



Sidnei Machado (Org.)

Direito do Trabalho e Democracia

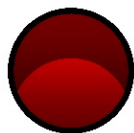
Reflexões a partir da Reforma
Trabalhista no Brasil de 2017



Este livro é uma coletânea de onze textos que, em sua maioria, abordam a recente e profunda reconfiguração das relações de trabalho no Brasil. As análises apresentadas desenvolvem-se a partir de pesquisas na área de direito, economia e da sociologia. Os trabalhos são de grande atualidade e lançam perspectivas críticas sobre as relações de trabalho no contexto da crise econômica e institucional brasileira, com diagnósticos e análises sobre os impactos negativos da reforma trabalhista de 2017 — a Lei n. 13.467, de 11 de julho de 2017. A linha argumentativa dos textos deriva da pretensão político-institucional de uma democracia substantiva, que coloca a economia a serviço da sociedade. Em suma, o leitor poderá desfrutar um de um conjunto amplo de reflexões sobre as profundas transformações do Trabalho e do Direito do Trabalho, norteadas pelos impactos da reforma trabalhista brasileira de 2017. De um modo ou de outro, todos os autores desta coletânea, sob diferentes perspectivas, apontam uma perspectiva crítica da reforma. A abrangência e a profundidade do tratamento dado às diferentes dimensões que envolvem direta e indiretamente das relações de trabalho na contemporaneidade brasileira farão desta obra uma referência no campo do trabalho.



Direito do Trabalho e Democracia



Série
Ciências Jurídicas & Sociais

Comitê Editorial

Prof.^a Dr.^a Liane Tabarelli

PUCRS, Brasil

Prof.^a Dr.^a Marcia Andrea Bühring

PUCRS, Brasil

Prof. Dr. Orci Paulino Bretanha Teixeira

Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Voltaire de Lima Moraes

PUCRS, Brasil

Prof. Dr. Thadeu Weber

PUCRS, Brasil

Prof.^a Dr.^a Fernanda Medeiros

PUCRS, Brasil

Direito do Trabalho e Democracia

Reflexões a partir da
Reforma Trabalhista no Brasil de 2017

Organizador:
Sidnei Machado



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Carole Kümmecke - <https://www.behance.net/CaroleKummecke>

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.



Todos os livros publicados pela Editora Fi estão sob os direitos da [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



Associação Brasileira de Editores Científicos

<http://www.abecbrasil.org.br>

Série Ciências Jurídicas & Sociais — 73

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

MACHADO, Sidnei (Orgs.)

Direito do trabalho e democracia: reflexões a partir da reforma trabalhista no Brasil de 2017 [recurso eletrônico] / Sidnei Machado (Orgs.) -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2019.

318 p.

ISBN - 978-85-5696-667-4

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Direito; 2. Trabalho; 3. Democracia; 4. Reforma Trabalhista; 5. Brasil; I. Título II. Série

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 340

Sumário

Apresentação	9
Sidnei Machado	
1	13
Relações de trabalho no Brasil: a crise e a reforma trabalhista de 2017	
Sidnei Machado; José Dari Krein; Denis Maracci Gimenez	
2	53
A jornada na mira da desconstrução de direitos	
Sadi Dal Rosso	
3	75
A Reforma Trabalhista e as Comissões de Representação Interna dos Trabalhadores: o retrocesso para a organização dos trabalhadores	
Maria Aparecida Bridi	
4	103
O direito fundamental ao trabalho e os trabalhadores de plataformas: uma nova forma de resistência?	
Josiane Caldas	
5	123
As políticas de austeridade e o acesso à justiça após a reforma trabalhista	
Vanessa Roberta do Rocio Souza	
6	161
Tempos de exceção como regra: a flexibilidade da jornada na reforma trabalhista	
Paula Cozero	
7	187
Constitucionalismo, democracia e direito do trabalho: uma leitura a partir da obra de Luigi Ferrajoli	
Alberto Emiliano de Oliveira Neto	

8	209
Precariado e migrações	
Thaís Helena Alves Rossa	
9	235
O trabalho autônomo procura a constituição	
Gabriela Cardoso Portella	
10	253
Responsabilidade trabalhista das empresas em rede	
Jonatha Rafael Pandolfo	
11	289
Para uma nova racionalidade das relações de trabalho assalariado: algumas reflexões	
Camila Sailer Rafanhim de Borba	

Apresentação

Sidnei Machado

Este livro é uma coletânea de onze textos que, em sua maioria, abordam a recente e profunda reconfiguração das relações de trabalho no Brasil. As análises apresentadas desenvolvem-se a partir de pesquisas na área de direito, economia e da sociologia. Os trabalhos são de grande atualidade e lançam perspectivas críticas sobre as relações de trabalho no contexto da crise econômica e institucional brasileira, com diagnósticos e análises sobre os impactos negativos da reforma trabalhista de 2017 — a Lei n. 13.467, de 11 de julho de 2017. A linha argumentativa dos textos deriva da pretensão político-institucional de uma democracia substantiva, que coloca a economia a serviço da sociedade.

No texto de abertura, *Relações de trabalho no Brasil: a crise e a reforma trabalhista de 2017*, Denis Maracci Gimenez, José Dari Krein e Sidnei Machado fazem uma ampla análise sobre a crise econômica e institucional a partir de 2014, que criou as condições de deterioração dos indicadores sociais brasileiros. O texto discute também os principais pontos críticos do modelo institucional da reforma trabalhista brasileira de 2017.

Em seguida, no ensaio *A jornada na mira da desconstrução de direitos*, Sadi Dal Rosso, sociólogo e professor da Universidade de Brasília, contextualiza a aplicação de princípios neoliberais por meio da reforma trabalhista de 2017. Ao colocar como foco da discussão as alterações que impactaram o tempo de trabalho, Dal Rosso argumenta que a flexibilização das horas laborais tornou-se a pilastra de sustentação ideológica para as desconstruções de direitos do trabalho.

Os efeitos da reforma sobre a organização dos trabalhadores é analisada por Maria Aparecida Bridi, socióloga e professora da Universidade Federal do Paraná, em *A reforma trabalhista e as comissões de representação interna dos trabalhadores: o retrocesso para a organização dos trabalhadores*. O artigo parte de pesquisas empíricas realizadas com trabalhadores da Volvo, Volkswagen e Renault, plantas automotivas situadas no Paraná, e discute o significado para os trabalhadores da normatização das representações internas dos trabalhadores no local de trabalho (RIT) introduzida pela reforma. A discussão tem como fio condutor a constatação de que a nova regulamentação representa um grande retrocesso para a organização dos trabalhadores.

A advogada e doutoranda em direito pela Universidade Federal do Paraná, Josiane Caldas, indaga em seu artigo, *O direito fundamental ao trabalho e os trabalhadores de plataformas: uma nova forma de resistência?*, a possibilidade de organização e insurgência dos trabalhadores inseridos nas plataformas digitais. Não entrando propriamente na questão da reforma trabalhista, demonstra, percorrendo algumas experiências recentes de resistência desses trabalhadores, como a luta pela efetivação de direitos é uma constante, mesmo em um contexto de crise dominado pelos ideais neoliberais.

Em *As políticas de austeridade e o acesso à justiça após a reforma trabalhista*, a doutoranda em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná, Vanessa Roberta do Rocio Souza, propõe investigar, em vista à reforma trabalhista, se o acesso do trabalhador ao Poder Judiciário sofreu modificações com as alterações impostas pelas políticas de austeridade e de flexibilização de direito decorrentes da globalização e da mundialização de capitais. No artigo são analisadas decisões recentes apresentadas pelas sete turmas do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná com o objetivo de traçar um panorama inicial acerca do acesso à justiça no período posterior à reforma.

Paula Cozero, doutoranda em direito pela Universidade Federal do Paraná, discute em *Tempos de exceção como regra: a flexibilização da jornada na reforma trabalhista* como as mudanças colocadas pela reforma trabalhista referentes à jornada de trabalho se articulam às demandas de reprodução do capitalismo na conjuntura atual. Sua argumentação se desenvolve no sentido de assinalar, a partir da nova regulamentação, como as dimensões da duração e da flexibilidade passam a disciplinar e a controlar a vida do trabalhador até mesmo fora do ambiente de trabalho.

Em *Constitucionalismo, democracia e direito do trabalho: uma leitura a partir da obra de Luigi Ferrajoli*, o procurador do trabalho e doutorando em direito pela Universidade Federal do Paraná, Alberto Emiliano de Oliveira Neto, aprofunda e contextualiza o pensamento do jurista italiano Luigi Ferrajoli à luz do retrocesso social e da precarização das condições de trabalho introduzidas pela reforma trabalhista.

Thaís Helena Alves Rossa, advogada e mestranda em direito pela Universidade Federal do Paraná, analisa, em *Precariado e migrações*, a relação entre os trabalhadores migrantes e a categoria dos precariados no contexto da imigração haitiana no Brasil. Sua argumentação apresenta a perspectiva de que a vinda de trabalhadores haitianos para o Brasil destina-se a satisfazer os interesses empresariais a partir da superexploração desses imigrantes, reproduzindo localmente a mesma estratégia neoliberal presente na economia globalizada.

No ensaio *O trabalho autônomo procura a constituição*, Gabriela Cardoso Portella, mestranda em direito pela Universidade Federal do Paraná, analisa a desconstrução da proteção constitucional do trabalho por meio de modalidades de contratação atípicas, com ênfase no trabalho autônomo. Para isso, parte da constatação de que, sob o pretexto da crise econômica, o edifício histórico-normativo dos direitos fundamentais tem sofrido ataques. Em tal cenário em que o legislador admite a generalização indiscriminada de modalidades de trabalhos atípicos, o próprio

alcance dos direitos constitucionais se esvazia. Assim, a autora procura demonstrar a existência de um processo de desconstitucionalização por meio do rompimento do pacto constitucional e do esvaziamento do conteúdo normativo da Constituição.

Jonatha Rafael Pandolfo, mestre em direito pela Universidade Federal do Paraná, discute em *Responsabilidade trabalhista das empresas em rede* o contexto de estruturação de novos entes jurídicos que permeia o ambiente empresarial em rede, este reconfigurado por meio de múltiplas unidades econômicas ligadas pela propriedade ou controle financeiro.

Por fim, Camila Sailer Rafanhim de Borba, advogada e doutoranda em sociologia pela Universidade Federal do Paraná, discute em seu ensaio *Para uma nova racionalidade das relações de trabalho assalariado: algumas reflexões*, a possibilidade de se pensar e construir uma nova racionalidade do direito laboral para além da noção de subordinação jurídica.

Em suma, o leitor poderá desfrutar um de um conjunto amplo de reflexões sobre as profundas transformações do Trabalho e do Direito do Trabalho, norteadas pelos impactos da reforma trabalhista brasileira de 2017. De um modo ou de outro, todos os autores desta coletânea, sob diferentes perspectivas, apontam uma perspectiva crítica da reforma. A abrangência e a profundidade do tratamento dado às diferentes dimensões que envolvem direta e indiretamente das relações de trabalho na contemporaneidade brasileira farão desta obra uma referência no campo do trabalho. Como organizador da coletânea quero registrar os meus agradecimentos aos autores que contribuíram com qualificados artigos, resultantes de pesquisa e reflexões acadêmicas. Um especial agradecimento a Alexandre Pilan Zanoni pela grande colaboração na revisão e organização de todo material. Agradeço também a Gabriela Cardoso Portella pela atenta leitura e revisões no texto.

Relações de trabalho no Brasil: a crise e a reforma trabalhista de 2017 ¹

Sidnei Machado ²

José Dari Krein ³

Denís Maracci Gimenez ⁴

1 Introdução

Este texto se propõe a apresentar um quadro de grandes desafios para as relações de trabalho num momento turbulento no Brasil do ponto de vista institucional e econômico, num contexto de avanço de uma proposta de reforma trabalhista desreguladora. Vive-se nos países um movimento avassalador, de crise brutal, crise em todas as latitudes no Brasil, uma deterioração crescente, não só nos aspectos econômicos e políticos, mas institucional.

Para esse panorama do Brasil de 2017, a questão central que discutimos é: como se estabelecem as relações entre as condições da economia brasileira, do mercado de trabalho e a reforma trabalhista? O texto está dividido em três partes: a) a depressão

¹ O texto é uma versão revisada e atualizada de conferências realizadas no encontro bilateral Argentina – Brasil, de ex-bolsistas especialistas em relações laborais, das Universidades de Bologna, Castilla la Mancha e Turim, realizadas em Buenos Aires, nos dias 15 e 16 de junho de 2017.

² Professor de Direito do Trabalho e da Seguridade na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Paraná. Advogado. E-mail: sidneimchd@gmail.com.

³ Professor do Instituto de Economia da Unicamp, pesquisador do CESIT (Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho).

⁴ Professor do Instituto de Economia da Unicamp. Atualmente é diretor do CESIT.

econômica; b) a rápida deterioração do mercado de trabalho; c) a proposta da reforma trabalhista.

Um panorama de reformas no mercado de trabalho ronda o Brasil e a América Latina há duas décadas, embora na Europa ela tenha se iniciado na década de 1980. Essas reformas se dão em ondas. A última onda irrompeu depois de 2008 na Europa e agora chega na América Latina. Portanto, há um contexto global de tendência de reformas e essa tendência tem um sentido de desregulação e desproteção. Desse ponto de vista, a reforma, mais do que uma tendência, é uma estratégia de desregulação e de desjuridicização do Direito do Trabalho com a ampliação e extensão do espaço da contratualização e individualização da relação de trabalho, tendência que se harmoniza com um Direito do Trabalho ajustado aos imperativos da competitividade da empresa e do livre mercado.

A ideia de reforma trabalhista no Brasil está em maturação desde meados da década de 1990, quando se dá uma inflexão ideológica no Direito do Trabalho. O Brasil é um país com muitas singularidades institucionais e jurídicas do presente e paradoxos de um passado, além da problemática das velhas e novas desigualdades estarem crescendo no Brasil nos últimos anos. O nível de flexibilidade de fato na relação de trabalho é muito elevado e a proteção ao emprego é muito baixa. A década de 1990 no Brasil capta e exprime precisamente o momento de inflexão e ganha terreno a ideia de “reforma” do Direito do Trabalho para adaptá-lo à economia moderna, às exigências de eficácia econômica, cujo discurso da flexibilidade emerge como única saída para enfrentar o desemprego.

As reformas dos anos 1990 se deram dentro de um panorama de empregabilidade, nos últimos anos se avança por uma inspiração fraca nos modelos de flexibilidade à maneira das reformas levadas a cabo em países da Europa Central (Itália, Espanha, França e Portugal). Há um discurso de redução de direitos com ênfase num Direito do Trabalho a serviço da

competitividade da empresa e, por outro lado, um frágil debate sobre contrapartidas de proteção no mercado de trabalho.

Uma peculiaridade, no caso brasileiro, é que esse movimento produz forte tensão com o sentido e o projeto da Constituição de 1988. O modelo brasileiro é a Constituição de 1988, que representa o resultado dos anseios do projeto de democratização da sociedade brasileira, expressão de seu pluralismo político e que, neste sentido, apresenta-se como crucial para compreender o papel dos sujeitos coletivos, o modelo de intervencionismo judicial e a relação entre autonomia individual e coletiva. É nessa dimensão que há a resistência da Constituição brasileira de 1988 em tempos de transformações no mundo do trabalho e de confrontação do Direito do Trabalho e razão econômica que produz tensões com valor central que gozava o trabalho na Constituição nos planos econômico, político e cultural.

A reforma do governo Michel Temer (Lei 13.476/2017) promove uma estratégia de desjuridicização do Direito do Trabalho com a ampliação e extensão do espaço da negociação coletiva e da contratualização individual. A retórica do enfrentamento ao desemprego serve para fazer avançar a reforma do Direito do Trabalho de modo semelhante ao que se dá no contexto das reformas na União Europeia. Quanto ao núcleo ideológico também há semelhanças, pois se constata a inclinação por um Direito do Trabalho não produzido pelo legislador, mas pelos atores sociais, preferencialmente no espaço da empresa. De resto é uma reforma anacrônica e contraditória, que visa a uma profunda desregulação do Direito do Trabalho.

De modo geral, a reforma trabalhista brasileira deve ser entendida dentro desse quadro de forte tendência desreguladora. O que há de singular é o contexto econômico e social, e também a diferença de como reagem as instituições públicas do país. Esse aspecto dá uma perspectiva de leitura interessante do ponto de vista comparado. Reformas na Argentina e no Brasil podem ter o

mesmo texto, mas as instituições reagem de modo distinto e, com isso, os impactos são diversos.

O Brasil tem um programa de reformas do mercado de trabalho bastante amplo, basicamente com três projetos de lei: (i) regulação da terceirização para permitir o seu uso irrestrito em todas as atividades; (ii) reforma da lei do trabalho, que altera a lei básica do trabalho; (iii) a reforma da Previdência Social, que, entre outras medidas, institui idade mínima para as aposentadorias de sessenta e dois anos de idade para as mulheres e de sessenta e cinco anos para os homens, critérios inexistentes na legislação vigente. Os dois primeiros projetos merecem um destaque maior, porque dão uma configuração nova para as relações de trabalho.

O primeiro é o projeto da regulação da terceirização do trabalho. Esse projeto foi apresentado em 1998 no congresso nacional, mas encontrava-se arquivado. Em 2017, de modo surpreendente, uma manobra parlamentar de duvidosa legalidade permitiu que o projeto voltasse à pauta de votação e em poucos dias foi aprovado e sancionado pelo presidente da república como lei — a Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017.

O segundo programa é o projeto de lei central da reforma trabalhista, apresentado no congresso nacional pelo presidente Michel Temer, em 23 de dezembro de 2016, que fez questão afirmar estar enviando um presente natalino para os trabalhadores brasileiros. Já no congresso, o processo de tramitação recebeu uma emenda que substituiu completamente o projeto. O projeto anterior tinha oito dispositivos, e o projeto substitutivo passou a conter cinquenta e três novos artigos, com a proposta de alteração de mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a lei básica do trabalho vigente desde 1943 no país.

Do ponto de vista dos seus conteúdos, a proposta da reforma brasileira está dentro dessa tendência mais geral. Os temas contemplados na proposta são: a) regulamentação do trabalho por terceirização; b) alteração na estrutura e conteúdo da negociação coletiva e de relações sindicais; c) modificação das regras sobre o

tempo de trabalho e jornada de trabalho (flexibilidade, de horas-extra, compensação, férias, teletrabalho); d) introdução de novas modalidades contratuais (tempo parcial, o contrato temporário e contrato de trabalho intermitente); e) alteração das condições de acesso à justiça do trabalho e o modelo interpretativo do trabalho.

2 O contexto econômico

Ao iniciar falando sobre a economia brasileira, é preciso afirmar o seguinte: os doze anos entre os dois mandatos do presidente Lula e o primeiro mandato da presidente Dilma significaram um período de crescimento econômico que rompeu com mais de vinte anos de estagnação econômica. O Brasil, assim, como grande parte de América Latina, viveu a década de 1980 sob os efeitos da crise da dívida externa, e nos 1990 conviveu com os resultados da desastrosa estratégia de inserção liberal no processo de globalização. Em cada momento, seja sob os efeitos da crise da dívida nos anos 1980, seja sob essa estratégia liberal nos anos 1990, o crescimento econômico foi muito lento, a regressão da estrutura produtiva foi muito profunda, e a degradação do mercado de trabalho foi radical.

Depois dessas duas décadas, a partir dos anos 2000, já sob o novo governo do presidente Lula, e com a chegada ao poder de uma coalizão política claramente diferente, o país rompeu com essas duas décadas de estagnação econômica. Isso é importante porque para nós termos um ponto de partida comum de análise, do ponto de vista da economia brasileira, é preciso compreender que esse crescimento e ruptura com as duas décadas de estagnação vêm, na verdade, determinados por um duplo movimento. De modo muito direto: um movimento externo e um movimento interno. Do ponto de vista externo, o Brasil se beneficiou, assim como grande parte da América Latina, do ciclo de *commodities* que arrastou as economias da região, as economias exportadoras de matérias primas, a partir da subida do comércio mundial, do

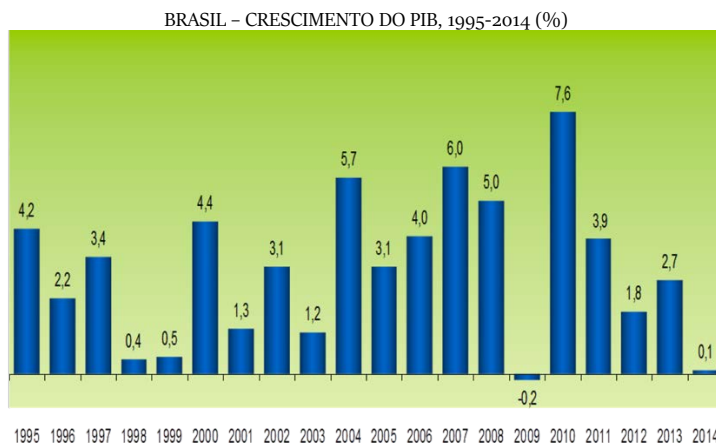
volume de exportações e dos preços dos nossos produtos exportados, isso beneficiou sobremaneira, não só o Brasil, a Argentina, grande parte da América Latina, e abriu um espaço importante para que nós pudéssemos avançar em termos de crescimento da economia.

No caso brasileiro, esse impulso inicial que veio de fora abriu condições para que, particularmente, no segundo mandato do presidente Lula, nós pudéssemos produzir um ciclo interno fortemente apoiado na expansão do consumo de bens duráveis, residências, casas, automóveis e eletrodomésticos. Então, o ciclo de crescimento de doze anos, na realidade, como eu disse, abriu-se com possibilidades vindas de fora e depois nós conseguimos engatar um ciclo interno de crescimento que produziu, de fato, um período de expansão da economia, conjugado a um conjunto de políticas trabalhistas e políticas sociais, que fizeram desses doze anos, na realidade, um período que podemos chamar de crescimento econômico com inclusão social. Redução da desigualdade, redução da pobreza, da miséria. Todos os indicadores, e isso é consenso entre àqueles que se debruçam sobre os dados da economia brasileira, a despeito das diferenças ideológicas, que o crescimento econômico veio acompanhado de sensível melhora das condições de vida da população brasileira.

Para ilustrar, rapidamente, uma política muito importante nesse período, nesse quadro de crescimento, foi a política de elevação do poder real do salário mínimo. Em crescimento desde os governos do presidente Fernando Henrique Cardoso, nos dois governos do presidente Lula e no primeiro mandato da presidente Dilma, houve uma elevação mais acentuada do salário mínimo no Brasil, que em termos reais chegou a mais de 70%. O salário mínimo no Brasil é historicamente muito baixo e desde o regime militar viveu um período de compressão muito acentuado. A recuperação do salário mínimo foi muito importante para a melhoria das condições de vida da população e nós avaliamos que junto com a expansão da cobertura previdenciária e dos benefícios

assistenciais, a elevação do salário mínimo cumpriu um papel decisivo na melhoria dos indicadores sociais brasileiros.

Então, em um panorama de retomada do crescimento, é importante olharmos que já durante o governo da presidente Dilma, os sinais de desaceleração da economia já eram claros. Sinais de desaceleração que aparecem no gráfico seguinte. Uma economia que em 2010, último ano do mandato do presidente Lula, cresceu 7,6%, se nós olharmos os quatro anos da presidente Dilma, a economia ainda cresce, mas com uma clara tendência de desaceleração da economia, fundamentalmente determinado por dois fatores: (i) a desaceleração do ciclo externo, somada ao (ii) esgotamento do ciclo de consumos de bens duráveis. Isso caiu, como podemos dizer, "no colo" da presidente Dilma. Ela assumiu, no início de 2011, com uma situação claramente colocada nesses termos.



* Série revisada.

Fonte: Centro de Altos Estudos Brasil Século XXI a partir dos dados do IBGE.

Portanto, qual era o desafio para continuar o crescimento a partir do primeiro mandato da presidente Dilma? Na verdade, era restabelecer as condições de crescimento da economia, que não contasse com a ajuda externa, e também considerasse o

esgotamento do ciclo de consumo de bens duráveis que ficava claro até aquele momento. A presidente tentou uma estratégia de redirecionamento do crescimento, ou recomposição das condições de crescimento, particularmente com o crescimento que deveria vir puxado com investimentos e com uma centralidade muito grande dos investimentos em infraestrutura, que naquele momento parecia o caminho mais adequado para que pudesse uma taxa de crescimento do país, um reordenamento do crescimento puxado pelos investimentos. Isso significaria um protagonismo bastante importante do Estado brasileiro, investimentos em portos, aeroportos, estradas, ferrovias, grandes obras de infraestrutura. Um protagonismo importante do Estado brasileiro em parceria com o setor privado. Com grande participação nesses investimentos da Petrobrás, que responde por parte importante do investimento brasileiro. E, de fato, a presidente partiu para uma estratégia de tentar equacionar o crescimento por aí, com uma política monetária que de alguma maneira apontasse para a redução das taxas de juros no Brasil, com a tentativa de trazer o setor privado para esses investimentos.

Mas, de modo muito direto: a tentativa da presidente enfrentou brutal dificuldade e, por vários motivos, ela não conseguiu contornar os constrangimentos relativos ao crescimento da economia. Isso significou, de alguma maneira, um cenário de desaceleração permanente. Ela tentou, de uma forma ambígua, estender o crescimento, fazendo um novo ciclo de consumo de bens duráveis, onde claramente não foi bem sucedida. Com muita desoneração fiscal, sobre o consumo, ela não logrou sucesso.

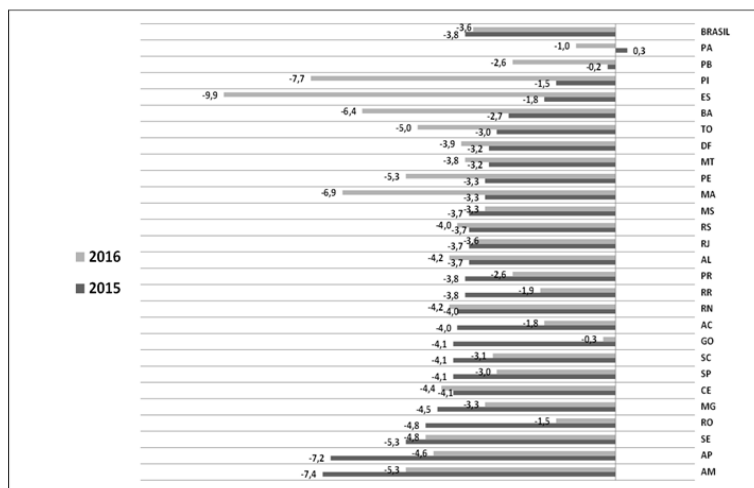
Portanto, o processo eleitoral de reeleição da presidente Dilma em 2014 foi disputado em um ambiente onde a economia brasileira estava a zero, o crescimento já tinha desaparecido, e a disputa eleitoral em 2014 foi travada em um ambiente político muito radicalizado, com o país já mergulhado na estagnação econômica. A despeito dessas dificuldades, a presidente Dilma venceu as eleições. Por uma margem muito apertada de votos ela

conseguiu vencer as eleições contra o candidato Aécio Neves, naquele momento senador da república, senador por um dos estados mais importantes, Minas Gerais, presidente do principal partido de oposição que é o PSDB. Ela vence as eleições e diante das dificuldades tanto políticas quanto econômicas, para a nossa surpresa, a presidente Dilma em momento de virada do primeiro mandato para o segundo mandato adota uma estratégia de política econômica radicalmente ortodoxa, abandonando, de alguma maneira, a trajetória anterior de condução da política econômica. Diante dessas dificuldades, essa estratégia ortodoxa que juntava uma política monetária muito austera, com um ajuste fiscal radical, proposto pelo novo governo, em uma transição inclusive ministerial, com a saída do ministro Guido Mantega do Ministério da Fazenda e a posse do novo ministro Joaquim Levy, será implementada essa agenda bastante ortodoxa de ajustamento da economia brasileira.

Na verdade, essas dificuldades da economia, que chamamos de desaceleração econômica, com a nova agenda implementada pela presidente Dilma, transformou o que era uma desaceleração em uma depressão econômica. Com os resultados esperados de uma depressão, a economia que vinha com grande dificuldade passou a viver o período de mais baixo crescimento da história do país. Quando falamos de período de mais baixo crescimento, se nós compararmos, mesmo com a crise de 1929, ou com as dificuldades dos efeitos da crise da dívida nos anos 1980, ou do afastamento do presidente Fernando Collor no início dos anos 1990, nós nunca tivemos, no Brasil, um período de tamanha dificuldade econômica e de queda do PIB, como nós tivemos nesses dois últimos anos. Como o gráfico apresenta, uma queda 3,8% em 2015, seguida por uma queda de 3,6% em 2016. Isso se alastrou por todo o país.

Aqui um gráfico da variação do produto pelas unidades da federação. Na realidade, todos os estados entraram em colapso, em termos de crescimento da economia.

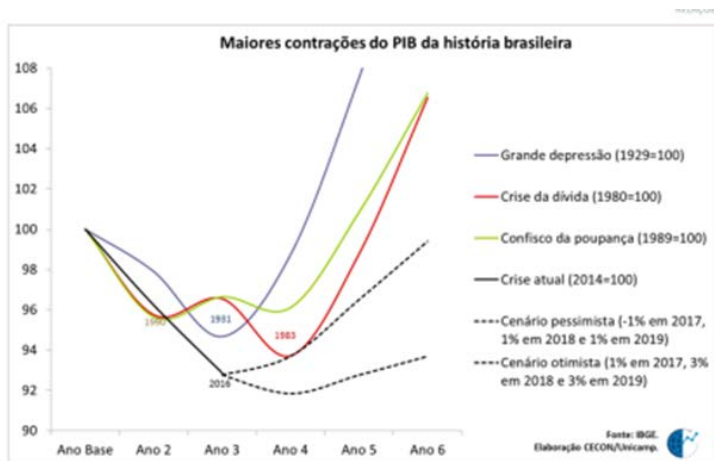
Brasil – Variação do PIB nas unidades da Federação, 2015-2016 (em %)



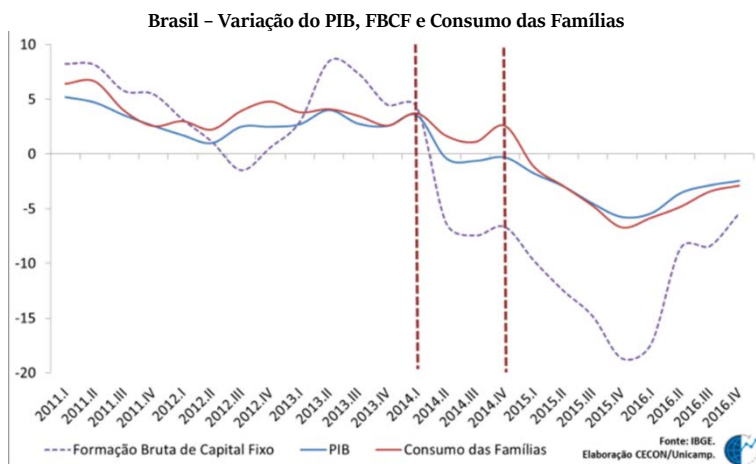
Fonte: Consultoria Tendências.

O que está à esquerda é o sinal negativo do PIB, e o que está à direita do eixo é positivo. Portanto, uma queda no produto que tomou conta de todo o país, seja das regiões mais desenvolvidas e industrializadas, até o nordeste mais pobre. Todas as regiões sofreram sobremaneira com a estagnação.

A seguir, em gráfico da comparação das maiores contrações do PIB na história brasileira, a linha pontilhada em baixo é a crise atual e a comparação com a grande depressão em 1929 e com a crise da dívida nos anos 1980. Ali o que se chama popularmente de confisco da poupança no governo do presidente Collor e a crise atual. A comparação é realmente radical porque a profundidade da crise e, portanto, a guinada da política econômica feita ainda no governo da presidente Dilma precipitou uma situação inaudita do ponto de vista da economia brasileira.

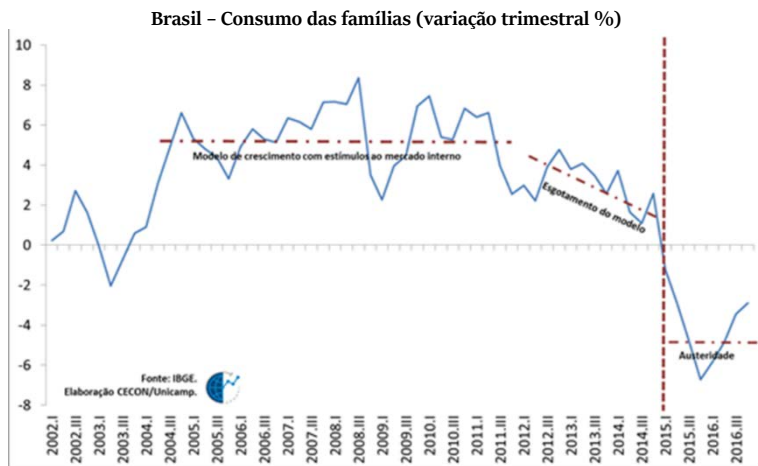


Adiante um gráfico da variação do PIB, dos investimentos, que a gente chama de formação bruta de capital fixo (FBCF), e do consumo das famílias. São as inversões que as linhas pontilhadas demarcam a queda, tanto dos investimentos como do consumo das famílias, de forma bastante acentuada.



Mais ainda, temos o gráfico separado do consumo das famílias, chegando até o momento atual. Se olharmos, já havia uma tendência de esgotamento do modelo anterior, o consumo das famílias já vinha

desacelerando, mas com a estratégia ortodoxa adotada a partir de 2015 o consumo desabou, caiu muito rapidamente.



Passando ao segundo ponto, dado esse quadro econômico, que nós chamamos de um quadro depressivo da economia brasileira, a situação do mercado de trabalho não poderia ser outra. O reflexo disso sobre o mercado de trabalho também foi produzir, na realidade, a maior reversão que nós assistimos na história brasileira do ponto de vista do mercado de trabalho.

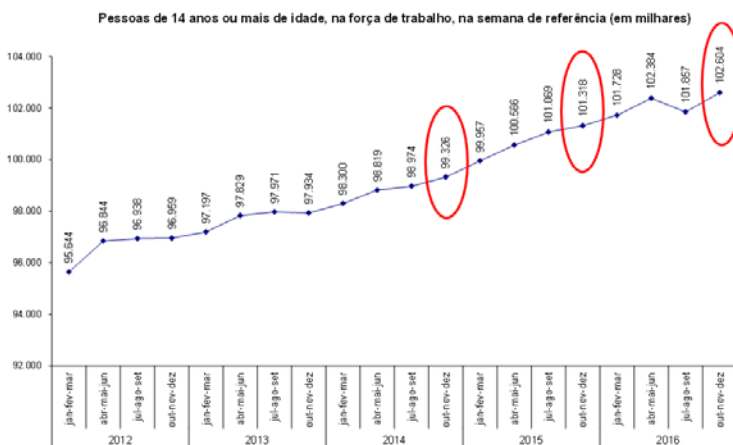
BRASIL - População no mercado de trabalho, 2014-2016										
INDICADORES (em mil pessoas)		Estimativas dos trimestres			2014-2015		2015-2016		2014-2016	
		out-nov-dez/2014	out-nov-dez/2015	out-nov-dez/2016	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença
POPULAÇÃO	POPULAÇÃO TOTAL	202.827	204.490	206.099	0,8	1.663	0,8	1.609	1,6	3.272
	EM IDADE DE TRABALHAR (14 anos ou mais)	163.151	164.998	167.148	1,1	1.847	1,3	2.193	2,4	3.997
	NA FORÇA DE TRABALHO	99.326	101.361	102.604	2,0	2.035	1,3	1.286	3,3	3.278
	OCUPADA	92.875	92.274	90.262	-0,6	-900	-2,1	-1.983	-2,8	-2.613
	DESOCUPADA	6.452	9.087	12.342	40,8	2.635	36,0	3.269	91,3	5.890
	FORA DA FORÇA DE TRABALHO	63.824	63.637	64.544	-0,3	-187	1,4	907	1,1	720

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento - Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios Contínua (PNAD)

Se nós olharmos na tabela acima, é um quadro do mercado de trabalho no Brasil. Temos em torno de 206 milhões de habitantes, uma força de trabalho, ali no final de 2016, de 102 milhões, uma população ocupada de 90 milhões, na terceira coluna, uma população desocupada de doze milhões, e fora da

força de trabalho sessenta e quatro milhões. O que os dados chamam a atenção: dão a magnitude do mercado de trabalho no Brasil, daqueles com idade para trabalhar, de quem está na força de trabalho, de quem está ocupado e de quem está desocupado.

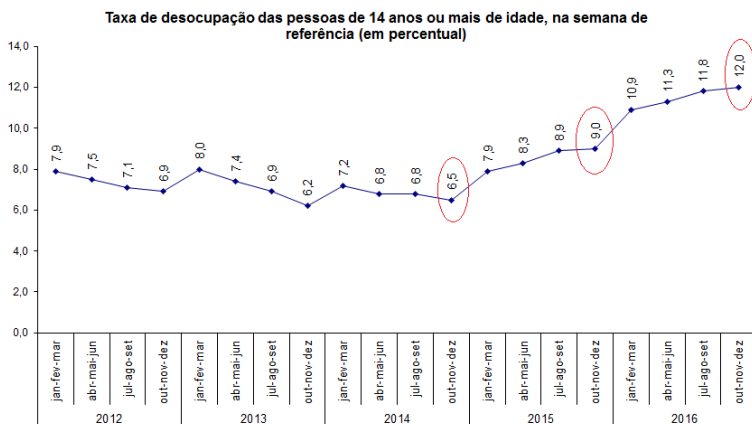
No gráfico que segue sobre a força de trabalho os dados são sensíveis. O primeiro círculo são as pessoas com catorze anos ou mais que estavam na força de trabalho em dezembro de 2014, portanto no momento da virada do primeiro mandato da presidente Dilma para o segundo. Dezembro de 2014 nós tínhamos 99 milhões de pessoas na força de trabalho. Em dezembro de 2015, um ano depois, eram 101 milhões, e em dezembro de 2016, dois anos depois, 102 milhões.



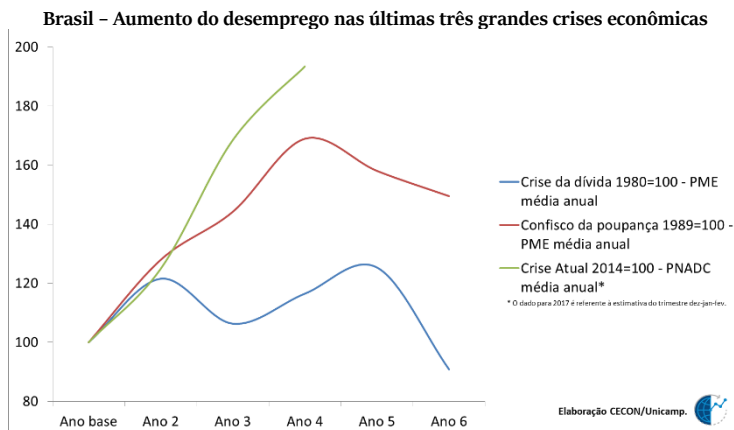
Portanto, se nós olharmos isso, nós temos a chegada, no mercado de trabalho, de algo em torno de três milhões de pessoas nesses dois anos. Chegaram ao mercado de trabalho e ingressaram na força de trabalho três milhões de pessoas no Brasil. E o comportamento da ocupação foi esse, nós tínhamos 92 milhões de ocupados em dezembro de 2014, que caiu para 90 milhões em dezembro de 2016. Significa dizer, chegaram ao mercado de trabalho 3,6 milhões e nós fechamos 2,6 milhões de ocupações nesses dois anos. O resultado disso foi que entre o fim do primeiro mandato da

presidente Dilma, até o fim de 2016, nós produzimos quase 6 milhões de desempregados. Nós tínhamos em dezembro de 2014, 6,5 milhões de desempregados, e isso foi rapidamente para mais doze milhões de desempregados. De fato, não há paralelo na história do Brasil, porque isso inclusive se traduz em desemprego aberto, nós não estamos ainda falando de formas atípicas de emprego, desemprego oculto por trabalho precário ou pelo desalento.

Se nós olharmos, a taxa de desemprego vai de 6,5% para 12,5% nesse período. Neste momento ela já está em 13,7%, porque ela continua acelerando e o mercado de trabalho responde de fato a uma situação radicalmente depressiva da economia. Isso se agrava em vista de dados do período referentes à arrecadação fiscal, que expressam uma queda nos últimos dois anos em termos reais de quase 13% da arrecadação e os investimentos públicos com uma queda de 33% em dois anos.



No gráfico abaixo, evidencia-se o aumento do desemprego, comparando com as crises anteriores. A linha verde é a crise atual, a linha vermelha a crise dos anos 1990, a linha azul a crise da dívida, nos anos 1980. Chama a atenção a intensidade da elevação, comparando o desemprego com os três momentos de crise da economia brasileira.



Novamente, no gráfico que segue, chama a atenção por onde a ocupação caiu. O principal foco de queda no Brasil nesse período foi o emprego no setor privado com carteira de trabalho assinada, portanto, o que chamamos de emprego registrado.

BRASIL - População por posição na ocupação, 2014-2016

INDICADORES (em mil pessoas)		Estimativas dos trimestres			2014-2015		2015-2016		2014-2016	
		out-nov-dez/2014	out-nov-dez/2015	out-nov-dez/2016	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença
POSICÃO NA OCUPAÇÃO	EMPREGADO NO SETOR PRIVADO COM CARTEIRA (exclui-se trabalhadores domésticos)	36.506	36.412	34.005	-3,0	-1.094	-4,0	-1.407	-6,9	-2.501
	EMPREGADO NO SETOR PRIVADO SEM CARTEIRA (exclui-se trabalhadores domésticos)	10.485	10.035	10.517	-4,3	-450	4,8	482	0,3	32
	TRABALHADOR DOMÉSTICO	5.981	6.265	6.108	4,7	284	-2,5	-157	2,1	127
	EMPREGADO NO SETOR PÚBLICO (inclusive servidor estatutário e militar)	11.607	11.357	11.250	-2,2	-250	-0,9	-107	-3,1	-357
	EMPREGADOR	3.941	3.996	4.146	1,1	45	4,0	160	5,2	205
	CONTA PRÓPRIA	21.785	22.903	22.129	5,2	1.138	-3,4	-774	1,7	364
	TRABALHADOR FAMILIAR AUXILIAR	2.591	2.316	2.107	-10,6	-275	-9,0	-209	-18,7	-484

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuas (PNAD)

No primeiro ano da crise, portanto ainda no mandato da presidente Dilma, nós fechamos mais de um milhão de postos de trabalho com registro, no segundo ano mais 1,4 milhões de empregos. Em dois anos nos fechamos 2,5 milhões de empregos com registro. Se nós olharmos no primeiro ano, que diminuiu mais de um milhão de empregos registrados, que é um círculo aqui em baixo, os trabalhadores que chamamos por conta própria, os autônomos, incorporaram mais de um milhão de empregados como autônomos. O emprego autônomo reagiu em um primeiro momento à crise, em um claro movimento de degradação do mercado de trabalho, das

relações formais de trabalho, mas ainda uma reação do emprego autônomo. Se nós olharmos no segundo ano, nós já temos uma queda de 800 mil empregos também entre os autônomos, que é um efeito claro da queda da renda e da degradação da economia.

