa pesquisa. Em relação aos setores de atividade, identifica-se o predomínio dos serviços (57%), seguido pela indústria (27%), comércio (11%) e agricultura (5%). Em seu conjunto, esses sindicatos representam cerca de 2,5 milhões de trabalhadores na base, dos quais cerca de 690 mil filiados, o que perfaz uma taxa de sindicalização de 27%, superior à média nacional (de 18%, segundo a PNAD de 2015). 17% dos sindicatos não são filiados a nenhuma central sindical, 47% são filiados à CUT, 10% à Força Sindical, 9% à CTB, 7% à Conlutas, 6% à UGT e os demais à Intersindical, CSB e Nova Central Sindical, com 1% cada.

O artigo está dividido em cinco partes: iniciamos pela posição dos dirigentes em relação à reforma, passando pelo impacto na organização e na negociação coletiva, indicando as estratégias de enfrentamento e os problemas de financiamento.

1. A reforma vista pelos dirigentes

As manifestações contra a reforma não foram suficientes para impedir sua aprovação. Como veremos, a ausência de uma estratégia unificada pode ter contribuído para fragilizar a resistência sindical. A diversidade de posições com relação à melhor forma de se contrapor à reforma não impediu que os

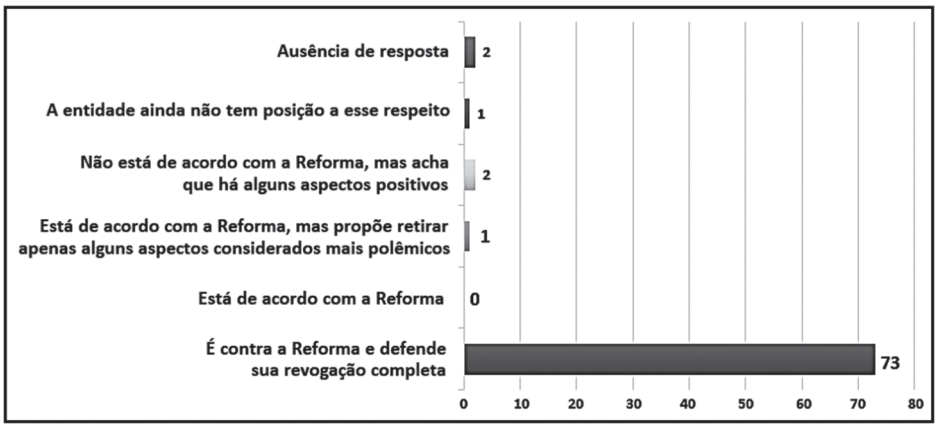
[5] Das 94 entrevistas, 15 foram descartadas por não apresentarem respostas a todas as questões que discutimos neste capítulo. A autora agradece a Paula Freitas e Ana Paula Colombi pelo auxílio na sistematização dos dados e elaboração dos gráficos aqui apresentados.

[6] Considerando-se que cerca de 50% dos sindicatos é intermunicipal, isto é, abrange mais de um município.

entrevistados se manifestassem majoritariamente contrários a seu conteúdo, tecendo diversas críticas às mudanças por ela introduzidas.

Quando perguntados sobre a posição do sindicato a respeito da reforma trabalhista, a esmagadora maioria dos 79 respondentes (94,9%) se colocou contra, sendo que apenas 2,5% do total avaliaram que havia, mesmo assim, alguns pontos positivos, enquanto 92,4% se colocaram em defesa de sua revogação completa. Chama a atenção o fato de que, mesmo se tratando de sindicatos filiados a diferentes centrais sindicais, situados em todas as regiões do país e representando distintas categorias profissionais, a posição contra a reforma foi praticamente unânime.

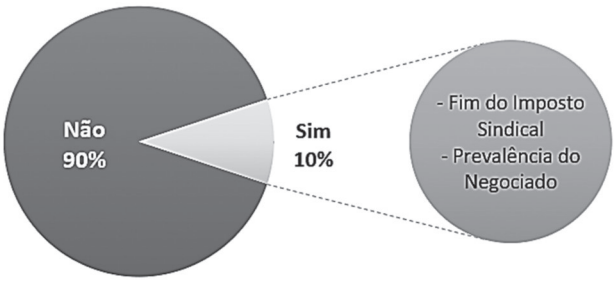
Gráfico 1: Posição em relação à reforma trabalhista



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Entretanto, quando perguntados diretamente sobre a existência de algum aspecto positivo na reforma, um percentual um pouco maior (10,1%) dos 79 entrevistados respondeu afirmativamente. Três deles apontaram a prevalência do negociado sobre o legislado como uma forma de fortalecer o sindicato. Isso indica que alguns dirigentes apostam em sua capacidade de negociação para melhorar o que a lei estabelece, o que pode expressar sua adesão à tese da modernização da legislação trabalhista. Porém, como veremos adiante, essa é uma questão controversa. O fim do imposto também é destacado como algo positivo porque combate o paternalismo e obriga o dirigente sindical a "sair do comodismo". Mas esse também é um tema polêmico, sobre o qual voltaremos ao final do capítulo.

Gráfico 2: Identificação de algum aspecto positivo na reforma trabalhista



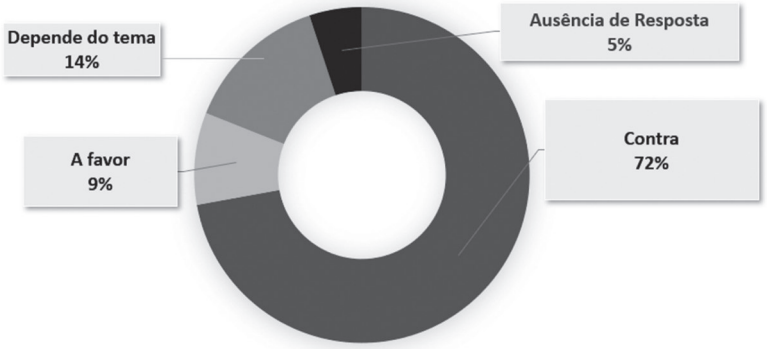
Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Do mesmo modo, foi perguntado se o sindicato identificava algum aspecto negativo na reforma, ao que 100% dos entrevistados responderam que sim. A reforma em si é uma medida negativa, sendo que alguns destacaram aspectos mais gerais, como a precarização do trabalho e a perda de direitos, e outros indicaram aqueles aspectos que mais impactam sua atuação, como a homologação por fora do sindicato.