Importante notar a queda da ocupação na indústria. No primeiro ano foram fechados mais de um milhão de empregos na indústria brasileira, e no segundo outro milhão. Portanto, em dois anos, entre dezembro de 2014 e dezembro de 2016, dois milhões de empregos na indústria foram fechados. Uma velocidade impressionante para qualquer um que olha para o mercado de trabalho em estudo comparado dos países. É algo brutal. Na construção também foram quase 700 mil empregos fechados.

A seguir os indicadores de rendimento. Além da queda do emprego, se nós olharmos os empregados no setor privado com carteira, portanto registrado. Tivemos uma queda 11% na renda no primeiro ano e depois um leve aumento de 0,7% no segundo ano, mas na realidade nós temos uma variação negativa de 10% na renda daqueles que sobreviveram com emprego registrado.

BRASIL - Rendimento médio real habitual dos ocupados e Massa de rendimento real habitual, 2014-2016¹

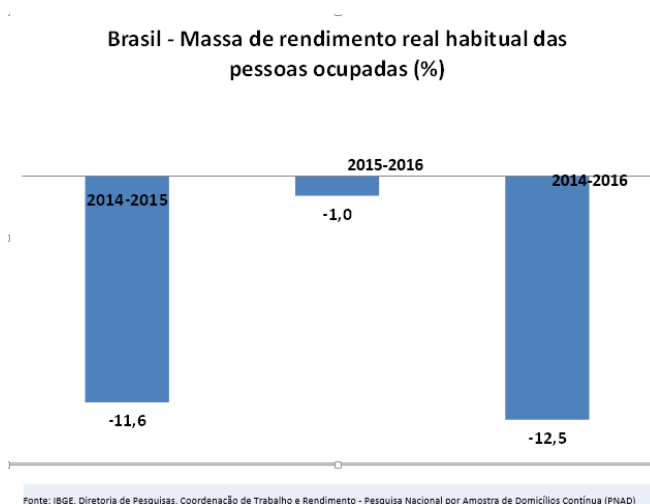
INDICADORES	Estimativas dos trimestres			2014-2015		2015-2016		2014-2016		
	out-nov-dez/2014	out-nov-dez/2015	out-nov-dez/2016	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença	VAR%	Diferença	
	RENDEMENTO MÉDIO REAL HABITUAL (em reais)									
PESSOAS OCUPADAS (Todos os trabalhos)	2286	2027	2.043	-11,33	-259	0,78	16	-10,64	-243	
POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO (trabalho principal)	EMPREGADO NO SETOR PRIVADO COM CARTEIRA (inclusive trabalhadores domésticos)	2148	1934	1.952	-9,97	-214	1,45	28	-8,07	-186
	EMPREGADO NO SETOR PRIVADO SEM CARTEIRA (exclusive trabalhadores domésticos)	1315	1211	1.168	-7,87	-103	-3,57	-43	-11,16	-147
	TRABALHADOR DOMÉSTICO	907	804	816	-11,35	-103	1,70	14	-9,94	-89
	EMPREGADO NO SETOR PÚBLICO (inclusive servidor estatutário e militar)	3403	3154	3.249	-8,93	-309	3,02	95	-6,18	-214
	EMPREGADOR	5927	5111	5.087	-13,77	-816	-0,47	-24	-14,18	-840
	CONTA PRÓPRIA	1813	1552	1.506	-14,39	-261	-2,99	-46	-16,95	-307
GRUPOS DE ATIVIDADE (trabalho principal)	AGRICULTURA, Pecuária, Produção florestal, Pesca e Aquicultura	1294	1134	1.159	-12,35	-160	2,21	25	-10,41	-135
	INDÚSTRIA GERAL	2217	2081	1.980	-5,13	-136	-4,87	-101	-10,70	-237
	CONSTRUÇÃO	1881	1878	1.682	-9,85	-183	0,24	4	-9,64	-179
	COMÉRCIO, REPARAÇÃO DE VEÍCULOS AUTOMOTORES E MOTOCICLETAS	1932	1954	1.695	-14,37	-278	2,48	41	-12,25	-237
	TRANSPORTE, ARMAZENAGEM E CORREIO	2447	2081	2.034	-14,95	-366	-2,28	-47	-16,87	-413
	ALOJAMENTO E ALIMENTAÇÃO	1660	1449	1.401	-12,71	-211	-3,31	-48	-15,61	-259
	INFORMAÇÃO, COMUNICAÇÃO E ATIVIDADES FINANCEIRAS, IMOBILIÁRIAS, PROFISSIONAIS E ADMINISTRATIVAS	3209	2909	3.000	-11,00	-360	3,13	91	-8,22	-269
	ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, DEFESA, SEGURIDADE SOCIAL, EDUCAÇÃO, SAÚDE HUMANA E SERVIÇOS SOCIAIS	3197	2924	2.972	-8,54	-273	1,64	48	-7,04	-225
	OUTROS SERVIÇOS	1812	1580	1.524	-12,82	-232	-3,54	-56	-15,81	-288
	SERVIÇOS DOMÉSTICOS	907	804	816	-11,35	-103	1,70	14	-9,94	-89

Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínuas (PNAUC)

¹ | Brasília, 24 de maio de 2017

A queda é generalizada nas ocupações, por exemplo: o trabalho por conta própria, a queda do emprego não é tão acentuada em comparação com o emprego registrado, mas a queda da renda dos autônomos é sensivelmente maior, uma queda de quase 17% em dois anos. Isso também é bastante significativo para nós olharmos a variação, mesmo a queda da renda dos empregadores. Uma queda da ordem de 15% dos empregadores nesses dois anos.

Quando olhamos, no próximo gráfico, a massa salarial, a massa de rendimento dos ocupados, há uma queda de 12,5% nesses dois anos. Sendo que no primeiro ano foi mais acentuada, justamente no ano de abertura do ciclo da tentativa de um ajuste ortodoxo.



No fundo, é preciso avançar a partir desse quadro muito difícil da economia brasileira, salientando alguns pontos. Uma parte do ajuste que foi implementado a partir de 2015, foi claramente um ajuste pelo mercado de trabalho, ainda no governo da presidente Dilma. Significa dizer que foi um ajuste pela renda, pelo emprego, pelos salários reais. Um ajuste clássico, ortodoxo,

pelo emprego e por salário. Isso é significativo porque o diagnóstico também veio de parte daqueles que conduziram a política econômica em dizer que é necessário reduzir o custo do trabalho no Brasil, é necessário flexibilizar as relações de trabalho, é necessário, na realidade, tornar o mercado de trabalho mais adequado a uma economia competitiva.

A agenda ortodoxa começa a ser implementada no ciclo político anterior, o que dramaticamente culminou no afastamento da presidente Dilma, que eleita em 2014, com mais de 53 milhões de votos, em 6 meses tinha 8% do apoio popular, uma degradação política muito acelerada, muito rápida, que culminou com um golpe parlamentar, não há dúvida que foi uma ruptura da ordem institucional. Um golpe parlamentar que acabou com a exclusão da presidente Dilma do poder. Mas é muito importante frisar que foi uma exclusão que aconteceu nessas condições. Porque, senão, é muito difícil entender como uma presidente legitimamente eleita, popular, apoiada pelo presidente Lula, terminou de uma maneira tão dramática, iniciando, na realidade, um processo agudo de crise institucional, que a cada momento se agrava no país e é o que estamos vivendo nesse momento.

Então, apenas para reforçar, todo o diagnóstico feito ainda no governo Dilma e que prossegue agora no governo do presidente Temer, de maneira mais radical, no que diz respeito ao encaminhamento de uma reforma trabalhista e de uma reforma da previdência, que na verdade junta a redução da proteção social com a flexibilização do mercado de trabalho, é pautada na ideia de que o custo do trabalho no Brasil é alto.

No Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) temos trabalhado muito em relação a isso. No quadro seguinte, por exemplo, o custo do trabalho, com os dados do Bureau of Labor Statistics (BLS) norte-americano, comparando 34 países, o Brasil é o 28º nesse ranking no custo do trabalho da manufatura, em dólar, por hora.

Custo de Compensação na Manufatura em 34 países selecionados, 2012.

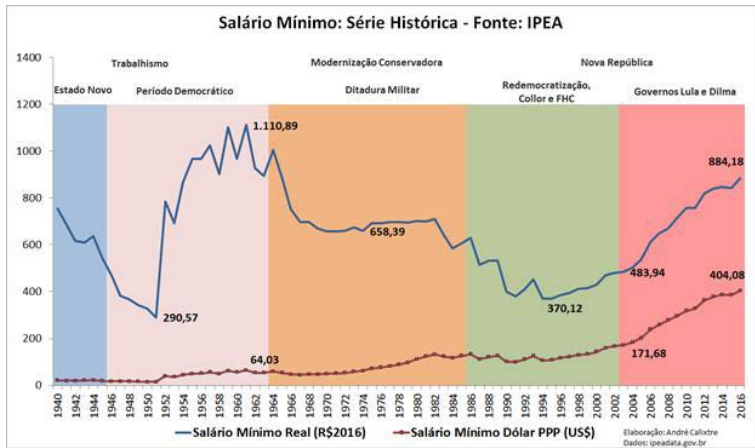
(US\$ por hora)

	País	US\$		País	US\$
1	Noruega	63,36	18	Espanha	26,83
2	Suíça	57,79	19	Nova Zelândia	24,77
3	Bélgica	52,19	20	Cingapura	24,16
4	Suécia	49,80	21	Coréia do Sul	20,72
5	Dinamarca	48,47	22	Israel	20,14
6	Austrália	47,68	23	Grécia	19,41
7	Alemanha	45,79	24	Argentina	18,87
8	Finlândia	42,60	25	Portugal	12,10
9	Austria	41,53	26	República Tcheca	11,95
10	França	39,81	27	Eslováquia	11,30
11	Holanda	39,62	28	Brasil	11,20
12	Irlanda	38,17	29	Estonia	10,41
13	Canadá	36,59	30	Taiwan	9,46
14	Estados Unidos	35,67	31	Hungria	8,95
15	Japão	35,34	32	Polônia	8,25
16	Itália	34,18	33	México	6,36
17	Reino Unido	31,23	34	Filipinas	2,10

Fonte: Bureau of Labor Statistics (BLS)

Portanto, sempre analisamos isso, porque nós temos uma tradição do estudo comparado, quando se fala que o custo do trabalho no Brasil é alto, em relação a quem? Em que condições? É necessário olhar comparado com o quê? Esses são dados insuspeitos do governo americano. Mesmo que haja um debate em enorme, inclusive dentro do Brasil, sobre metodologia, sobre como fazer a medição do custo do trabalho, tomamos os dados do governo americano, preocupados em medir com metodologia de comparação internacional. E esse é o resultado.

Apenas para concluir, falando do custo do trabalho e dos salários no Brasil: em todos os momentos de elevação do salário mínimo no Brasil a luta política fica agudizada, muito forte. Procuramos mostrar isso com o gráfico abaixo.



É o governo Getúlio Vargas, nos anos 1950; depois no governo João Goulart, que culmina com o golpe militar em 1964; e, agora, depois de décadas de queda do salário mínimo, a política de implementação no período recente, também culminou com a queda de um governo. Isso é importante para nós: como, particularmente, os salários de base no Brasil sempre produziram uma tensão política muito acentuada.

Aqui, também nessa tradição, de estudo comparado, se olharmos o relatório global de salários da OIT, os dados de 2011, que estão em paridade de poder de compra em dólar, a ideia de que os salários no Brasil é muito alta não se sustenta, na medida em que se olha, por exemplo, no salário mínimo, que com toda a elevação do período do presidente Lula, em 2011 há um salário mínimo muito baixo ainda, que representava em paridade de poder de compra a metade do salário mínimo paraguaio, 40% do salário mínimo venezuelano, 31% do salário mínimo argentino, 1/3 do espanhol, e 22% do americano. O salário mínimo no Brasil, historicamente sempre foi muito baixo, e mesmo com tudo que foi elevado, em comparação internacional ainda é muito baixo. Portanto, a tese de uma elevação excessiva dos salários, principalmente dos salários de base, que justificaria um ajuste via mercado de trabalho, não se sustenta. É o que o quadro abaixo situa.

Salário Mínimo em países selecionados (variação e em US\$ PPP)

País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
<i>Países avançados (selecionados)</i>							
Austrália	1	1	0.1	3.2	1.8	-1.8	1597
Áustria	1	
Bélgica	1		-0.3	2.1	-0.4	4.1	1492
Canadá	1		1.0	1.1	5.3	6.9	1325
Chipre			6.3	1044
França	1	1	1.1	0.4	0.0	1.2	1443
Alemanha	1	
Grécia			2.9	5.0	-0.8	7.2	1096
Irlanda	1		-2.6	9.9	-3.0	1.7	1368
Israel			5.3	2.9	-0.8	-3.2	960
Itália	1	
Japão	1	1	0.4	2.1	0.9	2.8	944
Coreia, República da	1	1	6.8	9.5	3.5	3.3	797
Luxemburgo	1		-0.2	-0.4	-0.9	3.7	1687
Malta	1	1	0.7	0.1	0.1	1.8	..
Países Baixos	1	1	-0.1	0.9	0.8	2.1	1606
Nova Zelândia	1		4.4	7.2	2.6	2.0	1367
Noruega	1	
Portugal	1	1	-0.1	2.0	3.0	6.6	618
Singapura		
Espanha	1	1	1.8	2.6	1.0	4.3	911
Suíça	1	
Reino Unido			3.6	0.8	0.2	-0.9	1507
Estados Unidos			-3.1	10.4	7.9	11.0	1257
<hr/>							
País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
Belize	1		-6.0	-2.0	388
Bolívia	1	1	9.0	-3.4	-3.5	8.3	215
Brasil	1	1	12.0	4.8	3.3	6.8	286
Chile	1	1	2.4	2.2	1.6	2.1	400
Colômbia	1		2.5	0.7	-0.5	3.3	390
Costa Rica	1	1	1.1	0.9	2.0	1.2	489
Cuba	1	1
República Dominicana	1		-7.0	8.3	-9.6	13.3	221
Equador	1	1	3.3	3.9	8.5	3.8	490
El Salvador		1	5.8	0.5	-2.1	7.4	304
Guatemala	1	1	1.6	-2.5	-5.8	4.2	344
Guiana	1	1	0.1	145
Haiti			-12.5	-8.3	-12.6	176.3	209
Honduras			5.1	3.8	-0.4	88.8	432
Jamaica	1		7.5	4.6	-5.2	0.4	310
México	1	1	0.4	-0.1	-1.1	-0.6	170
Nicarágua	1	1	7.6	6.2	-4.0	11.4	198
Panamá	1		5.0	0.5	-3.9	-2.4	451
Paraguai	1		2.2	1.7	-9.2	2.3	559
Peru	1		6.6	4.1	-1.9	-2.9	334
Trindade e Tobago			-7.7	-7.3	-10.8	-6.5	285
Uruguai	1	1	12.8	0.0	18.6	0.0	258
Venezuela	1		11.3	1.1	-0.3	-4.7	481

Fonte: Relatório Global dos Salários da OIT (2010-2011)

Para concluir, também a ideia de um mercado muito rígido não se sustenta, na medida em que nós temos um mercado de trabalho onde a metade dos trabalhadores não tem registro formal, é um mercado de trabalho com grande presença de trabalho atípico, informal, não registrado; historicamente o mercado de

trabalho brasileiro foi isso, e com todas as melhorias do período do mandato do presidente Lula e do período do primeiro mandato do presidente Dilma, ainda chegamos, no segundo mandato da presidente Dilma, com a metade do mercado de trabalho sem registro, sem carteira de trabalho assinada. Ao mesmo tempo em que é um mercado de trabalho que se admite, contrata-se e dispensa-se de maneira muito acelerada, contextualiza-se aqui que 60% do estoque do emprego registrado “roda” no Brasil todo o ano, ou seja, saem e entram em novos postos de trabalho. Então a tese de um mercado de trabalho rígido, onde é difícil contratar ou demitir, não se sustenta também. E, diga-se, desse volume, que conhecemos como rotatividade do mercado de trabalho, na realidade 2/3 dessas demissões acontecem com menos de 1 ano de trabalho, sendo que 1/3 com menos de 3 meses. Portanto, figura-se um mercado de trabalho com grande rotatividade, o que caracteriza um mercado de trabalho já altamente flexível.

É nesse sentido, portanto, que a estratégia de ajustamento iniciada em 2015, de corte ortodoxo, no fundo parte de um diagnóstico de que em torno do mercado de trabalho e da proteção social poderíamos conseguir algum grau de competitividade maior para a retomada do crescimento econômico. Nesse momento, o presidente Temer apresenta à sociedade brasileira que a reforma trabalhista e a reforma da previdência social formariam um escopo de redenção da economia brasileira rumo a retomada do crescimento. Assim, supostamente haveria aumento da competitividade e retomada do crescimento a partir da reforma trabalhista e da reforma do sistema previdenciário, reduzindo a proteção social, reduzindo o gasto social, como uma estratégia de corte dos gastos públicos, somada à flexibilização das relações de trabalho. Essa busca de competitividade nós chamamos de competitividade espúria, que na verdade apenas procura rebaixar salários num mercado de trabalho de baixos salários e diminuir a proteção social, em um país onde a imensa maioria não goza de direitos sociais plenos. Então, é esse o quadro econômico geral.

3 O mercado de trabalho e o contexto sindical

Haja vista o contexto de um mercado de trabalho muito pouco estruturado e bastante flexível, um entendimento inicial da reforma trabalhista também passa fundamentalmente pela viragem política.

A presidente Dilma Rousseff, quando faz a mudança, em seu segundo mandato, encaminha algumas medidas de flexibilização, especialmente em relação ao seguro desemprego, um valor que o governo repassava para os trabalhadores de mais baixa renda, os que ganhavam até dois salários mínimos, faz já uma política nesse sentido da flexibilização. Mas, a flexibilização das relações de trabalho, do debate dos anos 1990, ficou de certa forma congelado nos governos do PT. É quando começa a haver a mudança política, que começa a se acentuar a partir de 2013, um ano e meio antes das eleições, nas grandes mobilizações da sociedade brasileira, as grandes rebeliões sociais. As rebeliões começam por bandeiras de esquerda: mais saúde, mais educação, melhoria da mobilidade urbana; e, depois, são capitalizadas pela direita, que perde a vergonha de ocupar as ruas, e apresentam uma pauta cada vez mais conservadora. A presidenta Dilma consegue um esforço muito grande dos setores progressistas na eleição de 2014. Mas, além desse ajuste conservador que o Denis explicou muito bem, há também uma ofensiva cada vez maior da direita, de tentar inviabilizar o governo Dilma, entrando com processos, não aprovando as medidas que ela indicava para resolver as questões da crise, e essa ofensiva da direita, em um contexto de crise econômica, vai tirando as condições de governabilidade da Dilma de continuar exercendo a presidência do país.

Nesse contexto, o então vice-presidente da república, e posteriormente presidente, que está também muito frágil, apresenta, por meio do seu partido um documento para se cacifar com a elite econômica e política e a classe média, como uma

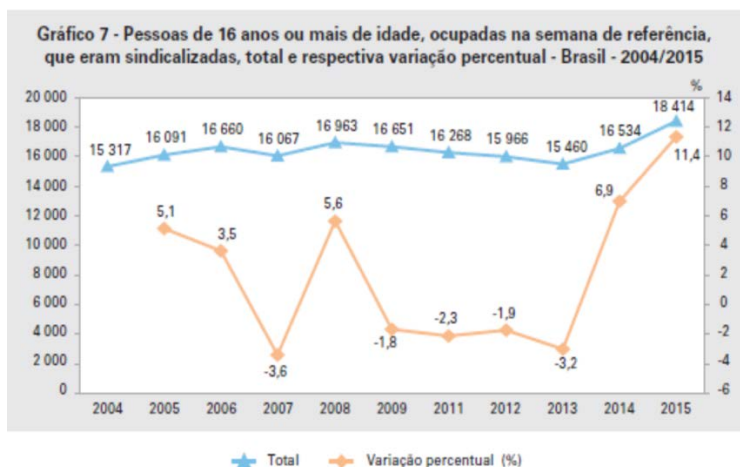
alternativa ao governo do Partido dos Trabalhadores (PT), um documento que eles chamam "Uma ponte para o futuro", nós chamamos de "Pinguela para o retrocesso", ou seja, um documento que indica as diretrizes desse novo governo, e em que está explicitamente colocada a pauta da direita brasileira. Entre outros aspectos, destaca-se a política de austeridade, em que tudo se reduz ao ajuste das contas públicas. A primeira grande medida foi aprovar uma Emenda Constitucional que congelou o gasto público por vinte anos, o que inviabiliza qualquer perspectiva de realização de política social, pois são os aspectos do orçamento possíveis de ajustar, especialmente na área de educação e saúde. São dois setores em que é mais fácil de fazer ajustes pelas regras orçamentárias brasileiras. E outra medida é fazer a reforma da seguridade social. Essa reforma não conseguiu ser viabilizada, pois exige alteração na Constituição (com o quórum qualificado de 2/3 do parlamento votando a favor). O governo foi perdendo popularidade, fragilizando o seu apoio no Congresso. E uma terceira proposta foi a reforma trabalhista.

Então, é nesse contexto que aparece a reforma trabalhista como uma promessa para atender os interesses de setores empresariais e da mídia. Ou seja, a elite econômica assumiu a defesa da reforma trabalhista. O ministro da economia falou que há um consenso em torno da reforma trabalhista, mas o consenso é do mercado financeiro, dos setores empresariais, dos meios de comunicação. Porém, a sociedade não apoia a reforma trabalhista, ela é altamente impopular, mais de 60% da população não apoia a reforma trabalhista. Mesmo assim, como o Congresso é muito conservador, há uma presença empresarial muito expressiva, a reforma passou com maioria simples dos votos. Depois dessa introdução, apresento um panorama geral em torno do sindicalismo e das relações de trabalho.

Antes de começar a apresentar o primeiro dado, é preciso pontuar um aspecto: o nosso modelo classificamos como sendo um modelo legislado, ou seja, onde a lei tem uma importância muito

grande na definição das regras que regem a relação de emprego, historicamente. Com o surgimento do sindicalismo, no final da ditadura militar, nos anos 1970-80, nós continuamos a ter o modelo legislado que a partir de então as negociações coletivas começam a adquirir alguma importância na definição das regras nos setores econômicos mais estruturados.

Então, podemos dizer que é um modelo legislado misto, ou seja, composto entre legislação e negociação. A negociação tem um caráter complementar, daquilo que está estabelecido no marco legal institucional. E esse modelo legislado é contemplado também por uma estrutura sindical oficialmente regulamentada pelo Estado. Na regulamentação, sem entrar na questão histórica, temos, por um lado, o princípio da chamada unicidade, ou seja, a existência de um único sindicato para um mesmo setor econômico, inviabilizando a concorrência entre sindicatos de uma mesma base econômica e territorial. Por exemplo, bancários ou metalúrgicos em uma cidade. Ao mesmo tempo em que temos um financiamento sindical, que é assegurado pelo Estado. Sem entrar em muitos detalhes, há uma regulamentação do Estado na forma do funcionamento dos sindicatos.



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios 2004/2015.

Apesar disso, vamos aqui para o primeiro slide, o que foi acontecendo ao longo do tempo: duas questões. A primeira questão que quero chamar a atenção, apesar desse princípio, se tem uma criação muito grande de sindicatos, historicamente. Então nós temos, nos dados de 2016, 11 mil sindicatos de trabalhadores reconhecidos formalmente, mais sete mil que não têm registro reconhecido, e mais cinco mil sindicatos de empregadores. É uma característica muito peculiar do Brasil. Uma experiência brasileira muito própria, nós falamos que é uma ‘jabuticaba’ (fruta que existe somente no Brasil).

Então, com as mudanças que foram acontecendo, continuou-se aprofundando um processo de pulverização sindical nos últimos anos, chegando a esse número absurdo de sindicatos no Brasil. E, ao mesmo tempo em que tem o princípio da unicidade na base, nós temos pluralismo na cúpula sindical. Então temos uma estrutura Frankstein. Isso fez com que existam doze centrais sindicais no Brasil, sendo que 6 delas preenchem os critérios para receber recursos, poder exercer suas prerrogativas. Ou seja, temos um movimento sindical muito pulverizado, isso que é uma característica importante. A CUT é a principal central sindical brasileira, ela perdeu filiados no governo PT, ela representa 21% dos sindicatos e 30% do total de associados. É a central sindical mais representativa. Na discussão da reforma há divergência entre os sindicatos, uma parte desses sindicatos está concordando em negociar os aspectos da reforma, especialmente a Força Sindical, que é a segunda em número de sindicatos, e a UGT. A Força Sindical é muito próxima do que foi o sindicalismo-negócio norte-americano, até os anos 1980. A UGT é uma mistura de várias correntes políticas que a torna praticamente impossível de ser definida ideologicamente, está muito presente no comércio e serviços, que têm pouca representatividade. Tem uma divisão aqui que facilita a negociação, porque uma parte dessas centrais, principalmente essas duas, está negociando com o governo o apoio

à reforma em troca de alterar algumas medidas que preservem o sistema de financiamento sindical.

A última coisa sobre sindicalismo: o sindicalismo brasileiro apareceu fortemente na cena nacional nos anos 1980, perdeu certa força nos anos 1990, no período de ajuste neoliberal. Nos anos 2000, é um sindicalismo que, por um lado, conseguiu recuperar alguma representatividade, inclusive com o crescimento do número de filiados aos sindicatos. Se nós pegarmos em 2004, eram 15 milhões de trabalhadores, e em 2015 eram dezoito milhões de sindicalizados. Se pegarmos do começo do governo PT, são 4,5 milhões de novos filiados. É um número muito menor do que os empregos gerados, mas cresceu o número de sindicalizados.

Evolução da taxa de densidade sindical, 2003-2015

Ano	Não sindicalizados	Sindicalizados	Total	% Sindical
2003	20.529.242	8.686.765	29.216.007	29,73%
2005	22.538.991	9.848.177	32.387.168	30,41%
2011	32.966.218	10.333.890	43.300.108	23,87%
2012	34,054,733	10,443,979	44,498,712	23,47%
2013	35,409,456	9,894,367	45,303,823	21,84%
2015	31.606.875	12.191.744	43.798.619	27,84%

Fonte: dados da PNAD; elaboração de Pedro Henrique de Alcântara.

Na pesquisa sobre relações de trabalho, foi perguntado sobre as razões da filiação do trabalhador a uma entidade sindical: 51% afirmaram o sindicato é uma entidade que luta por direitos. Ou seja, a principal razão é para assegurar e lutar por direitos. Somente 20% afirmou que se sindicalizou devido aos serviços sociais prestados pelo sindicato. Apesar do assistencialismo praticado por muitos sindicatos, os trabalhadores esperam que a entidade os representa na luta por direitos.

O problema é que uma parte importante dos trabalhadores estão fora da base de representação. Por exemplo, 20% do total de

ocupados são autônomos. Outros cinco são subocupados, 14% são assalariados sem registro formal. 7% são trabalhadoras domésticas e 7% são estatutários (servidores públicos civis e militares). Está em curso um aumento da fragmentação das classes trabalhadoras, o que deixa a taxa de sindicalização mais complicada para explicar a situação sindical. É um mercado de trabalho pouco estruturado. Se nós pegarmos apenas os assalariados, nós vamos ver que a taxa caiu, mas o número de pessoas sindicalizadas cresceu. Eram 8 milhões e foram para 12,5 milhões, considerando somente os trabalhadores com registro formal. Há também sindicatos que representam trabalhadores não assalariados, tais como sindicatos dos setores autônomos, por exemplo: vendedores de rua têm organizações sindicais. Mas não negociam convenção coletiva, lutam pelos direitos de exercer sua atividade profissional pressionando o setor público.

Outro dado que chama a atenção sobre o sindicalismo é o crescimento do número de greves, que é um sinal de reativação sindical nesse período. O número de greves cresce mais fortemente nos últimos anos, tanto no setor privado quanto no setor público. Foram realizadas, em 2013, 2.050 greves. Um número que se mantém até 2016.

Tabela – Total de greves na esfera pública e privada; Brasil 2003-2014

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	340	302	299	320	316	411	518	445	554	877	2050	
Funcionalismo público	156	158	137	145	140	155	215	233	296	381	796	
Empresas estatais	20	27	25	20	21	29	38	35	29	29	137	
Esfera Privada	160	114	135	151	149	224	264	176	227	464	1106	

Fonte: DIEESE. Elaboração própria

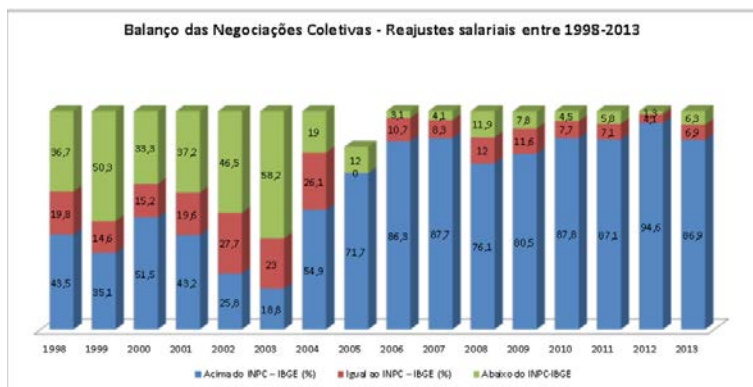
Essas aqui são o número de horas não trabalhadas, também cresceram muito fortemente, nesse período.

Total de horas paradas; Brasil 2003-2014

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Total	15805	23851	19738	24703	30632	24681	34730	44894	63332	86921	111342	
Funcionalismo público	11489	19968	14945	19576	25390	16737	22456	36466	50691	63959	73134	
Empresas estatais	728	528	749	774	906	728	2876	1611	2044	1466	4168	
Esfera Privada	3456	3084	3964	4190	4300	6984	9278	6541	10269	21254	22752	

Fonte: DIEESE. Elaboração própria

Do ponto de vista da negociação coletiva os sindicatos também conseguiram melhorar o resultado das negociações do ponto de vista salarial, como mostra o gráfico abaixo. O azul, na parte inferior do gráfico, é o percentual de sindicatos que conseguiram algum aumento real, ou seja, conseguiram reajuste acima da inflação do período anterior. Foi uma trajetória crescente até 2014. A partir da crise de 2015, os resultados são piores. Por exemplo, em 2012, 94,5% dos instrumentos normativos assinados estabeleciam algum aumento real. Taxa que caiu para somente 30%. A combinação da crise econômica e política fez com que os resultados da ação sindical fossem muito mais desfavoráveis aos trabalhadores.

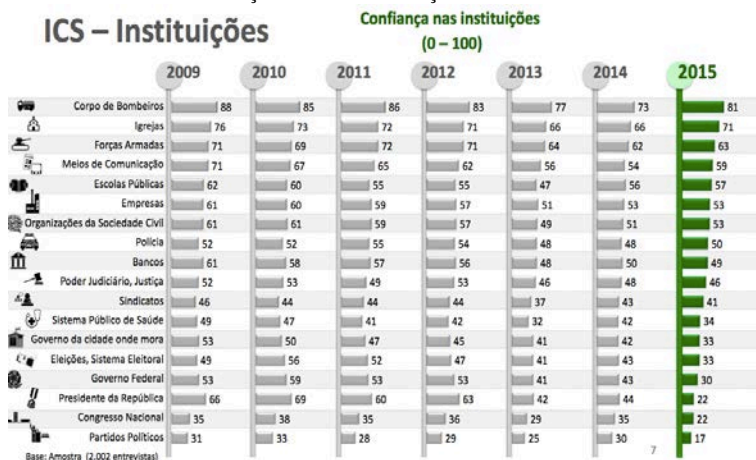


Fonte: SACC – Dieese – Painel de acompanhamento

Nos outros aspectos os dados são mais tímidos. Esse último gráfico é para mostrar o seguinte: os sindicatos, de certa forma,

conseguiram aumentar o número de sindicalizados, tiveram negociações coletivas muito favoráveis, o número de greves aumentou, o que mostra certa recuperação do poder sindical no período entre 2003 e 2014. A interlocução com o governo também foi mais fácil, porque é um governo amigo. Mas, do ponto de vista da sociedade, o movimento sindical perdeu protagonismo. Os sindicatos são uma instituição que está perdendo a confiança da sociedade nesse período. 2013, o ano em que o grau de confiança é mais baixo. É o período das rebeliões, que foram iniciadas por movimentos sociais progressistas, mas foram capitalizados pela direita, que conseguiu se organizar e ganhar projeção política na sociedade. A partir de 2014, o grau de confiança volta a aumentar, no bojo dos movimentos de resistência contra as reformas trabalhistas e previdenciárias. Então qual é a nossa hipótese: 2013, as expressivas rebeliões sociais colocam em questionamento toda a institucionalidade existente no país.

Gráfico - Índice de Confiança Social nas instituições



É uma manifestação em que as pessoas foram para rua por razões muito diferentes. Uma parte foi porque queria transporte melhor, saúde melhor, mas outra parte foi porque o governo tinha

feito políticas de inclusão social. A classe média, melhor remunerada, foi muito fortemente para a rua, porque ela era contra as políticas do salário mínimo e de inclusão social destinadas aos pobres, negros e indígenas. Também foi contrário à regulamentação do trabalho doméstico e às políticas de discriminação positiva, que abriram vagas nas universidades para pobres, negros e indígenas. Nesse sentido, o caráter conservador da classe média é histórico, pois ela se beneficia da desigualdade social, tendo a facilidade de contratar serviços.

Por exemplo, há sete milhões de trabalhadores domésticas, que expressam as desigualdades sociais vigentes na sociedade brasileira. O emprego doméstico massivo somente existe em sociedades desiguais. Parte expressiva da classe média não admite a acessão dos de baixos, pois quer manter o seu status na sociedade e continuar utilizando de serviços baratos. A partir de 2013, há uma inflexão e o otimismo de o país ser um país do futuro dá lugar para um sentimento de desconfiança e crítica social, que foi capitalizado pela direita, com a decisiva contribuição dos meios de comunicação. A sensação que passa a prevalecer é que o país perdeu o seu rumo. Inclusive porque a direita neoliberal não consegue entregar o que prometeu: com a retirada do PT do poder, o crescimento econômico voltaria. Pelo contrário, a crise persiste e começa a ganhar projeção uma direita fascista, com críticas a todas as instituições, mas fortemente ancorado nas forças de segurança e no poder judiciário. Forças que fazem uma perseguição sistemática ao PT e os setores progressistas.

Para finalizar, duas questões adicionais: diante o quadro desenhado pelo Denis, queda do crescimento econômico, a ofensiva da direita, as manifestações empresariais, a esquerda ficou surpreendida com a viabilização do golpe parlamentar institucional, que resultou na queda da presidente Dilma. O debate ganha outros contornos. Os setores empresariais começam a fazer declarações que eram comuns no século XIX, tais como "agora nós podemos fazer uma reforma trabalhista em que é possível eliminar

o horário de almoço, porque o trabalhador pode comer com uma mão e trabalhar com outra, não precisa haver intervalo". Outro, o presidente da Confederação Nacional da Indústria, disse que a reforma poderia possibilitar que as empresas estendam a jornada para até 80 horas semanais. Depois, dada a reação negativa da sociedade, reduziu a sua proposição para 60 horas semanais. São exemplos da ofensiva empresarial para desconstruir os direitos, e com o apoio muito forte dos principais meios de comunicação, que são dominados por cinco famílias. As principais redes de televisão não abriram espaço para o contraditório, de expor os argumentos dos contrários à reforma trabalhista. Os argumentos de defesa da reforma são absolutamente os mesmos expostos em todos os países, como exposto pelo ministro Tomada: exatamente o mesmo discurso da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho (que é igual retirar direitos) para resolver os problemas econômicos e do emprego. Como já argumentando no tópico anterior, é uma posição que não encontra respaldo na realidade. É uma argumentação que tem fundamento na realidade econômica.

Estamos vivendo uma ofensiva muito forte e conservadora, de desconstrução de direitos, de diminuição de proteção social, em um contexto de muita confusão política. Os defensores da reforma buscam aproveitar essa situação para indicar regulamentações e políticas que possam lhe favorecer, de ampliar a sua liberdade de ação e deixar os trabalhadores em uma condição de vulnerabilidade e insegurança para aceitar ter ocupações precárias. Aproveitam o contexto para afirmar seu poder de mando e de ampliar a subordinação dos trabalhadores. O problema é que as reformas não estão trazendo os resultados esperados. A economia continua patinando, o desemprego continua muito alto, a informalidade segue aumentando e a massa salarial continua caindo. As políticas de inclusão social realizadas nos governos do PT são negadas e responsabilizadas pela crise, mesmo para os setores empresariais, que se beneficiaram delas. Há uma série de equívocos cometidos inclusive no governo Lula. Mas é uma

irresponsabilidade atribuir que o resultado negativo do desemprego, da queda da arrecadação e da desorganização se deve às políticas mais intervencionistas, keynesianas, adotadas pelo governo Dilma. Isso porque é a partir do momento em que se adotaram as políticas mais ortodoxas, baseada na austeridade fiscal que a crise se aprofundou e não há indicação de a economia voltar a ter uma trajetória de crescimento. A desestruturação do mercado de trabalho está contribuindo para a economia continuar estagnada.

Portanto, a reforma trabalhista não está resolvendo os problemas do emprego, mas está piorando as condições de trabalho, excluindo mais ocupados da seguridade social e fragilizando as instituições públicas e o sindicalismo. É um imenso retrocesso social, articulado com as características do capitalismo contemporâneo, que tende a fortalecer o poder do empregador e fragilizar os trabalhadores e sua capacidade de ação coletiva. Vejamos, nesse contexto, os elementos centrais da reforma.

4 A lei da terceirização

A aprovação da reforma que regulamentou a terceirização teve um impacto jurídico elevado na medida em que havia um modelo não regulado, mas resultante de uma construção jurisprudencial. Este previa alguma contenção e proibia a prática da terceirização nas atividades-fim da empresa e só admitia as chamadas atividades-meio. Havia alguma instabilidade na jurisprudência para definir tecnicamente o espaço da atividade-fim, mas o fato é que se tinha um regramento de limites.

O traço fundamental do sistema brasileiro era a ausência de um desenho normativo sobre o regime de terceirização até o advento da regulação de 2017. Dessa escassa normatização havia, basicamente, a regulação das empresas de trabalho temporário, que sobreveio em 1974 (Lei n. 6.019/74) e; depois, em 1983, a autorização para a subcontratação de serviços de vigilância

bancária (Lei 7.102/83). Em 1994, alteração na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT (art. 442) permitiu a intermediação de mão-de-obra por meio de cooperativas de trabalho.

Foi diante desse quadro de reduzida regulamentação que se impôs um grande protagonismo jurisprudencial. Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula n. 256 para restringir a terceirização às possibilidades já previstas em lei até aquele momento. Depois de num primeiro momento vedar a prática, a partir de 1993, a jurisprudência do TST passou a permiti-la também em atividades de limpeza e conservação e outras ligadas ao conceito de “atividade-meio” da empresa, na moldura da Súmula nº 331, de 17.12.1993.

O propósito central da “Lei de Terceirização” aprovada é de superar o quadro jurisprudencial da Súmula 331, do TST, para ampliar o objeto da terceirização para todas as atividades, incluindo as atividades principais da empresa, numa radical liberalização da terceirização e do trabalho temporário. Com isso, a Lei 13.429/2017 altera a Lei 6.019/1974, que tratava exclusivamente do contrato temporário, para contemplar também a “prestação de serviços”,⁵ o que indica que se ampliou o escopo da lei abranger além do trabalho temporário as relações de prestação de serviços na empresa tomadora, vale dizer, as relações de subcontratação.

O artigo 2º da Lei 6.019 sofreu também significativa alteração. O contrato temporário regido originalmente pela Lei 6.019, tinha como objetivo a contratação de temporários para demanda de substituição de pessoal permanente, em hipóteses de férias, afastamentos, licenças, e suprir o “acréscimo extraordinário de serviços”. Na nova lei, o texto “acréscimo extraordinário de serviços” foi alterado para “demanda complementar de serviços”.

⁵ Nova redação do artigo 1º da Lei 6.019/74: “As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei”.

A questão do âmbito da terceirização aparece no artigo 4º-A, da Lei 6.019/1974, acrescentado pela Lei 13.429/2017, que prevê que *empresa prestadora de serviços a terceiros* é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante “serviços determinados e específicos”.

A Lei 13.476, de 11 de julho de 2017, a “Reforma Trabalhista”, alterou a redação do art. 4-A, para doravante assentar que: “Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução”.

Com isso, a nova lei brasileira suplanta o critério orientador da jurisprudência vigente desde 1993, que fixava diferencia atividades-meio e atividades-fim, restringindo a terceirização nesta última, para a simples eliminação de qualquer mecanismo restritivo como limitador para a adoção do regime de subcontratação.

O modelo brasileiro passa a adotar como lícita qualquer modalidade de cessão de mão-de-obra por terceiros e, desse modo, não regula para limitar a terceirização, na medida em que excluiu qualquer mediação do direito com vista a proteção dos trabalhadores nas relações triangulares.

5 Negociação coletiva e relações sindicais

A Lei 13.467 altera a CLT, para dizer que: "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei". E descreve quinze pontos em que o acordo de convenção coletiva pode prevalecer sobre a lei, entre outros. É uma abertura grande, porque, em um segundo artigo, diz que: "está expressamente vedado negociar direitos fundamentais". Como se vê, os temas são: jornada intermitente, banco de horas, remuneração por produtividade, modalidade de registro de

jornada, troca do dia de feriado, indenização dos cargos que demandam fixação da cota de aprendizes, enquadramento do tema da insalubridade (será negociado), prorrogação de jornada, horas extras, prêmios e participações nos lucros ou resultados.

De fato, a reforma trabalhista brasileira produziu uma mudança paradigmática com a reconfiguração do modelo normativo de negociação coletiva, com medidas que se direcionam a sua desarticulação com o direito de base estatal, ao mesmo tempo em que promove a individualização da relação contratual.

O sentido geral da alteração da negociação coletiva é contratualizar, sempre no nível da empresa, temas centrais da relação contratual como a ordenação da duração de jornada de trabalho, intervalos e férias. A escolha da negociação coletiva por empresa cria uma nova modalidade de regulação do trabalho, que desnatura a articulação tradicional na negociação coletiva. É natural que no âmbito da empresa, em um mercado de trabalho desfavorável, com notória fragilidade do poder sindical, se institua como regra a iniciativa da empresa com reduzida possibilidade de não adesão pelos sindicatos e trabalhadores. Isso esvazia a atuação sindical e tende a se deslocar para o sindicalismo de empresa. O projeto de modernização visa dar maior liberdade às empresas, criando o modelo normativo de derrogação da lei pela negociação coletiva, conhecido como o “legislado sobre o negociado”.

A ampliação do espaço da negociação coletiva, com prevalência da negociação por empresa, num ambiente de crise econômica, desemprego e de restrições democráticas e ofensiva de políticas neoliberais de desregulação e flexibilização de direitos, institui a negociação coletiva como modelo de flexibilidade de direitos.

Por outro lado, na estrutura da negociação coletiva, o critério da norma mais favorável, que orientou todo o Direito do Trabalho, é esvaziado, tendo como único limite os direitos fundamentais inscritos no artigo 7º da Constituição Federal.

A reforma brasileira representa no âmbito da negociação coletiva um forte movimento de individualização da contratação do trabalho e, considerando a possibilidade de derrogar a lei em diversos direitos previstos na legislação, a pretexto de criar demanda de emprego, produz uma ruptura no Direito do Trabalho. A tendência é que a empresa se torne o espaço de definição do salário, jornada e representação coletiva.

Com o pretexto da “modernização das relações de trabalho, por meio da valorização da negociação coletiva” se busca refundar o Direito do Trabalho para estabelecer que o Acordo Coletivo de Trabalho prevaleça sobre uma Convenção Coletiva ou mesmo sobre a lei. A concorrência generalizada entre as empresas leva o risco de ocorrência de *dumping* social.

A negociação coletiva é a capacidade de regulação social. O sindicato, ante a capacidade de produzir regras, assume protagonismo social e político como sujeito coletivo no conflito social. Na lógica democrática esse papel tem relevância jurídico-formal, com amplo respaldo das Constituições como expressão do pluralismo social e também como auto-regulação de direitos fundamentais. Um terceiro significado é a conexão que se pode fazer da autonomia coletiva com os direitos fundamentais. A questão que devem refletir é qual é o paralelo ou conexão que a autonomia coletiva privada tem como os direitos fundamentais. A primeira nota de relevo é a delimitação de um espaço de autonomia frente ao Estado.

A Constituição brasileira de 1988, ao introduzir algumas aberturas democráticas em relação ao modelo da CLT, ampliou o espaço da negociação coletiva a tal ponto que permitiu expressamente a redução de salários e compensação de jornada pela via negocial dos acordos e convenções coletivas (art. 7º VII e XIII). Essa prerrogativa constitucional da negociação coletiva, todavia, não é ser ilimitado. No plano jurídico, o primeiro limite da negociação coletiva, portanto, é a própria Constituição e, claro, os direitos fundamentais nela inseridos. Não se pode pensar que a

negociação coletiva não se presta a reduzir ou esvaziar os direitos constitucionalmente consagrados. Apesar de que a interpretação do texto constitucional possa se dar num novo contexto econômico e social, essa interpretação deve responder adequadamente aos princípios fundamentais de uma sociedade democrática, onde sindicatos e empresas detêm mera “reserva de competência”. A valorização da negociação coletiva e a obrigatoriedade da participação do sindical não pode levar ao entendimento que essa simples presença do sindicato possa eliminar qualquer garantia. Razão maior ainda para a atenta contextualização do conteúdo da negociação num período de escassez do emprego. Parcela significativa da jurisprudência trabalhista assimilou a negociação coletiva com “espaço de livre disposição de direitos”. O argumento de base dessa orientação é de que a autonomia privada coletiva é fruto apenas da liberdade de associação, um negócio jurídico fundado no direito das obrigações, portanto, na esfera do direito civil. Esse argumento tenta retirar do âmbito jurídico laboral a convenção coletiva, esvaziando o seu conteúdo normativo, abrindo caminho para a redução de direitos (flexibilidade). É incorreta essa posição. Significaria dizer que o direito do trabalho e a negociação coletiva não têm singularidades que o distanciam do direito das obrigações, de tal sorte que não se justificasse sequer a sua autonomia. Esse caminho levaria seguramente à destruição do direito do trabalho, a sua quase reprivatização.

A reforma brasileira, com o seu novo paradigma para a negociação coletiva, produz uma profunda reconfiguração no quadro institucional existente, com alteração na relação entre Convenção Coletiva e Acordo Coletivo, com a promoção da negociação no nível da empresa e, conseqüente enfraquecimento da negociação setorial. Outra preocupação é o debilitamento do princípio da norma mais favorável entre lei e negociação coletiva e a fragilização da negociação com o fim da regra da ultratividade.

No caso brasileiro, a ampliação da negociação coletiva pela supremacia do acordo coletivo, com caráter derogatório da lei,

impulsionado por reformas e também pela jurisprudência, alarga as possibilidades de flexibilização de direitos do artigo 70. da Constituição brasileira. É uma realidade que o contrato de trabalho vem sofrendo uma deformação que é associada às transformações da empresa num ambiente de financeirização da economia, cujo sistema de governança corporativo das empresas altera o debate entre centralização e descentralização da negociação coletiva.

Para uma reflexão final, a reforma trabalhista brasileira de 2017 tem estratégia clara de desregular e de desjuridicizar. É mais que flexibilização, porque o projeto visa aumentar o poder das empresas, criando um desequilíbrio imenso numa relação que era assimétrica. E, por último, é um processo de individualização da relação de trabalho, em todo o sentido se individualiza e se dá prevalência ao individual.

A jornada na mira da desconstrução de direitos

*Sadi Dal Rosso*¹

1 Introdução

Princípios e práticas do neoliberalismo se fazem presentes por meio de mudanças nas legislações trabalhistas de países os mais diversos do sistema capitalista mundial. A inserção de mudanças legislativas em favor do empresariado assume uma perspectiva de mundialização. Não é por acaso que este processo de globalização acontece exatamente no momento histórico que nos encontramos, a saber, na segunda década do século XXI. Ocorre que o sistema capitalista mundial, que resultara vencedor, nas duas últimas décadas do século que se encerrava, do embate com o sistema comunista, subitamente incide numa profunda crise, algo inesperado para os tenazes defensores do neoliberalismo, resultante da especulação imobiliária e financeira nos Estados Unidos, Japão, Reino Unido, França e outras poderosas nações do sistema mundo. Passada uma década, a crise financeira neoliberal continua ainda presente o que enseja se fazerem presentes embates sobre o processo de produção de valor e sobre as mãos de quem a acumulação dos valores ficará. Com efeito o neoliberalismo se organiza em torno do princípio da liberdade de

¹ É professor titular do Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília. Pesquisador, professor e liderança sindical, contribui com artigos, livros, palestras, entrevistas e intervenções no debate público sobre o destino do trabalho, a universidade, o sindicato, a teoria do valor trabalho, a pesquisa universitária, a democracia e o projeto socialista. Contato: sadi@unb.br.

ação para os empreendimentos privados e dos grupos que os capitaneiam. Como o ponto de sustentação da liberdade para acumular capital se baseia sobre a produção de valores então se deflagra um enfrentamento entre produtores de valores e acumuladores de capital.

Por esta razão, este capítulo desenvolverá análise detalhada das modificações efetuadas nos tempos laborais, sob as formas de duração, de intensidade do esforço requerido e da flexibilidade de execução dos horários laborais. Autores (REIS; COUTINHO, 2017) já tem destacado as mudanças efetuadas pelos legisladores nas normas laborais em 2017, no Brasil. A tais mudanças, necessário se faz acrescentar o instrumento de ação representado pela prevalência do estatuto do negociado sobre o legislado, que poderá novamente alterar o processo de mudanças normativas no futuro, ainda que prescindindo de intervenções legislativas. A consideração conjunta desses dois temas permite lançar luzes sobre o significado econômico e social do retrocesso legislativo, assim como sobre as contradições que introduz nas relações laborais pela crescente desigualdade que promove entre habitantes do Planeta Terra e pela precarização continuada das ações laborais.

2 Aportes conceituais iniciais: tempo de trabalho: duração, intensidade e distribuição das horas laborais

Para pensar o trabalho concreto é necessário vê-lo em relação à dimensão de tempo, donde procede a categoria de tempo de trabalho. Assim como há tempo de trabalho, há também tempo de cultura, tempo de lazer, tempo de reprodução e outros tempos muito próximos aos estudiosos dos usos do tempo. Tal divisão do tempo de trabalho implica também o tempo de não trabalho, que, na literatura, é uma categoria muitas vezes criticada por seu sentido genérico, que envolve em seu interior muitas outras dimensões específicas. Todavia, ao distinguir tempo de trabalho de tempo de não trabalho obtem-se uma medida da evolução e do

avanço da sociedade em direção ao controle da quantidade de tempo, pessoal e social, que é destinado, exclusivamente, ao exercício da atividade laboral. Tal medida de progresso social como representa um elemento qualitativo depende do pressuposto adotado que o controle e a redução das horas laborais representam um fato positivo para a construção de uma sociedade em que os seus participantes possam decidir o quanto de tempo poderão gastar na realização das atividades laborais que são compulsórias para manter um padrão de vida na sociedade.

A literatura filosófica sobre tempo de trabalho reconhece primeiramente a dimensão de duração (BARREAU, 1996; BERGSON, 1958). Esta categoria foi burilada historicamente conforme a capacidade tecnológica que a sociedade desenvolvia de "medir o tempo" (ELIAS, 1984). A questão sobre "o que é o tempo" é tão ampla que se tornou central na física, onde o tratamento do tempo passou a ser pensado conjuntamente com espaço. Retornando aos campos das ciências econômicas, sociais e psicológicas, as durações do tempo que se expressam em vida, anos, meses, semanas, dias, horas e minutos são por enquanto suficientes para seu tratamento, limitação que é absolutamente impensável para o campo da astrofísica (PRIGOGINE; STENGERS, 1984. Audaciosa proposição dos autores ao imaginar que o tempo antecede o Big-Bang) e para o desenvolvimento tecnológico envolvido com a conquista espacial e as viagens necessárias para tanto. As medidas de tempo de trabalho acima apresentadas permitiram o desenvolvimento de conhecimentos científicos com contribuições teóricas de larga utilização (apenas para mencionar duas teorias, a saber, a teoria do valor trabalho, a teoria da substituição de tempo de trabalho por lazer a partir de determinado nível de renda). Para além das contribuições teóricas, que cada campo de conhecimento apresenta, o tempo de trabalho concreto oferece elementos imprescindíveis para a questão da saúde física e psíquica, para o entendimento da divisão de trabalho entre grupos sociais (homens e mulheres, brancos e negros, jovens

e idosos, migrantes e nativos entre outras divisões que podem ser base de desigualdades e de distinções).

A noção de tempo de trabalho em seu sentido de duração é utilizada pela teoria do valor trabalho bem como pela teoria econômica convencional, neste segundo caso despertando para uma das contradições e problemas para solução teórica, qual seja o problema da involuntariedade numa teoria que elege a liberdade como pressuposto fundador.

A noção de duração do tempo de trabalho é tão importante em economia política que Marx a utilizou como "medida extensiva" do valor e que transparece também na categoria de mais valia absoluta. Esta é a primeira dimensão que será estudada a respeito das alterações das legislações trabalhistas, particularmente procurando observar a elevação do uso do trabalho excessivo, das horas de trabalho extraordinário ou outras medidas aproximadas.

A realização do trabalho no tempo apresenta uma segunda dimensão, compreendida como pela elevação do grau de intensidade do trabalho, sem que aumente a duração da jornada. Trata-se, pois, de uma jornada laboral que não se altera em duração, mas em que altera o grau de exigências de resultados, a produtividade, o número de trabalhos realizados por hora de serviço, enfim, altera-se o grau de intensidade com que o trabalhador é exigido a executar o trabalho, a quantidade de esforço que o trabalhador e a trabalhadora são obrigados a dispendir para realizar sua atividade no ritmo desejado e com os resultados almejados pelos empreendedores. Às exigências requeridas no trabalho, Marx denominou de "medida intensiva" do trabalho, porque não apenas consome uma duração de tempo do trabalho, como apresenta um elemento a mais relativamente à produção do valor, o esforço dispendido pelo agente do trabalho e que resulta numa quantidade de bens e numa quantidade de serviços realizados.

Em termos conceituais, é possível realizar uma terceira operação de detalhamento, e selecionar a dimensão de distribuição

dos tempos de trabalho e da capacidade de trabalho dos contratados pelos empregadores e seu respectivo ordenamento em horários entendidos como mais adequados pelos planejadores e dirigentes das empresas. Se ao início das relações de trabalho assalariadas, a distribuição das horas laborais era uma atribuição dos planejadores, com o passar do tempo as lutas desenvolvidas pelo movimento sindical e pelos movimentos sociais, que lutaram pelo reconhecimento dos direitos da mulher e dos LGBTs, do controle do trabalho infantil e juvenil, dentre outros movimentos, conseguiram construir um padrão normal de trabalho, conhecido como jornada de tempo integral. Nem jornada de tempo excessivo, que poderia redundar em mais rendimentos econômicos, mas também que atua contra a saúde e o desenvolvimento pessoal dos trabalhadores e das trabalhadoras. Nem jornada de tempo parcial ou de tempo tão reduzido que não componha um rendimento suficiente e adequado para o trabalhador e para a trabalhadora. Nos países mais avançados do mundo capitalista, foi sendo construída esta forma de trabalho em jornadas de tempo integral, como o padrão do trabalho assalariado que as lutas sociais conseguiram construir. Entretanto, o trabalho em jornadas de tempo integral passou a ser alvo de ataques (HINRICHS; ROCHE; SIRIANI, 1991) em razão de criar "rigidez" para o sistema de exploração capitalista, que reclamava formas mais flexíveis de distribuição das jornadas laborais. A "flexibilidade" passou a ser a bandeira da modernidade capitalista, contra a "rigidez" dos esquemas de trabalho de tempo integral, que certamente reduziam a exploração do trabalho. Impactos modernizadores com a noção de flexibilização podem ser encontradas no parlamento britânico, que dispôs que os trabalhadores podem solicitar flexibilidade em suas atividades, mas que os empregadores não são obrigados a atendê-los. Obama, nos Estados Unidos, emitiu diretivas de que as instituições públicas adotassem formas de flexibilidade que fossem ao encontro das demandas dos trabalhadores e das trabalhadoras (DAL ROSSO, 2017). No mundo todo a noção de flexibilidade na

distribuição das jornadas de trabalho passou a ser a reivindicação especialmente do empresariado engajado com a exploração cada vez mais avançada do trabalho, contra os próprios trabalhadores que defendem suas reivindicações de controle sobre qual a forma mais adequada para eles e para elas de distribuição das jornadas laborais.

Antes de concluir estas considerações sobre a flexibilidade laboral, deseja-se indicar que não necessariamente somente distribuições do trabalho em tempo integral preencham as reivindicações dos trabalhadores. Há certas consignas de flexibilidade que são favoráveis a trabalhadores ou a trabalhadoras, que se encontram em determinada situação. A flexibilidade que possibilita às mães de família apanhar as crianças na escola, podendo ou não envolver redução da jornada de trabalho, sem descontos por óbvio, é uma reivindicação de flexibilidade de distribuição dos tempos laborais, que entra na pauta de reivindicações feministas. Da mesma maneira, o ordenamento da distribuição dos horários laborais que favoreçam aos laboradores a estudar, é certamente um ponto de pauta que integra a agenda de reivindicações dos jovens e das jovens trabalhadoras. Tais considerações sobre consignas que contemplam as reivindicações de trabalhadores e de trabalhadoras foi omitida das propostas governamentais aprovadas pelo poder legislativo de países específicos da América Latina.

3 Brasil: a crise financeira de 2009 e 2016-2017 e a flexibilização do trabalho

Ainda nos anos 1990, foram efetuadas tentativas de introduzir formas de flexibilização do trabalho no Brasil, algumas com sucesso, outras não. A principal medida de sucesso introduzida foi adoção do banco de horas em setores de atividade, privados e públicos. O banco de horas dependia de negociação entre sindicatos de base e setores empregadores, o que pode ser

visto como uma restrição à liberdade empresarial, por isso foi rompido pela reforma trabalhista. Agora a implementação nacional do banco de horas estabelecida em 2017 pode inclusive ocorrer por meio de acordo individual. O banco de horas exerce um impacto importantíssimo no regime de repartição dos valores produzidos pelo trabalho entre empregadores e empregados, obviamente naquelas empresas em que se aplica, por isso, seu uso é aperfeiçoado. Mas ele é a "forma de flexibilização da jornada de trabalho e redução dos custos com pagamento de horas extras pelas empresas" (DIEESE, 2017:8). Incide sobre jornadas pela redução do custo com o pagamento de horas extras, com horas de tempo normal, inclusive, e com gastos operacionais. Com isso direciona para os cofres das empresas valores que costumavam ficar nas mãos dos trabalhadores segundo práticas consensuais de trabalho em uso, em determinadas situações, há décadas. O banco de horas constitui, pois, um mecanismo de racionalização empresarial por meio de transferência de renda dos empregados para as empresas.

Na primeira década dos anos 2000, o governo realiza uma reforma da previdência na qual servidores públicos perdem o direito à aposentadoria integral, tendo sido criados fundos de contribuição de adesão voluntária, e aumenta o tempo de contribuição. Já a modificação do sistema sindical não alcançou êxito, permanecendo a sua forma de sustentação nos parâmetros históricos do desconto do imposto sindical. Nesse período toma lugar a grande crise financeira dos países centrais, que se espalha, com o passar do tempo, por países dos circuitos intermediários do sistema capitalista mundial. Algumas empresas brasileiras que viviam de especulação quebraram e a taxa de desemprego que atingira o patamar mínimo de 6%, tornou aos 9% num aviso de que o capital não estava satisfeito com a forma como era tratado no Brasil, a despeito das elevadas taxas de juro e dos subsídios com a diminuição dos impostos.

Nos anos 2015 em diante a crise alcança o capital investido no Brasil e a primeira medida é a elevação da taxa de desemprego que torna aos patamares de 13% de décadas anteriores. A elevação da taxa de desemprego arrefece os níveis dos salários por um enorme período de, até 2018, três anos. Além do desemprego, dos cortes salariais, o capital exigiu a alteração da legislação que regia as relações entre trabalho e capital pelo considerável período, em alguns casos, de sete décadas. A mudança legislativa foi fundamentada em argumentos de modernização, atualização, criação de empregos e flexibilização, conforme procedimentos já adotados em outros lugares do mundo em países centrais e periféricos a partir da crise financeira de 2007 e mesmo em anos anteriores. Como se verá na análise a seguir, a mudança legislativa promove uma alteração a favor das empresas e em detrimento do trabalho. A crise econômica é um momento para redefinir as relações entre trabalho e capital. O foco da análise da alteração legal centra-se nas relações que envolvem dimensões dos tempos de trabalho, elemento crucial da produção e apropriação de valores.

4 Análise de retrocessos efetivados na legislação sobre duração das horas laborais

A última ação que reduziu pela via legal a duração das horas laborais foi alcançada pelo movimento de trabalhadores no Congresso Constituinte de 1986-8, quando a jornada de tempo integral para o setor privado foi estabelecida em 44 horas semanais e oito horas diárias e mantidas as 40 horas semanais já vigentes para o setor público. A efetivação do dispositivo do Congresso Constituinte não foi imediata. Por meio do censo demográfico de 2010 foi possível observar uma convergência objetiva das horas laborais para o padrão de 40 e 44 horas semanais. Pois, em 2000, 34% das pessoas trabalhavam em jornadas de tempo integral de 40 a 44 hora semanais, enquanto

que em 2010, a porcentagem sobe 46%. Ainda inferior a 50% dos casos, entretanto convergindo no sentido de redução das jornadas de tempo integral. A legislação brasileira é progressiva e a sociedade avançava lentamente no sentido de jornadas mais curtas.

O golpe legislativo de 2018 introduziu duas modalidades de contratos laborais - o teletrabalho e o trabalho intermitente. O teletrabalho constitui uma forma de flexibilização do espaço e emerge com o desenvolvimento da tecnologia de informação, razão pela qual é vista como medida modernizante. A questão de interesse para este capítulo refere-se às horas de trabalho. Qual a duração da jornada em teletrabalho? Seriam jornadas de tempo parcial ou tempo integral? Com horas extras ou sem horas extras? O teletrabalho pode envolver trabalho em tempo parcial ou integral, propenso a jornadas para além do tempo integral em alguma proporção como ocorre em outras atividades. O golpe legislativo de 2018 não reconhece dois fatores para o contrato de teletrabalho. Horas extras não se aplicam ao teletrabalho em razão de que é difícil medi-las. Por isso, o trabalho realizado em horas para além da jornada ordinária, não é objeto de pagamento pelo empregador. Se algo vier a ser executado como hora extraordinária neste tipo de contrato, seu valor não retornará às mãos dos trabalhadores. Será trabalho gratuito transferido pelos contratados aos contratantes. Segundo, as férias divididas em três períodos aplicam-se ao teletrabalho, sendo difícil medi-las se são gozadas ou não pelas mesmas razões que as horas extras não se aplicam. Desta forma, rondam ao teletrabalho a "facilidade de dispor da mão de obra sem os limites da jornada e [sem] os custos fixos com a infraestrutura necessária para o posto de trabalho" (DIEESE, 2017: 2), as horas extras, as férias não pagas e a intensificação laboral.

Trabalho intermitente não é uma forma de relação contratual que depende do avanço tecnológico, nem tampouco é infensa a ele. Potenciais usuários de trabalho intermitente, conforme definido no Brasil, são comércio, turismo, hotelaria, bares, restaurantes, agricultura, prestadores de cuidados, tanto quanto exploração de

petróleo em alto mar ou trabalho em atividades localizadas em regiões insólitas de altas florestas, desertos. O contrato de trabalho de zero hora, como é conhecido no exterior, não confere aos trabalhadores intermitentes certeza de duração da jornada, nem do montante do salário mensal. As horas de trabalho não são especificadas, antecipadamente. Pagam-se as horas trabalhadas. O trabalhador aguarda até que tais horas apareçam. Então há o tempo de espera, não remunerado, durante o qual não se produz valor. E há o tempo de trabalho propriamente dito, que gera valor. Ademais, a quantidade das horas trabalhadas não constituem uma jornada propriamente dita, no caso delas não se repetirem e de não apresentarem constância. Claro ao final da semana ou do mês, o trabalhador computará o número de horas trabalhadas e esta será sua "jornada". No próximo mês ou semana, haverá outra duração de "jornada". Ao final de um ano, o trabalhador intermitente poderá calcular a média de horas trabalhadas naquele ano e saber seu ganho médio. Mas sempre num terreno escorregadio, donde não é adequado empregar a expressão "jornada".

A intermitência é a flexibilidade em estágio avançado e, por isso, revela seu segredo. São pagas as horas trabalhadas, apenas e independentemente se efetuadas pela manhã, tarde ou noite, em fins de semana ou feriados, nos intervalos de outros trabalhos. A precarização decorrente da incerteza do montante de horas trabalhadas e do salário auferido, constitui a alma da flexibilidade laboral. Ela se nutre exatamente do fato de inserir trabalhos em horários a-sociais, mas que estavam fora do processo de produção de valores, porque não havia como levar o trabalho até estas fronteiras. Incluí-los, horários e trabalhadores, eis a suma bandeira. Em alguns países, a intermitência reúne o trabalho de aposentados e de estudantes, em outros, desempregados e subempregados, em terceiros, categorias profissionais sólidas como a dos petroleiros. É assim que a flexibilidade de horas inclui grupos sociais que se encontravam fora do processo de geração de valor e coloca-os dentro a produzir valor em quase todos os setores

da economia. Por estas razões e pela obsessiva pretensão de criar empregos informalmente formalizados, o trabalho intermitente se espalha não apenas em países do círculo central de poder, como de campos com menos força no sistema mundial.

Trabalho em tempo parcial constitui uma das formas, entre outras, de flexibilização das horas laborais. Ora, flexibilização é a pilastra de sustentação ideológica para as desconstruções, por meio de ativação legal, de direitos do trabalho. A alteração legal das condições laborais que atingiu o trabalho em tempo parcial, elevou também sua duração de 25 para 30 horas. Além disso, estabelece a possibilidade de duas horas extras diárias no trabalho de tempo parcial, até preencher o total de 36 horas. Com isso, promoveu um alongamento na duração da jornada laboral. Não cabe mais ao trabalhador escolher se quer trabalhar só 20 horas semanais. No contrato de tempo parcial ele deverá trabalhar mais horas. Os empregadores que desejarem contratar empregados em regime de tempo parcial, terão também mais horas laborais efetuadas a seu dispor. O que é muito importante para os empregadores porquanto o aumento do número de horas acompanha o barateamento da mão de obra. Seguindo esta linha de raciocínio, o empregador que quiser contratar dois empregados em tempo parcial terá a seu dispor 60 horas de trabalho com o pagamento de um salário mínimo. Anteriormente, com o mesmo ou com gasto aproximado, tinha-se um trabalhador de jornada de tempo integral, a saber, de 44 horas. Com o mesmo salário aumenta as horas a sua disposição em 36%. Em termos de valor, e considerando ser uma atividade produtiva, diminui o pagamento necessário aos trabalhadores e aumenta a parte que apropria o excedente. Sobre trabalho de tempo parcial, é necessário apontar que os agentes envolvidos não são igualmente distribuídos na sociedade. Assim, são penalizados mais mulheres, jovens e idosos, negros e migrantes.

A jornada de 12 horas de trabalho por 36 de descanso é uma prática muito brasileira, desconhecida em outros contextos sociais,

porquanto não o admitem, e aplicava-se a alguns setores de atividade relativamente restritos, resultante da ação descongelante por iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho. Segundo a Constituição de 1988, a jornada máxima compreende 8 horas diárias de trabalho, com a possibilidade de acrescentar duas horas extraordinárias também ao dia, totalizando 10 horas. Com a ação legislativa parlamentar que modificou itens das relações laborais, a jornada laboral, neste terreno específico, foi elevada do limite de 8 ou 10 para 12 horas diárias. A implantação generalizada desta prática de jornada no mercado de trabalho representa aumento das horas laborais diárias, ainda que não necessariamente semanais. A imaginativa prática laboral brasileira criou tal modalidade ampliadora da jornada como ato que incita o empregado, à medida que ele imagina ter dois empregos quando conseguir, e com isso aumentar a renda. Mas o regime de horas de 12 por 36 favorece muito mais o empregador, de quem reduz gastos de várias ordens que podem ser facilmente concebidos. A jornada de 12 horas diárias é "prejudicial à saúde física e mental e à segurança dos trabalhadores, e também nociva à sua vida social" (DIEESE, 2017: 7) e sua generalização pela economia, para a qual é dispensada licença prévia, como ocorre em outras atividades que envolvem perigos e riscos, amplia para os empregados que ingressarem neste regime, os problemas mencionados. Conquanto se desconheça literatura internacional que dê apoio e sustentação para uma jornada de 12 horas diárias contínuas, sem apontar os prejuízos que acarreta para a saúde e segurança dos trabalhadores, ela floresce nos setores de atividade em que é aplicada e em algum momento a conta social decorrente de sua aplicação geral começará a ser cobrada.

Continuando a descrição do impacto da ação legislativa desconstrutiva das relações de trabalho, no que se refere às dimensões de tempo de trabalho por desregulamentar um item sensível e que tem a ver com a produção e repartição de valores entre empregados e empregadores. O instrumento de banco de

horas passa a ser objeto de acordo individual. Os sindicatos ofereceram grande resistência ao acordo individual desde a época em que o banco de horas foi criado nos anos 1990. Passadas duas décadas o banco de horas pode ser acionado mediante entendimento individual do trabalhador, o que certamente fragiliza suas reivindicações. A contratação de horas extras também pode ser feito por meio de acordo individual além dos instrumentos coletivos conhecidos. Igualmente a compensação laboral pode ser feita doravante por acordo individual. A individualização da compensação, em determinadas circunstâncias, pode ser até mesmo tácita, não sendo necessário ser escrito, quando se restringe ao período de um mês. A prática das horas extras sempre foi habitual no Brasil. Por isso, a nova legislação regulamenta que tal habitualidade não descaracteriza o funcionamento do banco de horas e do sistema de compensação. Até mesmo quando a empresa não segue a lei da compensação, tal fato implica apenas o pagamento do adicional devido, não sua duplicação. Vê-se que os itens relativos às mais diversas regulações da jornada são detalhadamente estabelecidos, sendo as disposições francamente favoráveis às empresas. Tal tendenciosidade em favor do empregador está presente na supressão do pagamento do dispositivo *in itinere*, um ponto em que havia sempre disputa nos tribunais, sendo beneficiados às vezes empregados outras vezes empregados. Por fim, menciona-se o estímulo a não concessão de intervalo intrajornada para repouso e alimentação com a sua simples indenização com o pagamento de mais 50%.

5 Prevalência do negociado sobre o legislado: um olhar sobre o futuro das relações laborais

Até este ponto foram descritas e analisadas alterações realizadas e que, em certa medida, já podem produzir efeito legal. Importantes setores da sociedade não estão convencidos nem da necessidade da retirada de práticas laborais realizadas e que, em

função disso, colocarão sua força e capacidade em ação para evitar que produzam os efeitos indesejados. Antevem-se embates em ebulição, entre juízes e procuradores do trabalho, entre setores combativos da força de trabalho e do sindicalismo, entre movimentos sociais dos mais diversos matizes, que organizam resistência em atividades e trincheiras específicas. Setores do sindicalismo que dependiam da contribuição financeira representada pelo imposto sindical, estão abalados à busca de alguma solução. Aqueles sindicatos que se desenvolveram com suporte na arrecadação autorizada explicitamente pela base dos filiados ao sindicato sofrerão impacto menor. Um provável efeito é que sindicatos assumam a iniciativa de convencer seus filiados da necessidade de contribuir voluntariamente para a sustentação econômica da instituição que luta pelos seus direitos, de tal modo que a médio prazo terá um efeito de criação de um sindicalismo autônomo, combativo, isento de manter vínculos constrangedores com o estado e com as empresas. De outra banda, o mundo empresarial e seus assessores que interferiram para que tais mudanças acontecessem no sentido desejado pelos negócios vai vir como um rolo compressor em mais esta etapa de luta.

Existe um conjunto de disposições previstas na modificação legislativa que, embora já estejam em vigor, ainda dependem de que se coloquem as condições para que produzam efeitos desejados pelos desconstrutores de direitos. A prevalência do negociado sobre o legislado representa tal disposição. Entre os pontos em que o negociado pode prevalecer sobre o legislado estão inúmeras disposições, numa primeira contagem doze sobre quinze, relativas à jornada de trabalho, o que novamente indica a importância, neste momento, das disposições sobre a ordenação dos tempos de trabalho para o objetivo desejado de alcançar a recuperação econômica. Jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, teletrabalho, regime de sobreaviso, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, modalidade de registro da jornada de trabalho, troca do dia de feriado, prorrogação da

jornada em ambientes insalubres, prêmio de incentivo e ultratividade são as disposições remetidas para o dispositivo da prevalência do negociado sobre o legislado relativamente a tempo de trabalho.

Qual a perspectiva de, na prevalência do negociado sobre o legislado, se imporem interesses e posições favoráveis mais aos empresários do que aos trabalhadores? A introdução desse ponto na legislação tem este objetivo explícito. Seria um procedimento novo, mais facilmente dominado por assessores empresariais do que pelos movimentos dos trabalhadores. Mas assim como aconteceu com a implantação do banco de horas, os sindicatos e os trabalhadores poderão reverter, em alguma medida, a intenção das regras do jogo. Os interesses do mundo empresarial foram favorecidos pela criação de uma comissão de representação dos trabalhadores, disposição aplicável a empresas com mais de 200 empregados. Muitas empresas no Brasil são menores de 200 empregados e com isso a comissão de representação simplesmente não se aplica para médios e pequenos negócios. Isto deixa um pedaço grande do Brasil econômico fora do alcance dessa legislação.

Por outro lado, deve-se perguntar se a finalidade da comissão de representação foi concebida com o intuito preciso de negociar pontos previstos da prevalência. Não parece ser o caso, porquanto o capítulo sobre representação dos empregados em nenhum momento estabelece a negociação como atribuição da comissão. São atribuições da comissão “representar”, “aprimorar o relacionamento”, “promover o diálogo”, “buscar soluções”, “assegurar tratamento justo e imparcial”, “encaminhar reivindicações” e “acompanhar o cumprimento das leis”. Em nenhuma dessas atribuições está prevista a “negociação” de condições laborais específicas. Portanto, a comissão de representação não exercerá o papel de negociar os itens previstos no dispositivo de prevalência do negociado sobre o legislado.

Por exclusão, resta que a atribuição de negociar vai estar nas mãos dos sindicatos. Tal interpretação favorece os sindicatos.

Entretanto, é ainda um enigma sua capacidade de realizar tal negociação para toda sua base. Existem muitos sindicatos de trabalhadores no Brasil, cerca de dez mil, o que representa uma fragmentação gigantesca e uma divisão de poderes imensa. Muitos deles exercem papel a favor das empresas, tarefa que se agudizará com a supressão da fatia de sustentação econômica do sindicato de trabalhadores que é o imposto sindical. Em tais circunstâncias, é possível avaliar que certo número de sindicatos atuará como os vendilhões do templo, especialmente aquelas organizações cujos dirigentes estão acostumados a receber o imposto sindical e pronto. Não querem colocar suas diretorias e ativistas de suas bases em uma ação de convencimento que envolve um contato direto com os trabalhadores e com as trabalhadoras num exercício de convencimento da importância da contribuição voluntária para a arma de defesa do trabalhador que é o sindicato. Não querem fazer a coleta de recursos pessoa por pessoa, setor por setor, empresa por empresa, iniciativa que como foi levada à frente em um momento de avanço da filiação sindical tal qual ocorreu ao final da ditadura militar nos anos 1980. Ao prevalecer a atitude burocrática de conseguir o imposto sindical por meio de ação jurídica, ou pior ainda, ao negociar trocas de favores com as empresas para que elas facilitem o desconto do imposto, o futuro para tal sindicalismo seria a construção de um sindicato pelego. Por outro lado, é também plausível supor que os sindicatos que já tem formas de sustentação econômica autônoma assumam este papel negocial e com isso grupos de trabalhadores organizados por sindicatos combativos podem ser contemplados com melhorias pontuais nas condições de trabalho. É plausível também pensar que estes sindicatos poderão estimular o conhecimento e repassar as boas práticas autonomistas para outros sindicatos em condições de transição para uma forma de sustentação econômica independente. Por tais razões é lícito pensar que os enfrentamentos entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores não encontraram ainda seu ponto de descongelamento.

A prática da prevalência do negociado sobre o legislado que está iniciando nas relações de trabalho pode ser alterada por meio de ação legislativa. Com isso, abre-se uma porta cujo horizonte é inviável de ser antecipado, dependendo da composição político-partidária do Congresso Nacional para a qual contribui o resultado das eleições parlamentares.

6 Conclusão: a reforma regressiva e a acumulação

A "reforma trabalhista" efetivada no Brasil em 2017 constitui um retrocesso nas relações laborais construídas entre empregadores e empregados. O exame detalhado do tema dos tempos de trabalho não revela praticamente nenhuma alteração que seja favorável aos trabalhadores. Ao invés de avançar no sentido da redução do número de horas laborais, como reivindicado pela emenda constitucional PEC 231/95 que previa a introdução da jornada de 40 horas semanais, sem redução de salário, no setor privado da economia, sistematicamente realiza alterações que são desbragadamente favoráveis aos empregadores. Reis e Coutinho (2017), num artigo de síntese, listaram dezessete de tais retrocessos envolvendo temas concernentes a tempos laborais, sejam duração, intensidade ou distribuição flexível.

À tal listagem de pontos, vale acrescentar as questões de jornada com previsão para serem tratadas no capítulo que estabelece a prevalência do negociado sobre o legislado. Portanto, uma mudança completa do tema dos tempos laborais, aos itens já aprovados e constantes na lei da "reforma", devem ser acrescidos os pontos da prevalência do negociado sobre o legislado, também aprovados na "reforma". O item da prevalência pode referir-se a negociações que já ocorreram, assim como pode aplicar-se a entendimentos que vierem a ser feitos no futuro. Levando em conta tal condição de aplicabilidade presente ou futura, listamos treze pontos que podem ser objeto do dispositivo de prevalência do negociado sobre o legislado. Alguns destes pontos, tais como

jornada, banco de horas, trabalho intermitente, teletrabalho, já se encontram na lista das modificações efetuadas, de maneira que fazem parte da listagem da prevalência no sentido de que poderão ser modificados novamente, só que agora com base na negociação individual ou coletiva. Outros elementos, a exemplo de remuneração por produtividade, registro da jornada, troca de dia feriado, prorrogação da jornada em ambientes insalubres, prêmio de incentivo, ultratividade, não se encontram nas modificações anteriores e são encaminhados diretamente para as negociações com vistas a serem ativados por meio do dispositivo da prevalência do negociado sobre o legislado.

Desde as modificações já efetuadas, até aquelas encaminhadas para ao mecanismo da prevalência no futuro, tais pontos, indicam que, neste momento, as questões de jornada constituem pontos relevantes para a reforma laboral. Medida que tentaria ser justificada pela conjuntura, em primeiro lugar. A economia está em crise, o PIB evoluiu negativamente nos anos de 2016 e 2017, sendo portanto necessário, sob a ótica da acumulação, que intervenções legais sejam feitas no sentido de ativar a economia. Tal ativação da economia passa por disposições que realizam a transferência pura e simples para os empregadores de valores produzidos e que deveriam ficar nas mãos dos trabalhadores, por um lado; por outro lado que incentivem a produtividade; e em terceiro lugar, que ativem a flexibilização das horas laborais e do trabalho em geral. A reforma trabalhista tem como propósito diminuir o preço da força de trabalho, aumentar a intensidade e a flexibilidade (REIS; COUTINHO, 2017, p. 69) alterando diretamente elementos da jornada cujos limites constitucionais são as 40 e 44 horas semanais e oito diárias, acrescidas de duas horas extras. Este argumento conjuntural encontra apoio em outras iniciativas, empregadas no Leste Europeu e em outros países europeus e mais recentemente em “reformas” laborais na América Latina. A própria Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho,

lançou um panfleto, intitulado "Unleashing the Potential – Working Time Flexibility" (Dublin), em 2015, a favor da flexibilização das horas laborais.

A crise financeira, ativada anos 2006-2008, faz parte desse componente histórico. Nada garante que superada a crise capitalista e passando as economias, como esperado, a crescer economicamente, tais modificações venham a ser dispensadas. Muito ao contrário, em alguma medida, tornam-se permanentes. Assim, por exemplo, nos Estados Unidos, cuja economia retomou a contratação de mão de obra, após uma dramática experiência de demissão da força de trabalho que alcançou a cifra de dois dígitos, e seu PIB tornou a crescer, mesmo assim algumas modalidades de distribuição e ordenamento flexível das horas laborais continuaram a crescer, enquanto outras, tais como o trabalho em tempo parcial, arrefeceu o crescimento. Apesar de tais peculiaridades históricas das modalidades de flexibilização laboral, existem elementos conceituais e gerais que sustentam a condução das políticas econômicas e sociais sob a forma liberal e mais recentemente neoliberal. O argumento liberal deixou-se transparecer fortemente nas propostas de 'reforma' laboral efetuada no Brasil. A começar pelas disposições sobre as negociações realizadas individualmente em vez de por meio do sindicato ou associação profissional. Sob a hegemonia neoliberal, as relações entre empregadores e empregados nutrem-se basicamente de individualidades. E a desregulamentação antecederia a quaisquer outras medidas, embora não seja isso o que foi observado durante a "reforma trabalhista" e sim um detalhismo legal exacerbado para desconstruir direitos que os trabalhadores haviam adquirido durante o tempo. O sindicato, que é o agente coletivo, é entendido como um elemento estranho nas relações perfeitas que organizam os contatos entre trabalho e capital. Por mais perfeito que opere o capitalismo neoliberal a tentação é gigantesca de enriquecer por meio de movimentos apenas puramente financeiros e sem lastro de valor. Das

competições sem limites, das desigualdades acumuladas, começam a surgir no horizonte as nuvens grossas das enxurradas, dos tsunamis e das contradições. Porque a "reforma neoliberal do trabalho" em realização nos mais distantes países do mundo tende a precarizar ainda mais o trabalho. Para que o capital seja acumulável é necessário que o trabalho seja vilipendiado. E quanto mais se deterioram as condições de trabalho, mais se criam represamentos e forças explosivas que podem se romper e estourar com o sistema ou partes dele.

Referências

BARREAU, Hervé. **Le Temps**. Paris: Presses universitaires de France, 1996.

BERGSON, Henri-Louis. **Durée et simultanéité**. Paris: PUF, 1958.

CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de Trabalho e Tempos de não Trabalho**. Disputas em torno da Jornada do Trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.

DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**. O castigo de Prometeu. São Paulo: LTr, 1996.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade, os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DAL ROSSO, Sadi; AZEVEDO, Aldo A. de; MERCANTE, Carolina; NETO, José M. N. da Costa; SILVA, Robson S. C.; COSTA, Jales D. da. **Construção e Desconstrução dos Direitos do Trabalho**. Documento do Grupo de Estudos e Pesquisas para o Trabalho - GEPT UnB, submetido à publicação em Universidade e Sociedade. 2018.

DIEESE. Reforma Trabalhista e os Impactos para as Relações de Trabalho no Brasil. **Nota Técnica**, n. 178, maio, 22 páginas, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalho.html>. Acesso em: 3 de jun. 2019.

ELIAS, Norbert. **Du temps**. Paris: Fayard, 1984.