A prevalência do negociado sobre o legislado é uma das principais medidas advogadas pelos defensores da modernização da legislação trabalhista e constitui um dos pilares de uma concepção neoliberal das relações de trabalho (Galvão, 2007; Krein, 2013). Devido às controvérsias que essa medida suscita, os entrevistados foram questionados sobre sua posição a respeito. A maior parte se manifestou contrariamente (72%). Entretanto, na mesma direção daqueles que anteriormente identificaram pontos positivos na reforma, 14% admitiram essa possibilidade, a depender do tema, e 9% se declararam a favor (gráfico 3).

Os contrários à medida a identificam com o enfraquecimento do sindicato e temem a possibilidade de que prevaleça um conjunto de direitos abaixo do patamar assegurado pela lei. Os favoráveis acreditam que a medida dá ao sindicato a oportunidade de melhorar aquilo em que a lei é ruim, levando ao fortalecimento da entidade. Esses entrevistados desconsideram o fato de que a legislação vigente anteriormente à reforma já permitia a negociação de norma mais favorável à lei, de modo que a prevalência do negociado significa, na prática, a possibilidade da negociação derrogar o que a lei garante, impondo perdas aos trabalhadores. Por fim, entre os que consideram que depende do tema, alguns entendem que deve haver um conjunto de direitos inegociáveis e que a possibilidade da negociação melhorar a lei está condicionada à força do sindicato.

Gráfico 3: Posição sobre a prevalência do negociado sobre o legislado



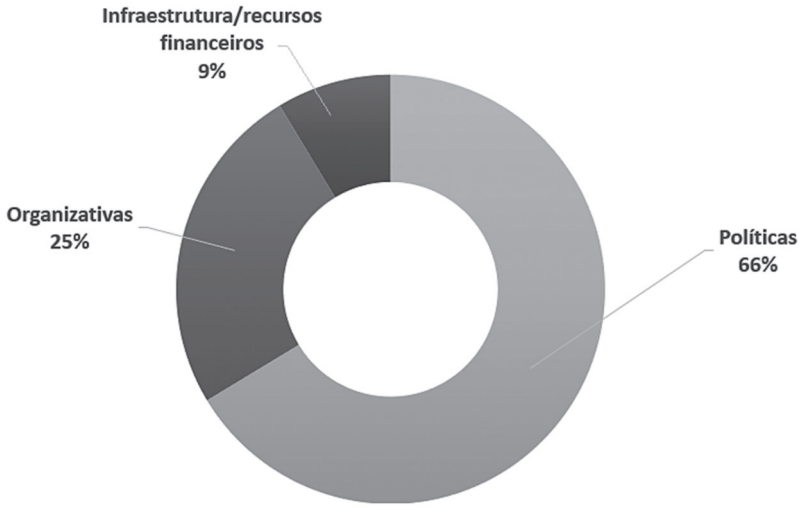
Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Em que medida a posição preponderantemente contrária à reforma se traduziu em uma ação efetiva daqueles sindicatos junto à sua base? A maioria absoluta dos entrevistados (96,2%) revelou que o sindicato buscou informar e discutir a reforma com os trabalhadores antes de sua aprovação. Entre os instrumentos citados prevaleceram o meio impresso e digital, o uso de redes sociais e reuniões presenciais.

Durante a tramitação da reforma, cerca de 25% dos sindicatos manteve a prática de discussão com a base como principal estratégia. Menos de 20% disse ter adotado formas de ação que envolvem um maior nível de confronto, como participação em mobilizações e greves.

O bloco sobre posicionamento político-ideológico foi encerrado com uma pergunta sobre as dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical para barrar a reforma. Em primeiro lugar, foram mencionadas razões de ordem política (66%), como a crise, o *impeachment*, a ausência de representação dos trabalhadores no Parlamento, o papel da mídia favorável à reforma. Outras razões apontadas dizem respeito mais diretamente à política sindical, como a aposta de parte do movimento sindical na negociação de uma medida provisória com o governo Temer, o corporativismo sindical, o peleguismo, a distância das direções em relação às bases. Em segundo lugar, aparecem razões caracterizadas pelos entrevistados como organizativas (25%), tais como: falta de direção, falta de capacidade de mobilizar os trabalhadores, ausência de entendimento entre as centrais sindicais, divisão entre as centrais sobre a reforma, uma vez que enquanto algumas optaram por negociar com o governo, outras buscaram organizar greves gerais. Por último, foram elencadas razões materiais (9%).

Gráfico 4: Dificuldades enfrentadas pelo movimento sindical para barrar a reforma



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

No que se refere à resistência, as centrais sindicais foram apontadas como as principais articuladoras de um posicionamento conjunto, seguidas pela federação e pela confederação. No entanto, as iniciativas mais frequentes são informes e orientações, e não uma mobilização efetiva, por meio de protestos, paralisações e greves.