HINRICH, K., ROCHE, W. e SIRIANI, C. (eds). **Working time in transition.** The Political Economy of Working Hours in Industrial Nations. Filadelfia: Temple University Press, 1991.

KREIN, José Dari. **Na era da terceirização, o predomínio do trabalho como 'labor', e não como 'opus', entrevista em Democracia e Mundo do Trabalho em Debate.** Fonte: Instituto Humanitas. Texto: Patrícia Fachin. Data original da publicação: 18/04/2017.

MAEDA, Patrícia. Contrato de trabalho intermitente. In: SOUTO MAIOR, J.L.; SOUTO SEVERO, Valdete. (coord.). **Resistência.** Aportes Teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. pp. 317-325.

PRIGOGINE, Ilya; STENGERS, Isabelle. **A nova aliança.** A metamorfose da ciência. Brasília: EDU, 1984.

REIS, Daniela Muradas; COUTINHO, Grijalbo Fernandes. "Reforma" Trabalhista: a potencialização do valor trabalho como mercadoria em tempos de governança burguesa ilegítima. In: SOUTO MAIOR, J.L.; SOUTO SEVERO, Valdete (coord.). **Resistência.** Aportes Teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017. pp. 59-78.

VIEIRA, Regina Stela Corrêa e GÓIS, Tainá. Trabalho em regime de tempo parcial. In: SOUTO MAIOR, J.L.; SOUTO SEVERO, Valdete (coordenadores). **Resistência.** Aportes Teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular Resistência, 2017. pp. 281-286.

A Reforma Trabalhista e as Comissões de Representação Interna dos Trabalhadores: o retrocesso para a organização dos trabalhadores

Maria Aparecida Bridi ¹

1 Introdução

No ano de 2017, com a aprovação pelo Senado Federal do PLC 38/2017 no dia 11 de julho, sendo sancionada pelo governo em 13 de julho como Lei 13.476/2017, a classe trabalhadora brasileira desde quando se constituiu como dotada de direitos, consolidados em 1943, com a promulgação da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), sofreu um dos mais duros golpes de toda a sua história. A então proposta de reforma era tão nefasta que mesmo alguns senadores da base governista reconhecendo problemas sérios, tais como, trabalho de mulheres grávidas em lugares insalubres, trabalho intermitente, e da notória perda de direitos para os trabalhadores, no afã de aprovação na íntegra do documento vindo da Câmara de Deputados, apelaram para que o plenário aprovasse na íntegra, com a promessa do senador Romero Jucá de que o presidente Michel Temer vetaria os artigos considerados danosos demais até mesmo para alguns neoliberais da base aliada. Três dias após a aprovação pelo senado, saiu a

¹ Doutora em Sociologia pela Universidade Federal do Paraná (2008). Coordenadora do Grupo Trabalho e Sociedade. Professora (Associada) do Departamento de Sociologia da Universidade Federal do Paraná e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia. É membro da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET).

Medida Provisória 808 que explicitava que as alterações da lei “aplicavam, na integralidade, aos contratos de trabalho vigente e tratava de pontos polêmicos como contrato intermitente, negociação coletiva, jornada 12x36, contribuição provisória e atividade insalubre por gestantes e lactantes” (Rover e Martines, 2018, s/p). Entretanto, sem ter sido votada pelo Congresso Nacional, perdeu validade, permanecendo a versão original. Portanto, o compromisso foi rompido e o governo Temer sancionou a Lei 13.467 sem vetos passando a valer a partir de 11 de novembro de 2017.

Entre as mudanças mais polêmicas dessa reforma, destacamos: o “trabalho intermitente”, o contrato de trabalho por jornada, que, na prática se constitui no contrato “zero hora”, no qual os trabalhadores não têm garantia alguma de direitos; o fim da “ultratividade do acordo ou da convenção coletiva”, que poderá forçar o sindicato a negociar em patamares reduzidos; a “individualização das negociações trabalhistas”, condição que favorece os acordos individuais entre patrão e empregado em detrimento às convenções coletivas alçadas pelo sindicato da categoria. Reduções salariais, direitos e conquistas passam a ser possibilidades concretas e legais nas relações de trabalho mais individualizadas; a “dificuldade de acesso a Justiça do Trabalho”, no qual os trabalhadores passam a ter que pagar honorários de peritos e outras custas; a “prevalência do negociado sob o legislado”, que na prática destrói o direito do trabalho, uma vez que tudo passa a ser objeto de negociação; alteração na representação dos trabalhadores, provocando o enfraquecimento da organização sindical e a divisão entre trabalhadores no interior das empresas e seus sindicatos, como analisaremos neste artigo.

Foram mais de cem mudanças realizadas pela reforma trabalhista de 2017, que vem desde então, potencializando relações de trabalho ainda mais flexíveis e precárias e consolidando o desmonte do Direito do Trabalho. Esse desmonte se deve às possibilidades da ampliação dos contratos de trabalho precários

(de tempo parcial, intermitente, terceirizado, por exemplo), a facilidade ainda maior de demissão, a extensão das jornadas de trabalho, que “desregulamenta, reduz ou flexibiliza uma série de direitos relativos às condições de trabalho, como salário, férias, isonomia salarial e proteção às mulheres gestantes” (DIEESE, 2017, p. 1).

No presente artigo, contudo, nos deteremos em analisar o artigo que normatiza as Representações Internas dos Trabalhadores no Local de Trabalho (RIT) e o seu significado para a classe trabalhadora. Afirmamos de antemão que essa regulamentação da representação dos trabalhadores no interior das empresas, que a priori, poderia trazer avanços para a organização dos trabalhadores, de fato significará um grande retrocesso para a organização dos trabalhadores, situação que analisamos no decorrer do texto. Nossa pergunta central consiste em responder “quais as armadilhas dessa regulação para os trabalhadores”? Para isso, partimos das pesquisas empíricas sobre as representações internas de trabalhadores em três plantas automotivas do Paraná, a Volvo (sueca), a Volkswagen (alemã) e a Renault (francesa).

A discussão e a crítica que estabelecemos neste artigo relativas à Lei 13.467 no que tange à representação interna dos trabalhadores, tem como referência empírica, portanto, as experiências de organização interna de trabalhadores, que foram por nós pesquisadas na década de 2000, já referidas anteriormente. No caso dos trabalhadores da Volvo, a organização se deu na década de 1980, na esteira do chamado “Novo Sindicalismo” e, portanto, em outro contexto político e econômico e por fora do sindicato. Já nas plantas instaladas em fins dos anos 1990, Renault e Volkswagen, as representações internas (RI) se deram por dentro do sindicato e orientadas pelo sindicato da categoria. Esse processo, contudo, foi permeado por dinâmicas que permitiram mudanças importantes para os trabalhadores e ganhos tanto para

a organização interna (Representações Internas de Trabalhadores), quanto para a organização da categoria (o Sindicato).

A análise de suas trajetórias históricas, seus estatutos, dinâmicas e experiências, nos levaram a compreender a importância dessas organizações para além das conquistas de melhorias salariais e de trabalho. Centravam nas possibilidades dos trabalhadores vivenciarem essas experiências como verdadeiros espaços de participação política. Concebemos tais organizações como espaços de democratização no interior das empresas, nos quais os trabalhadores podiam realizar mais do que tão somente efetuar a produção. Eram espaços nos quais os trabalhadores podiam também exercer a política.

O direito de representação interna dos trabalhadores no interior das empresas embora presente na Constituição de 1988, não fora regulamentado. O desinteresse em regulamentar e fomentar essas organizações se devia a uma mentalidade conservadora e até como rescaldo da mentalidade escravista existente no Brasil. (Bridi, 2008, 2009; Bridi e Vêras de Oliveira, 2012). Desse modo, antes da reforma trabalhista considerávamos que a organização no local de trabalho, o poder de organizarem-se dentro da empresa, de eleger seus representantes, de participar das instâncias de decisão e de organização do trabalho era a ser algo a ser conquistada pela classe trabalhadora brasileira. Entretanto, depois da reforma trabalhista em vez de favorecer a organização interna dos trabalhadores, tenderá a diluí-la. Como analisamos no artigo, a regulação posta a Lei 13.467/2017, está muito longe de assegurar um avanço na organização dos trabalhadores. Quais são as dificuldades que essas medidas impõem para a classe trabalhadora brasileira? Quais as implicações da regulamentação para o sindicalismo brasileiro e para aqueles que se organizarão no interior das empresas, nos moldes propostos pela Lei 13.467? Quais as dificuldades criadas para os trabalhadores que já vivenciam essas formas de organização em seus locais de trabalho? Essas são algumas das indagações que nos

propomos a responder neste artigo, que está organizado em duas partes. Na primeira situamos historicamente essas organizações internas de trabalhadores, destacando a importância das organizações no local de trabalho. Na segunda parte analisamos o ardil da Lei 13.476/17 e as armadilhas que cria para a classe trabalhadora, visto que tende a desmontar as experiências de organizações já existentes. A sua manutenção de seus estatutos e formas de eleições e organização se dará dependendo da força dos trabalhadores. Nada assegura, contudo, que as novas organizações surgidas a partir da reforma se estabeleçam independentes dos controles da empresa. Altera, portanto, as comissões de trabalhadores já existentes e mina a possibilidade da experiência e o amadurecimento dos trabalhadores nas futuras organizações no local de trabalho.

2 As comissões de representação de trabalhadores no local de trabalho: as experiências pretéritas, as experiências do presente

As primeiras organizações dos trabalhadores no local de trabalho que se tem notícias datam do início do século XX, no período pré-revolução Russa, com a organização dos soviets, cujo papel foi fundamental na Revolução Russa de 1917. Diversas e diferenciadas experiências de organização no local de trabalho ocorreram em várias partes do mundo (Bridi, 2009)².

No Brasil, as primeiras experiências ocorreram no período 1945/46, no fim do governo Vargas, e, portanto, quando a Consolidação das leis Trabalhistas (CLT) instituída em 1943, encontrava-se em vigor. Nesta legislação que afirmava serem os Sindicatos as instituições representativas dos trabalhadores, de fato e de direito, não havia dispositivo sobre as representações internas de trabalhadores. Entretanto, essas experiências de organizações

² Ver mais em Antunes e Nogueira (1982), Ibrahim (1986), Neto (1986), Rodrigues (1990), Bridi e Oliveira, 2012.

nos locais de trabalho ou de representações internas de trabalhadores, ocorreram. E em alguns contextos históricos no Brasil, desempenharam um importante papel, como analisaram Antunes e Nogueira (1982), Bresciani (1997), Rodrigues (1990), afirmando, por exemplo, o papel que tais organizações tiveram no período da ditadura militar, quando os sindicatos estavam sob controle e vigilância.

Essas organizações, definidas como Comissões de Fábricas, Comitês Sindicais ou Representações Internas de Trabalhadores, reúnem trabalhadores de uma mesma empresa em torno de reivindicações imediatas, como “melhorias das condições de trabalho, aumentos salariais, jornada de trabalho”, conforme Antunes e Nogueira (1982, p. 7), sustentam reivindicações em torno da gestão da produção.

As experiências internacionais foram fontes inspiradoras para essas organizações em empresas no Brasil. Em vários países europeus, as representações internas de trabalhadores encontram-se institucionalizadas e instituídas por lei. No Brasil, tal direito, embora tenha sido incluída no Artigo 11 da Constituição de 1988, não se efetivou para a maioria dos trabalhadores, mas somente naquelas empresas cujas categorias encontram-se mais organizadas e que apresentam um lastro de organização tanto nacional, quanto internacional, como é o caso das montadoras de veículos Volvo (sueca), Volkswagen (alemã) e Renault (francesa), no qual os trabalhadores se articulam para dentro e para fora das empresas e para além das fronteiras de seus países de origem, como analisaram Bridi e Vêras de Oliveira (2012).

Diversas pesquisas sobre as representações internas de trabalhadores nos locais de trabalho demonstram a importância dessas formas de organização e que não se confundem com os sindicatos. Enquanto essas representações são comitês internos dentro das empresas compostos por trabalhadores eleitos para um período, apresentam um estatuto próprio e tem um papel mais restrito, uma vez que atuam com o intuito de resolver conflitos e

diversos problemas no âmbito da empresa, o sindicato é “o agente privilegiado e legal para realizar qualquer negociação”. (Francisco, 2005, p. 312).

Como observa Francisco (2005), de modo geral, há um conflito estrutural entre a comissão de trabalhadores internas e o sindicato, uma vez que em muitas situações, ocorrem disputas de representação. Essas disputas nas experiências analisadas neste artigo, contudo, não configuraram em obstáculos para a ação efetiva dos trabalhadores. Pelo contrário, identificamos nos casos por nós analisados, de uma comissão de fábrica em uma indústria automobilista no Paraná, mesmo havendo disputas de representação, estas contribuíram para a potencialização da ação coletiva, uma vez que a comissão de representação interna dos trabalhadores alcançava o cotidiano do trabalho e adentrava em meandros das relações fabris aonde o sindicato não alcançava (Bridi, 2008). A Comissão de Fábrica de Trabalhadores da Volvo no Paraná (CFV), por exemplo, embora em suas origens, fora constituída por fora do sindicato, ao cabo e ao fim acabavam desenvolvendo uma relação de complementariedade junto ao sindicato. Os membros da CFV reconheciam o papel e a importância política do sindicato enquanto um ente que dinamizava e organizava os trabalhadores das três montadoras, ou seja, para uma ação para além da própria empresa. Podemos dizer, que o Sindicato articulava ações de “solidariedade” dentro da categoria.

No Brasil, desde os anos 1990, com o avanço das negociações por empresa, em diversas experiências, as ações das representações internas foram fundamentais, pois os representantes dos trabalhadores dentro da empresa eram quem tinham melhor condição de acompanhar as metas, a produção, as jornadas, as condições gerais do trabalho, enfim, aqueles elementos que se configuram objetos de negociação entre sindicatos e empresas. Desse modo, nos casos observados por nós, era comum o Sindicato discutir as pautas trazidas e organizadas

antes pela comissão interna e na sequência fazer a costura com os trabalhadores de outras plantas automotivas. As disputas e desacordos entre sindicato e comissão interna ocorriam em razão de questões relativas às estratégias a adotar, greves que, dependendo do contexto, ocorria à revelia do sindicato ou à revelia da própria comissão interna. Essas disputas, contudo, não significavam perdas, mas o enriquecimento da experiência na qual os próprios trabalhadores nesses diferentes espaços exerciam a política e, pela ação organizada desde o chão da empresa, conseguiam fazer avançar os ganhos dos trabalhadores.

Evidentemente que não há consenso entre os estudiosos sobre as organizações internas de representantes dos trabalhadores no local do trabalho. Enquanto alguns identificam nessas formas de organizações como expressões da divisão dos trabalhadores e até mesmo instrumentos das empresas que visam fragilizar a organização sindical, considerando-as como “braços da empresa”, outros, analisam-nas como organizações que tendem a potencializar a ação sindical.

Gramsci (1973), por exemplo, considerava que essas experiências contribuíam para a consciência operária sobre seu trabalho, além de estimuladoras da atividade dos sindicatos. Nessa linha, na literatura brasileira, autores como Rodrigues (1990), Bridi (2009), Francisco (2005), Bridi e Vêras de Oliveira (2012), identificam as organizações no local de trabalho como enriquecedoras da ação dos trabalhadores, uma vez que estas conseguem representar a unidade produtiva, vivenciando de modo mais direto e próximo dos trabalhadores os conflitos no cotidiano do trabalho. Conseguem dar visibilidade a esses conflitos e organizar as demandas a partir do chão da empresa. Para Rodrigues, um dos aspectos que orienta a atividade de representação dos trabalhadores dentro das empresas,

é a melhoria das condições de vida e trabalho para os empregados tanto dentro quanto fora do local de trabalho.

Poderíamos dizer que há uma preocupação com o trabalhador que é social, indo, portanto, muito além das questões atinentes ao ambiente de trabalho [...] essa capacidade que possui a comissão de, ao mesmo tempo que discute as questões relacionadas com o cotidiano operário na produção, participar, ainda que indiretamente, da vida dos trabalhadores e suas famílias para além do local de trabalho, é, sem dúvida, um aspecto que a diferencia profundamente do sindicato. (RODRIGUES, 1990, p. 101).

Segundo Rodrigues, as representações internas, atentas às dimensões do mundo da vida além do trabalho, distinguem-se do sindicato uma vez que este se encontra mais voltado para as questões gerais da categoria que representa.

As ações dos representantes internos, nas experiências empíricas aqui referenciadas³, não trouxeram prejuízo para a ação sindical, visto que estando atuando no chão da empresa e vivenciando de perto e por dentro da empresa, os conflitos, os problemas relativos às metas de produção, aos modelos de gestão, entre outras questões, contribuem e direcionam a elaboração das pautas de reivindicação. A participação na elaboração dos acordos coletivos, como também atenção quanto ao cotidiano do trabalho e o acompanhamento muito próximo do que acontece nessas “empresas de nova geração”, de produção enxuta e flexível (Bridi, 2009), são fundamentais dadas as exigências impostas pelos modelos de gestão da produção e organização do trabalho. Além da representação interna, os trabalhadores que a compõe também cumprem o papel de informar, formar, motivar, esclarecer, propor,

³ Nas três empresas tomadas aqui como referência para a nossa análise sobre os impactos da Reforma Trabalhista (Lei 13.476/17), a Volvo, a Volkswagen e a Renault, os trabalhadores conquistaram o direito de organização interna, nos anos 1980, na Volvo e em início dos anos 2000, nas montadoras de origem alemã e francesa respectivamente. São três experiências distintas em razão das origens de cada uma delas. Enquanto a organização interna de trabalhadores na Volvo tenha se dado na esteira do “novo Sindicalismo”, nas plantas mais jovens - Volkswagen e Renault - emergiram pela pressão dos trabalhadores da Volkswagen do ABC paulista e também dos Comitês Mundiais de trabalhadores alemães e franceses respectivamente, tratando-se assim como resultante do entrelaçamento de ações coletivas de diversos atores locais e internacionais.

convencer e organizar as demandas a partir do acompanhamento das metas (Bridi, 2009). Diversos problemas que ocorrem no cotidiano das fábricas automobilísticas aqui referidas, como por exemplo, a manutenção de determinado ritmo da linha mesmo com a ausência de trabalhadores (times incompletos), exigência de cumprimento de horas extras pelas chefias imediatas, assédios, não aceitação de demissões arbitrárias etc., estão entre as situações que exigem ações imediatas das representações internas dos trabalhadores. Essas experiências analisadas, portanto, se revelaram cruciais tanto para a conquista de melhorias nas condições de trabalho, como também por se configurarem em espaços de participação dos trabalhadores e porque não dizer de algum nível de democracia dentro das empresas analisadas na medida em que os trabalhadores tinham assento junto às chefias e diretorias dessas empresas.

A Reforma Trabalhista de 2017 normatizou tais representações internas no interior das empresas. Isso poderia ser considerado o único aspecto positivo da Lei 13.467. Entretanto, consideramos que essa lei criou uma grande armadilha para a organização dos trabalhadores. Nossa hipótese é que a lei aprovada tende a não apenas destruir as experiências (exitosas) de organização interna nas empresas que já existem, como também tende a impedir que os trabalhadores aprofundem suas ações a partir das experiências vivenciadas no âmbito na representação. Seu intuito visa enfraquecer o sindicato e a pulverizar ainda mais a organização dos trabalhadores. É com base nessas experiências que desenvolvemos a nossa argumentação crítica sobre esse quesito da referida lei. Para isso, analisamos, nas páginas que seguem, os Artigos 510 (A, B e C) e respectivos parágrafos da Lei 13.476 /2017 cotejando-os com a as experiências das representações de trabalhadores nas plantas automotivas do Paraná.

3 O ardil da lei 13.476/17 na regulamentação das eleições dos representantes internos de trabalhadores

A Reforma Trabalhista (Lei 13.476) que regulamentou a representação dos trabalhadores no local de trabalho, a rigor, cumpre o determinado na Constituição de 1988, que estabelece a representação de trabalhadores em empresas com mais de 200 empregados. Define a composição dessas representações considerando o número de empregados que variam entre três e sete membros, dependendo do tamanho da empresa. Estabelece que para empresas que possuem empregados em vários estados e no Distrito Federal, a representação deve ser por estado da federação:

Art. 510-A. Nas empresas com mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de uma comissão para representá-los, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

§ 1º A comissão será composta:

I - nas empresas com mais de duzentos e até três mil empregados, por três membros;

II - nas empresas com mais de três mil e até cinco mil empregados, por cinco membros;

III - nas empresas com mais de cinco mil empregados, por sete membros.

§ 2º No caso de a empresa possuir empregados em vários Estados da Federação e no Distrito Federal, será assegurada a eleição de uma comissão de representantes dos empregados por Estado ou no Distrito Federal, na mesma forma estabelecida no § 1º deste artigo.

Essa regulamentação das organizações internas de trabalhadores que, *a priori*, poderia representar um ganho para a classe trabalhadora, na medida em que estabelece o direito da representação interna e, portanto, estabelece um veio de democracia nos locais de trabalho, na verdade apresenta diversas facetas perversas. Uma delas consiste no fato de estabelecer a

representação, mas retirando as condições para uma organização efetiva. Ou seja, regula de modo a impedir o acúmulo de experiência dos eleitos, argumento que vamos estabelecer na sequência.

As comissões de representação interna de trabalhadores dentro das empresas, tomadas como referências neste artigo, são pequenos grupos voltados para “a realização de um objetivo comum”⁴ com papéis definidos, uma executiva composta por um coordenador, secretário e demais membros, além de suplentes. Seus membros, embora com papéis distintos, são pouco hierarquizados, sendo regidos por estatuto acordado entre sindicato, empresa e trabalhadores do chão da empresa (Bridi, 2008).

Essas comissões de representação internas de trabalhadores são reguladas por estatutos com as regras gerais sobre o papel, as condições de funcionamento, os objetivos, a relação com o sindicato, as eleições, a definição de quem pode e quem não pode votar e ser votado.

Como se pode visualizar no quadro 1, conforme os estatutos das três comissões analisadas, estas são compostas por um coordenador com tempo de trabalho liberado, enquanto os demais membros da comissão (executiva) tem liberação parcial dependendo da função exercida. Além do tempo livre para realização da atividade de representação, possuem sala específica para seu funcionamento, tendo uma representação por área de atividade dentro da empresa.

⁴ Mancur Olson (1999) estabelece a distinção entre pequenos e grandes grupos. Analisa as vantagens dos pequenos grupos no desenvolvimento da ação, em vista da vigilância e da pressão dos membros do grupo.

Quadro 1 – Representações Internas de trabalhadores no local de Trabalho: da denominação e estrutura

	Volvo	Volkswagen	Renault
Denominação de acordo com o estatuto	Comissão Interna de Representantes dos Empregados da Volvo do Brasil Veículos LTDA (CIEV)	Representação Interna de Empregados (RIE) da BUC - <i>Business Unit</i> Curitiba)	Sistema de Representação composto de Delegados Sindicais Representantes dos Empregados do Complexo Ayrton Senna (SRDE)
Denominação pelos trabalhadores	Comissão de Fábrica (CF)	Comissão de Fábrica (CF)	Comitê Sindical (CS)
Número de membros da RI e áreas representadas	Seis efetivos e seis suplentes. Um representante por distrito. O eleito precisa obter o mínimo de votantes. Quando ninguém alcança o percentual mínimo, o distrito passa a ser representado pelos demais membros.	Três para a CF e três delegados sindicais. Os membros da CF são de três áreas: Armação e Estamparia, Pintura e áreas administrativa, Montagem final.	Cinco. Um representante de cada uma das áreas: Carroceria, Pintura, Montagem de CVP, Motores e veículos utilitários.
Tempo livre para atuação	Coordenador: tempo integral Demais membros: Secretário: três horas Duas horas para os demais membros da executiva, com exceção dos suplentes.	Coordenador e um delegado sindical: tempo integral. Demais membros: meio expediente.	Coordenador do Comitê Sindical: Tempo integral Demais membros: meio expediente.
Dispõe de sala dentro da empresa	Sim	Sim	Sim

Fonte: Estatutos das Comissões; Bridi (2008). Reelaborado pela autora.

Como se pode notar, essas organizações internas apresentam uma organização complexa buscando assegurar representatividade de seus membros eleitos. Há diferenças nas formas de representação que estão relacionadas com as

especificidades de cada planta, com a história de cada uma das empresas, das dinâmicas de construção dessas representações e das relações desenvolvidas com o sindicato da categoria.

Como se vê no quadro, os trabalhadores possuem uma estrutura de organização propícia à ação. Esta condição encontra-se expressa na representação por área ou distritos dentro das empresas, na conquista de espaço físico para o funcionamento, no tempo livre do trabalho para exercerem a atividade de representação. Tais condições de funcionamento foram conquistas históricas dos trabalhadores, sendo que algumas delas envolveram lutas internas e apoios externos (dos comitês mundiais) e muitas negociações.

As condições objetivas para o funcionamento das representações internas, isto é, espaço físico e tempo disponível para o exercício da representação não estão asseguradas e sequer foram previstas na Lei 13.476/17 que alterou a CLT. Nenhuma dessas condições que visam viabilizar a ação no interior das empresas foi assegurada pela reforma trabalhista do governo Temer. Como se pode depreender em seus artigos 510-A, B, C e D e seus respectivos parágrafos, a regulamentação tem potencial para implodir as RI já estabelecidas e manter sob controle rígido as novas representações internas.

3.1 A implosão das experiências de organizações de trabalhadores no local de trabalho

A Lei 13.476/17 em seu Artigo 510-D regulamenta as eleições de representantes de trabalhadores inaugurando uma interferência inédita nas representações internas, nos seguintes termos:

Art. 510-D. O mandato dos membros da comissão de representantes dos empregados será de um ano.

§ 1º O membro que houver exercido a função de representante dos empregados na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes.

§ 2º O mandato de membro de comissão de representantes dos empregados não implica suspensão ou interrupção do contrato de trabalho, devendo o empregado permanecer no exercício de suas funções.

§ 3º Desde o registro da candidatura até um ano após o fim do mandato, o membro da comissão de representantes dos empregados não poderá sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. (grifos nossos).

Qual o sentido desse artigo? Qual o significado do parágrafo 1º que define o mandato de um ano para os membros eleitos? Qual o sentido de se impedir que essa liderança se candidate e seja eleita nos dois anos subsequentes? Quais as consequências para os trabalhadores que já possuem comitês de trabalhadores organizados, e para aquelas novas que serão organizadas a partir da implementação da reforma?

Nossa hipótese, como já assinalamos anteriormente, é de que ao estabelecer essa limitação, em vez de contribuir para a organização dos trabalhadores, tende a implodir, esfacelar a organização dos trabalhadores, fragilizando ainda mais a ação coletiva. Ao regulamentar as eleições nos termos propostos (1 ano e sem possibilidade de reeleição), essa medida não é isenta. Visa impedir o acúmulo de experiências das lideranças eleitas, tendendo a tornar os trabalhadores eleitos, de fato, “braços da empresa”. A única razão para esses impeditivos consiste em manter esses trabalhadores sob controle da empresa.

A história das três organizações no local de trabalho aqui citadas revela uma trajetória de mudanças realizadas pelos trabalhadores que foram resultantes do amadurecimento vivenciado pelas lideranças eleitas e pelo conjunto dos trabalhadores. A nova lei trabalhista, ao definir o mandato de um ano e impedir nova candidatura, além de impedir o acúmulo das experiências e da aprendizagem pelos trabalhadores, tende a fragilizar a própria ação sindical, na medida em que não confirma

a representação sindical nas negociações coletivas. Estas perdem força, uma vez que trabalhadores e empresas podem negociar individualmente. Assim, cada empresa, uma regulação, cada trabalhador, um contrato. A força da ação coletiva vira pó, como já o dissemos em reportagem para a Carta Capital, em abril de 2017.⁵

Configura-se também como um retrocesso o que estabelece o parágrafo 2, ao afirmar que o trabalhador eleito deverá “permanecer no exercício de suas funções”. Em que momento, os eleitos farão o trabalho de representação?

Ora, as comissões tomadas neste artigo como referências, apresentam uma condição muito clara e avançada, visto que tanto o coordenador da comissão tem tempo integral livre para o exercício da atividade de representação, quanto os membros possuem tempo parcial livre (entre duas horas a meio expediente). Com a nova lei, os trabalhadores organizados aqui citados já saem perdendo uma condição que foi objeto de conquista ao logo de suas histórias. O tempo livre de trabalho na atividade produtiva foi uma conquista que se constitui como condição inerente ao exercício da representação. Entretanto, a Lei 13.476/17 acaba com essa condição. A não ser que os trabalhadores e seus sindicatos consigam manter aquilo que já foi negociado sobre esses temas. Essa, contudo, é uma possibilidade apenas para aquelas categorias historicamente mais organizadas e para aqueles que já possuem essa modalidade de organização. Para as novas representações internas, não há razão para supormos que as eleições, as condições de funcionamento, ocorrerão sem interferência e tutela da própria empresa.

Outro aspecto que merece atenção se refere aos mandatos, as durações dos mandatos e condições para as eleições. Vejamos no quando 2, como elas estão estabelecidas para as empresas Volvo, Volkswagen e Renault. Como podemos observar, essas comissões

⁵ Ver entrevista em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/com-a-reforma-trabalhista-o-poder-do-empregado-fica-reduzido-a-po>.

fazem a distinção clara entre quem pode e quem não pode se candidatar.

Quadro 2 – Duração de mandatos e condições para participação nas eleições para representantes internos de trabalhadores

Eleição	Volvo	Volkswagen	Renault
Mandato	Três anos. O mandato foi modificado desde a instalação	Três anos	Quatro anos, conforme o mandato da diretoria do Sindicato
Não participam das eleições (votar e ser votado)	Empregados com cargos de chefia em qualquer nível; Trabalhadores com contrato por tempo determinado e menos de três meses dos contratados por tempo indeterminado.	Lotados em postos externos; Diretores, gerentes, Supervisores e líderes da Manufatura e os empregados expatriados; Empregados afastados do trabalho	Diretores, gerentes, supervisores, administrativos e do setor de Recursos Humanos; Empregados com contrato por tempo determinado (CTDs).
Eleição do Coordenador	Escolha pelos membros eleitos da CF	Escolha pelos membros eleitos da CF	Escolha pelos delegados eleitos e Sindicato

Fonte: Estatutos; Bridi, (2008). Reelaborado pela autora.

A ampliação do mandato de um ou dois anos (na Volvo, em seu início, por exemplo) para três ou quatro anos se deveu à necessidade de se ajustarem às eleições do sindicato da categoria e também pelo entendimento da importância do tempo de aprendizagem das lideranças eleitas. As mudanças que estabeleceram ao longo do tempo resultaram de um processo histórico de maturação dos trabalhadores, condição que a reforma trabalhista implode.

Como se pode notar, nessas representações internas aqui mencionadas, as eleições são para mandatos de três a quatro anos, tendência de seguir as eleições do sindicato da categoria. Contém a interdição explícita de empregados se candidatarem que exercem quaisquer funções de autoridade dentro da empresa (gestores, chefias, líderes e ou diretores das empresas). Essa interdição de certas funções objetiva evitar a interferência da empresa.

Agora vejamos o que estabelece o Art. 510-C da Lei da reforma em seus parágrafos 1º, 2º e 3º sobre esse tema:

§ 1º Será formada comissão eleitoral, integrada por cinco empregados, não candidatos, para a organização e o acompanhamento do processo eleitoral, vedada a interferência da empresa e **do sindicato da categoria**.

§ 2º Os empregados da empresa poderão candidatar-se, exceto aqueles com contrato de trabalho por prazo determinado, com contrato suspenso ou que estejam em período de aviso prévio, ainda que indenizado.

§ 3º Serão eleitos membros da comissão de representantes dos empregados os candidatos mais votados, em votação secreta, vedado o voto por representação. (grifos nossos).

Enquanto os estatutos das comissões de representação internas analisadas anteriormente estabelecem quem pode se candidatar, a nova lei não distingue claramente quem pode e quem não pode ser eleito nessas comissões. Define, contudo, que somente que “Os empregados da empresa poderão candidatar-se”. Ora, se as chefias, gestores, líderes de equipe e outros, em sua maioria, também são empregados, estes são aptos a se candidatar e, diga-se, concorrer em condições vantajosas. Os trabalhadores organizados sabem muito bem quem representa o capital dentro da empresa e quem representa o trabalho, por isso, em seus estatutos nos exemplos por nós analisados, excluíram todas aquelas funções com algum tipo de poder sobre os trabalhadores.

A não interferência das empresas nas eleições (parágrafo 1º), por exemplo, dificilmente se realizará, pois nada assegura a sua não ingerência, o que nos leva a crer que essas representações internas, tenderão de fato a se tornarem “braços da empresa”, mantidas sob controle. Situação diversa é a dos sindicatos, que são proibidos de exercer o seu legítimo papel junto a categoria. Do conteúdo da lei, pode-se supor que sindicato e comissões nos locais de trabalho serão dois entes em oposição.

A reforma trabalhista, portanto, afeta a maneira como os trabalhadores já vinham se organizando, alterando não apenas as eleições para as comissões já existentes, como também minando de forma nefasta a experiência e o amadurecimento dos trabalhadores para as futuras organizações no local de trabalho.

O Artigo 510-B da Lei 13.476/17 estabelece como função dessas organizações internas de trabalhadores, a de “representar os empregados perante a administração da empresa”, como espaços de aprimoramento do “relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo”, de diálogo e entendimento no âmbito do trabalho, com o objetivo de “prevenir conflitos” (Lei 13.476/17), como segue:

Art. 510-B. A comissão de representantes dos empregados terá as seguintes atribuições:

- I - representar os empregados perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus empregados com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical;

O cotejamento dessas medidas com as experiências das representações internas de trabalhadores das três montadoras a partir de seus estatutos relativas ao papel, princípios e tarefas dos representantes eleitos, nos permite afirmar que tais papeis não ameaçam o sindicalismo. As atribuições dessas comissões como “soluções de conflitos”, “promover diálogo”, “assegurar tratamento justo e imparcial aos empregados, por exemplo, são expressões que já estão presentes nos estatutos e acordos das representações internas de trabalhadores, como podemos acompanhar no quadro 3:

Quadro 3 – Representações internas de trabalhadores em empresas do Paraná conforme seus estatutos: objetivos, atribuições, princípios e proibições.

Itens	Volvo	Volkswagen	Renault
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> - Manter canal de comunicação e negociação entre a Empresa, os empregados. - Atender os interesses mútuos <p>Representar a vontade da maioria dos empregados</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Coordenar a relação entre a empresa e os empregados. - Buscar soluções 	<ul style="list-style-type: none"> - Constituir um canal adicional de comunicação entre a empresa e seus empregados diretos. - Buscar o aprimoramento das relações de trabalho
Papel	<ul style="list-style-type: none"> - Discutir e negociar em nome dos representados - Fornecimento de subsídios para tomada de decisões. - Participação do processo de integração de novos empregados. - Encaminhamento das eleições. 	<ul style="list-style-type: none"> - Receber e encaminhar reivindicações - Fornecimento de subsídios. Colaborar na análise e avaliação conjunta dos problemas. - Consulta dos trabalhadores sobre os diversos temas. - Participação do processo de integração de novos empregados - Encaminhamento das eleições. 	<ul style="list-style-type: none"> - Receber e encaminhar reivindicações - Atuação em assuntos coletivos dos Delegados Sindicais de sua área específica. - Participar das negociações entre a empresa e o sindicato. - Desestimular reivindicações desprovidas de fundamento. Encaminhamento das eleições.
Princípios	<ul style="list-style-type: none"> - Diálogo - Entendimentos diretos - Justiça nas relações - Representar a vontade da maioria 	<ul style="list-style-type: none"> - Diálogo - Busca de soluções - Entendimentos diretos - Dirimir conflitos 	<ul style="list-style-type: none"> - Diálogo - Busca de soluções - Dirimir conflitos e confrontos -Entendimentos diretos.
Proibição (explícita ou implícita)	<ul style="list-style-type: none"> - Não divulgação de informações consideradas sigilosas da empresa - Utilização do cargo para obtenção de benefícios pessoais 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar assembleias ou reuniões com os empregados sem autorização prévia. - Não distribuição de materiais informativos no interior da fábrica. 	<ul style="list-style-type: none"> - Realizar assembleias ou reuniões com os empregados sem autorização prévia. - Envolvimento nos assuntos da CIPA. - Envolvimento com trabalhadores indiretos.

Fonte: Estatutos das Representais Internas da Volvo, Volkswagen e Renault; Bridi, 2008.

Nesse aspecto, a Lei 13.476/17 em nada avança daquilo que já existia na realidade dos trabalhadores que conquistaram essa forma de organização. Os trabalhadores organizados internamente não apenas estabeleceram os objetivos da organização no local do trabalho, como também determinaram os princípios que norteiam

as ações e as condutas dos representantes eleitos pelos trabalhadores no local de trabalho.

Nos estatutos das representações internas analisados consta em seus interditos, explícitos ou implícitos, que os trabalhadores eleitos representantes não podem, em hipótese alguma, utilizarem-se da função de representante para obtenção de ganhos individuais. Asseguram por meio de suas regras, o controle dos representantes pelos representados, que são aqueles que não exercem nenhuma função com algum tipo de autoridade dentro da empresa. Na hipótese de um representante se desviar de sua função primordial, a de representar bem quem os elegeu, dificilmente consegue se reeleger para um próximo mandato, pois a ação de cada um dos eleitos é acompanhada de perto pelos trabalhadores que o elegeram.

Portanto, a nosso ver, não é aqui que se encontra o perigo e/ou ameaça aos trabalhadores e seus sindicatos. Nas experiências analisadas as ações dos comitês de representação de trabalhadores no interior das empresas⁶ encontram-se articuladas com o sindicato da categoria, mesmo que em alguns casos, a relação apresente-se como conflituosa. O fato de o sindicato ser o legítimo representante dos trabalhadores assegura o diálogo e o ajuste entre representantes internos no interior de cada empresa e o Sindicato.

A análise da reforma trabalhista no que se refere as representações internas de trabalhadores nas empresas, à luz das experiências dessas representações existentes, nos leva a concordar com a posição do Ministério Público do Trabalho (MPT), que em Nota Técnica nº 8/2017, que afirma o propósito desregulamentador da Reforma Trabalhista também no plano da ação coletiva do movimento sindical, pois ao conceber “as

⁶ Nos casos aqui citados, tanto na Renault quanto na Volkswagen, essas representações internas encontram-se articuladas com o sindicato. No ano de 2015, também a Comissão de Fábrica dos Trabalhadores da Volvo que tinha uma história de ações por fora do Sindicato, assinam acordo alterando a condição de independência do sindicato e se constituindo como “Representação Sindical Interna dos empregados da Volvo”.

comissões de representantes com atribuições que se confundem [ainda que] parcialmente com a representação sindical”, tais como a de dirimir conflitos e encaminhar reivindicações, “sem definir mecanismos de harmonização”, tende a induzir à “concorrência e conflito de atribuições entre os representantes dos trabalhadores e os sindicatos, violando em idêntica medida as normas dos artigos 8º e 11 da Constituição” (MPT nº8/2017).

A Reforma Trabalhista desregula e (re)regula a ação coletiva, de modo a não assegurar a devida articulação entre sindicatos e trabalhadores organizados nos locais de trabalho. Ao regulamentar, altera as relações sindicais e provoca ainda mais a fragmentação dos trabalhadores. Promove, de fato, uma confusão entre essas duas instâncias, o que a curto e médio prazo, trará o consequente enfraquecimento da organização sindical. Isso contraria as determinações da OIT, em seu art. 5º da Convenção 135, ratificada pelo Brasil (Decreto 131 de 22/05/1991) que dispõe que as organizações internas de trabalhadores não devem ser usadas para enfraquecer os sindicatos, mas tão somente assegurar a relação de cooperação entre essas instâncias.

A nova lei da reforma trabalhista, segundo os operadores do Direito do Trabalho visa debilitar a organização sindical. Isto fere frontalmente a Constituição brasileira, que em seu art. 8º define que cabe ao sindicato *"a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas"* (inciso III). Também proíbe a criação de mais de um sindicato em uma mesma base territorial. A nova Lei, contudo, ao atribuir às comissões internas de representação, sem assegurar o laço com o sindicato, desrespeita a própria Constituição.

A regulação das representações internas no local de trabalho conforme previsto no artigo 11 da Constituição brasileira de 1988, que a nosso ver, poderia ser um avanço para a classe trabalhadora brasileira, produz o retrocesso de direitos tanto para os trabalhadores que já possuem essas formas de organização no local de trabalho, como as citadas neste artigo, como também

obstaculiza ações articuladas entre sindicatos e trabalhadores na base do chão da empresa, uma vez, que proíbe as ações sindicais nas eleições e concede papéis que eram claramente demarcados como inerentes ao sindicato para as organizações de base dentro das empresas.

A história dos trabalhadores brasileiros, lembrando aquela do contexto dos anos 1980, no qual inúmeras greves ocorreram nas montadoras de automóveis, em São Bernardo (SP), como destacou Boito Jr. (2005)⁷, foram enormemente fortalecidas pelas Comissões de Fábrica. Consideramos que a existência de trabalhadores organizados no local favorece “a ação coletiva, uma vez que esta exige organização para atingir os interesses comuns”. Essa ação é beneficiada porque existe “maior dificuldade de abstenção dos trabalhadores, que são pressionados pelos próprios colegas no local de trabalho” (Bridi, 2008, p. 34).

Observamos, contudo, que se algumas reivindicações por meio das ações das organizações no local de trabalho eram mais fáceis ou rápidas de serem articuladas, “sobretudo naquelas questões que dizem respeito ao cotidiano da fábrica”, também é verdade que “existem reivindicações ou ações que exigem não apenas maior poder de pressão, mas também certo anonimato do trabalhador, que só o grupo maior, nesse caso, o sindicato pode conferir” (Bridi, 2008, p. 34).

A condição de “anonimato” é aferida aos trabalhadores que se encontram abrigados pelo sindicato, por ser uma força organizada fora dos espaços da empresa e que se soma aos demais trabalhadores de todas as empresas de uma dada categoria. Esse anonimato necessário inexistente para as organizações no local de trabalho. Não é sequer razoável acreditar que os trabalhadores poderão fazer valer seus direitos ou assegurar melhorias nas condições de trabalho enfrentando diretamente a empresa, que

⁷ Exemplifica essas ações com as “greves ao ‘pé da máquina’, ‘operações tartaruga’, ‘vaca brava’, ‘greve geral’ realizada com os trabalhadores dentro das fábricas em 1989, e a chamada greve ‘abelha’ de 1990” (Boito Jr, 2005, p. 101).

tem, no caso do Brasil, grande poder discricionário e, sobretudo, contando com um sindicato enfraquecido.