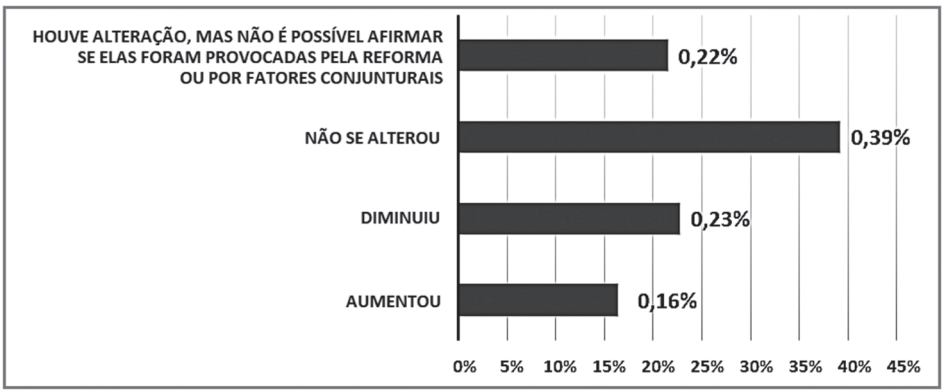
Cumpre notar que a pesquisa foi realizada durante a campanha eleitoral de 2018, num momento de indefinição do quadro eleitoral. Naquele momento, o enfrentamento à reforma passava pelo engajamento sindical na campanha eleitoral. Porém, diferentemente das eleições de 2010 e, mesmo da de 2014, as centrais se dividiram de modo mais pronunciado em relação às candidaturas apresentadas (KREIN et al., 2017). Esse aspecto chama a atenção já que os sindicalistas atribuíram à situação política as dificuldades de enfrentamento da reforma trabalhista.

2. A organização sindical num contexto adverso

No que se refere aos aspectos organizativos, o gráfico 5 indica que a maior parte dos entrevistados (39%) mencionou que não houve alteração no

número de filiados em sua base após a implementação da reforma, 23% revelou que houve redução no número de filiados e 22% que houve alteração, não sendo, porém, possível precisar sua causa. Ou seja, uma parte significativa dos entrevistados não estabelece uma relação causal entre a reforma e a queda na sindicalização, associando-a ao aumento do desemprego, da informalidade e da precarização decorrentes da queda de atividade econômica verificada desde 2015. Por fim, 16% perceberam aumento no número de filiados após a reforma entrar em vigor, o que pode estar relacionado ao reforço das campanhas de sindicalização, uma das estratégias adotadas para compensar a perda de receita ocasionada pelo fim do imposto sindical, como veremos adiante.

Gráfico 5: Número de filiados após a reforma



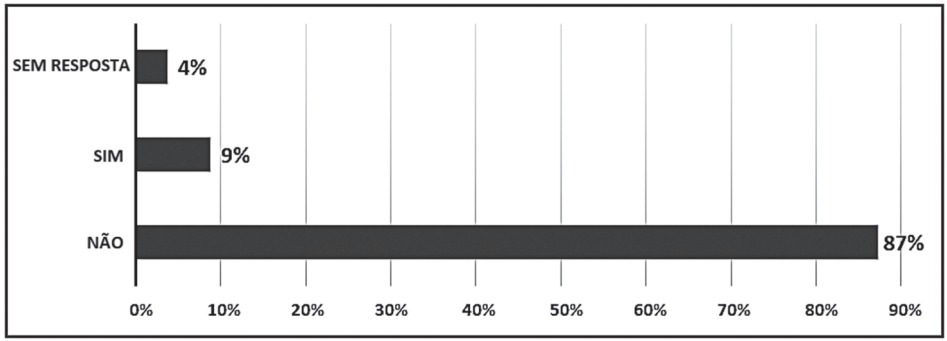
Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Como sabemos, as mudanças econômicas e a estratégia empresarial de ajustar seus lucros a partir da redução dos custos com o trabalho contribuem para minar as bases dos sindicatos. As mudanças nas formas contratuais (terceirização, pessoa jurídica, micro-empreendedor individual, autônomo em uma relação de emprego disfarçada), porém, precederam a implantação da reforma e impactaram na base de representação. Quando a lei da reforma trabalhista entrou em vigor, encontrou sindicatos mais fragilizados para resistir, devido à redução de suas bases e ao clima de instabilidade disseminado entre os trabalhadores. Tal condição tornou mais desfavorável o processo de negociação com os empregadores.

Uma das novidades introduzidas pela reforma trabalhista é a possibilidade de criação de comissão de representação dos empregados nas empre-

sas, sem diálogo com os sindicatos e em concorrência com eles. No entanto, esse instrumento não obteve êxito no primeiro ano de vigência da reforma trabalhista. Como observamos no gráfico 6, um percentual muito pequeno (9%) respondeu que foi criada alguma comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma. Alguns poucos entrevistados relataram tentativas patronais de criar tais comissões, logo rechaçadas pelos sindicatos. Outros relataram a estratégia sindical de adiantar-se à iniciativa patronal e já incluir nas convenções e acordos coletivos a rejeição à criação desses instrumentos em suas bases. Nesse sentido, embora o argumento dos defensores da reforma seja o de que a descentralização da negociação representa uma forma de valorizar o sindicato, ela o enfraquece.

Gráfico 6: Criação de comissão de representação dos empregados nas empresas após a implementação da reforma



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

É possível que a fragilização dos sindicatos, pelas razões anteriormente apontadas, tenha tornado a criação das comissões de empregados nos locais de trabalho pouco atrativa para as empresas. A baixa organização no local de trabalho é uma característica da organização sindical brasileira e a reforma, até o presente momento, não produziu nenhuma alteração nesse aspecto.

3. Os impasses nas negociações

No que se refere à negociação coletiva, há evidências de que as condições para a negociação se tornaram mais adversas à defesa dos direitos dos trabalhadores. Menos de 10% dos sindicalistas entrevistados afirmaram não

sofrer pressão para firmar convenções e acordos coletivos com condições menos favoráveis para os trabalhadores. A grande maioria dos entrevistados sustentou que houve alteração, para pior, nas condições de negociação, o que contraria o argumento de que a reforma fortaleceria as negociações. Os sindicatos sofrem mais pressão patronal para aceitar a flexibilização de direitos no processo de negociação e têm menos dinheiro para a realização de suas atividades.

Segundo os entrevistados, a pressão patronal está ocorrendo mais sobre as convenções coletivas do que sobre os acordos coletivos. Isso poderia representar uma tentativa de esvaziamento da convenção, que constitui uma forma de regulação mais geral, evidenciando a preferência patronal pela negociação mais descentralizada. No entanto, os dados do Mediador mostram que houve uma queda mais acentuada dos acordos, o que contraria o objetivo da reforma de descentralizar as negociações[7]. Além disso, os dados da pesquisa sugerem que os sindicatos têm resistido a negociar as alterações introduzidas pela reforma, seja via acordos por empresa, seja via acordos individuais: 62 % disse não ter realizado acordo por empresa para negociar pontos da reforma; 66% alegou não ter realizado acordo por empresa para negociar banco de horas e 76% afirma não ter realizado acordos individuais para tratar das alterações introduzidas pela nova lei.

Nossa hipótese é que, num contexto mais desfavorável, o sindicato se torna mais cauteloso no processo de negociação, o que leva ao impasse nas negociações: de um lado, os sindicatos, mesmo os pequenos e com menos tradição de luta, resistem a introduzir algumas das medidas que consideram prejudiciais aos trabalhadores; de outro, buscam preservar as cláusulas anteriormente pactuadas e introduzir salvaguardas (por exemplo, a manutenção das prerrogativas sindicais, como a homologação com participação dos sindicatos), a introdução da taxa negocial para compensar as perdas financeiras[8].

A preservação das cláusulas existentes nos instrumentos normativos requer capacidade de organização e resistência política. Seja devido à resistência, à cautela, ou à própria crise econômica, que não possibilita uma significativa recuperação do nível de emprego, várias das mudanças introduzidas pela reforma foram pouco negociadas em seu primeiro ano de vigência. Por outro lado, apesar de, em sua maioria, os sindicatos defenderem a revogação completa da reforma, antes mesmo de sua implementação eles já negociavam o que não estava estabelecido em lei, promovendo uma flexibilização na prática (GALVÃO; TEIXEIRA, 2018). Nesse sentido, a lei legaliza práticas já existentes

[7] Consultar texto de Clovis Scherer, nesta coletânea.

[8] Esse ponto será retomado adiante.

no mercado de trabalho, o que pode ajudar a entender a ausência de mudanças mais substantivas na negociação, ao menos nesse momento inicial.

Outros aspectos que contribuem para a baixa incidência de mudanças mais profundas na negociação dizem respeito ao caráter autoritário da gestão patronal no Brasil e ao baixo custo da ilegalidade. Tradicionalmente, as empresas buscam retirar ou descumprir direitos. Para a maioria dos entrevistados, não aumentou o nível de descumprimento das cláusulas inscritas nas convenções e acordos coletivos, no entanto, 25% assinalaram que, pós-reforma, há um crescimento do desrespeito aos itens constantes nos instrumentos coletivos assinado pela entidade sindical. Além disso, a reforma amplia as possibilidades de perdas, ao tornar legal o que anteriormente era ilegal. Quando o sindicato resiste a negociar, formas de flexibilização são implantadas unilateralmente pelas empresas. Para 54% dos entrevistados, as empresas estão implementando a reforma de forma unilateral e não por intermédio da negociação coletiva. O maior desrespeito aparece na homologação, cumprimento da jornada, terceirização e corte de vale refeição.

Em relação ao conteúdo das negociações, os entrevistados corroboraram os dados levantados pelo Dieese, a partir do Mediador: a questão da jornada é o que aparece de forma mais recorrente nas convenções coletivas, tanto antes quanto após a reforma, com destaque para: compensação da jornada horária; banco de horas; jornada 12 por 36; fracionamento ou redução do intervalo intrajornada. Outras cláusulas mencionadas dizem respeito à terceirização[9], parcelamento de PLR e parcelamento de férias. As formas de contratação precárias ainda aparecem pouco, talvez porque o mercado de trabalho brasileiro já é bastante flexível e com grande incidência de trabalho informal. Diante dessa característica estrutural, o ajuste tende a ser feito sobre o uso do tempo de trabalho.

Uma situação mais desfavorável nas negociações levou as entidades a estabelecer estratégias complementares para evitar maiores perdas nos instrumentos normativos coletivos. As estratégias passaram, fundamentalmente, por informar e mobilizar a categoria (60% das respostas). Mas o número de entidades que recorreu às instituições públicas, especialmente à Justiça do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, na tentativa de evitar perdas, não é desprezível (28% do total).

[9] Esse é um ponto que requer mais investigação: anteriormente à reforma, as menções à terceirização nos instrumentos normativos eram feitas com o intuito de coibir essa modalidade de contratação. Após a reforma, esse ponto deixa de estar presente em várias das convenções nas quais a regulamentação era feita de modo restritivo. Como a reforma liberou a terceirização para qualquer tipo de atividade, é possível que essa cláusula tenha sido eliminada não para impedir a prática, mas para ser negociada via acordos de empresa.

A redução do número de homologações das rescisões contratuais é um impacto direto da reforma, fragilizando a capacidade das entidades sindicais de acompanhar o cumprimento ou não dos direitos trabalhistas. A queda das homologações afeta a principal demanda das reclamatórias trabalhistas, qual seja, a cobrança de verbas rescisórias. Desse modo, observa-se também uma expressiva queda nas ações trabalhistas, mencionada por 59% dos entrevistados, o que coincide com os dados da Justiça do Trabalho (o Tribunal Superior do Trabalho informou uma queda de 40% no número de processos trabalhistas nos seis primeiros meses da reforma)[10]. Esse dado está relacionado às custas de sucumbência, mas não significa que o sindicato tenha deixado de representar os trabalhadores de sua base junto à Justiça. Nota-se, antes, uma tendência de mudança na forma de acionar a Justiça, mediante a substituição de ações individuais por ações coletivas.

A questão da quitação anual das obrigações trabalhistas aparece, no primeiro ano, em 13% das respostas, o que indica que não é uma prática majoritária, mas que começa a ser implementada, pois é uma questão totalmente nova introduzida pela reforma. É importante continuar observando se essa prática crescerá no decorrer do tempo.