4 Considerações finais

Voltamos à pergunta: se a organização interna de trabalhadores é relevante, qual ou quais são os problemas da Reforma Trabalhista? Em que medida pode ser considerada um retrocesso em relação às experiências acumuladas pelos trabalhadores? Qual a perversidade contida na lei aprovada?

As organizações dos trabalhadores no local de trabalho trazem benefícios aos trabalhadores, visto que se promovem uma organização desde o local de trabalho até o plano internacional, como observados nos casos da Volvo, Renault e Volkswagen. É evidente que estas condições são próprias de uma categoria organizada internacionalmente. A produção enxuta e flexível – característica de inúmeras empresas no tempo presente –, em si, traz uma necessidade de enraizamento sindical na base e organização interna (Bridi, 2008). As representações internas, nas experiências analisadas para este artigo, contribuem para dar maior visibilidade ao que acontece no chão da empresa, explicitando a política da empresa quanto à remuneração, inovações técnicas e organizacionais, terceirizações entre outras. As novas modalidades de remuneração variável trouxeram também a necessidade do acompanhamento diário da produção e das metas de produção, bem como a importância da intermediação dos conflitos quando eles ocorrem. Nas experiências citadas no artigo, o trabalho “corpo-a-corpo” no cotidiano, a discussão dos problemas no momento em que aparecem levadas a cabo pelas representações internas de trabalhadores, são salvaguardadas pelo sindicato sempre que a situação exige. A maioria dos problemas internos é tratada pelas representações internas, mas questões que envolvem ações mais gerais e nos contextos de negociação na data-base, por exemplo, e que dizem respeito a toda a categoria, o

sindicato se destaca como a força que busca a unidade da luta para além da empresa.

As representações internas de trabalhadores nas empresas analisadas, além de dar maior visibilidade ao que ocorre no cotidiano do trabalho, também se configuram como espaços privilegiados que permitem aos trabalhadores refletirem sobre o seu trabalho e a tomarem decisões. Nesse aspecto, caracterizava-se como espaço de ação política e de intervenção por parte dos trabalhadores nas condições e gestão de trabalho (Bridi, 2008, 2009).

Em suma, a organização dos trabalhadores no interior das empresas que representaria um avanço na organização dos trabalhadores uma vez que obriga as empresas a discutir junto aos representantes dos trabalhadores as questões relativas ao cotidiano do trabalho não se efetivou com a reforma trabalhista. Ao contrário, a forma como foi estabelecida aprofundará a precariedade do trabalho, uma vez que o poder dos empregados que só é possível pela ação coletiva, pela força da negociação coletiva, tende a se esfacelar ainda mais. Se a remodelação do sistema de relações de trabalho após 1994, no Brasil trouxe transformações institucionais “como a flexibilização e a descentralização das negociações, criando empecilhos para garantir uma unidade dentro da própria categoria, uma vez que muitos temas e objeto de negociação” eram específicos a cada empresa (Bridi, 2008), a Reforma Trabalhista transformará regressivamente não apenas o mercado de trabalho brasileiro, como também os atores que faziam a contenção à exploração do trabalho desenfreada. Ou seja, os sindicatos e suas centrais sindicais e em grande medida a própria Justiça do Trabalho, que se ancorava na CLT varguista entra em um novo cenário de crise. As tentativas de desconstrução dos direitos do trabalho das décadas de 1990, agora lograrão êxito.

Referências

- ANTUNES, R. Trabalho, reestruturação produtiva e algumas repercussões no sindicalismo brasileiro. In: Antunes R (Org.). **Neoliberalismo, trabalho e sindicatos**. São Paulo: Boitempo, 1997, p.71-84.
- ANTUNER, R.; NOGUEIRA, A. **O que são comissões de fábrica**. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- BOITO JR. **O sindicalismo na política brasileira**. Campinas: UNICAMP, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, 2005.
- BRIDI, M. A. **Trabalhadores dos anos 2000**. O sentido da ação coletiva na fábrica de nova geração. ABET – Coleção Mundos do trabalho. São Paulo: LTr, 2009.
- BRIDI, M. A. **Ação coletiva e comissões de trabalhadores em plantas flexíveis: o espaço da política**. (Tese de Doutorado). Curitiba: UFPR, 2008.
- BRIDI, M. A; VERAS DE OLIVEIRA. **O protagonismo dos trabalhadores no local de trabalho**. Curitiba: SK Editora, 2012.
- COUTINHO, A. R; WALDRAFF, C.H.; SERAU JUNIOR, M. A; NICOLADELI, S. L; MACHADO, S; GOSDAL, T. C. RAMOS FILHO, W. **Quadro Comparativo** – Redação anterior da CLT e redação dada pela Lei n. 13.467/2017. Curitiba: UFPR. (mimeo)
- DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec178reformaTrabalhista.html>. Acesso em 5 nov. 2017.
- GRAMSCI, A. **Consejos de fabrica y estado de la clase obrera**. México: Ediciones Roca S. A., 1973.
- MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica do MPT nº 8/2017**. Disponível em: https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/ce4b9848-f7e4-4737-8d81-6b3c6470e4ad/Nota+t%C3%A9cnica+n%C2%BA+8.2017.pdf?MOD=AJPERES. Acesso em: 4 nov. 2017.

OLSON, M. **A lógica da ação coletiva**: os benefícios públicos e uma teoria dos grupos sociais. São Paulo: Edit. da Universidade de São Paulo, 1999.

ROVER, T. e MARTINES, F. **Fim da medida provisória da reforma trabalhista altera de novo regras da CLT**. CONJUR. 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-abr-21/fim-mp-reforma-trabalhista-altera-regras-clt>. Acesso em 3 jun. 2019.

BRASIL. **Projeto Reforma Trabalhista**. 2007. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/noticias/arquivos/2017/07/13/veja-a-integra-do-projeto-que-foi-aprovado>. Acesso: 30 ago. 2017.

O direito fundamental ao trabalho e os trabalhadores de plataformas: uma nova forma de resistência?

*Josiane Caldas*¹

1 Introdução

A crise financeira de 2008 intensificou as mudanças que vinham ocorrendo no mundo do trabalho desde o final dos anos 1970, pois o Estado, de forma mais acentuada vem abandonando sua condição de mediação e adotando ações pautadas pelo mercado. Com a globalização tudo que se refere ao indivíduo está sob a égide do mercado. Essas transformações são tão consideráveis que vêm alterando sobremaneira o modo de produção e as formas conhecidas de organização do trabalho.

O uso da tecnologia propicia um momento de grandes e rápidas mudanças em todas as esferas da vida, em especial na esfera laboral da vida, alicerçada no trabalho imaterial. A mudança nos processos produtivos, em razão do uso da microeletrônica, facilitou a emergência os chamados “novos serviços” ou Economia do Compartilhamento. Emerge então uma nova economia, uma nova forma de adquirir e ofertar bens e serviços no mercado, que transforma profundamente, o modo de produção e, principalmente a relação entre o trabalhador e o seu trabalho.

¹ Advogada, Economista. Doutoranda em Direitos Humanos e Cidadania na UFPR. Integrante do Núcleo de Direito Cooperativo e Cidadania da UFPR. E-mail: josiannealdas@gmail.com.

Essa mudança na base tecnológica e nas comunicações, especialmente com o uso de smartphones e das plataformas digitais, atingiu significativamente a sociedade de consumo contemporâneo, modificando a forma habitual da oferta e da demanda por bens e serviços, possibilitando a relação entre pessoas que são ao mesmo tempo produtores e consumidores. Estes agentes estão realizando os mesmos negócios já feitos no mercado, porém, de forma direta, em tese, sem intermediários. Nos dias de hoje, uma nova forma de ofertar e demandar bens e serviços, a exemplo do compartilhamento de carros, de locais para hospedar-se, de roupas, trocas de habilidades, etc. estão afetando setores tradicionais da economia, trata-se da chamada Economia do Compartilhamento.

A ideia da Economia Compartilhada é excelente, pois visa diminuir o consumo compulsivo, incrementar a economia e incentivar um estilo de vida mais sustentável. Entretanto, quando as trocas são feitas com a intermediação de uma grande empresa, os trabalhadores são estimulados a se compreenderem como “empresários”, essa nova racionalidade faz com que além de estar em condições de trabalho precárias, o trabalhador vá perdendo a sua consciência como tal, enfraquecendo sua resistência e colocando-o à mercê do mercado, que cada dia mais paga menos e oferta piores condições de trabalho.

Entre os serviços ofertados através de plataformas digitais está o de transporte da Empresa Uber, e, em alusão a forma desta empresa se relacionar com os motoristas trabalhadores do seu aplicativo, vem sendo utilizado o termo "uberização do trabalho" que descreve este fenômeno de uma nova forma de organização do trabalho, intensificado pelos avanços tecnológico, em que, por exemplo, o motorista deixa de ser um trabalhador e passar a crer que é um empresário de si mesmo, do seu corpo.

Os trabalhadores das plataformas estão à mercê, seja porque não se reconhecem como tais, seja porque o direito encontra dificuldades de protegê-los no contexto da globalização e o que se

vê é que a tecnologia foi capaz de construir uma sociedade em que o conhecimento se convertesse na principal força produtiva. Há nesse contexto um novo mundo dos direitos, não pacificado e sim repleto de conflitos e contradições constantes, marcado por vezes mais por negações do que por reconhecimentos.

É impossível, concretizar o direito à vida digna se as pessoas não tiverem acesso ao direito fundamental ao trabalho. O trabalho digno e decente dá às elas a garantia de vida (moral, social e espiritual) e de subsistência, o que é imprescindível para uma vida saudável e digna de fato.

Assim, este trabalho tem a intenção de compreender as mudanças do mundo do trabalho a partir da inserção da microeletrônica, sobretudo a partir do afloramento dos chamados “novos serviços”, denominado de Economia do Compartilhamento, para isso propõe-se a refletir sobre surgimento dessa figura centrada nesta nova racionalidade que é o “sujeito empresarial”, através do termo que vem sendo utilizado para descrever essa relação: a uberização do trabalho, sua relação com o direito fundamental ao trabalho.

Por fim, em sede de considerações finais, aponta as novas formas de organização dos trabalhadores da Economia de Plataforma, que ao que parece desponta como um novo jeito de retomar os conceitos e percepções acerca da consciência de classe e de tentar de forma coletiva e transnacionalmente, minar a exploração da mão de obra dos trabalhadores dos “novos serviços”.

Para tanto, recorre-se ao uso de instrumentos teóricos e metodológicos que levam em consideração as relações estabelecidas entre trabalho, o mercado de trabalho e a economia.

2 O direito fundamental ao trabalho

Dentre os direitos fundamentais, o direito ao trabalho é sem dúvida o mais importante, embora, seja por vezes o menos efetivo. Esta disposição está inserida na Declaração Universal dos Direitos

Humanos desde 1948. No Brasil a nossa Constituição elege o trabalho como um direito social fundamental em seu artigo 6º e o caracteriza como fundamento da ordem econômica no artigo 170, corroborando a ideia de que o trabalho é a base da ordem social.

O trabalho é essencial na vida das pessoas, pois dele se extrai o próprio sustento e de sua família, mas também porque é indispensável na construção da identidade do sujeito e na formação da rede de relações estabelecidas na sociedade, ou ainda de acordo com Karl Polanyi (2000): o trabalho trata-se de outra palavra para expressar o modo de vida das pessoas comuns. Trata-se, portanto, de algo central para a vida concreta das pessoas, que possibilita a elas o acesso à dignidade.

De acordo com Delgado (p. 120): “a afirmação do valor-trabalho nas principais economias capitalistas ocidentais desenvolvidas despontou como um dos mais notáveis marcos de estruturação da democracia social no mundo contemporâneo”.

E por isso, quando os direitos assegurados aos trabalhadores não são observados, minimamente, há uma brutal afronta à dignidade humana, pois é pelo trabalho que as pessoas encontram sentido pela vida, por meio de seu desenvolvimento pessoal e moral. É preciso frisar que quando se fala em direito fundamental ao trabalho, trata-se do trabalho com as garantias trazidas pelo art. 7º da Constituição Federal Brasileira, e que esses direitos não se limitam àqueles trabalhadores com vínculo de emprego. Garantias como o de acesso à previdência, a aplicação de acordos e convenções coletivas de trabalho, bem como a proteção em face da automação são notadamente aplicáveis a todos os trabalhadores. O trabalho não pode ser, portanto, uma mera contraprestação contratual de serviços pelo pagamento pecuniário, não é uma mercadoria.

Polanyi (2000) lamenta o que ele chama de desintegração social, causada pelo sistema de livre mercado. Ele acreditava que as pessoas eram seres culturais, e admirava as sociedades tradicionais em que o trabalho e os sonhos eram plenamente integrados à

comunidade, e lamenta ainda, o fato de as pessoas passarem a trabalhar para elas próprias e a alimentar sonhos substancialmente privados. Essa observação de Polanyi possibilita examinar essa nova figura no mundo do trabalho que é o empresário de si mesmo, o autônomo que passa a gerir-se como uma empresa, trabalhos que tornam as pessoas cada vez mais auto centradas e, com cada vez menos tempo para o pensamento crítico, além é claro, de comprometer os laços da solidariedade social e da organização dos trabalhadores.

Nos momentos de crise, em especial a econômica, surgem novas alternativas e regularmente têm o objetivo de superar as barreiras produzidas pelo próprio sistema. A Economia de Plataforma ou do Compartilhamento emerge neste cenário como uma ferramenta com suposta possibilidade de valer-se da inconformidade com certas situações de mercado e apresentar sugestões de mudança para o mundo do trabalho, em que os trabalhadores, em tese, contratariam um serviço mediante uso de plataforma onde podem oferecer sua mão de obra e receber por isso, portanto, seriam empresários de si mesmo.

Apesar de o desenvolvimento tecnológico estimular reestruturações que podem diminuir os custos e ofertar produtos a preços menores e, até criar novos postos de trabalho, também é responsável pela redução no número de empregos e salários, pela exigência de realização de maiores jornadas por um número menor de trabalhadores e, o consentimento na realização de atividades pautadas em contratos que reduzem e precarizam direitos.

É certo que todos têm o direito fundamental ao trabalho, porém, esperar um futuro do trabalho melhor não combina com o capitalismo, e esperanças fraudulentas não são capazes de fazer resistência ao capital, ao contrário, reforçam suas ações e potencializam suas consequências, podem, entretanto, levar consigo o intuito de querer algo diferente criticando o *status quo*, mas pecando nas soluções.

3 A economia de plataforma – uma nova forma de trabalho

A Revolução Tecnológica de acordo com Castells (1999) é fundamental para que o capital que, ao apropriar-se dela, possa dar continuidade à sua atividade de concentração. O aumento exponencial dos recursos tecnológicos modificou os processos de produção e distribuição de bens e serviços, fazendo surgir um sem número de novos produtos e alterando de maneira considerável a localização das riquezas e do poder global.

Essas mudanças ocorreram especialmente após a introdução da base técnica microeletrônica nos processos de produção, ocasionando o aumento no nível de automação e é possível observá-las de forma mais explícita após a década de 1970. O uso do microchip foi um avanço ímpar no desenvolvimento da tecnologia na história da humanidade. Essas grandes mudanças ocorridas no mercado são resultante do fenômeno da globalização e do exponencial avanço tecnológico ocorrido nos últimos 30 anos.

A Revolução Industrial foi marcada pelo aprimoramento do capitalismo por meio da adição do uso da força de trabalho pelo capital, ou seja, em algum estágio do trabalho o trabalhador foi substituído pelo uso de máquinas. Ocorreu nesta fase o denominado desemprego tecnológico, especialmente pela introdução dos teares mecânicos no século XVIII. (GORZ, 1983).

Na década de 80, com o surgimento dos computadores pessoais e com o aumento do uso das redes de comunicação como a internet, as pessoas foram inseridas em um novo movimento de grandes transformações. As tecnologias desenvolvidas nesse período se caracterizam por acelerar, horizontalizar e tornar menos tangível o conteúdo da comunicação, através da digitalização e da comunicação via redes. A adesão e a forma de utilizar essas novas tecnologias que possibilitam captar, transmitir

e distribuir informações como textos, imagens sons e vídeos permitiram o surgimento da “sociedade da informação.”²

Tais transformações na tecnologia, bem como, seu efeito sobre a produção e a organização do trabalho, e da sociedade, podem indicar que se trata de uma “revolução”, nas palavras de Gorz (1983): “a robótica na indústria permite uma economia ao mesmo tempo dos investimentos, da mão-de-obra e das matérias primas. Esta é grande novidade, que explica totalmente a denominação ‘revolução microeletrônica’”.

Esse modo de organizar-se no trabalho, em que em tese, não existe um ponto de comando, controle e decisão e segue uma sistemática de organização em rede é resultado dessa mudança na base tecnológica. A estrutura, portanto, é reproduzida pela descentralização e interconexão, dificultando, dessa forma, um controle único. Ao mesmo tempo em que aflora uma profunda Revolução Tecnológica, cresce de forma intensa o movimento de desregulamentação, especialmente na esfera do trabalho, estimulado pela supremacia das políticas de cortes neoliberal (POCHMANN, 2016).

As transformações de conceitos que ocorreram em grande parte como resultado da globalização, concomitantemente à sociedade da informação provocam alterações estruturais na forma como as pessoas se relacionam no mercado, comprando e vendendo bens e serviços. Dentre as várias transformações que o desenvolvimento tecnológico estão emergindo novas formas de relações no mercado de consumo e de trabalho: é a chamada Economia de Plataforma ou do Compartilhamento.

A Economia do Compartilhamento é uma forma de cooperação, e aparece como uma “alternativa”, uma nova forma de estabelecer relações econômicas, onde o acesso aos bens e serviços é mais importante do que a posse, mas, sua intensificação é

² Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTICs) são as tecnologias e métodos para se comunicar que surgiram no contexto da Revolução Informacional.

resultado das mudanças culturais experimentadas por uma geração concebida em um momento de explosão do uso da tecnologia.

Neste sentido, Souza e Lemos compreendem que a economia do compartilhamento constitui uma nova etapa no processo de desenvolvimento econômico, representado pela superação da lógica de consumo em massa e o acúmulo de bens, típicas do final do último século, por um momento em que o mercado passa a privilegiar novas formas de acesso a bens e serviços. E ainda, baseia-se no uso de tecnologia da informação, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes (2016).

A economia do compartilhamento ainda pode ser concebida como um conjunto de iniciativas de consumo conectado, que prioriza a reutilização de bens e as chamadas conexões *peer-to-peer*, eliminando desta maneira os intermediários e, possibilitando o contato frente a frente, pessoal, além de possibilitar uma nova conformação na forma de fazer negócios na economia tradicional. (DUBOIS *et al.*, 2014).

Vários setores da economia são afetados por essa nova forma de ofertar e demandar bens e serviços, como por exemplo, o compartilhamento de carros, de locais para hospedar-se, de vestuários, trocas de competências e saberes, entre outros. Tais mudanças somente são possíveis em razão da alteração na base tecnológica e nas comunicações.

Entre os entusiastas do Compartilhamento está o Administrador e escritor estadunidense Jeremy Rifkin, que acredita na Economia Compartilhada como um modelo que irá substituir o capitalismo nas próximas décadas.³ Ele faz esta afirmação em razão de que com a internet das coisas (a junção da internet das comunicações com a internet da energia e a internet de transportes) os custos para produzir bens e ofertar serviços

³ “Embora os indicadores da grande transformação para um novo sistema econômico ainda sejam suaves e, em grande parte, anedóticos, a economia de compartilhamento está em ascensão e, em 2050, provavelmente terá se estabelecido como principal árbitro da vida econômica”. (Rifkin, 2016).

chegarão ao custo marginal zero e que, à medida que o custo marginal diminui, o lucro (razão de existir do capitalismo) desaparece, pois os bens e serviços serão liberados da definição de preços do mercado, tornando-se essencialmente gratuitos e por consequência, minando a lógica do capital.

Porém, isso dificilmente acontecerá, pois, nada no mercado é realmente de graça, então, mesmo em uma situação hipotética de implementação total da internet das coisas e da recuperação integral do investimento realizado, sempre haverá custos tanto na geração quanto na distribuição de informação e energia.

Além do que, o que tem se percebido é que o sistema capitalista é capaz de encontrar valor na economia colaborativista, alavancando aspectos da cultura do compartilhamento voltado para novos fluxos de geração de receitas. Essa busca pelo lucro, como sempre ocorreu, está recaindo sobre a relação de trabalho, modificando-a e aprofundando a exploração da mão de obra, pela flexibilização de direitos e garantias sociais dos trabalhadores.

É possível compreender que, mesmo que existam bens e serviços cujo custo marginal seja próximo de zero, ainda continuarão existindo bens e serviços em que o custo marginal é alto o suficiente para assegurar a sua comercialização com margens de lucros atrativas.

Então, nem a Economia compartilhada irá substituir o capitalismo, tampouco este irá desaparecer em função daquela. A depender destes novos serviços, o sistema hegemônico continuará majoritariamente definindo a agenda econômica. Então, a Economia de Plataforma, neste cenário, não será sequer uma nova fase do desenvolvimento capitalista, podendo se transformar inclusive em mais uma ferramenta que propicia o aprofundamento do padrão de exploração da força de trabalho, através de novos e sofisticados mecanismos.

Entre os entusiastas ainda, podemos citar Botsman e Rogers (2011) que de acordo com eles as reflexões sobre o consumo exacerbado e o risco à sustentabilidade do planeta, estão alterando

gradativamente o eixo de atuação do próprio mercado e, em movimento contrário ao Hiperconsumismo, indivíduos passaram a consumir de forma colaborativa, o consumo compartilhado a nada se assemelha a um partilhar forçado e educado, ao contrário, ele põe em vigor um método em que as pessoas dividem recursos sem perder liberdades pessoais e sem comprometer seu estilo de vida.

Dos principais apontamentos que classificam positivamente o compartilhamento está o benefício ambiental que este processo provoca. Muitos bens que seriam descartados e se acumulariam no lixo e geram custos para o tratamento adequado transformam-se em bens de uso para outras pessoas, que por sua vez deixam de comprar um item novo, evitando sua fabricação.

Ninguém se oporia a ideia geral da economia colaborativa, tendo em vista que, reduzir o consumo compulsivo, otimizar a economia e estimular uma forma de vida mais sustentável é mais do que louvável, é essencial para garantir a sobrevivência da espécie humana. Entretanto, o sistema capitalista é capaz de encontrar valor na economia colaborativista, alavancando aspectos da cultura do compartilhamento voltado para novos fluxos de geração de receitas e essa busca pelo lucro recairá sobre a relação de trabalho, modificando-a e precarizando-a.

E por esse motivo de outro lado estão os críticos dessa forma de contratar e fornecer bens serviços.

Para Hill (2015) o rolo compressor da automação, robôs e inteligência artificial que já estão substituindo milhões de trabalhadores e projetada para milhões "de obsolescências" o olhar sobre o compartilhamento da perspectiva dos empregos começa a ser sombrio.

Steven Hill⁴ escreveu o livro *RawDeal - Pacto Selvagem: Como a "Uber Economia" e Capitalismo descontrolado estão sufocando os trabalhadores americanos*. Sua exposição desafia o pensamento convencional bem como aquelas pessoas encantadas

⁴ Steven Hill é especialista em crescimento econômico na New America Foundation.

com esta nova economia. Afirma que a visão do compartilhamento é um beco sem saída, pois essa economia de "partilhar as migalhas" é apenas a ponta de um iceberg iminente e que a classe média está à deriva (HILL, 2015).

Para ele este novo aspecto da economia, é um beco sem saída para os trabalhadores norte-americanos, e que dentro de uma década a maioria dos 145 milhões de norte-americanos empregados serão afetados juntamente com a economia nacional. A "economia da partilha" é um componente novo e preocupante, pois, pode ser um mal para a economia em geral e, que afeta, sobretudo os trabalhadores. Freelancers, autônomos e diaristas estão em empregos cada vez mais mal pagos, e são apenas as empresas que os contratam que colhem grandes benefícios (HILL, 2015).

Muitos trabalhadores inebriados pela ideia da inovação tecnológica e do empreendedorismo como uma nova forma de reduzir os danos do desemprego estrutural lançam mão da crença de que o mercado é capaz de alocar todas as iniciativas empresariais, e que este mesmo mercado dará condições de uma concorrência entre os negócios iniciantes e os já estruturados.

E nesse viés esse "novo paradigma" que altera o crescimento econômico e o futuro do trabalho, ao invés de concretizar o sonho de viver em um mundo de empreendedores habilitados que gozam de flexibilidade profissional e independência, pode aumentar o exército de trabalhadores digitais desprotegidos, que correm entre plataformas em busca da próxima fatia de trabalho por peça, transformados em eternos *freelancers*, dependentes de empregos flexíveis e precários.

4 A uberprecarização do trabalho

O termo Uber Economia ou o termo Uberização do trabalho vem sendo utilizado em razão de uma empresa que se auto intitula - da Economia do Compartilhamento, a Uber Technologies Inc. A

Uber foi fundada oficialmente em 2010, se expandindo com extraordinária rapidez ao redor do mundo, e antes do final do ano de 2016 já estava disponível em mais de 450 cidades e mais de 70 países, atingido um valor estimado em 62,5 bilhões de dólares.⁵

Os negócios que envolvem a economia do compartilhamento são cada vez maiores, os modelos de negócios já estabelecidos e o mercado de trabalho sofrem o impacto da chamada “Uberização”, termo utilizado por Davis (2016), para designar essa nova forma de negócios que transforma empregos em tarefas ou atividades, possibilitando a existência de empresas sem empregados, pois ao invés de contratar empregados pode-se alugar mão de obra para tarefas específicas. Hill (2015) utiliza o termo “Uber economia” para descrever a forma como estes ‘novos serviços’ estão sendo realizados no mercado: afirmando que os tipos de emprego que estão se tornando base da economia são principalmente temporários e os de meio período e que, cada vez mais, os trabalhadores estão se tornando autônomos, freelancers e temporários. Embora a empresa reforce o caráter colaborativo do seu negócio, o que se percebe é que os usuários são clientes convencionais do sistema de transporte urbano.

Com a promessa de que os motoristas podem fazer o próprio salário, e se quiserem ganhar mais, é simples: é só trabalhar um número de horas suficiente para receber uma boa remuneração, a Uber arregimenta milhares de interessados. Para ela, eles é que operam na sua plataforma e, portanto, eles são contratantes⁶ e por esses motivos a empresa acredita que não tem responsabilidades trabalhistas, ou deveres de recolhimentos dos encargos sociais desses trabalhadores.

⁵ KALANICK, T. Fatos e dados sobre a Uber: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acesso em: 28 jan. 2017.

⁶ THE ECONOMIST. CategoryError: A Third Category of Worker Could Benefit The Gig Economy. Disponível em: <http://www.economist.com/news/business/21697861-third-category-worker-could-benefit-gig-economy-category-error>. Acesso em: 15 dez. 2016.

Com resultado da financeirização, sob os marcos do neoliberalismo, ocorreu a reestruturação produtiva que teve como uma de suas premissas a flexibilização das relações de trabalho, ou seja, a redução dos direitos e das garantias dos trabalhadores. Deste modo, a reestruturação contou com a adoção de técnicas do toyotismo, e foi possibilitada pelos avanços da terceira revolução tecnológica, com reflexos diretos no sistema produtivo e na organização do trabalho, contribuindo sobremaneira para o aumento na mão de obra disponível (ALVES, 2009).

A Uberização do Trabalho não é, senão, o aprofundamento da terceirização e da flexibilização das relações trabalho e trata-se de um fenômeno mundial, resultado dos últimos abalos que os alicerces capitalistas sofreram a partir de 1968, e foram agravados pela crise financeira mundial de 2008.

Segundo Soeiro e Campos (2016) 40% das 'startups' não sobrevive ao primeiro ano de existência e 90% delas são constituídas por trabalhadores autônomos, sem capacidade para gerar outros postos de trabalho, por isso não ocorre um efeito real na criação e sustentação de emprego, bem como contam com uma taxa de mortalidade bem maior que as empresas tradicionais.

Na mesma velocidade com que se estabelecem as relações nos patamares do compartilhamento, também se percebe que um número crescente de trabalhadores encontram-se em terreno movediço, transformando-se em *freelancers*, temporários e empreiteiros, e tantos outros profissionais estão experimentando esta mudança precária, resignando-se cada vez mais com a concepção de que a saída passa pelo empreendedorismo e pela ideia de que esses novos tipos de empregos serão a solução.

Uma massa de trabalhadores estão encantados com ideia da inovação tecnológica e do empreendedorismo, veem-nos como uma nova forma de reduzir os danos do desemprego e acreditam copiosamente que o mercado tem capacidade de absorver todas as iniciativas empresariais, que proporcionará condições de concorrência entre os negócios iniciantes e os já estruturados.

É preciso ter claro, entretanto, que a uberização do trabalho, não surge com o universo da economia do compartilhamento, suas bases estão em formação há décadas no universo laboral, encontram, porém, a economia de plataforma é um campo fértil para materializar-se.

Como já dito, essencialmente a concepção da economia de plataforma não é uma ideia ruim, entretanto, as consequências sociais da apropriação deste conceito por empresas que realizam negócios de forma tradicional, podem ser extremamente nocivas.

De outro lado, a abertura proporcionada pela revolução digital pode gerar oportunidades de cooperação social inéditas. Valores mais caros à democracia, como a dignidade das pessoas, o respeito etc., precisam ser desenvolvidos na era digital. Nesse sentido, muitos trabalhadores vêm se utilizando da tecnologia e das redes para organizarem-se e protestarem contra o ataque ao direito fundamental ao trabalho digno.

5 Cooperação nas plataformas para organização e resistência dos trabalhadores

A empresa norte americana Uber é a mais conhecida entre as que oferecem serviços por meio de aplicativos, seja pela grande adesão de usuários e motoristas, seja pelos conflitos enfrentados por ela no que se refere à regulamentação dos serviços, ou ainda, pelas ações judiciais e investigações que tramitam contra si na esfera trabalhista.

Em função de sua atuação agressiva, só nos EUA, a Uber foi suspensa ou limitada na Virginia, Maryland, South Carolina, New York City, Nevada, Miami, Philadelphia, Chicago, Birmingham, New Orleans e San Antonio. Já existem muitos processos nos Estados Unidos de antigos parceiros da Uber que pleiteiam o reconhecimento de que a relação entre eles e a Uber seja trabalhista e, portanto, teriam os direitos decorrentes dessa suposta relação (HILL, 2015).

Esses movimentos contra a empresa Uber mostram que os trabalhadores de aplicativos de transportes no mundo estão se utilizando da rede e dos aplicativos de compartilhamento de informações, para se organizarem e lutarem por melhores condições de trabalho. Estas atividades desempenham uma importante função de construção da noção de comunidade, ainda que os motoristas sequer se conheçam. E, embora os motoristas parceiros da Uber estejam em países diferentes, a ação não é despersonalizada e é perfeitamente quantificável.

No caso da Uber, a empresa, com o uso da tecnologia, faz a apropriação privada do lucro, sem ter a propriedade dos carros, é uma indústria sem equipamentos e sem máquinas, que lucra mais de 60 bilhões por ano, dando indícios, portanto, de uma forte opção pelo rentismo ao invés do produtivismo e, que intensifica cada vez mais a financeirização e suas consequências no mercado de trabalho.

Os trabalhadores perceberam isso e no início de 2019, motoristas de aplicativos do mundo inteiro organizaram uma manifestação, foi primeiro protesto global contra o poder “invisível” das empresas-aplicativos uma grande manifestação global por melhores condições de trabalho (MODA; OLIVEIRA, 2019).

Os trabalhadores escolheram propositadamente o dia para as manifestações, elas ocorreram no dia anterior ao que a Uber abriu capital e ofertou suas ações na bolsa nos Estados Unidos. As manifestações ocorreram, além dos Estados Unidos, no Reino Unido, França, Austrália, Nigéria, Quênia, Chile, Brasil, Panamá, Costa Rica e Uruguai. Em Nova Iorque, estima-se que 10 mil motoristas participaram (MODA; OLIVEIRA, 2019).

Este movimento se deu por meio de uma ação global dos trabalhadores, o que até então era bem rara. O que pode indicar uma capacidade de organização dos trabalhadores, utilizando-se das redes e plataformas que por vezes os oprimem e exploram.

Segundo Moda e Oliveira (2019, p.1) “Outro fenômeno interessante aconteceu na manifestação de São Paulo, onde *youtubers*, sindicalistas e membros de coletivos formados por

grupos de WhatsApp disputavam a liderança do movimento, novidades ocasionadas pela democratização do acesso a internet e aparelhos celulares no Brasil”. Outro movimento que dá este indicativo foi a criação do Sindicato dos Motoristas de Uber e outros Aplicativos na Bahia, o SIMACTTER.

Evans (2015), em seu artigo denominado: “Movimentos Nacionais de Trabalhadores e Conexões Transnacionais: a evolução da arquitetura das forças sociais do trabalho no neoliberalismo” trata exatamente dessa perspectiva, ele afirma que o neoliberalismo minou os direitos dos trabalhadores e o poder das forças sociais do trabalho a nível nacional, porém, também possibilitou a emergência de uma era do novo “transnacionalismo do movimento dos trabalhadores”. As contestações das forças sociais do trabalho ao capital global passam novas formas de efetivação, e as conexões entre movimentos nacionais de trabalhadores e a nova infraestrutura organizacional, que emergiu no neoliberalismo é um ponto de partida necessário para compreender essa nova movimentação dos trabalhadores.

Polanyi (2000) acreditava na existência tácita de uma relação de solidariedade e de responsabilidade entre as pessoas que, em tempos de crise, as motivava a protegerem sua comunidade e seus membros. E é justamente essa ética de cooperação em momentos críticos, que pode unir os trabalhadores das plataformas para lutarem por dignidade através do acesso ao direito fundamental ao trabalho e a criarem e fortalecerem novas formas de resistências.

6 Considerações finais

É cristalino que o trabalho é a base da ordem social, conforme previsto no art.193 da Constituição Federal do Brasil, pois quando há uma baixa na taxa de empregos, os mecanismos do Estado do bem-estar social são colocados em xeque São os trabalhadores os principais consumidores, se este não tem um

renda mínima para consumir o faturamento das empresas cairá, reduzindo por consequência a produção e os tributos que por sua vez comprometerão a continuidade das políticas públicas.

Entretanto, à medida que ocorrem e aprofundam-se as mudanças no mundo do trabalho, especialmente com o uso da tecnologia, ficam claros os sinais da crise do neoliberalismo. Não é apenas sobre o vínculo de emprego que foi abolido nas chamadas “novas formas de trabalho”, ficou evidente um novo passo na subsunção real do trabalho, pelo qual passa o mercado de trabalho em esfera global, que envolve hoje milhões de trabalhadores ao redor do mundo e, que demonstra a real possibilidade de se estender para as mais variadas profissões, portanto, para além dos trabalhadores de plataforma.

O fenômeno da economia compartilhada, que se apresenta em sua essência com grandes benefícios sociais e ambientais, pode transformar-se na sua própria desvalorização e esvaziamento quando utilizado pelas empresas para a precarização das relações de trabalho, pois muitas empresas se aproveitam da natureza positiva da Colaboratividade para mascarar negócios capitalistas tradicionais como se fossem compartilhados.

A economia do compartilhamento foi impulsionada por novas tecnologias e pela facilidade com a qual indivíduos, até mesmo estranhos, podem se conectar, trocar, compartilhar informações e cooperar. Uma facilidade realmente transformadora. Mas tecnologias serão efetivamente boas se o contexto social e político no qual forem utilizadas forem propícios para a construção de solidariedade social, de democracia e de sustentabilidade.

Os trabalhadores embora tenham sido incitados por uma ideal neoliberal a crer que são empresários individuais, donos do próprio negócio, autônomos que fazem o que querem, no horário que querem, vêm percebendo que a adoção das novas tecnologias não foi o bastante para produzir uma sociedade em que o trabalho é capaz de transpor os limites do capital, e sim com a intenção de arruinar a resistência dos trabalhadores, intensificando o grau de

exploração e facilitando a implementação de formas de controle sobre a atividade laboral. E, por isso vêm também buscando se utilizar da tecnologia e das plataformas para organizar uma resistência coletiva, retomando e potencializando uma nova forma de consciência de classe.

A tarefa dos trabalhadores nesse momento é pensar um movimento que se aproveite do poder da tecnologia, do acesso à rede e das plataformas. O progresso apresenta a tecnologia como uma coisa intrinsecamente positiva ou, na melhor das hipóteses, neutra, mas a tecnologia não é imune às dinâmicas de poder. É preciso lembrar que o “progresso” não é atingido por meio das inovações tecnológicas, mas sim, em função das escolhas políticas de como essas inovações serão incorporadas à sociedade.

Ainda assim, é possível ver nesta proposta de Cooperação dos trabalhadores de plataforma, ao menos uma forma de retomar os conceitos e percepções acerca da consciência de classe e buscar coletivamente e transnacionalmente, reduzir a exploração da mão de obra dos trabalhadores, na medida em que passa a se construir algo com valor a partir de uma ação compartilhada e autogestionária. Seria o nascimento do Sindicalismo de Plataforma?

Referências

ALVES, G. **Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal – Precarização do trabalho e redundância salarial.** Rev. Katál. Florianópolis v. 12 n. 2 p. 188-197 jul./dez. 2009

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. **O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo.** Porto Alegre: Bookman, 2011.

CASTELLS, M. **A Sociedade em Rede.** São Paulo: Paz & Terra, 1999.

DAVIS, G. F. **What might replace the modern corporation? Uberization and the web page enterprise.** *Seattle University Law Review*, 39, p. 501-515, 2016. Disponível em: <<http://digitalcommons.law.seattleu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2314&context=sulr>>. Acesso em: 18 out. 2018.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego. Entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.
- DUBOIS, E; SCHOR J.; CARFAGNA L. **Connected consumption: a sharing economy takes hold**. Rotman Management: 2014. pp. 50-55.
- EVANS, Peter. MOVIMENTOS NACIONAIS DE TRABALHADORES E CONEXÕES TRANSNACIONAIS: a evolução da arquitetura das forças sociais do trabalho no neoliberalismo. **Caderno Crh**, [s.l.], v. 28, n. 75, p.457-478, dez. 2015. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-49792015000300002>.
- GORZ, A. **Leschemins du Paradis: l'agonie du capital**. Paris: Galilée, 1983.
- HILL, S. **Raw deal: how the “Uber economy” and runaway capitalism are screwing American workers**. First edition ed. New York: St. Martin's Press, 2015.
- KALANICK, T. **Fatos e dados sobre a Uber**: Disponível em <https://newsroom.uber.com/brazil/fatos-e-dados-sobre-a-uber/>. Acessado em 28-jan-2017.
- MODA, Felipe; OLIVEIRA, Marco Antonio G. de. **Uber: assim começam as greves do futuro**. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/direitosouprivilegios/uber-assim-comecam-as-greves-do-futuro/?fbclid=IwAR1rbw_gzMQ-3ysjj394vBqiEMC488xyGDMfyCF2oG_yCEyMUNKMxOkC67U>. Acesso em: 23 maio 2019.
- POCHMANN, M. **Proteção social na periferia do capitalismo: considerações sobre o Brasil**. São Paulo em Perspectiva: São Paulo, v. 18, n. 2, p. 3-16, 2004.
- POLANYI, K. **A Grande Transformação: As origens da nossa época**, 9ª edição, Rio de Janeiro. Editora Campus, Tradução de The Great Transformation, publicado, originalmente por Reinhart & Company, 1944.
- RIFKIN, J. **Sociedade com o custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo**. São Paulo: M. Books, 2016.

SCHOLZ, T. **Cooperativismo de Plataforma**. 1a ed. São Paulo (SP): Rosa de Luxemburgo, 2016.

SOEIRO, J.; CAMPOS, A. **A falácia do empreendedorismo**. São Paulo (SP): Bertrand Editora, 2016.

SUPIOT, Alain. *La Gouvernance par les nombres*. Cours au Collège de France (2012-2014). Paris: Fayard, 2015.

THE ECONOMIST. **Category: A Third Category of Worker Could Benefit The Gig Economy**. Disponível em: <<http://www.economist.com/news/business/21697861-third-category-worker-could-benefit-gig-economy-category-error>>. Acesso em: 15 dez. 2018.

ZANATTA, R. **E se a internet deixar de ser capitalista?** Em alternativa a sistemas como Uber e AirBnb, duas ideias: plataformas de Cooperativismo Digital; e uso da rede para controle social sobre finanças e poder. Disponível em: <http://outraspalavras.net/posts/e-se-a-internet-deixar-de-ser-capitalista/>. Acesso em: 7 mar. 2018.

As políticas de austeridade e o acesso à justiça após a reforma trabalhista

*Vanessa Roberta do Rocio Souza*¹

1 Exigências da globalização e seus impactos nas relações de trabalho

Com a globalização dos mercados e a mundialização de capitais financeiros, passou-se a exigir das economias emergentes, em especial das empresas que buscavam conquistar maior espaço no mercado internacional, mais eficiência e competitividade. Na busca por melhores preços para a apresentação de seus produtos na arena de importações e exportações, diversas críticas foram formuladas à forma de contratação e dispensa dos trabalhadores, bem como aos direitos que foram conquistados e consolidados ao longo dos séculos, argumentando-se que era necessária uma total reformulação desses procedimentos e benefícios com o intuito de compatibilizar interesses mercadológicos internos e externos.

Dentro desse cenário se tornou corriqueiro questionar não apenas os direitos trabalhistas, mas também o próprio papel do Poder Judiciário Trabalhista que, segundo alguns, agiria de modo pouco sensível aos interesses empresariais ao condenar “despreocupadamente” os empregadores, sem mensurar os efeitos dessas condenações para a economia nacional.

¹ Doutoranda em Sociologia pela UFPR. Mestre em Direito Empresarial e Cidadania, cursado na Unicuritiba. Graduiu-se em Direito pela Unicuritiba e em Comunicação Social – Jornalismo, pela UFPR.