4. A busca de novas fontes de financiamento

No que se refere às fontes de financiamento, o imposto sindical, tornado facultativo, perdeu expressão como fonte de arrecadação: os dados divulgados pelo governo indicam que a contribuição sindical obrigatória caiu 90% entre abril de 2017 e abril de 2018, passando, apenas no caso do montante destinado às centrais, de cerca de R$ 150 milhões para cerca de R$ 15 milhões (Dieese, 2018)[11]. Diante disso, a mensalidade e a taxa negocial se tornaram as principais formas de sustentação financeira dos sindicatos após a reforma[12].

Quando perguntados sobre a importância de cada uma das fontes de financiamento (imposto sindical, taxa negocial, contribuição confederativa, mensalidade e outras) em seu orçamento, o imposto sindical deixou de figurar

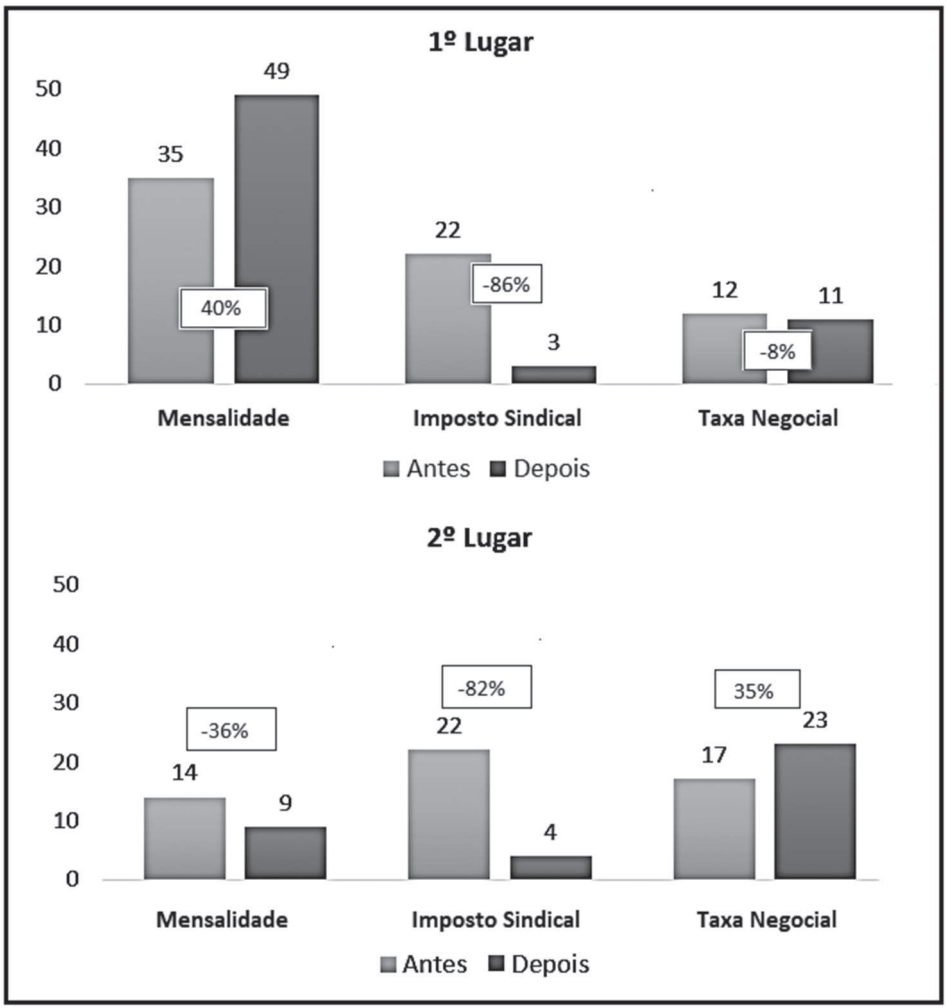
[10] Ver texto de Renata Dutra, nesta coletânea.

[11] Esses dados foram confirmados para 2018. Cf.: https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm

[12] Seria necessário observar se o tamanho do sindicato, o setor de atividade econômica no qual se encontra inserido e a central sindical à qual está filiado impacta sua capacidade de se sustentar financeiramente e de que maneira esse impacto se dá. Historicamente, as entidades menores, com menor poder de negociação e pulverizadas, tendiam a ser mais dependentes do imposto sindical. Desse modo, é plausível supor que as entidades mais estruturadas e com maior poder de negociação seriam mais bem-sucedidas na substituição do imposto sindical pela mensalidade e pela taxa negocial, mas os dados disponíveis não trazem evidências disso.

como principal fonte em 86% dos casos em que fora mencionado anteriormente. A mensalidade ganha importância como primeira fonte em 40% dos casos e a taxa negocial ganha importância como segunda fonte em 35%, como mostra o gráfico 7.

Gráfico 7: Posição das principais formas de sustentação financeira dos sindicatos antes e após a reforma (hierarquizadas pelos entrevistados em 1 e 2° lugar)



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

Apesar dos dados não serem conclusivos, um percentual muito pequeno dos sindicatos investigados em nossa pesquisa manteve o recolhimento do imposto, e seus dirigentes sustentam que esta fonte de financiamento possui um peso residual no orçamento de suas entidades. Embora organizações sindicais tenham ingressado com 19 ações no STF contra o caráter facultativo do imposto e apesar de o fim do imposto afetar suas finanças, a maioria dos entrevistados afirma não ter tomado qualquer iniciativa para assegurar a manutenção do imposto e declara não querer o imposto de volta.

Os dados apontam para uma redução significativa do peso do imposto sindical e sua substituição pela mensalidade e pela taxa negocial, considerada mais democrática e controlável pelo sindicato, já que seu valor é definido em assembleia e a direção pode acompanhar diretamente seu repasse. A primeira, porém, requer a ampliação do quadro de associados. A segunda, depende da inclusão em acordos e convenções coletivas mediante a aprovação da assembleia.

A introdução da taxa negocial via negociação coletiva foi a brecha encontrada por muitos sindicatos para fazer frente ao caráter facultativo do imposto. Essa brecha foi facilitada pela atuação do MPT que, tendo em vista a nova realidade normativa pós-reforma, manifestou um entendimento distinto do STF[13] acerca da cobrança de contribuições devidas como contrapartida da negociação coletiva, alegando que sua extensão a toda a base de trabalhadores beneficiada pela negociação é necessária para assegurar a sobrevivência das organizações sindicais (MPT, 2018). Observa-se, portanto, uma mudança na forma de financiamento das entidades, na medida em que cláusulas relativas ao desconto para toda a categoria vinham figurando nos instrumentos coletivos, com direito à oposição individual e ressalvas explícitas de que a entidade de representação dos trabalhadores assumiria toda a responsabilidade em caso de ações de denúncia questionando a decisão. Também passou a ser cada vez mais frequente condicionar acordos de banco de horas e participação nos lucros ou resultados a uma taxa cobrada individualmente. Verifica-se, ainda, embora com menor expressão, a ampliação de serviços prestados à categoria como forma de atrair novos sócios e diversificar as fontes de receita.

Essa mudança foi captada pelo levantamento feito pelo Salariômetro (Fipe) com base nos dados do Mediador, segundo o qual "A contribuição para sindicatos de trabalhadores foi o terceiro item mais frequente nas negociações" ao longo de 2018, estando presente em 49,80% dos acordos e convenções daquele ano (Boletim Salariômetro, janeiro de 2019). Quando observamos cada uma das contribuições isoladamente, é possível constatar que a taxa negocial foi

[13] Em 2017, o STF confirmou o Precedente Normativo 119 do TST, de 2014, que restringia a contribuição assistencial aos associados.

a forma de contribuição mais negociada nos acordos e convenções celebrados em 2018, estando presente em cerca de 1/3 das negociações, a despeito da resistência patronal mencionada por nossos entrevistados em relação à aceitação desse tipo de contribuição. Outro aspecto que chama a atenção na Tabela 1, a seguir, é o expressivo aumento da introdução de cláusulas referentes a financiamento nos instrumentos normativos entre 2017 e 2018, devendo-se considerar que um mesmo instrumento pode ter aprovado mais de uma dessas formas de contribuição[14]. Por fim, destaque-se a redução do número de instrumentos depositados no Mediador um ano após a implementação da reforma trabalhista.

Tabela 1. Contribuições negociadas em instrumentos normativos (em % sobre o total de acordos e convenções anuais)

Tipo de contribuição/Ano	*2017*	*2018*
taxa negocial	5,53%	38,18%
contribuição associativa	4%	25,00%
contribuição confederativa	0,59%	3,56%
imposto sindical	0,85%	6,38%
cobrança por serviços	0,65%	4,38%
outras contribuições	0,45%	3,72%
total de negociações (acordos e convenções)	45.812	30.639

Fonte: Salariômetro, disponível em: www. http://salariometro.fipe.org.br/negociacao-coletiva/contribuicoes-profissionais/ Elaboração própria.

Esses dados indicam que os sindicatos haviam encontrado uma solução para viabilizar seus problemas de financiamento, solução essa que foi interditada pelo governo Bolsonaro ao adotar a MP 873/2019, que limitou a

[14] Os dados também indicam que, em alguns poucos casos, o pagamento das contribuições tem sido assumido pelas empresas. Embora o percentual seja pequeno, isso nos parece digno de nota. No caso da taxa negocial, por exemplo, 5,42% dos instrumentos normativos firmados em 2018 estabeleciam que os valores seriam pagos pela empresa e 3,27% por empregados e empresas. Ver: http://salariometro.fipe.org.br/negociacao-coletiva/contribuicoes-profissionais/negocial

cobrança de quaisquer contribuição aos sindicalizados, definindo também que o direito de oposição deve ser exercido de modo individual, e não votado em assembleia, além de impedir o desconto de qualquer contribuição estabelecida pelos sindicatos, inclusive mensalidades, em folha de pagamento. A MP gerou uma oposição por parte do movimento sindical, sendo que alguns sindicatos ingressaram na Justiça para assegurar a manutenção do desconto em folha, obtendo decisões favoráveis[15]. Os argumentos dos sindicatos apontam para a inconstitucionalidade da medida, que fere a liberdade sindical, garantida no artigo 8º da Constituição Federal e nas convenções da OIT. Além de assumir uma prática anti-sindical, o governo expressaria um objetivo político ao propor essa medida: trata-se de restringir ainda mais as fontes de financiamento sindical para impedir manifestações indesejáveis, contrárias à reforma da previdência, então encaminhada ao Congresso.

Um aspecto não muito destacado nas críticas sindicais é que a MP consiste em uma intervenção indevida do Estado no modo de organização sindical, passando por cima daquilo que é definido pela negociação, algo que os autores e defensores da reforma trabalhista alegavam querer valorizar. Há, portanto, uma contradição em relação a esse discurso: se antes o Estado intervinha com a imposição de uma contribuição obrigatória, agora intervém dizendo quem paga, quem não paga, e como paga não só o imposto, mas qualquer contribuição definida pelos próprios sindicatos em suas instâncias de decisão, seja em seus estatutos, seja nas assembleias. Ou seja, se por um lado reforma busca limitar a tutela, a MP a reintroduz, impedindo o exercício da liberdade sindical.[16]

Outra contradição que podemos apontar em relação a essa matéria reside no próprio discurso dos sindicatos. Para que a liberdade sindical seja assegurada, o Estado não deve intervir de forma alguma. A questão é que esse é um calcanhar de Aquiles do movimento sindical. A forma de financiamento que vigorou até há pouco revela a dependência do sindicato frente ao Estado. Salvo algumas exceções nas categorias mais estruturadas, os sindicatos tendiam a contar mais com garantias legais para se manter financeiramente do que com o trabalho efetivo de organização e representação dos trabalhadores.