Segundo os defensores das medidas flexibilizatórias, as regras excessivamente protetivas presentes tanto na legislação material quanto na processual trabalhista representariam verdadeiro entrave ao desenvolvimento, pois garantiriam que praticamente todos os pedidos formulados por um trabalhador “aventureiro” fossem deferidos. Para eles, isso justificaria a necessidade de profundas modificações: os paradigmas clássicos de divisão do trabalho e do capital não se mostrariam mais suficientes para abarcar todas as exigências trazidas pelo sistema global.²

As críticas tecidas contra a legislação trabalhista procuravam centralizar essa urgência, essa desesperadora necessidade de mudanças considerando a nova economia globalizada. Boaventura de Souza Santos (2002, p. 13), ao analisar as postulações de reformas trabalhistas na Europa, inclusive destacou a emergência de uma nova divisão internacional do trabalho “baseada na globalização da produção levada a cabo pelas empresas multinacionais, gradualmente convertidas em atores centrais da nova economia mundial”.

Na mesma linha de raciocínio, Ricardo Antunes (2018), vislumbrou a existência de uma nova formação do mundo do trabalho, todavia sem constatar a possibilidade de cumprimento das promessas de um futuro melhor para o trabalhador. Essa reestruturação do capitalismo global apenas possibilitaria, segundo o autor, o surgimento de um “proletariado precarizado global.”

Cabe indagar se de fato existiria como conjugar os interesses do capital internacional com os interesses dos trabalhadores, uma vez que historicamente eles possuem objetivos conflitantes ou, ainda, questionar se existiu essa efetiva preocupação na elaboração das alterações legislativas brasileiras. Portanto analisar as supostas

² Apenas para ilustrar o ambiente no período anterior à aprovação da reforma trabalhista, destacam-se alguns títulos de matérias veiculadas: “Como acabar com a Justiça do Trabalho antes que ela acabe com o que sobrou do Brasil – se tivermos juízo, desmontaremos logo essa máquina de destruição” (PACHECO, 2017); “Leis trabalhistas e o atraso da nação” (SAUCEDO, 2016); “Acreditar que a CLT garante direitos trabalhistas é ilusionismo” (NARLOCH, 2017).

motivações que levaram à reforma trabalhista brasileira será um dos pontos abordados neste artigo.

2 O sentimento de emergência e as justificativas da reforma

Se há pouco tempo eram audíveis as lutas e as reivindicações da classe trabalhadora para conseguir garantir um mínimo existencial³, reduzir jornadas de trabalho desarrazoadas, obter pisos salariais dignos e proporcionais ao trabalho prestado, períodos de descanso necessários à recuperação e preservação da saúde física e mental dos trabalhadores, essas demandas perderam espaço na agenda da esfera pública. Viu-se uma alteração nada sutil do discurso público a respeito dessas demandas nos discursos oficiais e nas representações patronais.

A legislação trabalhista brasileira foi acusada de ser ultrapassada e de não corresponder à realidade flexível e dinâmica dos contratos modernos, deixando de prever inúmeras possibilidades que desengessariam o desenvolvimento, impedindo, inclusive, a luta contra o desemprego⁴. No início das discussões, o então presidente chegou a mencionar que os objetivos da aprovação de uma reforma trabalhista seriam o combate ao desemprego e a construção de um país mais competitivo, salientando, ainda, que não haveria “nenhum direito a menos aos trabalhadores”.⁵

³ Para mais informações sobre “reserva do possível” e “mínimo existencial”, ver Sarlet (2010).

⁴ Em entrevista concedida ao jornal O Globo, o então ministro do Trabalho Helton Yomura foi categórico ao afirmar que havia e há interesse urgente em alterar a legislação trabalhista: “Essa lei foi concebida com o objetivo de trazer para o século XXI as relações de trabalho praticadas no Brasil. Antes de sua entrada em vigor, o Brasil estava preso a amarras que o impediram, durante mais de 70 anos, de progredir no âmbito do relacionamento entre trabalhadores e empregadores. A modernização trabalhista veio para conferir segurança jurídica a esse diálogo, cuja qualidade é essencial ao desenvolvimento do país” (YOMURA, 2018).

⁵ Em entrevista concedida ao jornal EL País em 12 de julho de 2017, o presidente Michel Temer comentou que: “essa aprovação definitiva da proposta [da reforma trabalhista] é uma vitória do Brasil na luta contra o desemprego e na construção de um país mais competitivo”. Ainda segundo o presidente não haverá “nenhum direito a menos” aos trabalhadores. ” (BENITES; MENDONÇA, 2017).

Isso está refletido no trabalho da Comissão Especial criada pela Câmara Federal para proferir parecer ao projeto de lei 6.787/2016, do Poder Executivo, que tinha como fim alterar o Decreto-Lei 5.452/1943. O voto do relator, deputado federal Rogério Marinho (PSDB/RN), trazia como justificativa: “aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”, bem como “atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão de obra no país, regulamentar o art. 11 da Constituição Federal, que assegura a eleição de representante dos trabalhadores na empresa, para promover-lhes o entendimento direto com os empregadores, e atualizar a lei federal 6.019/1974, que trata do trabalho temporário” (BRASIL, 2017a).

Havia no documento um apelo expresso à “urgência” do momento, como se uma maior demora na aprovação das alterações, uma discussão mais elaborada dos supostamente necessários novos rumos das relações laborais conduzissem a uma catástrofe irremediável:

O Brasil não pode mais esperar. Nós, parlamentares, legítimos representantes do povo, precisamos responder aos anseios e necessidades de todos aqueles que esperam soluções concretas aos problemas atuais. Não podemos nos esconder atrás de cortinas de fumaça, não podemos nos valer de discursos panfletários e fugir da realidade concreta que se apresenta à nossa frente. Temos o dever de, dentro dos limites que nos impõe a nossa Constituição, propor medidas legislativas que permitam às pessoas alcançar os seus desejos. (BRASIL, 2017a)

Contudo subsistia, como um eco do momento histórico anterior, e apesar desse discurso totalizador de urgência, uma tentativa de revelar preocupação não apenas com as empresas, mas também com os trabalhadores (preocupação essa, contudo,

que não restará aplicada à prática, conforme se verifica da análise das alterações legislativas implementadas⁶).

Todavia, durante a definição das alterações legislativas, muitas foram as modificações de discurso constatadas e a preocupação com os interesses dos representantes dos empregados perdeu força.

O sentimento de urgência passou a tomar conta das pautas sociopolíticas e, desse modo, em 11 de novembro de 2017, foram implementadas as alterações doravante denominadas de “reforma trabalhista” pelo empresariado e pela imprensa tradicional.

Aprovado o projeto de lei, ele se converteu na lei federal 13.467/2017 que, além dos novos artigos, modificou mais de 100 pontos da CLT – dentre os quais formas de contratação e de dispensa, flexibilização na forma de realização das jornadas, limitações na análise a ser realizada pelo poder judiciário, regras de sucumbência, de deferimento da justiça gratuita, além de alterar significativamente a forma de ingresso de ações na justiça.⁷

Como salientado pelo pesquisador Sandro Pereira Silva (2018), embora seja inegável a amplitude do impacto regulatório contido na proposta de reforma, o processo legislativo que validou tamanhas alterações durou pouco mais de quatro meses.

⁶ Pelo menos do ponto de vista da análise da alteração do direito material não se constata, nas mais de 100 modificações implementadas, quaisquer acréscimos de direitos. Mas, ao contrário, rápida análise permite revelar que foram excluídos diversos direitos, apenas para citar alguns: os direitos referentes às horas *in itinere*, tempo de troca de uniforme e tempo de espera, artigo 384, da CLT, indenização decorrente da transformação das horas extraordinárias em ordinárias, incorporação de funções desenvolvidas durante pelo menos 10 anos, alteração dos critérios para aferição de equiparação salarial, o que revela a superficialidade e falta de compromisso do discurso, ao prometer a manutenção dos direitos dos trabalhadores. Para mais detalhes, ver Krein, Gimenes e Santos (2018).

⁷ Um dos questionamentos trazidos nas justificativas para a implementação da reforma trabalhista no relatório elaborado pelo relator da comissão especial do projeto de lei 6.787 de 2016, que deu origem à Lei 13.467 foi o de que “No que tange ao excesso de processos tramitando na Justiça do Trabalho, é certo que muitos deles decorrem do descumprimento intencional da lei pelo empregador, mas não podemos desprezar uma grande quantidade que decorra do detalhamento acentuado das obrigações trabalhistas, em conjunto com regras processuais que estimulam o ingresso de ações e a interposição de infundáveis recursos, apesar dos esforços empreendidos pelo TST para redução do tempo de tramitação dos processos. Nas palavras do professor José Pastore, a legislação trabalhista “constitui um verdadeiro convite ao litígio” (BRASIL, 2017a).

“Considerando o despacho inicial para sua tramitação na Câmara dos Deputados, no dia 3 de fevereiro 2016, até sua aprovação final no Senado, no dia 10 de julho”, registra o técnico do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), acrescentando que este tempo foi desproporcionalmente curto, “considerada a complexidade dos assuntos discutidos e o histórico desse tipo de debate no Brasil.”

Na mesma linha crítica, José Dari Krein salientou que a onda de urgência que tomou conta da pauta era formada por premissas equivocadas e afirmações dissociadas da verdade, sendo, todavia, forte o suficiente para simplesmente ignorar ponderosos estudos e argumentos jurídicos, econômicos, sociológicos “que teimavam em ser um anteparo de lucidez científica ao movimento precarizante e liberalizante das ditas amarras de produção, ancoradas num propalado gozo custoso de direitos trabalhistas.” (KREIN, 2018). Esse sentimento de urgência foi criticado por juristas, economistas e sociólogos, sendo que Homero Batista Mateus da Silva (2017) destacou a perplexidade de uma aprovação de alterações em 100 dispositivos sem ajustes, discussão ou diálogo entre as partes interessadas, questionando a “urgência e inegociabilidade” da situação. Dada a relevância dessas modificações nas leis trabalhistas, segundo Boaventura de Sousa Santos (2002), deveriam ter sido considerados pelos legisladores fatores e observações necessários a respeito das fragilidades da aceitação de um consenso neoliberal simplista e também dos crescentes conflitos no interior do campo hegemônico e das chamadas alternativas de resistências.⁸

Esse raciocínio está embasado na leitura de que em discussões desse tipo certos fatores externos não podem ser ignorados (capital financeiro, corporações internacionais, acordos comerciais envolvendo diversos países, empresas multinacionais).

⁸ Boaventura de Souza Santos (2002, p. 213) faz um alerta: “Trata-se, pois, de um período de grande abertura e indefinição, um período de bifurcação cujas transformações futuras são imperscrutáveis. A própria natureza do sistema mundial em transição é problemática e a ordem possível é a ordem da desordem”.

Diz o autor que eles atuam como agentes indiretos, postulando modificações, que refletirão nos sujeitos da relação “capital x trabalho”. Por outro lado, finalidades e requerimentos específicos de empresários e de empregados são sopesados e, em tese, equilibrados; argumentos favoráveis e contraditórios são ajustados e as partes chegam, desse modo, em uma pactuação que seria legítima se estivesse prevendo o fortalecimento de todos, ou, ao menos, garantindo o mínimo de proporção e razoabilidade na distribuição dos ônus e bônus repartidos.

Cabe investigar, assim, de que modo se torna possível efetivar uma pesquisa que vislumbre, em sua metodologia, abarcar essas contradições sem cair em dualismos simplistas e, ao mesmo tempo, possibilite a oitiva de vozes dissonantes e, muitas vezes, marginalizadas dentro desse processo de construção do conhecimento.

Se a reforma trabalhista hoje vigente, num primeiro momento, pareceu desconsiderar essa necessidade de diálogo com a esfera social, com interesses para além dos mercadológicos, interessa analisar se há ainda alguma possibilidade de redenção que poderia vir, por exemplo, da constatação de que, sob interesses dissimulados, a reforma procurou, segundo Krein, “disfarçar sua real finalidade de desproteção social, sob a veste inebriante do crescimento econômico e do emprego.” (KREIN, 2018, p. 12). Pretende-se aferir, desse modo, se as motivações e supostas preocupações trazidas na justificativa de reforma se sustentariam para além do discurso, bem como analisar se o alarme de emergência crescente e a necessidade de implementação de medidas de austeridade não seriam meros mecanismos de adaptação dos interesses do mercado financeiro internacional desconsiderando, por completo, a concepção solidária e cidadã da relação trabalhista.

3 Criação de um ambiente de temor, medidas de austeridade e a reforma trabalhista

Buscando possibilitar uma espécie de equilíbrio entre os interesses conflitantes do capital e do trabalho é que surgiu a ideia central de uma Justiça do Trabalho. O direito do trabalho seria, assim, baseado na admissão de que as forças que disputam a arena de conflitos da relação laboral são desiguais e, como ressaltado por Sandro Sacchet de Carvalho, deve sempre lembrar que “o trabalho é feito por pessoas, em que se deve combinar a duração limitada da troca realizada com toda a vida do trabalhador.” (CARVALHO, 2018, p. 82).

Pensar o valor do trabalho sob o enfoque humano e não meramente mercadológico permitiria, assim, a possibilidade de se conferir um aspecto emancipatório ao trabalho, muito mais amplo que a simples garantia de sobrevivência.

Partindo de tais premissas básicas, “a função do direito do trabalho seria delimitar um quadrante dentro do qual os espaços de livre negociação podem atuar. A discricionariedade do empregador não poderia ser irrestrita” (CARVALHO, 2018, p. 82), cabendo à Justiça do Trabalho delimitar essas áreas de negociação, estipulando condições mínimas a serem observados, mesmo durante os momentos de crises e de transformações ou rupturas paradigmáticas. Todavia, considerando as sistemáticas transformações sociais, políticas e econômicas desencadeadas, discute-se se o papel clássico até então desenvolvido pela Justiça do Trabalho se manteria intacto uma vez que as noções de trabalho, de emprego e de relação empregatícia estariam sendo modificadas.

A partir de reflexões decorrentes das diversas alterações flexibilizatórias de direitos trabalhistas que ocorreram em Portugal, a partir de 2003, acentuadamente em 2011, como contrapartida ao socorro financeiro prestado ao país na crise de 2008 e em cumprimento às exigências formuladas pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Central Europeu é que

Antônio Casimiro Ferreira consolidou a base de seus estudos (MOTA 2017).

O autor destaca, em sua obra, que se no mundo pós-Guerras houve uma preocupação em se destacar a importância social do trabalho, como efetivo instrumento de redistribuição e promoção de justiça social, a partir do colapso do sistema financeiro mundial acentuou-se entendimento inegavelmente contraditório, firmando-se posição no sentido de que era necessário fortalecer o dogma da economia de mercados (FERREIRA, 2012).

Da preocupação anterior com os possíveis efeitos humanos da crise, com a busca pela redução das desigualdades e com a necessidade de participação do Estado nessa abordagem humana dos problemas globais, passou-se a realocar a centralidade das discussões para uma consideração equivocada do mercado como possível solucionador e apaziguador das desigualdades. Todavia, para desempenhar esse novo papel, o mercado passa a exigir dos cidadãos sacrifícios em nome da recuperação do sistema financeiro: medidas econômicas, alterações legislativas, interferências diversas são impostas como “solução para a crise” sem, entretanto, quaisquer garantias. Passa-se a constatar, dessa interdependência dos Estados e do capital internacional, uma significativa redução de modelos políticos baseados na solidariedade interclassista e intergeracional e uma modificação da gestão política das sociedades.

Pensando nas semelhanças dos cenários português e brasileiro, vislumbra-se que dificuldades decorrentes do acesso ao emprego, da crescente desigualdade e da ausência de um plano de governo estruturado com a finalidade de traçar um planejamento de longo prazo se somaram às necessidades empresariais de redução de custos e de aumento de competitividade no plano externo, tornando fértil o cenário para o fortalecimento de um discurso que procurava privilegiar uma falsa meritocracia, premissas equivocadas de empreendedorismo e de necessidade de crescimento individual, atribuindo ao indivíduo única e exclusivamente a responsabilidade por seu sucesso ou fracasso.

A sementeira desse tipo de ambiente, que propicia o desenvolvimento de medidas de austeridade, fragilizando a já delicada relação trabalhista por meio de flexibilizações, precarizações e violações de direitos fundamentais básicos, também apresenta outro resultado perverso: o enfraquecimento do estado democrático de direito.

Luigi Ferrajoli (2011), embora partindo de diferente enfoque, também concluiu, ao analisar a crise democrática italiana, que cenários de crise paradigmática e de acentuada litigiosidade ideológica permitem um processo de desconstitucionalização tal que direitos e garantias constitucionais passam a ser vistos como óbice ao desenvolvimento econômico.

A suposta necessidade de adaptação passa a exigir um panorama de flexibilização cada vez mais intenso: as empresas transnacionais⁹ procuram fixar suas matrizes em países que possuam legislações mais flexíveis, menos protetoras de direitos trabalhistas, ou, ainda, onde as normas possam ser negociadas de modo mais simples.

Casimiro Ferreira (2002) ressalta que o processo de austeridade acaba por se aproveitar do legado político-jurídico punitivo, que passa a difundir a ideia que a flexibilização seria a única alternativa possível. A crise passa a ser utilizada como um subterfúgio para subordinar os trabalhadores ao ritmo ditado pelos mercados internacionais.

Arnaldo Süssekind (1999), ao tratar do tema flexibilização, defende justamente que esta não pode existir sem a presença de normas gerais oriundas do Estado, que estabeleçam um patamar mínimo de direitos a serem respeitados obrigatoriamente. Ele acredita que as desigualdades em termos de desenvolvimento que permeiam as diversas regiões do país e levam à dificuldade de combate à crise econômica são motivo suficiente para justificar a

⁹ Conforme quadro apresentado por José Carlos Arouca (2003, p. 388), enquanto o número de empresas nacionais e estatais reduziu sensivelmente, o número de empresas estrangeiras, no período de 1991 a 1999 aumentou de 36 para 53,5%.

existência de normas imperativas e indisponíveis, embasando seu entendimento no texto constitucional, que estabelece, em seu artigo 1º, que um dos fundamentos do estado democrático de direito é a dignidade da pessoa humana.

Como Casimiro Ferreira também destaca, passa-se a vislumbrar uma dupla lógica de atuação: se, de um lado, o Estado é o detentor do “monopólio da austeridade legítima” (pois toma para si a tarefa de combater a crise, protegendo seus indivíduos), por outro lado “aprofunda o processo de desmantelamento do Estado social” – individualizando riscos sociais e tornando a vida social mera mercadoria passível de precificação (FERREIRA, 2002, p. 41).

Ferrajoli (2011) também fez o mesmo alerta ao traçar as características principais de um sistema que vivencia cenário de enfraquecimento de direitos e de desconstitucionalização, constatando que ocorre uma progressiva desvalorização e eliminação dos direitos constitucionais e o abandono sistemático dos vínculos legais, abandonando-se o paradigma do estado democrático de direito para dar lugar ao que Casimiro Ferreira chamará de “direito de exceção”.

O direito passa a ser orientado por regras próprias que possuem como intenção especial garantir os padrões do capitalismo financeiro como gestor geral das relações humanas. O direito se apresenta como uma fórmula para eliminar o conflito das relações laborais, ignorando, todavia, que a própria dinâmica histórica do direito do trabalho traz em seu bojo a proteção do trabalhador justamente para autorizar e proporcionar o embate. É por meio do embate que se torna possível a conquista de novos patamares de direitos mínimos.

Voltado para a problemática brasileira, José Dari Krein também chama a atenção para o desmonte de direitos que se afigura com as novas configurações do trabalho. Embora não utilize diretamente o conceito de sociedade de austeridade, o autor também vislumbra os efeitos nocivos que decorrem desse ambiente ao acentuar que uma das principais características dessas políticas seria

deixar o trabalhador em uma condição de maior insegurança e vulnerabilidade em relação ao trabalho e à renda, “para que ele se sujeite à lógica da concorrência permanente com outros para poder se inserir no mercado e auferir alguma renda” (KREIN, 2018).

Ferreira (2012) identifica algumas questões que são postas na análise do estado democrático de direito, constatando que é possível verificar uma verdadeira alteração da posição do Executivo na geografia dos poderes, que colocaria em cheque o modelo tradicional de regulação, preocupado com o bem-estar social.

Por influência e pressão de entidades supranacionais e com o fortalecimento do paradigma que prevê um sistema de governo neoliberal, surge um novo paradoxo que permitiria a implementação do regime de exceção excludente da soberania e do direito: “estando próximos das origens da incerteza e sendo a sua própria conduta fonte de incerteza para a situação de outros, o exercício do poder governativo encontra-se, deste modo, livre para fixar o regime de exceção da soberania e do direito” (FERREIRA, 2012, p. 127-128).

Retornando ao caso brasileiro, a aplicação desse instrumento de alteração de discurso mostra-se muito evidente ao retornarmos a análise dos motivos que levaram à aprovação do projeto de lei que culminou com a reforma trabalhista.

Como já pontuado anteriormente, o parecer que tratava da justificativa do projeto de lei destacava a urgência das alterações e retratava um cenário de insegurança e terror.¹⁰

¹⁰ O compromisso que firmamos, ao aceitar esta tarefa, não foi com empresas, com grupos econômicos, com entidades laborais, sindicatos ou com qualquer outro setor. O nosso compromisso é com o Brasil. É com os mais de 13 milhões de desempregados, 10 milhões de desalentados e subempregados totalizando 23 milhões de brasileiros e brasileiras que foram jogados nessa situação por culpa de equívocos cometidos em governos anteriores. O momento pelo qual passamos é simbólico. Desde 1901, ano em que primeiro se aferiu o Produto Interno Bruto do país, não passamos por uma situação tão difícil. Já são três anos consecutivos de crescimento negativo, de perdas econômicas, de perda de conquistas. São pessoas que, de uma hora para outra, perdem seus empregos, se veem afundadas em dívidas e tomadas pela desesperança, tudo isso por culpa e dolo daqueles que aparelharam o Estado brasileiro e locupletaram-se dos bens nacionais. (BRASIL, 2017a)

Apresentava, assim, e talvez como a única solução para a resolução dos problemas econômicos, sociais e também jurídicos, do Brasil, a aprovação da lei como posta. Muitas das características analisadas por Casimiro Ferreira ao investigar os mecanismos da sociedade de austeridade parecem surgir dessa breve análise: narrativas de conversão e de medo social (legitimação pelo medo, induzido através de previsões de cenários catastróficos); fixação das agendas de discussão e tomadas de posição dos atores sociais coletivos com base nessa narrativa de temor e ambivalência associada a avaliação dos mecanismos de proteção social, uniformizando sob o signo da austeridade o repertório de medidas da nova ordem social culminando com a flexibilização negativa do direito do trabalho (FERREIRA, 2012).

E, como “solução”, o relator da matéria na Câmara dos Deputados propõe, disfarçadamente, sacrifícios por parte dos trabalhadores com regime de carteira de trabalho, pois estes seriam privilegiados em comparação aos trabalhadores em situação informal. Ele estabelece uma divisão de interesses: “assim, convivemos com dois tipos de trabalhadores: os que têm tudo – emprego, salário, direitos trabalhistas e previdenciários – e os que nada têm – os informais e os desempregados”.

A grande crítica efetuada por Casimiro Ferreira é que essa distribuição de “cotas de sacrifício” não atingiria a todos, de modo indistinto. Para tornar possível o cumprimento de uma agenda que em tese (e, repisa-se, sem garantia de resolução satisfatória do problema) levaria à única solução possível para combate à crise, os direitos trabalhistas seriam flexibilizados e, até mesmo, precarizados: os direitos fundamentais de alguns seriam violados em prol de um bem maior? Mas é deixada de lado uma óbvia constatação, ressaltada pelo autor: “a distribuição desigual dos sacrifícios numa sociedade econômica e socialmente muito desigual será vantajosa não para o maior número, mas para os mais favorecidos” (FERREIRA, 2012). Tampouco a Reforma procurou observar singularidades das regiões brasileiras ou

especificidades com relação aos próprios trabalhadores, o que poderá ocasionar reflexos ainda mais nefastos, simplesmente desconsiderados (e que precisam ser computados ao se efetivar pesquisas sobre o tema).

Temos, desse modo, que à medida que os espaços de articulação internacionais pressionam os estados para que reestruturem suas agendas em consonância com as necessidades do capital internacional, surge a necessidade, concomitante, de desenvolvimento de um ambiente que propicie a aprovação dessas medidas flexibilizatórias.

Discursos de insegurança e de desesperança tornam-se comuns (crise econômica, aumento do desemprego) e passa-se a exigir urgência na aprovação das alterações, apresentando-se, como única solução salvadora, o sacrifício individual previsto nas medidas de austeridade e consolidado com a aprovação da reforma trabalhista.

Pode-se concluir, assim, que a reforma trabalhista foi realizada dentro desse cenário de austeridade, cabendo indagar, agora, se esse ambiente conduziu ao fortalecimento do estado de direito de exceção com a conseqüente fragilização do estado de Direito ou se há algum tipo de resistência na interpretação da aplicação dessas medidas.

4 Da sociedade de austeridade para o direito do trabalho de exceção?

Traçado um panorama geral acerca da dimensão alcançada pelas mudanças decorrentes do processo de globalização financeira dos mercados; observado como as pressões externas sobre os estados exigiram o desenvolvimento de uma agenda de medidas de desestruturação e precarização do mercado de trabalho que culminou com o surgimento da assim chamada sociedade de austeridade; investigado como o processo de “austerização” da sociedade, e de modo mais específico, das relações trabalhistas,

envolveu uma política nacional governamental que optou por difundir uma mensagem de temor, de urgência e de inexistência de outras soluções e, por fim, uma vez constatado que a reforma trabalhista brasileira ocorreu dentro desse cenário e trazendo em seu bojo diversas das características típicas desse contexto austerizador, passa-se a investigar os efeitos dessas opções no momento brasileiro pós-reforma.

Como pontuado por Antônio Casimiro Ferreira (2012), a sociedade de austeridade acaba por estipular uma forma de produção do poder e do direito que tem por fonte “a combinação estratégica entre atores governamentais e atores não-governamentais com o objetivo de implementar, ou mesmo institucionalizar, o modelo de austeridade utilitarista.”¹¹

O processo de austerização pode, ainda, gerar um mecanismo que, ao mesmo tempo em que a fortalece, é por ela fortalecido: o direito de exceção.

O autor esclarece que a excepcionalidade deste direito faz parte do processo de “austerização” suportado por uma racionalidade instrumental e de cálculo custo-benefício, a qual “liquidifica e fragiliza os obstáculos colocados pelo direito até então vigente” (FERREIRA, 2012).

Na esfera laboral, o direito de exceção representa ruptura paradigmática com os pressupostos e princípios básicos do direito do trabalho, questionando as funções protetoras típicas desse tipo de processo e alterando de modo radical não apenas discursos clássicos que destacavam a desigualdade da relação empregado e empregador (detentor dos meios de produção), mas também, e

¹¹ “Nas democracias modernas, os organismos não eleitos tomam muitas das decisões que afetam a vida das pessoas, solucionando conflitos de interesses fraturantes da sociedade, resolvendo disputas sobre a alocação de recursos, efetuando julgamentos éticos relativos a áreas política e culturalmente sensíveis da sociedade. O exemplo da Grécia e da Itália, onde os governos foram forçados a demitir-se para dar lugar a novos governos de caráter tecnocrático à margem de qualquer processo eleitoral, é muito demonstrativo da força dos não eleitos: um mundo constituído por variadas expressões que incluem mercados, organizações financeiras internacionais, bancos centrais, agências de regulação, agências de rating, etc.” (FERREIRA, 2011, p.118).

especialmente, procedimentos indispensáveis para atenuar essa desigualdade.¹²

Assim, a expectativa de que o direito representasse papel de sujeito apto a combater as medidas de precarização acaba sendo invertida: o direito de exceção passa a legitimar essas medidas, aliando-se a interesses extrajurídicos justamente porque é retroalimentado pelas mesmas medidas que geraram as condições de austeridade.

Cabe investigar, por fim, se a Justiça Trabalhista Brasileira estaria preparada para combater essa possibilidade ou se sucumbiria aos apelos da austeridade.

Dois cenários interpretativos se abrem a partir da quebra produzida pela reforma: ou o Estado (no caso específico ora analisado, representado pela Justiça Trabalhista) irá restringir sua atuação regular satisfazendo-se na mera aplicação do direito (mesmo proveniente dessa situação atípica e antidemocrática) ou irá desenvolver um papel mais interventivo, impedindo os efeitos nefastos decorrentes das política de austeridade (FERREIRA, 2012).

E, para testar essas hipóteses, selecionou-se aferir se essa nova realidade permeada de sinais de austeridade, de simbolismos e discursos de temeridade e de ausência de soluções implicará em entendimentos jurisprudenciais coniventes com o direito de exceção, produzindo uma leitura que reduz e até mesmo inviabiliza o direito de amplo acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho.

No discurso formulado para justificar a reforma trabalhista brasileira, um dos argumentos trazidos foi no sentido de que o grande número de ações ajuizadas não seria em razão da grande

¹² Como pontuado por Ferreira (2012, p. 143): “[...] a fronteira entre o constitucional e o inconstitucional tornar-se-á inevitavelmente um campo de disputa política. Em particular, se as decisões dos tribunais valorizarem a singularidade do atual momento. Desse modo, alterações das circunstâncias quer determinem a invocação de excepcionalidade para a legitimação da austeridade colocam sob pressão as interpretações das legislações feitas pelos tribunais. É no âmbito dessa tensão que podem convocar-se as discussões sobre o novo constitucionalismo, nomeadamente quando se sublinha a ideia de que o ativismo judicial surge quando se está perante situações em que o estado intervém, seletivamente, na prossecução de políticas públicas”.

quantidade de violações a direitos trabalhistas, mas sim em razão da ausência de riscos ao trabalhador que, aventureiro, litigaria sem preocupação com quaisquer riscos.¹³

A preocupação com a quantidade de processos que eram ajuizados, como visto, não propunha análise mais profunda acerca dos motivos que levavam a essa suposta alta litigiosidade, ignorando-se, em especial, o fato de que a relação entre trabalhador e empregador traz, em sua base, a litigiosidade decorrente dos interesses permanentemente em conflito dos valores capital e trabalho, deixando de considerar, ainda, que a garantia de amplo acesso ao poder judiciário é uma das principais bases de sustentação do estado democrático de direito.

Lançaram-se dúvidas e questionamentos rasos acerca dos interesses apresentados pelo empregado ao ajuizar uma reclamatória trabalhista, classificando-se como desprovida de seriedade a tentativa de muitos trabalhadores de, na maior parte dos casos, apenas buscar o pagamento das verbas rescisórias não pagas.¹⁴

Ignorou-se, ainda, o papel fundamental da Justiça do Trabalho de justamente propiciar equilíbrio na relação economicamente desigual vivida por trabalhadores na busca pela preservação de seus direitos. O efeito dessa mudança foi, de fato, a

¹³ Na fala do relator do parecer: “Hoje, a pessoa que ingressa com uma ação trabalhista não assume quaisquer riscos, uma vez que grande parte das ações se resolvem na audiência inicial, gerando o pagamento de uma indenização sem que ele tenha que arcar nem mesmo com as custas processuais” (BRASIL, 2017a).

¹⁴ No relatório geral da Justiça do trabalho de 2016 consta que “os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho são: Aviso Prévio, com 1.046.041 processos, Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 972.641 processos, e Multa do Artigo n.º 467 da CLT, com 846.297 processos”. Em 2017 novamente os assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho foram: Aviso Prévio, com 917.877 processos, Multa do Artigo n.º 477 da CLT, com 912.103 processos, e Multa de 40% do FGTS, com 806.010 processos” (TST, 2018). O mesmo praticamente se repete nos anos anteriores, colocando em dúvida razoável, assim, a afirmação de ausência de seriedade de grande parte das reclamatórias trabalhistas ajuizadas simplesmente por não existir risco potencial ao trabalhador uma vez que a maior parte dos assuntos trazidos dizia respeito a verbas e multas devidas em razão da não observância de pagamentos no final da relação contratual.

redução expressiva do ajuizamento de reclamações trabalhistas, como amplamente noticiado em diversos canais de comunicação.

Em matéria divulgada em 03 de fevereiro de 2018, na coluna de economia do Estadão, noticiou-se que houve uma queda de mais de 50% do ajuizamento das ações após a implementação da reforma trabalhista, destacando-se que, se antes o valor total mensal costumava passar de 200 mil ajuizamentos, as ações recebidas em primeira instância por tribunais trabalhistas de todo o país caíram para 84,2 mil em dezembro, primeiro mês completo da nova legislação, de acordo com levantamento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Os principais motivos da diminuição seriam dúvidas com relação às novas regras e incerteza com relação à interpretação jurisprudencial, além de "maior rigor no acesso ao Judiciário." Nos meses seguintes constatou-se idêntica baixa de ajuizamento e preocupações muito parecidas. O portal de notícias do R7 divulgou que, em maio de 2018, ainda havia insegurança sobre a interpretação dos magistrados em relação às novas regras, bem como com relação às novas exigências criadas pelo novo texto da reforma para quem quer ter direito a Justiça gratuita. As regras acabaram dificultando o acesso ao benefício e têm provocado uma série de condenações aos trabalhadores (SKODOWSKI, 2018). Mesmo diante dessas afirmações, o Presidente do TST, ministro João Batista Brito Pereira, em entrevista concedida ao jornal Folha de São Paulo em 03 de novembro de 2018, manifestou tranquilidade, chegando a comemorar: "A Justiça do Trabalho está em paz com a reforma trabalhista. Não houve ruptura da legislação trabalhista. A CLT continua viva" (CASTANHO, 2018).

O Ministro pontuou, ainda, que cada juiz estaria apreciando as novas regras de acordo com suas convicções: "se o juiz entende que deve aplicar a nova regra, aplica. Se ele entender que a nova regra é inconstitucional, ele pode deixar de aplicar, justificando. A parte que desejar recorrer recorre ao TRT. Não há disputa nenhuma" (CASTANHO, 2018).

Mas haveria, de fato, motivo para qualquer comemoração? O fato de termos expressiva redução de ajuizamentos de ações significaria redução na violação dos direitos trabalhistas? Cabe indagar se não se constata, nesse cenário de receio (típico de uma sociedade de austeridade) o surgimento de um direito do trabalho de exceção? Se a possibilidade de cada juiz "decidir conforme suas convicções" não aumentaria o cenário de insegurança jurídica?

Além disso, seria possível aferir se, dentro desse ambiente de incertezas e de temor, haveria espaço para consolidação de procedimentos e entendimentos que, de alguma forma, minimizariam os potenciais efeitos nocivos de tamanha instabilidade? Com o objetivo de testar tais hipóteses é que passaremos a analisar acórdãos proferidos pelos membros das 7 Turmas e pela Sessão Especializada do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, após as alterações implementadas pela reforma trabalhista.

5 Requisitos da petição inicial e acesso ao poder judiciário

A reforma trabalhista, vigente desde 11 de novembro de 2017, alterou diversas regras de direito material e processual previstas na Consolidação das leis do trabalho (CLT), modificando, como já mencionado, mais de 100 dispositivos direta e indiretamente. Um dos artigos alterados e que tem trazido algumas discussões jurisprudenciais trata, especificamente, dos requisitos para apresentação da petição inicial.

Para fins de aferir se as alterações implementadas poderiam consolidar as medidas de austeridade e, ainda, com a proposta de testar as hipóteses de resistência ou de submissão por parte do Poder Judiciário¹⁵, nos moldes conceituais elaborados por António

¹⁵ Antonio Casimiro Ferreira propõe investigar se determinados processos de utilização do direito permitiriam a universalização e generalização da violação massiva de direitos trabalhistas. "Trata-se, por isso, de ensaiar uma interpretação sócio-jurídica acerca da naturalização de práticas ilegais como padrão normal de legitimidade e de legalidade" (2012, p. 96).

Casimiro Ferreira, optou-se por selecionar acórdãos proferidos que tratam, especialmente, dos novos requisitos exigidos para o ajuizamento das reclamações trabalhistas, voltando-se para análise das características da petição inicial.

Como já mencionado anteriormente, o acesso ao poder judiciário é um dos pilares de sustentação do estado democrático de direito. Garantir que o cidadão (e, no caso da justiça trabalhista, o trabalhador), possa apresentar suas reivindicações a um terceiro que, investido legalmente de competência e de jurisdição, irá apreciar os pedidos formulados, considerando a legislação posta, possibilita a manutenção da força simbólica das instituições.

O artigo 840, da CLT, trazia a seguinte redação, no seu parágrafo 1º: "Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do Presidente da Junta, ou do juiz de direito a quem for dirigida, a qualificação do reclamante e do reclamado, uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante".

Com a alteração implementada passou a trazer os seguintes requisitos: "Sendo escrita, a reclamação deverá conter a designação do juízo, a qualificação das partes, a breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, que deverá ser certo, determinado e com indicação de seu valor, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante", restando estipulado, ainda, em seu parágrafo 3º, que "os pedidos que não atendam ao disposto no § 10 deste artigo serão julgados extintos sem resolução do mérito".

A modificação imposta, embora pequena, trouxe grandes e novos problemas. Inicialmente implicou num aumento no ajuizamento de recursos em procedimento sumaríssimo. Além disso, trouxe questionamentos referentes à: impossibilidade de se apresentar os valores correspondentes a cada um dos pedidos, uma vez que a quase totalidade da documentação referente ao contrato de trabalho permanece com o empregador, dificultando a adequada liquidação; incerteza com relação à possibilidade de se mandar emendar ou não a petição inicial que não atenda a todos os

requisitos; dúvidas com relação aos valores apontados representarem mera estimativa de cálculo ou se seriam considerados valor limite para pautar a condenação no momento da liquidação de sentença; necessidade ou não de apresentação de planilhas detalhadas dos cálculos e, por fim, medidas necessárias para obtenção de documentos em poder do empregador.

Considerando essas dificuldades é que se pretende investigar a jurisprudência mais recente. Tal opção se deu uma vez que, com a análise das discussões decorrentes, torna-se possível traçar os primeiros argumentos elaborados que poderiam ou não reproduzir fundamentos coniventes com um possível fortalecimento do discurso característico do direito do trabalho de exceção por restringir ou mesmo impedir o amplo acesso à Justiça Trabalhista.

6 Análise jurisprudencial

Foram selecionados acórdãos representativos de cada uma das turmas do Tribunal do Trabalho do Paraná, todos publicados após a reforma trabalhista e que analisaram algum aspecto envolvendo a tentativa de ajuizamento, pelo trabalhador, de sua reclamatória trabalhista.

A Primeira Turma do regional paranaense, analisando recurso ordinário em procedimento sumaríssimo apresentado pelo reclamante, que teve seus pedidos extintos sem julgamento do mérito¹⁶ entendeu que, nos termos do inciso I, do artigo 852-B, da CLT, nos processos que se submetem ao procedimento sumaríssimo, deve o empregado, necessariamente, indicar os valores correspondentes aos pedidos, o que deve ser observado inclusive quanto ao FGTS, "porquanto o trabalhador possui acesso ao extrato da conta vinculada, e quanto ao adicional de insalubridade, observando o empregado o grau de insalubridade que entende devido."

¹⁶ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo n. 0000111-22.2018.5.09.0666 (ROPS).

Na oportunidade, a relatora ressaltou o entendimento majoritário do colegiado, no sentido de não ser possível à parte emendar a inicial, impondo-se a extinção do processo sem resolução do mérito, quanto aos pedidos sem indicação de valores (inciso IV, do artigo 485, do CPC vigente), "nada impedindo, todavia, a análise daqueles ao quais regularmente indicados os valores pretendidos. "

Determinou, assim, o retorno dos autos à origem, para regular processamento do feito e julgamento dos pedidos com indicação de valores. Todavia a mesma Primeira Turma, em acórdão de relatoria do Desembargador Edmilson Antônio de Lima, apresentou julgamento com conclusão diversa ao apreciar situação idêntica, o que revela a insegurança jurídica que a alteração legislativa aprovada às pressas, sem tempo de diálogo e de amadurecimento dos argumentos, acabou proporcionando.¹⁷

Apreciando outro recurso ordinário em procedimento sumaríssimo extinto pelo mesmo motivo (ausência de indicação dos valores de todos os pedidos formulados),¹⁸ o desembargador ponderou que, embora na petição inicial o autor não tivesse indicado valores aos pedidos de adicional de insalubridade e FGTS com multa de 40%, tal inobservância não conduziria, automaticamente, à extinção do processo, mencionando, como fundamentação para sua conclusão, entendimento sumulado pelo TST, entendimento doutrinário e o princípio da informalidade.

Assim, decidiu por afastar a extinção do processo, determinando o retorno dos autos à MM. Vara do Trabalho de origem para intimação da autora para emendar a petição inicial, indicando o valor de cada pedido formulado, nos termos do artigo 321 do CPC/2015.

¹⁷ Sendo que um dos objetivos da reforma, conforme justificativa apresentada pelo relator do parecer, era justamente o de se reduzir o número de decisões conflitantes: "Outra consequência desse detalhamento da CLT no âmbito processual é a constatação de que, para casos idênticos ajuizados na Justiça do Trabalho, são proferidas sentenças distintas, o que é próprio da atividade judicial de interpretar a lei e se coaduna com a autonomia dos juízes na aplicação da Justiça" (BRASIL, 2017a).

¹⁸ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo 0000117-29.2018.5.09.0666 (ROPS).

Todavia não houve, em ambas as decisões, enfrentamento acerca da dificuldade do trabalhador em conseguir apresentar a adequada liquidação de valores sem possuir os documentos referentes à relação empregatícia (em geral já extinta e em posse do empregador).

Tal situação foi enfrentada pela Segunda Turma da regional paranaense ao analisar pedido de exibição de documentos.¹⁹ O reclamante apresentou, na origem, Ação Cautelar Antecedente de Exibição de Documentos, pretendendo que a reclamada juntasse aos autos diversos documentos, justificando o pedido pela necessidade estabelecida no artigo 840, §1º, da CLT de indicação de valores na petição inicial.

O Juízo da primeira instância rejeitou o pedido por entender que a parte deveria indicar os valores dos pedidos com amparo na tese a ser sustentada em futura ação principal e nos fatos ocorridos durante o pacto laboral, sem necessidade da ação autônoma apresentada.

Em acórdão, a segunda turma concluiu ser adequada a decisão primeira, confirmando não haver efetiva necessidade da medida cautelar sob o argumento de que “o processo do trabalho rege-se, de modo particularmente acentuado, pelo princípio da aptidão para a prova.” Desse modo, tratando-se de documentos que, naturalmente, ficam de posse do empregador, sobre ele recairia o ônus da prova, “com a consequência, também natural, de seu descumprimento, que é a presunção relativa de veracidade do quanto alegado pela parte autora.”