Alguns dirigentes sindicais defendem o fim do imposto sindical justamente por considerar que ele estimula a criação de sindicatos acomodados e sem representatividade. Mas, em sua maior parte, defendem a substituição do imposto por outro tipo de contribuição prevista em lei (como a taxa nego-

[15] As ações na justiça e os resultados favoráveis aos sindicatos mostram as contradições entre duas instâncias do Estado. Ver, entre outros: https://www.cut.org.br/noticias/sindicatos-podem-manter-cobranca-de-mensalidades-de-filiados-determina-justica-96c9

[16] A MP 873 não foi votada no prazo de 120 dias estabelecido para sua conversão em lei e perdeu eficácia.

cial), o que indica que os sindicatos brasileiros continuam a confiar mais no Estado do que em suas próprias forças. Se os sindicatos se acomodam a essa situação, ficam vulneráveis, expostos à atuação dos governos de plantão e recorrem à Justiça, outro ramo do Estado, em busca de proteção, já que pouco podem contar com os trabalhadores que dizem representar. A preservação e fortalecimento dos sindicatos dependem de um trabalho intenso de formação sindical, de construção de laços de solidariedade, de um sentido de unidade e de coletividade que torne os sindicatos representativos dos trabalhadores e menos dependentes do Estado.

Essas considerações nos levam a retomar a discussão sobre o papel da lei e a diferença entre a intervenção do Estado em matéria de direitos individuais (a legislação trabalhista) e coletivos (a forma de organização sindical). Em um caso, trata-se de intervir na relação entre capital e trabalho, limitando as prerrogativas patronais ou, dito de outro modo, a exploração do trabalho pelo capital; de outro lado, trata-se de intervir na liberdade dos trabalhadores se organizarem conforme seu projeto, orientando seus contornos organizativos, o que gera implicações e constrangimentos sobre seu potencial de ação (GALVÃO, 2007). Nesse sentido, se a combinação entre unicidade sindical e contribuições compulsórias estimulava a cisão, o desmembramento de categorias, o corte de recursos, ao asfixiar financeiramente os sindicatos, tem fomentado algumas iniciativas de fusão, como veremos a seguir.

5. Estratégias de resistência

Os sindicatos estão sob ataque, mas têm procurado desenvolver novas estratégias para se adequar ao novo contexto. Essas estratégias são tanto políticas, quanto organizativas, e estão destacadas no gráfico 8.

Todavia, não há, na fala dos entrevistados, uma distinção muito clara sobre o que seria um tipo e outro de estratégia. Por vezes, elas se sobrepõem ou se confundem. O que se destaca é a importância dada à necessidade de adequação à nova realidade financeira. Quando instados a mencionar mudanças organizativas, os entrevistados se referem à redução de custos, mostrando preocupação com a questão dos recursos materiais. Nesse quesito, apontam as seguintes medidas: reestruturação dos serviços oferecidos pelo sindicato, demissão de funcionários[17], redução de patrimônio, fechamento de

[17] O Caged indica redução de vínculos de emprego em entidades sindicais laborais em todos os meses, desde abril de 2017 (Dieese, 2018). Por sua vez, os entrevistados mencionaram uma ligeira queda no número de diretores, da ordem de 6%, e uma queda um pouco mais acentuada no número de dirigentes liberados após a reforma, de 13%.

subsedes[18] e redução de visitas em locais de trabalho. Alguns entrevistados, porém, destacam a necessidade de aumentar os serviços prestados, ao invés de reduzi-los, como forma de atrair novos sócios.

Gráfico 8: estratégias sindicais citadas para enfrentar a reforma



Fonte: Pesquisa Sindical REMIR

A campanha de sindicalização se destaca entre as principais medidas adotadas para compensar a perda de arrecadação (Tabela 2). A segunda iniciativa mais importante é a adoção da taxa negocial ou associativa o que, como já mencionamos, depende da concordância patronal para ser incluída na convenção coletiva. A cobrança de certos serviços para compensar perdas financeiras, embora seja ainda pouco difundida, como vimos na Tabela 1, é, também, uma tendência que começa a ser observada.

Alguns sindicatos defendem que os instrumentos normativos sejam válidos somente para os associados, como forma de evitar a lógica da carona (OLSON, 2011)[19]. Porém, ainda é cedo para dizer que esta é uma tendência. De um lado, essa perspectiva não favorece a solidariedade e a politização, pelo contrário, ela reforça o individualismo, jogando contra um dos principais sen-

[18] A venda de sedes de centrais e o fechamento de subsedes foi anunciada pela imprensa. Ver: https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2019/03/05/sindicatos-perdem-90-da-contribuicao-sindical-no-1-ano-da-reforma-trabalhista.htm

[19] Olson é um teórico da ação coletiva que analisa o engajamento a partir de uma racionalidade econômica, pautada no cálculo entre custo/benefício. O autor relaciona a ação coletiva à existência de benefícios privados (incentivos à adesão, serviços disponíveis somente para os filiados) e punição para os passageiros clandestinos ou caronistas, isto é, para aqueles que se beneficiam sem contribuir para o resultado da ação.

Tabela 2. Principais iniciativas citadas pelos sindicatos para compensar a perda de arrecadação financeira (em números absolutos)

Medidas judiciais	11
Outros	19
Inclusão de taxa de negociação na convenção	29
Campanha de sindicalização	59

Fonte: Pesquisa Sindical REMIR
Respostas múltiplas

tidos da organização sindical: a defesa de interesses coletivos. De outro lado, a não extensão dos acordos é contraproducente, pois desorganiza as empresas que podem, no limite, demitir todos os sindicalizados. Assim, ao invés de estimular a sindicalização, essa medida pode ir contra esse objetivo.

Há outras inovações organizativas no horizonte, tais como o compartilhamento de estruturas e a fusão de entidades[20]. Essas medidas, se adotadas, podem fortalecer os sindicatos, produzindo um efeito diverso do imaginado pelos formuladores da reforma. A representação dos terceirizados pelo sindicato da categoria preponderante também é um ponto a ser enfrentado, mas isso requer a implosão da noção de categoria profissional atualmente vigente.

Do ponto de vista político, os entrevistados argumentam que sua principal estratégia é denunciar a reforma e negar-se a negociar qualquer um de seus aspectos. No entanto, é preciso ir além de uma postura defensiva, é necessário combater ativamente a ideologia e a política neoliberal, que favorecem o individualismo e o imobilismo.