Entretanto, com relação à necessidade de se indicar os valores em inicial, ponderou-se que “com a reforma trabalhista, que passou a exigir certeza, determinação e valor dos pedidos na inicial, a interposição de cautelares para a exibição de documentos que se encontrem em posse da ré parece medida que se tornará impositiva”, dependendo, todavia, da análise de cada situação concreta.

¹⁹ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000303-41.2018.5.09.0411 (ROPS).

Alertou, todavia, que eventual indeferimento, de plano, da inicial que não traz os pedidos certos, determinados e com valores expressos, seria considerada medida extrema, indo contra as garantias constitucionais e o princípio da inafastabilidade da Jurisdição, revelando, desse modo, preocupação do colegiado com possível obstrução do amplo acesso à Justiça, na aplicação rígida do dispositivo legal alterado.

Embora tenha mantido a decisão que reconheceu não ser essencial a apresentação prévia dos documentos requeridos para propositura da ação trabalhista, a segunda turma entendeu pela possibilidade de se interromper a prescrição dos pedidos elencados na inicial, com base em precedente do TST.

Possível constatar, a partir de tal acórdão, preocupação evidente dos magistrados em buscar garantir ao trabalhador mecanismos procedimentais que permitam não apenas o amplo acesso ao poder judiciário, mesmo considerando os novos requisitos estipulados com a reforma trabalhista, mas também uma forma de proteger os direitos pretendidos, com a interrupção da prescrição nos casos de discussões prévias referentes à necessidade de apresentação de documentos.

Mas também fica evidente, por outro lado, que a imposição de medidas que alteraram substancialmente a forma de se pleitear os direitos acabou por ocasionar dúvidas com relação às formas de cumprimento dos novos requisitos, bem como acerca de suas extensões.

Na análise de outra insurgência recursal apresentada,²⁰ verifica-se que a ausência de uniformidade das determinações e procedimentos no primeiro grau pode, definitivamente, ocasionar prejuízos ao trabalhador para ingressar com sua reclamatória trabalhista, pois variadas têm sido as interpretações acerca dos requisitos da petição inicial após a alteração legislativa.

²⁰ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0002064-92.2017.5.09.0007 (RO).

No caso apreciado, a reclamante apresentou a liquidação dos valores dos pedidos formulados, todavia, mesmo assim, o MM. Julgador da origem determinou a emenda da petição inicial para que a atribuição dos valores a todos os pedidos mencionados fosse acompanhada de demonstrativo com indicação do critério de sua obtenção, sob pena de arquivamento da reclamação.

A relatora que analisou o recurso ordinário apresentado entendeu ser excessiva a determinação imposta, reputando suficientes os cálculos trazidos. Verifica-se que o julgador de primeiro grau determinou ao postulante o cumprimento de requisito sequer previsto na legislação pós-reforma (demonstrativo com critério de obtenção do valor correspondente ao pedido), o que representaria, sem dúvida, óbice ao princípio do amplo acesso ao poder judiciário. Para resolver essa questão, e demonstrando uma tentativa de minimizar os efeitos decorrentes das medidas de austeridade implementadas com a reforma, o c. TST editou a instrução normativa 41/2018, na qual evidencia que os valores indicados tratam de mera estimativa.²¹

A Terceira Turma do Tribunal, ao analisar recurso ordinário²² no qual se pretendia a reforma de decisão que extinguiu o processo sem resolução do mérito, eis que ausente apresentação de valor líquido de um dos pedidos (reflexos de horas extras), também concluiu pelo excesso de rigor na aplicação da regra processual pelo primeiro grau.

Houve pelo colegiado, portanto, uma ponderação acerca dos procedimentos que deveriam ser adotados, destacando-se a necessidade de apreciação da situação de modo razoável, revelando-se, mais uma vez, atenção com a garantia de acesso do trabalhador à justiça.

²¹ Artigo 12 - § 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

²² Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000160-93.2018.5.09.0656 (RO).

Já a quarta Turma do Tribunal desenvolveu, com base na instrução normativa 41/2018 do c. TST, tese bastante complexa acerca da indicação de valores nos pedidos formulados em exordial, na análise de insurgência recursal posta à apreciação, entendendo que “O pedido genérico cuja determinação do valor dependa de prova pericial ou ato a ser praticado pelo réu, enquadra-se na exceção do art. 324, §1º, incisos II e III, do NCCP, não se exigindo a sua liquidação”²³

Na mesma linha da maior parte das decisões antes analisadas, o relator também defendeu a tese de necessidade de intimação da parte para regularização do defeito, antes da extinção do processo, fundamentando a aplicabilidade do regramento previsto no código de processo civil com base nos princípios da cooperação e da primazia da decisão de mérito. Também ressaltou que, na hipótese de não haver a indicação de valores de parte dos pedidos da petição inicial, seria indevida a extinção de toda a reclamatória trabalhista por tal razão, cabendo ao magistrado, se for o caso, após permitir a emenda da exordial realizar o julgamento parcial da demanda (extinção sem resolução do mérito em relação aos pleitos não liquidados), prosseguindo a lide em relação aos demais pedidos.

Todavia, a partir desse momento, o raciocínio desenvolvido pela Turma diferencia-se das demais, pois passa a verificar as especificidades de cada pedido. Se as demais turmas apenas possibilitavam a abertura de prazo para emenda da inicial, com apresentação dos valores, ainda que por estimativa, a Quarta Turma vislumbra a necessidade de se aferir as dificuldades ou possibilidades de liquidação por estimativa considerando cada espécie de pedido, observando, por exemplo, a dependência de produção de prova pericial e oral para determinação dos respectivos valores, salientando que “tais questões dependem de prova eminentemente técnica, consubstanciada, como regra geral,

²³ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000167-55.2018.5.09.0666 (RO).

em realização de perícia, a qual permitirá a fixação do percentual de incapacidade e, conseqüentemente, o valor correspondente”.

Surge, portanto, uma questão inicial acerca de quais pedidos seriam considerados passíveis de liquidação por estimativa e quais não; se todos os pedidos dependentes de provas técnicas não teriam a necessidade de estipulação de valor (adicionais de insalubridade, periculosidade, pedidos decorrentes de acidentes ou de doença laboral) ou apenas algumas modalidades e em quais hipóteses seria possível utilizar os regramentos previstos no código de processo civil.

A quinta Turma do Tribunal também considerou que o cumprimento da exigência legal de indicação do valor dos pedidos na petição inicial não significaria, necessariamente, a elaboração de uma liquidação detalhada, completa e exauriente, sendo suficiente a estimativa do valor das pretensões que envolvem obrigação pecuniária.²⁴ Do mesmo modo e seguindo a linha das demais, reputou não ser possível extinguir o julgamento de todos os pedidos se parte desses cumpriu o requisito de apresentação de valores.

A sexta Turma também foi provocada para decidir acerca do alcance das exigências a serem atendidas na liquidação dos pedidos.²⁵ Constatou, em acórdão, que a sentença extinguiu o processo sem resolução de mérito, pois a petição inicial “não trouxe os cálculos que levaram à obtenção do valor atribuído aos pedidos, com demonstração quantitativa, valores unitários e totais, para que fosse possível identificar com certeza e determinação o alcance dos pedidos”.

O desembargador destacou que o legislador exigiu tão somente a indicação do valor do pedido e não sua liquidação, “até porque muitos cálculos só poderiam ser feitos a partir da documentação apresentada pela ré e por meio da definição dos

²⁴ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000019-35.2018.5.09.0863 (RO).

²⁵ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000312-44.2018.5.09.0656 (RO).

respectivos parâmetros de condenação pelo juízo”, pontuando a presença, no Processo do Trabalho do princípio da simplicidade. A linha argumentativa desenvolvida pelo colegiado considerou que, se a indicação por estimativa era aceita no rito sumaríssimo, adotado para dar maior celeridade a processos de menor complexidade, não haveria razão para não admitir nos processos submetidos ao rito ordinário após a Reforma Trabalhista, dando, assim, maior efetividade ao processo, como "instrumento para a persecução e efetivação do bem da vida deduzido em Juízo", e valorizando o princípio da primazia da resolução de mérito.

A sétima Turma também analisou a possibilidade de emenda da inicial para indicação dos valores.²⁶ O relator do voto argumentou que, muito embora inexista previsão de intimação para emendar a inicial no artigo 840, § 1º, da CLT, “extinguir o feito sem oportunizar a parte a sua regularização, não atende a celeridade processual almejada, uma vez que ensejará o ajuizamento de nova ação substituta.” Reputou imprescindível, assim, ser oportunizada a regularização dos requisitos da petição inicial, antes da extinção.

A mesma sétima Turma, julgando recurso ordinário interposto em outra ação, também discutiu a questão da liquidação da inicial e o teto a ser observado para fins de condenação.²⁷ Conforme constou no relato apresentado no acórdão, na sentença havia determinação no sentido de que “o valor da condenação em cada verba (antes da aplicação de juros e correção monetária) é limitado aos valores atribuídos a cada item respectivo na petição inicial.”

O colegiado, todavia em discurso dissonante, divergindo da linha da maioria das outras turmas, considerou que o provimento jurisdicional condenatório deveria observar os limites dos pedidos

²⁶ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº TRT-PR-ROPS-0000289-30.2018.5.09.0129.

²⁷ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000134-65.2018.5.09.0666 (RO).

formulados pela parte, em inicial, porquanto vedado ao juiz condenar a parte em quantidade superior à demandada.

Entretanto em julgamento de outro recurso²⁸ no qual a parte reclamante ressaltava justamente a dificuldade de apresentação de cálculos sem a documentação que se encontrava em posse da reclamada, a mesma Turma entendeu que, em que pesem as alegações formuladas, “o autor deveria indicar, ainda que por estimativa, o valor da redução salarial decorrente da suposta alteração contratual lesiva.”

Muito embora tenham sido apresentadas críticas a decisões de primeiro grau que simplesmente desconsideravam que partes dos pedidos formulados na inicial possuíam indicação de valores e simplesmente extinguíam a totalidade da ação, em inobservância do próprio comando contido no dispositivo legal, o que, no entender do relator, “acarretou inúmeros atos processuais e judiciais, sendo que todos poderiam ter sido substituídos por um simples despacho de determinação de emenda à inicial”, a turma não atentou que apresenta entendimentos conflitantes ao apreciar a mesma situação.

Ora, se o valor a ser apontado em exordial irá, por fim, representar limite na condenação imposta ao empregador, como entendimento apresentado em outra decisão, a estimativa de valor acaba perdendo seu sentido, pois uma indicação aproximada, sem a documentação necessária, representaria abrir mão de direitos pela impossibilidade de adequada delimitação.

É preocupante essa existência de entendimentos dissonantes com relação a mesmos aspectos: se o valor a ser apresentado deve corresponder ao valor pretendido, evidentemente que o trabalhador deve ter acesso, anteriormente, aos documentos referentes ao contrato de trabalho; se aplicada a instrução normativa 41/2018 do TST, tal necessidade se dilui, pois a estimativa pode prescindir da documentação (cabendo discutir,

²⁸ Tribunal Regional do Trabalho na 9ª Região (PR), Processo nº 0000178-03.2018.5.09.0014 (RO).

ainda, algumas hipóteses excepcionais tais como pedidos de comissões ou de gratificações muito específicas).

De toda forma, urge a unificação de procedimentos, sob pena de se imputar ao trabalhador que busca ajuizar sua ação uma série de peripécias com o objetivo de unicamente tentar cumprir os requisitos de preenchimento da petição inicial, num cenário kafkiano.

Realizada, assim, uma breve análise acerca dos entendimentos jurisprudenciais que aos poucos estão se firmando no Tribunal do Trabalho paranaense e, dessa pequena amostragem, retiram-se aspectos positivos e negativos: confirmou-se, inicialmente, que a falta de diálogo aliada à implementação emergencial das alterações legislativas vem trazendo certa insegurança jurídica à medida que, de início, não há certeza com relação à interpretação e extensão dos limites e efeitos dos novos requisitos apresentados; também não há, por enquanto, uniformidade com relação às decisões, nem em primeiro ou segundo grau, sendo apresentadas, em algumas situações, inclusive, entendimentos conflitantes e contraditórios; entretanto constata-se que, justamente buscando minimizar essas problemáticas, o TST tem se esforçado em apresentar, por meio de suas instruções normativas, procedimentos e recursos interpretativos que garantam o amplo acesso do trabalhador ao poder judiciário, fornecendo, ainda, mecanismos que permitem certa uniformização na apresentação das decisões.

Infere-se, também, que um dos possíveis motivos de redução de ajuizamento de novas ações pode residir, justamente, na dificuldade inicial de se interpretar os novos requisitos, caindo por terra, assim, a leviana acusação no sentido de que tal queda representaria o fim das reclamatórias “aventureiras”. Se nem mesmo as diferentes turmas do tribunal chegaram a uma conclusão única acerca de como se devem liquidar os valores dos pedidos trazidos em inicial, cabe questionar como exigir do trabalhador o adequado cumprimento?

7 Conclusão

Com a supervalorização da atividade econômica, em especial sob o enfoque da competitividade internacional, a concepção sobre o valor do trabalho foi remodelada, sofrendo significativas alterações. O trabalho passou cada vez mais a ser visto como mercadoria, de modo que seus custos deveriam ser avaliados no momento da contratação, da dispensa, na forma de se estabelecer horários e formas de pagamento, tudo para garantir que as exigências do mercado internacional financeiro fossem atendidas, ignorando-se, nesse planejamento, quaisquer dos possíveis aspectos emancipatórios do labor.

Mas, para viabilizar a redefinição das principais articulações que envolviam a relação laboral, houve a necessidade de adequação das agendas públicas: as regras protetivas do direito do trabalho, as normas mínimas que permeavam o conceito de um emprego decente e as garantias constitucionais típicas de um estado democrático de direito passaram a ser consideradas verdadeiros entraves para a participação no “necessário” jogo da globalização de capitais.

Apenas por meio da efetiva participação no mercado internacional é que seria possível atingir o esperado desenvolvimento econômico, o crescimento das empresas e a redução do desemprego. Uma única solução era apresentada, um único discurso passou a dominar as pautas políticas e qualquer desvio desse plano representaria verdadeira catástrofe. Mesmo a existência de teses dissonantes, de estudos relevantes em diversas e variadas áreas (economia, sociologia, direito, ciência política, estatística) não foram suficientes para alterar a opção traçada.

Dentro desse cenário de temor, a sociedade de austeridade fortalecida aprovou, como medida de extrema urgência, a reforma trabalhista. E, com justificativas de crescimento e desenvolvimento de todos, mascarou a retirada de direitos de alguns.

Além da retirada de diversos direitos e da flexibilização e modificação de várias regras que equilibravam a desigual balança do capital versus trabalho, a reforma também trouxe algo que, em suas justificativas, prometia combater: a insegurança jurídica decorrente não apenas da falta de amadurecimento das modificações às pressas implementadas, mas também da ausência de uniformidade com relação a possíveis entendimentos.

Coube inclusive indagar, nesse momento de dificuldade e de quebra paradigmática, se a Justiça do Trabalho assumiria um papel de cúmplice, legitimando a violação massiva dos direitos laborais ou, em sentido oposto, caminharia para a consolidação de entendimentos jurisprudenciais preocupados em interpretar as novas regras considerando os princípios básicos de uma democracia e de um estado constitucional.

Analisar a primeira ponte entre o trabalhador e o poder judiciário foi a opção deste trabalho, que buscou investigar se as medidas de austeridade impostas violariam o acesso do trabalhador à justiça. A preocupação decorrente dessa análise jurisprudencial se acentua ao constatar que não apenas no primeiro grau há uma divergência de entendimentos com relação aos procedimentos processuais que devem ser realizados para possibilitar o acesso ao judiciário (Valores apontados serão mera estimativa ou limitarão a condenação? Determina-se ou não a emenda à inicial antes da extinção do processo sem julgamento do mérito? Basta apontar valores ou é necessário apresentar planilhas com cálculos elaborados?), como também sequer há uma uniformização de jurisprudência nas diferentes turmas do mesmo Tribunal.

Se as notícias veiculadas demonstram a sensível queda no ingresso de novas ações (queda essa decorrente do medo e da dúvida gerados com o ambiente de urgência no qual foram pautados os discursos e planejamentos), uma incerteza jurisprudencial evidentemente não ajudará a minimizar os danos decorrentes.

De um lado, de fato, verifica-se a confirmação de que medidas de austeridade (no caso, a reforma trabalhista implementada) efetivadas dentro de um cenário de crise econômica, altos índices de desemprego, descontentamento e verdadeira divisão político ideológica, acabam por confirmar e fortalecer o surgimento de um direito do trabalho de exceção que praticamente distorce o papel da Justiça do trabalho, inviabilizando o acesso do trabalhador ao judiciário.

Decisões supostamente pautadas na aplicação técnica e formal da lei, exigências que desconsideram os demais princípios elementares que regem o direito trabalhista, excessos de rigorismos e ausência de qualquer senso de razoabilidade e proporcionalidade são características desse direito de exceção.

A aplicação do dispositivo de lei de modo isolado, sem estabelecer conexões com os demais regramentos e, em especial, ignorando técnicas de interpretação conforme a finalidade da lei e consoante a constituição também conduzem aos excessos que praticamente inviabilizam o ajuizamento de ações trabalhistas.

Todavia, também é possível verificar um discurso jurisprudencial de resistência, que revela preocupação em garantir que o princípio constitucional de garantia do acesso ao poder judiciário será não apenas preservado, como também enaltecido.

Dessa amostragem, houve considerável número de argumentações preocupadas em garantir o amplo acesso ao poder judiciário e em preservar princípios que são caros à processualística trabalhista: preservar a simplicidade, a informalidade, a busca pela celeridade bem como possibilitar uma abordagem da reforma considerando as garantias constitucionalmente previstas e técnicas de interpretação que considerem essa sistemática constitucional protetiva.

Também se observou preocupação com o momento de incertezas e de indefinições, preocupação com os ônus impostos ao trabalhador, constando registros de uma necessidade de cuidado e

de atenção especial nesse momento de amadurecimento dos entendimentos que, aos poucos, serão consolidados.

Se o momento é de esperança ou de preocupação, ainda é muito cedo para se responder. Mas, com certeza, o cenário exige atenção e profunda reflexão por parte dos estudiosos, advogados, magistrados e dos operadores do direito que pretendam garantir a manutenção do papel da justiça do trabalho como instrumento de proteção das relações trabalhistas.

Novos estudos, portanto, devem não apenas acompanhar os posicionamentos a serem confirmados pelos diferentes Tribunais do Trabalho, como também analisar o posicionamento que se consolidará no TST.

Isso, não apenas com relação ao acesso do trabalhador à Justiça, mas também levando em consideração o conjunto das alterações decorrentes da implementação das medidas de austeridade verificadas.

Referências

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**. Rio de Janeiro: Boitempo, 2018.

AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Flexibilização, legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos. In: MACHADO, Sidnei. **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: Ltr, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. RJ: Zahar, 1999.

BENITES, Afonso; MENDONÇA, Heloísa. **Reforma trabalhista: um Governo contra as cordas celebra a aprovação**. El País, São Paulo, 12 jul. 2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/07/12/politica/1499812913_071957.html>. Acesso em: 7 nov. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Comissão Especial. **Parecer** ao Projeto de Lei no 6.787, de 2016, do Poder Executivo. Relator: Deputado Rogério Marinho. Brasília: Câmara dos Deputados, 2017a.

BRASIL. Senado Federal. Comissão de Assuntos Sociais. **Parecer** ao Projeto de Lei da Câmara no 38, de 2017. Relator: Senador Ricardo Ferraço. Brasília: Senado Federal, 2017b.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. São Paulo: Repositório IPEA, 2018.

CHESSAIS, François. **A Mundialização do Capital**. São Paulo: Xamã, 1996.

_____. **Mundialização**: o capital financeiro no comando. Publicado em *Les Temps Modernes*, 607, 2000 e reproduzido com a permissão do autor e da revista. Tradução de Ruy Braga. Disponível em: <<http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edic%CC%A7a%CC%83o-5-Artigo-02.pdf>>. Acesso em 17 jul. 2018.

FERRAJOLI, Luigi. **Poderes Salvages**: la crisis de la democracia constitucional. Madrid: Mínima Trotta, 2011.

FERREIRA, António Casimiro. **Trabalho procura justiça**. Os tribunais de trabalho na sociedade portuguesa. Coimbra: Almedina, 2005.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: Poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, Coimbra, 1 dez. 2011, n. 95, p. 119-136.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade da Austeridade e direito do trabalho de exceção**. Porto: Vida Económica, 2012.

GIDDENS, Anthony. **Modernidade e identidade**. RJ: Jorge Zahar, 2003.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo Social**. São Paulo, 26 abr. 2018, v. 30, n. 1, p. 77-104.

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

LIMA, Francisco Melton Marques de. **Reforma trabalhista** – entenda ponto por ponto. São Paulo: LTr, 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Petição inicial trabalhista: desnecessidade de liquidação dos pedidos**. Disponível em < <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/peticao-inicial-trabalhista-desnecessidade-de-liquidacao-dos-pedidos>>. Acesso em 12 out. 2018.

MARANHÃO, Ney. **O mundo do trabalho no contexto das reformas: análise crítica**. São Paulo: LTr, 2017.

MOTA, Camilla Veras. **Após 2008, flexibilização do trabalho vira regra em vários países**. Valor Econômico, São Paulo, 5 mai. 2017. Disponível em: <<https://www.valor.com.br/brasil/4958276/apos-2008-flexibilizacao-do-trabalho-vira-regra-em-varios-paises>>. Acesso em: 5 nov. 2018.

NARLOCH, Leandro. **Acreditar que a CLT garante direitos trabalhistas é ilusionismo**. Folha de São Paulo, São Paulo, 1 fev. 2017. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/leandro-narloch/2017/02/1854785-acreditar-que-a-clt-garante-direitos-trabalhistas-e-ilusionismo.shtml>>. Acesso em: 7 nov. 2018.

PACHECO, Alexandre. **Como acabar com a Justiça do Trabalho antes que ela acabe com o que sobrou do Brasil**. Infomoney, São Paulo, 23 out. 2017. Disponível em: <<https://www.infomoney.com.br/blogs/economia-e-politica/jogo-das-regras/post/7031877/como-acabar-com-a-justica-do-trabalho-antes-que-ela-acabe-com-o-que-sobrou-do-brasil>>. Acesso em: 1 nov. 2018.

SANTOS Boaventura de Souza. **A crítica da razão indolente**. Contra o desperdício da experiência. São Paulo: Cortez, cap. 1, p. 47 -117, 2000.

SANTOS Boaventura de Souza. Os processos da globalização. Revista Crítica de ciência sociais, 2002. Disponível em <<https://www.eurozine.com/os-processos-da-globalizacao>>. Acesso em 20 jul. 2018.

- SANTOS Boaventura de Souza. **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.
- SANTOS Boaventura de Souza. Entrevista com Boaventura Sousa Santos: O intelectual de retaguarda. In: JERONIMO, Helena Mateus; NEVES, José. **Análise Social**, 204, xlvii, (3.º), 2012. Lisboa: Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.
- SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 8. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.
- SAUCEDO, Lhuba. **Leis trabalhistas e o atraso da Nação**. Gazeta do Povo, Curitiba, 21 set. 2016. Disponível em: <<https://www.gazetadopovo.com.br/opiniao/colunistas/giro-de-opiniao/leis-trabalhistas-e-o-atraso-da-nacao-8di8nenbt1wb8467bpn8bymcg/>>. Acesso em: 7 nov. 2018.
- SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentários à reforma trabalhista**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.
- SILVA, Sandro Pereira. A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados Internacionais. **Política em foco**: mercado de trabalho. Ipea. Rio de Janeiro, 2018, n. 64, p 99-110.
- SKODOWSKI, 2018. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/numero-de-aco-es-trabalhistas-cai-quase-pela-metade-apos-reforma-01052018>>.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.
- YOMURA, Helton. **Brasil que se moderniza e combate o desemprego**. Disponível em < <https://oglobo.globo.com/opiniao/brasil-que-se-moderniza-combate-desemprego-22733072> > Acesso em 01 ago. 2018.

Tempos de exceção como regra: a flexibilidade da jornada na reforma trabalhista

*Paula Cozero*¹

1 Introdução

“... medem as jornadas de trabalho com aqueles relógios derretidos de Salvador Dalí.”(Eduardo Galeano)

A duração, a intensidade do trabalho e a maneira como as jornadas são distribuídas no tempo apresentam transformações a depender das demandas econômicas colocadas em cada momento histórico, havendo mobilidade nas fronteiras entre tempo de trabalho e não trabalho (DAL ROSSO, 2017, p. 15-16). No último período, no Brasil, patentes novas fronteiras têm sido apresentadas em relação à jornada. A reforma trabalhista, explicitada na Lei nº 13.467/2017, representa a consolidação legal do padrão de jornadas flexíveis – ou desse modelo de ausência de padrão – apresentando reflexos diretos nas taxas de exploração do trabalho e acumulação de capital.

Se a regra colocada é a de não ter um padrão rígido – ou, ainda, se a regra é aquela adotada pela discricionariedade empresarial –, por outro lado, é possível apontar algumas

¹ Doutoranda e mestra pelo Programa de Pós-graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal do Paraná (UFPR). Graduada em Direito pela Universidade Estadual Paulista (UNESP). Integrante do Núcleo de Direito Cooperativo e Cidadania do PPGD/UFPR. Professora de Direito do Trabalho do Centro Universitário Autônomo do Brasil (UniBrasil). Advogada em Curitiba. Endereço eletrônico: cozero.paula@gmail.com.

diretrizes e características comuns das mudanças trazidas pela reforma trabalhista. É a isto que se propõe este artigo. À busca pelos eixos da reforma em relação às modificações na jornada de trabalho, alia-se, aqui, o debate sobre o esvaziamento do limite constitucional de 8 horas diárias e 44 semanais.

É possível identificar, de forma geral, que o século passado foi marcado, em grande parte, por uma tendência à regulamentação da jornada de forma a limitá-la. Evidentemente, houve discrepâncias entre as jornadas regulamentadas e praticadas em países de capitalismo central e os da periferia. Entretanto, mesmo nos países periféricos – em que as jornadas médias são maiores – a tendência à diminuição pode ser notada, especialmente até os anos 1980 (POCHMANN; SILVA; TERRAZAS; PRONI, 1999, p. 234-238). As últimas décadas vêm apontando, no entanto, para o aumento das possibilidades de extensão do tempo de trabalho, de invasão dos tempos de não trabalho por atividades laborais e de maior flexibilidade de jornada, como mudanças na forma como a jornada é distribuída no tempo.

A partir, especialmente, da análise de Sadi Dal Rosso (2017, p. 15) sobre o papel das jornadas flexíveis na dinâmica de acumulação do capital, debate-se como as mudanças colocadas pela reforma trabalhista em relação à jornada articulam-se às demandas de reprodução do capitalismo na atual conjuntura. Das três dimensões do tempo de trabalho – duração, intensidade e flexibilidade – interessa mais ao presente estudo a duração e a flexibilidade, por serem de mais fácil identificação e mensuração a partir da regulamentação legal. Para tanto, entende-se que a dimensão da flexibilidade encontra-se ligada à distribuição da jornada no tempo, à reorganização dos horários de trabalho (DAL ROSSO, 2017, p. 15), para além do simples aumento ou diminuição das horas de trabalho.

O controle do tempo constitui uma forma importante de dominação. O desenvolvimento do capitalismo industrial associa-se a uma forma específica de disciplina de trabalho, ligada ao uso-

econômico-do-tempo, com a disseminação do uso de relógios (THOMPSON, p. 297-298) e a depreciação daquelas pessoas que, não sendo das classes dominantes, resistem a “entregar-se” ao trabalho – os tidos como vagabundos ou vadios são punidos não apenas pelo estigma social, mas também pelo aparato jurídico do Estado (VALENÇA, 2014).

Do mesmo modo, as recentes mudanças no arranjo das jornadas de trabalho representam adequações à atual dinâmica de acumulação de capital, colocando novas características no que concerne ao uso do tempo e à disciplina de trabalho.

2 Tempos de exceção: o contexto de implementação da reforma trabalhista no Brasil

O impacto do neoliberalismo sobre as relações de trabalho país tem sido debatido intensamente nas últimas décadas pela sociologia do trabalho (ALVES, 2005, 2009, 2013; ANTUNES, 2005; GALVÃO, 2007, para citar alguns exemplos). A discussão que se consolidou já na década de 1990 reforça-se, com novos contornos, após o advento da atual crise econômica internacional, que teve seu epicentro nos países de capitalismo central em 2008, atingindo a economia brasileira de forma mais grave alguns anos depois.

A questão ganhou ainda mais relevância após o golpe de Estado de 2016 (CLETO; DORIA; JINKINGS, 2016; SOUZA, 2016) e os acontecimentos políticos e econômicos que se deram em seguida, entre eles, a reforma trabalhista. A atual conjuntura avigora, assim, a necessidade de aprofundar o debate acerca dos impactos da agenda neoliberal sobre as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores em âmbito nacional, de forma articulada à conjuntura internacional.

A reforma trabalhista, aprovada em julho de 2017, representa o desmonte de direitos históricos dos trabalhadores, impactando, também, a organização sindical e o próprio Poder

Judiciário Trabalhista – alterando substancialmente muitos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A implementação da reforma foi acompanhada pela disseminação de um discurso incriminador dos direitos trabalhistas pelo desemprego no país e sob a propaganda de necessidade de “modernização” da legislação.

A nova regulação, no entanto, não é marcada apenas por uma agenda negativa, de retirada de direitos e remoção das garantias legais, mas por uma nova regulamentação: novos tipos de contratação, novas formas de negociação de direitos, novos arranjos em relação à jornada de trabalho – que, de forma geral, tem como característica tornarem ainda mais precárias as condições de trabalho.

Essas mudanças inserem-se no contexto de difusão das chamadas políticas de austeridade² nos mais diversos países, que, em vários âmbitos, mas no campo dos direitos trabalhistas em particular, envolvem “uma dinâmica política nacional que resulta da atuação de um governo ocupado em difundir a mensagem de que ‘não há alternativa’.” Assim, o momento de crise autorizaria as reformas privatizantes de bens públicos e a socialização dos prejuízos de grandes empresas e bancos, com o Estado detendo “o monopólio da austeridade legítima”, sob o discurso de que deve assumir “as tarefas de combater a crise, impedindo a bancarrota

² Palavra que aqui designa, como descreve Antônio Casemiro Ferreira, “o processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção econômica, social e cultural. Na atualidade, o que confere especificidade sociológica ao conceito é o reconhecimento de que é através dos indivíduos e das suas privações subjetivas e objetivas que se encontram as soluções para a crise composta pela nebulosa dos mercados financeiros, do déficit público do Estado e dos modelos econômicos e sociais seguidos nos últimos anos. Orientado por esta linha de argumentação, sustento que a noção de austeridade se configura como o “padrão que liga” (BATESON, 1987, p. 17) os problemas sistêmicos, predominantemente financeiros, às interpelações aos indivíduos, às famílias e às organizações colocadas perante uma política de “requisição civil”. Esta assenta numa ética cínica que confere um caráter excepcional à utilidade do social enquanto fonte de resposta à crise, manifestando todavia indiferença quanto aos danos resultantes do aumento das desigualdades, do empobrecimento e do mal-estar social. A espiral da austeridade constitui um teste de resultados cada vez mais imprevisíveis aos limites da vida democrática e da coesão social.” (FERREIRA, 2011, p. 120)

nacional, e de proteger os indivíduos da incerteza face ao futuro” (FERREIRA, 2011, p. 122).

No que se refere aos direitos trabalhistas, as nações, inseridas na competição internacional para atração de recursos, reduzem o preço da mercadoria força de trabalho de forma a se tornarem mais atrativas aos investidores. É neste sentido que o Banco Mundial tem publicado, anualmente, a avaliação denominada *Doing business* sobre “a eficiência econômica dos países”. Parte da análise cuida dos “obstáculos” que o direito dos trabalhadores representa para o “investimento livre” nas diferentes localidades. Assim, ressalta Supiot (2014, p. 59), o Banco Mundial ajuda “os consumidores do direito a fazerem sua escolha no mercado de normas”. Pode-se falar em um “mercado de produtos legislativos”, no qual os indivíduos e as empresas podem escolher sob a lei de qual localidade vão se submeter, ou, também, em *law shopping*, numa referência ao fato de as normas jurídicas nacionais serem colocadas como mercadorias no mercado internacional (SUPIOT, 2014, p. 59).

As exigências da ordem econômica de acumulação capitalista são apontadas como determinações universais, inquestionáveis, racionais,³ como caminho único possível ao “progresso” – uma palavra-fetice que diz tudo e nada ao mesmo tempo. Ante o suposto inevitável, reina a imobilidade: paralisados ante ao poder do mercado, todos estão entregues à lógica neoliberal – o poder público, as instituições, o direito.

Na “sociedade da austeridade”, o direito integra o processo de “austerização” no qual impera, também no que diz respeito aos direitos trabalhistas, a racionalidade do cálculo custo-benefício. Se, em essência, o direito é o responsável por garantir a livre troca de

³ “Sin embargo, la idolatría liberal del mercado le atribuye a éste tanto la tendencia al equilibrio como la asignación óptima de los recursos. Lo transforma entonces en el lugar de la razón. La razón en la visión neoliberal es vista, por tanto, como un mecanismo colectivo de producción de decisiones, como un resultado del propio mecanismo del mercado.” (Hinkelammert, 1984. p. 207).

mercadorias⁴, agora, as pequenas limitações colocadas a esse livre trânsito pelas lutas sociais e contradições no desenvolvimento capitalismo são fragilizadas ou eliminadas. Está-se diante de uma “ruptura paradigmática com os pressupostos do direito do trabalho” – instaura-se, então, o “direito do trabalho de exceção” (FERREIRA, 2011, p. 130), sendo a reforma trabalhista, no caso brasileiro, o emblema desse novo momento.

A reforma representa mudanças drásticas na própria lógica interna do direito do trabalho, adequando, ainda mais, as regras às atuais demandas de acumulação de capital. O Dossiê “Contribuições críticas à reforma trabalhista”, de 2017, publicação do Centro de Estudos Sindicais de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), aponta como um dos eixos principais dos impactos da reforma a questão da flexibilização da jornada de trabalho – ao lado de formas de contratação mais precárias e atípicas, rebaixamento da remuneração, alterações nas normas de saúde e segurança do trabalho, fragilização sindical e mudanças na negociação coletiva, além de limitação do acesso à Justiça do Trabalho e diminuição do poder da Justiça do Trabalho.

Dentre outras alterações bastante impactantes para o mercado de trabalho no Brasil, as mudanças no que tange os tempos de trabalho e não trabalho são notáveis, algo justificável ante ao papel fundamental desempenhado pela jornada de trabalho na dinâmica de acumulação capitalista.

3 Jornada de trabalho: o controle sobre o tempo e a tendência à flexibilidade

O exercício do poder político articula-se diretamente à capacidade de “controlar o contexto material da experiência

⁴ “O objetivo prático da mediação jurídica é o de dar garantias à marcha, mais ou menos livre, da produção e da reprodução social que, na sociedade de produção mercantil, se operam formalmente através de uma série de contratos jurídicos privados.” (PACHUKANIS, 1988, p.13).

pessoal e social”, por isso, os significados dados ao tempo apresentam grande importância para a construção da hegemonia ideológica e política (HARVEY, 1993, p. 207).

Dominar as horas dos trabalhadores concede aos detentores de capital o poder de apropriar-se do lucro. Não é à toa que a luta pela redução da jornada de trabalho foi – e continua sendo – uma das principais pautas dos diversos movimentos de trabalhadores ao longo da história. A gestão do tempo coloca-se como um importante objeto de disputa entre as classes sociais.

O controle do tempo constitui base material para a consolidação do capitalismo, que coloca mais velocidade nas relações sociais e produz a noção de economia de tempo, imprimindo uma nova lógica para o passar das horas (THOMPSON, 1998). Pelo fato de a aceleração da produção garantir maiores taxas de lucro, a necessidade constante de acumulação de capital exige permanente “compressão” do tempo, com a implantação de formas organizacionais e inovações tecnológicas que permitam a diminuição do tempo de giro da produção (HARVEY, 1993, 257).

O debate sobre duração e flexibilidade da jornada de trabalho articula-se, assim, ao poder e controle do capital sobre as vidas dos trabalhadores e à dinâmica de desenvolvimento do capitalismo. E a reestruturação produtiva, a partir da crise da década de 1970 e das mudanças estruturais no capitalismo que se deram nesse contexto, representa uma nova etapa do exercício desse poder. Dari Krein aponta três níveis de mudanças que passam a interferir, a partir de então, no tempo de trabalho:

Em primeiro lugar, a atual ordem econômica, social e política coloca a necessidade de flexibilização dos aspectos centrais da relação de emprego, como forma de maximizar a utilização dos equipamentos e a produtividade do trabalhador. Hegemônica após a crise dos anos 70, essa agenda se transforma em recomendação dos principais organismos multilaterais como forma de enfrentar as adversidades no mercado de trabalho,

assim como em ponto de pressão das empresas e governos na perspectiva de reduzir custos e adequar a oferta de força de trabalho à demanda, que tende a ser mais variável e flexível. [...]

Em segundo lugar, as inovações organizacionais e tecnológicas abrem possibilidades de manejo mais flexível do tempo de trabalho e de seu controle. [...]

Em terceiro lugar, como decorrência das duas anteriores, há aspectos novos relacionados com a vida em sociedade e, em particular, das pessoas ocupadas, que precisam ser considerados na reflexão sobre o tempo de trabalho, entre os quais destacam-se: a sociabilidade pelo consumo, as exigências de permanente qualificação profissional e a reforma previdenciária com a elevação da expectativa de vida. (KREIN, 2007, p. 212-213).

Assim, a regra da jornada padrão vai, insistentemente, tornando-se exceção. Abre-se espaço não apenas para a realização de jornadas ampliadas, através de horas extras ou de jornadas atípicas, como a jornada 12X36 – de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso –, mas também para a contratação de trabalhadores com jornadas insuficientes, ou seja, abaixo da jornada padrão, como os contratos em tempo parcial (DAL ROSSO, 2017, p. 174). Há, ainda, aumento das possibilidades de realização de jornadas em horários e dias não comerciais e de trabalho fora do espaço da empresa, especialmente por meio da adoção de novas tecnologias de comunicação e informação.

O contexto de implantação de jornadas flexíveis objetiva “eliminar o tempo morto, tornando o trabalhador maximamente produtivo dentro da jornada estipulada”, “ampliar a liberdade de gestão do tempo de trabalho, permitindo ajustes ao longo do tempo” e “proporcionar uma vinculação maior do trabalhador com a empresa, inclusive quando ele está fora dela” (KREIN, 2007, p. 215).

No caso brasileiro, a Constituição Federal estabelece a jornada máxima, identificada como padrão, de 8 horas diárias e 44 semanais (artigo 7º, inciso XIII), além de jornada de 6 horas diárias para os empregados em turnos ininterruptos de revezamento (artigo 7º, inciso XIV), garante, também, a

remuneração do trabalho extraordinário 50% maior que o ordinário (art. 7º, inciso XVI). Entretanto, permite a flexibilidade desses direitos via negociação coletiva e compensação de horários. Ou seja, a flexibilidade não é uma novidade da reforma trabalhista, mas essa representa um aprofundamento dramático da tendência de flexibilização da jornada explicitada na própria Constituição. Por outro lado, o texto de 1988 apresenta, ainda, parâmetros de grande valia em uma perspectiva de evitar retrocessos sociais ainda maiores, em um momento em que garantias minimamente já consolidadas estão sendo desmanteladas.

Além disso, a possibilidade de adoção do banco de horas via negociação coletiva, a partir de 1998, e a regulamentação do contrato de trabalho em tempo parcial, em 2001, foram duas emblemáticas medidas flexibilizadoras de jornada implantadas pós-Constituição. Não é demais ressaltar, também, que o fato de a proteção contra despedida arbitrária no Brasil ser extremamente frágil, sendo possível a dispensa sem apresentação de motivos, contrariando, inclusive, o parâmetro internacional apontado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) na Convenção nº 158, faz com que as empresas gozem de discricionariedade para despedir e recontratar empregados ajustando a jornada à demanda da produção (KREIN, 2007, p. 219).

Dessa maneira, a Lei nº 13.467/2017, ao colocar parâmetros flexibilizadores de jornada, não o faz de forma inédita, eram diversos os mecanismos que já permitiam maior discricionariedade às empresas no arranjo da jornada aos seus interesses. Entretanto, a reforma apresenta um agravamento da tendência de adequar às demandas da produção a jornada de trabalho: aumentando ou diminuindo quando necessário ou, ainda, reorganizando a distribuição para permitir com mais facilidade a realização de jornadas em horários imprevisíveis ao empregado ou que podem ser tidos como atípicos, como no período noturno e em finais de semana.

4 Reforma trabalhista: jornadas estendidas, insuficientes e irregulares

Entre as novas diretrizes regulamentadoras da prestação de trabalho no país trazidas pela Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista, podem ser listadas como principais mudanças em relação ao tempo de trabalho: a) a retirada expressa de algumas hipóteses de tempo à disposição do cômputo da jornada, como o caso do tempo para troca de roupa ou uniforme, contrariando posicionamento jurisprudencial consolidado (artigo 4º, § 2º, da CLT); b) o fim do cômputo das horas *in itinere* mesmo quando o local é de difícil acesso ou não servido por transporte público e o empregador fornece o transporte (artigo 58, § 2º, CLT); c) as novas regras para o trabalho em tempo parcial, com a possibilidade de realização de horas extras (artigo 58-A, CLT); d) a possibilidade de pactuação do banco de horas por acordo individual (artigo 59, § 2º, CLT); e) a possibilidade de adoção de regime de compensação mensal por acordo tácito (artigo 59, §6º, CLT); f) a jornada de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso (12X36) mediante acordo individual escrito, com previsão expressa de que os intervalos podem ser indenizados e sem o pagamento em dobro dos feriados trabalhados (artigo 59-A, CLT); g) a não descaracterização do acordo de compensação e banco de horas pela prestação de horas extras habituais (artigo 59-B, parágrafo único, CLT); h) a exclusão dos empregados teletrabalhadores do regime de garantias previsto no capítulo sobre duração do trabalho da CLT (artigo 62, III, CLT); i) o abrandamento das implicações do descumprimento do intervalo intrajornada, pagando-se apenas o período suprimido (não o período completo, como antes) com natureza indenizatória (artigo 71, § 4º, CLT); j) a instituição do contrato de trabalho intermitente (artigo 443, CLT); h) as diversas hipóteses em que regulamentações sobre a jornada em acordos e convenções coletivas prevalecem, mesmo quando prejudicial ao empregado, sobre o disposto na legislação, como a possibilidade de

diminuição do limite mínimo de intervalo intrajornada para trinta minutos, as regras sobre regime de sobreaviso e as horas extras em atividades insalubres sem necessidade de licença prévia do Ministério do Trabalho (artigo 611-A, CLT); k) o apontamento de que “regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho” e que, por isso, podem ser objeto de supressão ou redução mediante negociação coletiva (artigo 611-B, parágrafo único, CLT).