Desse modo, a luta pela sobrevivência requer mudanças organizativas, mas também, e principalmente, políticas, o que requer repensar a questão da representatividade. A alta informalidade que historicamente assola o mercado de trabalho brasileiro faz com que um percentual pequeno de trabalhadores seja representado por sindicatos. Do ponto de vista das relações de trabalho, outro aspecto que compromete a capacidade de representação sindical é a tendência de flexibilização das relações laborais, que é anterior

[20] Por exemplo, a fusão anunciada entre o Sindicato dos Empregados na Indústria Alimentícia de São Paulo e os sindicatos de trabalhadores da área de alimentação de Santos e região, de laticínios e de fumo do Estado. Cf. https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,fusao-e-alternativa-encontrada-por-sindicatos-para-sobreviver-a-crise,70002734555

à reforma e com ela se intensifica, com destaque para o crescimento das contratações atípicas (GALVÃO; KREIN, 2019). Da perspectiva da atuação sindical, a aposta na estratégia de parceria social, de um lado, e a expectativa de que o Estado seja o elemento definidor do padrão de regulação laboral, de outro, potencializam o distanciamento de sindicatos e centrais em relação a suas bases (COLOMBI, 2018).

Considerações finais

O balanço realizado neste capítulo nos permite sustentar, em primeiro lugar, que a reforma não fortalece os sindicatos, nem as negociações coletivas. Após um ano de sua implementação, há menos acordos e convenções, o que expressa a cautela dos sindicatos nas negociações diante da pressão patronal pela flexibilização, mas também revela os impasses decorrentes da falta de consenso quanto às cláusulas a serem acordadas.

Em segundo lugar, as novas formas contratuais consagradas pela reforma afetam mais fortemente os trabalhadores não sindicalizados e ainda estão pouco presentes nos instrumentos normativos. O fato dessas medidas serem implementadas unilateralmente pelas empresas, independentemente de qualquer negociação, não significa que sua introdução em acordos e convenções não possa vir a crescer no curto prazo.

Por fim, parece claro que a sobrevivência dos sindicatos está ameaçada por razões de ordem financeira. A queda na arrecadação decorrente do fim da obrigatoriedade do imposto foi de grande magnitude, situação agravada pela desestruturação do mercado de trabalho (desemprego, queda da renda e informalidade) e pela crise econômica. Essas perdas, porém, não decretam o fim dos sindicatos. As dificuldades e a crise podem, paradoxalmente, oferecer novas possibilidades para o sindicalismo se reinventar.

Assim, a despeito das adversidades, cumpre lembrar a importância do sindicato para a proteção do trabalhador, para a garantia e a ampliação de direitos, para a redução das desigualdades, para a democracia. Sabemos que nem todos os sindicatos exercem esse papel: organizam, representam efetivamente, comunicam-se com os trabalhadores de sua base, e que as negociações coletivas nem sempre avançam em relação à lei. Mas isso não nega o papel fundamental dos sindicatos na defesa dos interesses dos trabalhadores, ainda mais num contexto em que seus direitos são vilipendiados. Cabe aos trabalhadores dinamizar suas organizações. A correlação de forças é desfavorável, mas a história nos ensina que nenhuma derrota é irreversível.

Bibliografia

COLOMBI, Ana Paula. (2018). *A institucionalização do consenso*: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014). Tese de doutorado em Desenvolvimento Econômico, Campinas: IE-Unicamp.

DIEESE. (2017). *A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil*. Nota Técnica n. 178, maio 2017.

_____. (2018). *Subsídios para o debate sobre a questão do financiamento sindical*. Nota Técnica n. 200, novembro 2018.

DIEESE/CUT. (2018). *Acompanhamento das negociações coletivas pós reforma trabalhista*, 2018.

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

GALVÃO, Andréia; KREIN, J. Dari. (2019). *Dilemas da representação e atuação sindical dos trabalhadores precários*. In: Iram Jácome Rodrigues (Org), *Trabalho e ação coletiva no Brasil:* contradições, impasses, perspectivas (1978-2018). São Paulo: Annablume, p.203-233.

GALVÃO, A.; KREIN, J.D.; BIAVASCHI, M. e TEIXEIRA, M. (Orgs.). (2017). Dossiê Reforma Trabalhista. In: M. Teixeira et al. (Orgs.), *Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista*. Campinas: Unicamp/CESIT. Disponível em: http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf

GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane. (2018). Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: José Dari Krein, Denis Maracci Gimenez, Anselmo Luis dos Santos (Orgs.), *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, p. 155-181.

GAMBIER, André; MOURA, Ana Carolina. (2017). Diferenças de remuneração entre trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados: evidências sobre o mercado de trabalho brasileiro. *Texto para Discussão 2323*. Brasília: IPEA.

KREIN, José Dari. (2013). *As relações de trabalho na era do neoliberalismo no Brasil*, São Paulo: LTr.

KREIN, José Dari; COLOMBI, Ana Paula; LEMOS, Patrícia R.; DIAS, Hugo R. (2017). As reformas regressivas no Brasil e o posicionamento das Centrais Sindicais. In: *Congress of the Latin American Studies Association – LASA 2017. Anais*. Lima, Peru,

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. (2018). *Nota Técnica n. 02*, de 26.10.2018.

OLSON, Mancur. (2011). *A lógica da ação coletiva*. São Paulo: Edusp.

Obra editada pela Curt Nimuendajú
para a rede REMIR - Trabalho
e impressa para a Curt Nimuendajú pela

viena | gráfica
www.graficaviena.com.br
Santa Cruz do Rio Pardo - SP

Dimensões: 160 x 230 mm
Tiragem: 6.600 exemplares
Capa: Papel Triplex Supremo 250 g
Miolo: Papel Pólen Soft 80 g

editora Curt Nimuendajú

Apoio: MPT Ministério Público do Trabalho

REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL: PROMESSAS E REALIDADE

José Dari Krein
Roberto Véras de Oliveira
Vitor Araújo Filgueiras
(organizadores)

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-99944-49-3
9 788599 944493