Essa relação não exaure, de forma alguma, os impactos da reforma sobre os tempos de trabalho, vez que grande parte da nova regulamentação, por tornar mais precárias as garantias legais dos trabalhadores, acaba por impactar, mesmo que não diretamente, a forma como os empregados lidam com o tempo à disposição do empregador, mas podem ser apontadas como as alterações que mais abertamente relacionam-se à jornada. Dentre as listadas, algumas das medidas abalam de forma mais contundente os parâmetros até então colocados, por isso, serão analisadas mais detidamente neste artigo.

Nessa perspectiva, uma das novidades mais impactantes relacionada à duração do trabalho trata-se da adoção da modalidade de trabalho intermitente, que não se limita a mudar as regras em relação a um tipo de contrato já estabelecido, mas cria um novo tipo de contratação. Chamado de contrato “zero hora”, essa forma de contratação garante que o empregador convoque o empregado para prestar serviços a qualquer momento – sem necessidade de prefixar o horário e a frequência do trabalho. Quando o empregador decidir convocá-lo, o empregado pode aceitar ou não o chamado e recebe, ao final de cada período de trabalho, as horas trabalhadas, também são pagos imediatamente os reflexos no descanso semanal remunerado, 13º salário e férias, já que o empregado não sabe se será novamente chamado a trabalhar. No caso de comprometer-se, mas não comparecer nem apresentar justificativa, há previsão de que pague ao empregador

metade da remuneração que lhe seria devida – sanção bastante desproporcional e questionável, que transfere os riscos do negócio ao empregado.

O contrato intermitente coloca o empregado em posição de grande insegurança: não sabe se será chamado a trabalhar nem se terá alguma remuneração no mês. A nova forma de contratação, “apesar de ser uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços”, pode ser adotada em qualquer setor econômico – de grandes indústrias até hospitais e escolas (CESIT, 2017, p. 66).

Valdete Souto Severo pontua que se trata, em verdade, de “retorno à lógica pré-revolução industrial” (2017, *online*), vez que consiste na prática de pagar pelas horas trabalhadas, como acontecia antes da consolidação das legislações trabalhistas, além de impedir que o trabalhador organize sua vida, assuma compromissos financeiros, programe gastos e viagens. O contrato de trabalho intermitente impede que o trabalhador tenha um projeto de vida, que se organize em longo prazo.

A despreocupação com o mercado interno é evidente. Sob a retórica de criar empregos a qualquer custo, se cria contratos que, na verdade, não são verdadeiramente empregos – no sentido que se costuma dar a palavra. O trabalhador pode ter vários contratos de trabalho intermitentes ao mesmo tempo, estando, assim, formalmente empregado, mas não possuir qualquer fonte de renda fixa. “Seria mais honesto admitir que o que está em jogo não é a preocupação em criar postos de trabalho, pois para isso bastaria reduzir a jornada e a carga semanal respectiva. O que está em jogo é a perversidade do capital” (SEVERO, 2017, *online*).

O contrato intermitente representa a medida que mais adequa os horários de trabalho às demandas das empresas: reduz os tempos mortos e busca a flexibilidade total, misturando elementos de precariedade do trabalho em tempo parcial, a imprevisibilidade de jornada e aumentando o poder dos empregadores na distribuição dos horários de trabalho. A forma como são distribuídos os horários laborais é decidida de forma

unilateral pela empresa. Tal processo, como examina Dal Rosso, desempenha um papel fundamental na produção do valor:

Não há produção de valor que não ocorra em determinados horários. As cargas horárias distribuem-se por alocações de diversas naturezas. Essas alocações podem elevar ou reduzir tempos mortos, bem como alterar a intensidade laboral e os ritmos do trabalho. Conseqüentemente, tais distribuições dos horários laborais incidem sobre os tempos médios necessários, modificando-se quantitativa e qualitativamente, contribuindo com a formação do mais-valor absoluto e com a formação do mais-valor relativo. (DAL ROSSO, 2017, p. 119).

Outra questão preocupante em relação ao trabalho intermitente diz respeito à garantia de direitos previdenciários. Se receber menos de um salário mínimo por mês, o trabalhador deve complementar a contribuição à previdência, sob pena de não ter acesso aos benefícios, não sendo computados para suprir a carência os períodos em que o recolhimento foi menor. Ao final, tal medida obsta esses empregados das garantias previdenciárias, não sendo razoável supor que o trabalhador que recebe menos de um salário mínimo recolherá por si próprio as contribuições destinadas à previdência, prejudicando sua própria sobrevivência imediata.

Essa questão remete a outra bem importante: a vigente disciplina sobre a remuneração do contrato de trabalho intermitente é incompatível com a Constituição, que estabelece (artigo 7º, inciso IV) que todos os trabalhadores, urbanos e rurais, têm direito ao salário mínimo que atenda suas necessidades e de sua família no que se refere à “moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social”. A garantia do salário-mínimo hora – em 2019, no valor de R\$ 4,54 –, não supre o direito ao recebimento do valor completo do salário mínimo mensal – sem entrar no mérito de que mesmo esse, no valor atualmente pago, como reiteradamente apontam os dados do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos

Socioeconômicos (DIEESE, 2019, *online*), não consegue suprir as necessidades básicas do trabalhador.

No mesmo sentido, o contrato em tempo parcial apresenta-se como outro ponto da reforma que apresentou alterações consideráveis no sentido da flexibilização da jornada. Aqui, também, permite-se que o trabalhador receba menos de um salário mínimo mensal, desde que respeitado o valor da hora do salário mínimo. A nova regulamentação dessa modalidade de contratação precária, herança das reformas neoliberais dos anos de 1990 e início dos anos 2000, torna possível a realização de horas extras – o que não era permitido até então. Os contratos podem estabelecer até 30 horas de jornada semanais, nesse caso sem a possibilidade de prestação de horas suplementares. Entretanto, nos contratos de, no máximo, 26 horas semanais, é possível acrescer até 6 horas extras. Além disso, se forem compensadas até a semana seguinte à prestação, as horas suplementares não serão pagas. Com isso, os empregadores dispõem da força de trabalho de forma a atender a demanda flutuante do mercado.

Essa, assim como a modalidade intermitente, coloca à empresa a possibilidade de buscar um número mínimo de empregados com contratos “tradicionais”, com jornada integral, normalmente “mais qualificados, multifuncionais e envolvidos com o seu ideário” (ANTUNES, 2003, p. 57), que, para atender às necessidades da produção, realizam horas extras. E, em caso de necessidade de aumento da produção, pode-se contar com trabalhadores através de outros tipos de contrato – terceirizados, temporários, intermitentes etc.

Outra regulamentação que trata de retirar dos trabalhadores as garantias relacionadas à duração do trabalho está presente no artigo 62 da CLT. Tal dispositivo, que, inclusive, pode ser entendido como inconstitucional por colocar exceções à limitação da jornada estabelecida no inciso XIII do artigo 7º da Constituição, ganhou mais um inciso com a reforma trabalhista e aumentou as hipóteses de abusos em relação a jornadas extenuantes. Trata-se

do caso do teletrabalhador – aquele que, segundo a definição legal, presta “serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação”. Esses trabalhadores estão excluídos das garantias relacionadas no capítulo sobre duração do trabalho da CLT. Como consequência, não recebem horas extras ou adicional noturno nem têm garantia sobre os direitos relacionados aos intervalos intrajornada, por exemplo.

A Lei nº 13.467/2017 trouxe, ainda, a possibilidade de realizar a alteração do regime presencial para o de teletrabalho mediante acordo entre as partes registrado em aditivo contratual, o que, na prática, como é razoável admitir, permite à empresa impor o regime de teletrabalho aos empregados contratados inicialmente para trabalhar em suas dependências. Defender que o empregado tem poder para impor sua vontade e liberdade de negociação com o empregador em um caso como esse, da mesma forma que no caso de banco de horas firmado de forma individual, trata-se de mais uma utopia liberal.

Ainda sobre o teletrabalho, apenas para ilustrar mais um dos descomedimentos da reforma, vale destacar a redação de artigo 75-E da CLT ao dispor que o “empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho” e que o “empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador”. Assim, uma das premissas da relação de emprego – a de que o empregador assume os riscos do negócio – é relativizada, buscando-se transferir ao empregado a responsabilidade por problemas de saúde causados pelo exercício do trabalho.

Quanto à realização de jornada extraordinária, a reforma trouxe a possibilidade de o banco de horas, com prazo máximo de 6 meses, ser ajustado por acordo individual entre trabalhador e empregador. Antes, a implantação só era permitida mediante negociação coletiva. Com a mudança, pode-se dizer que o direito ao

recebimento de horas extras, disciplinado no inciso XIV do artigo 7º da Constituição, praticamente perde eficácia e a regra do pagamento pelas horas extraordinárias vira exceção. Agrava ainda mais a situação a permissão de que se realize horas extras habituais, o que, indiretamente, faz o parágrafo único do art. 59-B ao estabelecer que “a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas”. Ao dispor que não há qualquer mecanismo desestimulador ou sanção nos casos de habitualidade da jornada extraordinária, a reforma acaba por permitir que a jornada costumeiramente ultrapasse o limite constitucional.

Trata-se, então, de um esvaziamento da limitação constitucional da jornada em 8 horas diárias e 44 semanais: são diversas as regulamentações infraconstitucionais que acabam por colocar como regra aquilo que deveria ser exceção. É o que se vê nitidamente não apenas no caso descrito no parágrafo anterior, mas também na possibilidade de adoção do regime 12X36, agora, inclusive, por acordo individual escrito, e pelo aumento, já analisado acima, das hipóteses trazidas pelo artigo 62 da CLT, que exclui trabalhadores em cargos de gestão que contam com acréscimo salarial de 40%, trabalhadores externos em atividades que seriam incompatíveis com a fixação de horário e, agora, teletrabalhadores, das garantias em relação à limitação da jornada.

É de se destacar, também, que o artigo 611-A, que trata da prevalência do disposto em convenção coletiva sobre as disposições legais mesmo quando prejudicial ao empregado, expressamente possibilita a redução de salário sem diminuição de jornada.⁵

A questão do “negociado sobre o legislado”, um dos cernes da reforma, coloca-se como porta aberta a fraudes e maior exploração dos trabalhadores. O discurso de que os sindicatos têm plenas condições de negociar as especificidades de cada categoria, o que justificaria a prevalência da negociação coletiva, esconde que essa só é

⁵ O § 3º do artigo 611-A dispõe: “Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, [...]”

efetiva quando os sindicatos encontram-se fortes e enraizados na base social, dispendo de real capacidade de negociação e de mecanismos políticos e jurídicos que permitam realizar pressão sobre os empregadores. Este quadro só é plausível quando há reconhecimento de um amplo direito de greve e quando a organização coletiva dos trabalhadores consegue exercer um contrapoder suficientemente intenso frente ao poder patronal. “A substituição da lei pela ‘livre’ negociação com sindicatos fragilizados, sem legislação de sustento, sem um projeto compromissório mais amplo” apresenta-se no atual contexto das relações trabalhistas brasileiras como “mero artifício para a desregulação e precarização. O ‘acordo’ torna-se instrumento da falta de acordo, a mera subjugação de quem só pode dizer sim” (WANDELLI, 2005, p. 74).

Não é demais lembrar, ainda, que a prevalência das convenções coletivas sobre as leis para ajustes às especificidades de cada categoria sempre foi permitida pela CLT. A novidade da reforma não é, evidentemente, a adaptação às particularidades para garantir condições de trabalho mais adequadas, mas a possibilidade de regulamentar a relação de forma prejudicial ao empregado através de convenções e acordos coletivos.

No que concerne aos tempos de trabalho, o art. 611-A prevê a prevalência sobre a lei das negociações coletivas que disciplinarem sobre: jornada quando “observados os limites constitucionais”; banco de horas anual; intervalo intrajornada, desde que respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas maiores de seis horas; teletrabalho; regime de sobreaviso; trabalho intermitente; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado e, como já citado, prorrogação, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, de jornada em ambientes insalubres. Ou seja, são pontos fulcrais da organização do tempo de trabalho que podem ser regulamentados de forma prejudicial aos trabalhadores.

Nessas diversas modalidades de flexibilização da jornada colocadas pela reforma é possível identificar alguns traços comuns.

Um dos eixos trata-se do alastramento do *just in time*, com adequação do tempo às exigências de rentabilidade do capital e deslocamento do trabalho para horários mais convenientes às empresas.

Há, ainda, fenômenos aparentemente contraditórios, mas que se dão de forma complementar, segundo os interesses da produção: tanto mecanismos para adoção de jornadas longas e extenuantes, como para a contratação mediante jornadas curtas, que implicam, muitas vezes, insuficiência de renda para o trabalhador prover seu sustento.

A tendência ao alongamento da jornada apresenta-se marcada por uma despadroneização (DAL ROSSO, 2017). A despadroneização também é uma característica das “jornadas insuficientes”, como nos casos da contratação em tempo parcial e intermitente, vez que na primeira há a possibilidade de realizar horas extras e na segunda é possível ser chamado para trabalhar em qualquer horário. Na prática, muitas vezes, demanda-se que os trabalhadores estejam disponíveis para serem chamados ao trabalho a qualquer momento, ou seja, há exigência de disponibilidade total, mesmo que o tempo efetivamente trabalhado seja pouco. Outra questão característica das mudanças é o fato de o tempo formalmente não produtivo estar adquirindo “características de tempo de trabalho assalariado” (SANTOS, 2005, p. 234), com a capitalização e mercadorização dos tempos de não trabalho.

É possível apontar, ainda, que uma das principais características da reforma é a ampliação dos espaços normativos para decisões unilaterais empresariais. A empresa torna-se o lugar típico de produção de regras sobre as relações de trabalho, o que se articula tanto à debilitação da participação dos sujeitos coletivos quanto à despolitização dos processos regulativos (BAYLOS, 1999). A regulação é, portanto, autoritária. Apesar disso, convive com a retórica de garantia de democracia e maiores liberdades à negociação coletiva – quando, na prática, há investidas ferozes contra os sindicatos, desmontando as possibilidades de exercício de contrapoder por essas entidades.

Para além das práticas antissindicais ligadas à perseguição de dirigentes e diversas táticas que visam estigmatizar os sindicatos e seus militantes, além de impedir que exerçam direitos básicos relacionados à liberdade de atuação sindical, têm acontecido, no país, ataques aos sistemas de financiamento dos sindicatos – com o objetivo de desmontar a estrutura das entidades e enfraquecê-las politicamente. O fim da contribuição compulsória é a mais emblemática dessas medidas. Mesmo ponderando ser bastante criticável a compulsoriedade da contribuição, é preciso considerar que a extinção legal do chamado “imposto sindical” deu-se sem qualquer plano de transição ou debate mais amplo com os setores sociais interessados, bem como que aconteceu sem que houvesse “alteração no critério de organização por categoria, no efeito *erga omnes* da negociação coletiva” e no princípio da unicidade sindical (OLIVEIRA NETO, 2019, p. 15). Agrava ainda mais o quadro das negociações coletivas a questão do fim da ultratividade das convenções (artigo 614, § 3º, CLT), que se trata de mais uma séria medida da reforma que enfraquece o poder de negociação dos sindicatos.

Garantido de forma mais contundente pela lei, o autoritarismo empresarial mostra ainda mais suas caras, tanto nas supostas negociações individuais entre empregados e empregadores quanto nas negociações coletivas. Em meio a esse contexto, as jornadas, ao mesmo tempo em que estão mais flexíveis, exercem um poder maior de controle sobre a vida do trabalhador e sobre os tempos que são, ou deveriam ser, de não trabalho.

5 Considerações finais

O estado de exceção político-normativa que a dinâmica de acumulação de capital no contexto de crise tem imposto aos mais diversos países apresenta-se como “uma forma de produção do poder e do direito” que, normalmente, “tem por fonte a combinação estratégica” entre poderes eleitos, que seriam os atores governamentais, e poderes não-eleitos como o FMI e o

Banco Mundial. A influência dessas organizações internacionais sobre os Estados nacionais ganha “contornos radicais no atual contexto de crise” (FERREIRA, 2011, p. 125-127).

No caso brasileiro, os impactos da crise econômica internacional articulados à crise política interna acarretaram uma conjuntura de desmonte de garantias sociais relacionadas à saúde, educação e serviços públicos, além da dilapidação do patrimônio nacional, especialmente referente às empresas estatais e recursos naturais. Tais elementos relacionam-se ao processo de precarização das garantias dos trabalhadores, acirrando a subordinação econômica do país e o enfraquecimento da soberania nacional. Nesse processo, a questão dos tempos de trabalho não poderia ficar de fora: trata-se de uma dimensão fundamental de controle sobre o trabalhador e extração de mais-valor.

O debate sobre a regulamentação da jornada vincula-se à gestão e ao ritmo da produção capitalista e, ainda, à saúde do trabalhador. Apresenta-se como um tema central para compreender a dinâmica de exploração presente em cada momento histórico. Nesse sentido, quando se fala em diminuição das garantias legais, é preciso considerar que a jornada no Brasil, historicamente, tem como marca ser bastante extensa e flexível. A reforma trabalhista cumpre o papel de agravar ainda mais o quadro.

Uma das principais tendências da reforma quanto aos tempos de trabalho é a despadronização, com aumento das possibilidades de contratação fora das jornadas em tempo integral, e, ainda, com maiores possibilidades de, mesmo em contratos com jornada padrão, realizar a flexibilização de horas para mais e para menos, através de compensações. O tempo do capital determina como essas adequações vão se dar – fica à discricionariedade empresarial realizar os ajustes, manejando a jornada conforme seus interesses.

Nessa perspectiva, reivindicar os marcos da Constituição de 1988, mesmo que já bastantes flexíveis, são de grande relevância no que diz respeito ao disciplinamento da limitação da jornada e

aos mecanismos de compensação por jornadas em condições mais gravosas (que ensejam os pagamentos de adicionais de horas extras, noturno, insalubridade etc). Tais garantias nem ao menos chegaram a ser realmente efetivadas em toda a sua potencialidade e, agora, sofrem duros golpes.

Na contramão do texto constitucional, a reforma trabalhista esvazia as garantias relacionadas à limitação da jornada e, assim, faz com que o limite colocado no inciso XIII do artigo 7º, bem como as regras sobre horas extras, do inciso XVI, possam ser, como regra, flexibilizadas. Mediante essas mudanças na legislação infraconstitucional, aquilo que está disciplinado na Constituição perde o sentido e a eficácia.

O controle de constitucionalidade e convencionalidade pelo Judiciário, difuso ou concentrado, sobre a reforma trabalhista ganha espaço e relevância, então, no próximo período. Apesar de os enunciados da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (Anamatra), realizada em outubro de 2017, apontarem para interpretações bastante condizentes com o texto constitucional e, assim, trazerem posições críticas, em diversos pontos, à Lei nº 13.467/2017, o cenário político não apresenta elementos que estimulam o otimismo.

As contradições do quadro envolvendo o Poder Judiciário no último período apontam para um contexto bastante complexo e delicado. O Tribunal Superior do Trabalho, apesar dos tensionamentos internos e externos, defendeu a reforma trabalhista abertamente, especialmente por meio de seu presidente à época da aprovação da reforma, Ives Gandra Martins Filho. Por outro lado, os juízes trabalhistas também foram duramente atacados em sua autonomia pela reforma, com limitações expressas ao seu poder de decisão sobre abusos e ilegalidades que constem em acordos e convenções coletivas, além de ter sido restringida a autonomia dos Tribunais para edição de súmulas, por

exemplo. De toda a forma, é certo que a resistência às reformas precarizantes não terá como alicerce o Judiciário.

Enfrentar o debate sobre a flexibilidade de jornada e seus impactos negativos na saúde, na organização e na vida dos trabalhadores implica encarar a dominação ideológica em torno da exaltação das medidas flexibilizadoras, além de fortalecer a organização coletiva. Não se trata, por óbvio, de iludir-se em torno da defesa irrefletida da rigidez de jornada⁶, mas de desvendar os meandros das jornadas flexíveis, sua relação com a precariedade do trabalho e adequação às demandas de acumulação de capital.

Referências

ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2005.

ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. **Katálysis**, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, jul./dez. 2009.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho**: ensaios de sociologia do trabalho. Bauru: Caal 6, 2013.

ANDERSON, Perry. Balanço do neoliberalismo. SADER, Emir; GENTILI, Pablo. **Pós-neoliberalismo**: as políticas sociais e o Estado democrático. 5. Ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 9-23.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **Desertificação neoliberal no Brasil**. 2^a. ed. Campinas: Autores Associados, 2005.

BAYLOS, Antonio. Crisis, modelo europeo y reforma laboral. **Anuario de la Facultad de Derecho da Universidad Autónoma de Madrid** (AFDUAM), Madrid, España, n^o 14, p. 109-120, 2010.

⁶ A “crítica à flexibilidade não pode esquecer que a jornada em tempo integral consome a nata e a flor das horas da vida dos trabalhadores” (DAL ROSSO, 2017, p. 100).

- BAYLOS, Antonio. Globalización y derecho del trabajo: realidad y proyecto. **Cuadernos de relaciones laborales**, nº 15, UCM, Madrid, 1999, p. 19-49.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. Trad. Ivone C. Benedetti. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2009.
- CARDOSO, Ana Cláudia Moreira. **Tempos de trabalho, tempos de não trabalho**: disputas em torno da jornada do trabalhador. São Paulo: Annablume, 2009.
- CARLEIAL, Liana Maria da Frota. Subdesenvolvimento e mercado de trabalho: uma análise a partir do pensamento latino-americano. **Sociologias**, UFRGS, v. 12, p. 126-157, 2010.
- CESIT – CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E ECONOMIA DO TRABALHO. **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: CESIT/IE/Unicamp, 2017.
- CLETO, Murilo; DORIA, Kim; JINKINGS, Ivana (Orgs.). Por que gritamos golpe? Para entender o impeachment e a crise política no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2016.
- COMIN, Álvaro Augusto. O futuro não será mais como costumava ser: a crise brasileira em perspectiva internacional. **Revista Novos Estudos Cebrap** (especial), jul./2017, p. 59-70.
- DAL ROSSO, Sadi. **A jornada de trabalho na sociedade**: o castigo de prometeu. São Paulo: LTr, 1996.
- DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.
- DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos**: salário mínimo nominal e necessário. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/analisecestabasica/salarioMinimo.html>>. Acesso em 10 abr. 2019.
- FARIÑAS DULCE, María José. La cuestión socio-económica en el actual debate político: en búsqueda y recuerdo de la sonrisa de Joaquín Herrera Flores. PRONER, Carol; CORREAS, Oscar (Coord.) **Teoria crítica dos direitos humanos**: *in memoriam* Joaquín Herrera Flores. Belo Horizonte: Fórum, 2011.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção, **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 95, dez./2011, p. 119-136.

FONSECA, Francisco. **O Consenso Forjado**: a grande imprensa e a formação da agenda ultraliberal no Brasil. São Paulo, Hucitec, 2005.

GALEANO, Eduardo. Texto lido no encerramento da VI Conferência Latino-americana e Caribenha de Ciências Sociais. Cidade do México, 06 a 09 de novembro de 2012. Disponível em espanhol em: < <http://www.sinpermiso.info/textos/la-dignidad-del-trabajo>>. Acesso em: 14 mar. 2019.

GALVÃO, Andréia. **Neoliberalismo e reforma trabalhista no Brasil**. Rio de Janeiro: Coedição, Revan, FAPESP, 2007.

GIBB, Lygia Sabbag Fares. **A tendência à despadroneização da jornada de trabalho**: configuração no Brasil e impacto nas mulheres. Tese (doutorado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP: 2017.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Edições Loyola, 1993.

HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. Trad. João Alexandre Peschanski. São Paulo: Boitempo, 2011.

Hinkelammert, Franz. **Crítica a la razón utópica**. San José, Costa Rica: Editorial DEI, 1984.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990-2005**. Tese (Doutorado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas, SP, 2007.

KREIN, José Dari. A tendência de flexibilização do tempo de trabalho, **Revista ABET**, vol. VI, n. 2, p. 47-72, 2007.

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

- MACHADO, Sidnei Machado; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). **Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas**. São Paulo: LTr, 2005.
- MARINI, Ruy Mauro. Dialética da dependência. In: TRANSPADINI, Roberta; STEDILE, João Pedro (Orgs.). **Ruy Mauro Marini: vida e obra**. São Paulo: Expressão Popular, 2011.
- OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Contribuições sindicais: modalidades de financiamento sindical e o princípio da liberdade sindical: de acordo com a Lei n. 13.467/17. 2. ed. rev., atual. e ampl.** São Paulo: LTr, 2019.
- PACHUKANIS, Evgeni Bronislávovich. **Teoria geral do direito e marxismo**. Trad. Silvio Donizete Chagas. São Paulo: Acadêmica, 1988.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- SEVERO, Valdete Souto. **Análise do Projeto de Reforma trabalhista**. 19/04/2017. Disponível em: <<https://www.jorgesoutomaior.com/blog/analise-do-projeto-de-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 27 mar. 2018.
- SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto Maior. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. PACILÉO NETO, Afonso; HAKIM, Sarah (Orgs.). São Paulo: Sensus, 2017.
- POCHMANN, Marcio; SILVA, Ilmar Ferreira; TERRAZAS, Marcelo; PRONI, Marcelo Weishaupt. A jornada de trabalho no Brasil: o debate e as propostas. In: POSTHUMA, Anne Carolina (Org.). **Brasil: abertura e ajuste do mercado de trabalho**. Brasília: OIT/TEM; São Paulo: Editora 34, 1999.
- SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho, **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, v. 1, p. 91-115, 2006.
- SOUZA, Jessé. **A radiografia do golpe: entenda como e por que você foi enganado**. Rio de Janeiro: LeYa, 2016.

SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia**: a justiça social diante do mercado total. Tradução de Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

THOMPSON, Edward Palmer. Tempo, disciplina de trabalho e o capitalismo industrial. In: _____. **Costumes em comum**: estudos sobre a cultura popular tradicional. São Paulo: Companhia das Letras, 1998.

VALENÇA, Manuela Abath. A construção social da vadiagem nos discursos jurídicos do início da era republicana. **Revista Brasileira de Sociologia do Direito**, Porto Alegre, ABraSD, v. 1, n. 2, p. 98-108, jul./dez. 2014.

WANDELLI, Leonardo Vieira. Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos. In: MACHADO, Sidnei Machado; GUNTHER, Luiz Eduardo (Org.). **Reforma trabalhista e sindical**: o direito do trabalho em perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

Constitucionalismo, democracia e direito do trabalho: uma leitura a partir da obra de Luigi Ferrajoli

*Alberto Emiliano de Oliveira Neto*¹

1 Introdução

Luigi Ferrajoli na obra *Poderes Selvagens* faz uma análise dos riscos aos direitos fundamentais na hipótese de uma democracia meramente formal, reduzida ao voto e marcada pelo enfraquecimento das instituições e pelo retrocesso social em garantias conquistadas mediante grandes lutas. Democracia e direitos fundamentais, portanto, são indissociáveis. A supressão de direitos implica em grave risco à democracia. A expressão “poderes selvagens”, já presente nos escritos de Montesquieu, remete à ideia de um estado de exceção, com viés populista, executado pelas próprias instituições estatais, marcada pelo ataque a direitos fundamentais, em prejuízo aos indivíduos e à democracia. Ferrajoli tem como pano de fundo a democracia italiana em processo de desconstitucionalização. Esse processo de desconstitucionalização pela transformação do sistema político em uma democracia plebiscitária, na qual prevalecem os valores da maioria em detrimento do sistema de regras constitucionais, da separação de poderes e dos contrapesos, bem como das garantias próprias de

¹ Procurador do Trabalho. Mestre em Direito do Trabalho pela PUC/SP. Doutorando em Direito do Trabalho pela UFPR. Professor convidado da Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU. Professor dos Cursos de Pós-Graduação em Direito do Trabalho da Ematra IX, PUC-PR, Academia Brasileira de Direito Constitucional e da Universidade Positivo.

um regime democrático. Trata-se, pois, de uma deformação das instituições representativas. Demonstra também o autor como o governo de Berlusconi foi capaz de se consolidar em um regime formalmente democrático, marcado pelo ataque aos direitos fundamentais, dentre os quais os direitos dos trabalhadores e dos migrantes.

Direitos sociais também são direitos fundamentais. A existência de uma democracia meramente formal impede a concretização dos direitos sociais, dentre os quais os de titularidade dos trabalhadores que são vítimas do processo de precarização que se consolida em todo o planeta. Sim, não apenas os países pobres são maculados pelo retrocesso dos direitos trabalhistas. Países que integram a Comunidade Europeia também padecem diante de políticas de austeridade que, sob a premissa de garantir o liberalismo, resultam em ataque fatal a conquistas históricas dos trabalhadores e das entidades sindicais.

O alerta de Ferrajoli sobre o risco à democracia plena (formal e substancial) permite um diálogo para fins de apuração das causas do retrocesso social e da precarização das condições de trabalho. Feito o diagnóstico, presume-se que a plena efetivação da democracia será muito importante também para garantir os direitos dos trabalhadores em um mundo globalizado dominado pela globalização e pela *lex mercatoria*.

2 Constitucionalismo

Segundo Ferrajoli (2011), o constitucionalismo, enquanto sistema jurídico, diz respeito à limitação dos poderes estatais através dos direitos fundamentais inseridos na Constituição. Igualmente, enquanto teoria do direito, o constitucionalismo diz respeito ao conteúdo da norma, não bastando a observância da forma e o requisito autoridade competente para se auferir sua validade, sendo necessário o respeito aos direitos fundamentais. O constitucionalismo também pode ser entendido como uma

superação jusnaturalista do positivismo jurídico ou como seu complemento. Entre neopositivismo e garantismo, Ferrajoli (2011) defende o segundo como ferramenta do constitucionalismo capaz de suprimir carências do positivismo, sem, contudo, superá-lo. Nos termos do constitucionalismo garantista, os direitos fundamentais assegurados na Constituição atuam como limite dos poderes estatais e a atividade legislativa.

O positivismo, certamente, constrói-se a partir da ideia das limitações da atuação estatal com base no direito estatal. A limitação dos poderes do soberano, portanto, remete aos iluministas e consolida-se com a ideia do Estado de Direito, marcado pela separação entre direito e moral. O constitucionalismo, contudo, introduz a figura dos direitos fundamentais assegurados na Constituição, que ocupa posição hierárquica em relação aos demais textos normativos. Ferrajoli (2011) aposta no constitucionalismo, fundado em premissas garantistas, como estratégia necessária para manter a separação entre direito e moral e afastar a discricionariedade judicial que pode resultar em ativismos. Noticiada a disputa entre garantismo e neoconstitucionalismo, voltam-se os olhos à concepção de direitos fundamentais construída por Ferrajoli. A compreensão dos direitos fundamentais será a chave escolhida para reafirmar a importância do Direito do Trabalho. A observância dos direitos fundamentais nas relações de trabalho atua como requisito indispensável à democracia, que está em perigo nos dias atuais.

Em relação ao futuro, o constitucionalismo remete, nas palavras de Ferrajoli (2010), a um duplo sentido. Em primeiro lugar, o sentido de que os direitos fundamentais assegurados pelas constituições devem ser garantidos e satisfeitos concretamente. Dai se estabelece a relação entre constitucionalismo e garantismo, ao passo que esse estabelecerá as técnicas de garantias idóneas, voltadas a assegurar a máxima efetividade dos direitos constitucionalmente reconhecidos. Já o segundo sentido remete à ideia de uma democracia constitucional voltada à garantia de todos

os direitos, não apenas os de liberdade, mas também os direitos sociais, os quais deverão ser assegurados não apenas frente ao Estado, mas também em relação aos poderes privados. Por fim, tais direitos deverão ocupar todos os níveis, não se restringindo ao direito estatal, devendo abranger o direito internacional.

Mas quais são direitos fundamentais? Segundo Ferrajoli, essa pergunta permite três respostas: a primeira, fundada na teoria do direito, delimita os direitos fundamentais a partir do seu conteúdo universal. São, portanto, direitos assegurados a todas as pessoas, independente da raça, credo ou classe social. São direitos, portanto, subtraídos da disponibilidade tanto da política quanto do mercado. Trata-se de uma regra geral que abrange a todos os indivíduos igualmente. Ainda, uma segunda resposta entende os direitos fundamentais como aqueles inseridos no direito positivo interno e internacional. Constam tanto do direito positivo dos Estados, quanto da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948. Finalmente, Ferrajoli (2010, pp. 42-43), a partir da filosofia política, propõe analisar quais direitos devem ser garantidos como fundamentais a partir de três critérios axiológicos que decorrem da experiência histórica do constitucionalismo tanto estatal como internacional.

O primeiro critério axiológico estabelece uma relação entre direitos fundamentais e paz. A paz interna requer a garantia dos direitos a vida e liberdade diante da lei do mais forte, própria do estado de natureza. A paz também requer a observância dos direitos sociais, tais como saúde, educação e subsistência, cuja satisfação nas sociedades contemporâneas requer o mínimo vital. A paz social será mais sólida quanto maior a extensão e a garantia desses direitos vitais (FERRAJOLI, 2010, pp. 44).

Já o segundo critério diz respeito à relação entre direitos fundamentais e igualdade, delimitada como tutela tanto das diferenças pessoais, bem como pela redução das desigualdades materiais. Ferrajoli estabelece um diálogo com autores que se opõem ao universalismo além dos limites do Estado-nação, sob o

fundamento da inexistência de uma identidade cultural universal. Segundo o autor, dentre outros aspectos, a garantia dos direitos fundamentais como direitos universais permite o surgimento de um sentimento de pertencimento e de identidade coletiva de uma comunidade política. Da mesma forma, o constitucionalismo e o garantismo, ao contrário do que se possa sustentar, são imprescindíveis ao multiculturalismo, seja no âmbito interno, seja no âmbito supranacional (FERRAJOLI, 2010, pp. 49-51).

Por fim, o terceiro critério axiológico estabelece uma relação entre direitos fundamentais e a lei do mais fraco. Os direitos fundamentais são fruto de processos históricos de luta contra opressão ou discriminação: direitos de liberdade, direitos dos trabalhadores, direitos das mulheres, dentre outros, em face da Igreja, do soberano, das maiorias, dos aparatos policiais, dos empregadores, do patriarcalismo. Tendo como base pautas identitárias, apura-se uma relação dos direitos fundamentais e dos limites à democracia representativa quando veiculada através da vontade da maioria (FERRAJOLI, 2010, pp. 51-56). Direitos fundamentais, portanto, também dizem respeito à tutela das minorias frente às maiorias. Ou seja, atuam como ferramentas muito importantes às pautas identitárias. Daí a incompatibilidade entre regimes totalitários, fundados na vontade da maioria, e os direitos fundamentais, instituídos justamente para garantir narrativas contra-majoritárias.

Ferrajoli estabelece uma cronologia do Estado de direito, do constitucionalismo democrático e dos direitos humanos. Trata-se de uma longa trajetória de luta contra o absolutismo do poder, essa “liberdade selvagem” própria do estado de natureza tratado por Kant. Essa luta é travada, primeiramente, em face do absolutivos dos poderes públicos. Nesse momento consolidam-se o princípio da legalidade, o devido processo legal e a separação dos poderes, garantias voltadas à limitação dos poderes estatais. Em seguida, passa-se à limitação dos poderes econômicos e empresariais através da legislação trabalhista e as regras de tutela da

concorrência e da transparência nos negócios. Por fim, chega-se à limitação dos poderes domésticos através das reformas do direito de família e da afirmação da igualdade entre homens e mulheres (FERRAJOLI, 2010, p. 58).

Atualmente, contudo, apuram-se novos desafios: o absolutismo da soberania externa dos Estados, manifestado pelas guerras que resultam em violações aos direitos humanos a cargo dos Estados; bem como o absolutismo dos grandes poderes econômicos e financeiros transnacionais. O absolutivo da globalização manifesta-se através da crise do Estado de bem-estar social e das garantias dos direitos sociais relacionadas ao trabalho, tanto no plano interno quanto no plano internacional. Destaca-se, portanto, uma ausência de regras que Ferrajoli denomina “anarcocapitalismo globalizado”. Esse processo, fundado na ideologia neoliberal, gera desigualdade, bem como tenta impor a narrativa de que a autonomia empresarial não é um poder a ser limitado e regulado juridicamente, mas sim manifestação de liberdade. O mercado, portanto, não necessita de regras. Deve, na verdade, ser livre para produzir riquezas (FERRAJOLI, 2010, pp. 58-59).

Realmente, as empresas transnacionais atuam fundadas na nova *lex mercatoria*, lei dos negócios internacionais que pretende se desvencilhar da norma estatal, produzida no âmbito do Estado-nação, cuja soberania se restringe aos limites do território. Em relação aos direitos humanos fundados no direito interno e em declarações internacionais, apura-se grande dificuldade em vincular empresas transnacionais. Constituições e tratados internacionais, além dos Estados, limitam-se a produzir efeitos dentro das fronteiras de cada país, não alcançando, em regra, grandes empresas que se organizam em todo o planeta na forma de cadeias produtivas globais. Não obstante o trabalho desenvolvido pela ONU e, especificamente, pela OIT, as empresas transnacionais e as respectivas cadeias globais tendem a ignorar direitos humanos, seja nas relações trabalhistas, seja em questões ambientais.

Ferrajoli sustenta que essa ausência de regulação presente na globalização é contrária à lógica do Estado de direito e do constitucionalismo, os quais não admitem poderes *legibus soluti*. Ainda, reconhece o autor a presença de uma crise do constitucionalismo, da legalidade dos direitos humanos, tanto no direito interno quanto no âmbito internacional. Em face dessa crise, sugere um constitucionalismo mundial voltado à garantia os valores democráticos em todo planeta, o que deverá começar pelo fortalecimento das democracias internas de cada país (FERRAJOLI, 2010, p. 59).

3 Democracia

Trabalhado com a dicotomia *democracia formal* x *democracia material* Ferrajoli destaca que a democracia formal, materializada pelos representantes eleitos pelo povo, é indispensável ao regime democrático, mas não suficiente. Essa concepção formal ignora os demais direitos e garantias que limitam a atuação da maioria que chegou ao poder pelo voto. Necessário, portanto, a democracia substancial, marcada pela Constituição que estabelece direitos fundamentais e pelas garantias que estabelecem limitação dos poderes. Trata-se, portanto, de uma constituição rígida que assegura os direitos fundamentais e impõe limites e obrigações ao Estado, resultando naquilo que classifica como uma democracia substancial (FERRAJOLI, 2014).

Não há uma sucessão entre democracia formal e material. Na verdade, as duas se completam e tem como elo os direitos fundamentais, divididos em direito formais de autonomia (direitos políticos e civis) e direitos substanciais, aqui entendidos como os de liberdade e os sociais. Igualmente, estabelece-se uma relação da democracia substancial como garantismo, cujo conteúdo apresenta quatro dimensões – política, civil, liberal e social. Os direitos fundamentais na lição de Ferrajoli, portanto, são mais do que limites à democracia política. São de fato a substância democrática,

já que se referem ao povo em um sentido mais concreto e denso em comparação à mera representação política. Essa constitucionalização rígida dos direitos fundamentais vincula não somente o exercício do poder em relação às normas sobre quem é legitimado a decidir (democracia política como governo do povo), mas também às regras sobre os limites dessa decisão, o que caracterizam a democracia como “governo para o povo”, voltada à garantia dos direitos de todos e não apenas da maioria. Ferrajoli divide as garantias constitucionais em negativas e positivas. As primeiras dizem respeito à vida, à liberdade e à propriedade, dentre outras. Já as positivas são dotadas de cunho prestacional-estatal, destacando-se o direito à educação, à assistência social e à saúde (FERRAJOLI, 2014).

As liberdades e os direitos sociais, portanto, dizem respeito a essa concepção substancial da democracia. Em outras palavras, a democracia plena requer a efetivação da liberdade de expressão, do direito de reunião, da liberdade de associação, além do direito à educação e a um trabalho digno. O trabalho decente, conceito que integra o grande projeto de universalidade que vem sendo tocado pela OIT, é próprio das democracias que se consolidam após a 2ª Guerra Mundial. A garantia de um salário digno, de uma jornada que não seja exaustiva, o combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e às práticas discriminatórias no âmbito da relação de emprego são indispensáveis à consolidação de qualquer democracia que se pretenda substancial.

Especula-se que a democracia brasileira tem se limitado ao aspecto formal, ao passo que os direitos fundamentais assegurados na Constituição Federal padecem de plena efetivação. Se não bastasse a omissão do Executivo, Legislativo e Judiciário em efetivar os direitos fundamentais, vislumbra-se no momento político atual um grande risco de retrocesso, notadamente por conta da PEC do Teto, da Reforma Trabalhista e pela eleição de um presidente da república que não demonstra em seu discurso grande apreço pelos direitos humanos.

Esse processo de retrocesso social, também entendido como um processo desconstituente, é classificado por Ferrajoli (2014) como a crise “do alto” da democracia. Representantes devidamente eleitos pelo povo (democracia formal) aprovam leis que resultam em ataque direto aos direitos fundamentais, seja no âmbito das liberdades individuais, seja no âmbito dos direitos sociais, nesse último caso abrangendo trabalhadores, as famílias mais pobres e os migrantes. Essa crise que vem de cima é fruto de governos populistas, tais como governos fascistas, nazistas e nacionalistas. A existência de um chefe carismático seria incompatível com a democracia, segundo o autor.

Ferrajoli também destaca nesse processo do risco que vem de cima, a perda do papel de mediação política pelos partidos políticos (as estruturas partidárias se apropriam do Estado para obter vantagem pessoal), bem como o que denominou como “controle da informação” caracterizado pela ausência de uma imprensa livre e plural capaz de realmente informar a população. Já o risco “de baixo” vem da própria sociedade, contaminada por preconceitos relacionados a posição política, étnica, raça, origem, opção sexual, dentre outros. Submetidos ao discurso do medo, a maioria da população se volta contra os imigrantes e às outras minorias (FERRAJOLI, 2014). Os defensores de pautas identitárias são vítimas da vontade da maioria que se opõe ao reconhecimento do outro (alteridade). Esse processo também atinge os direitos sociais, notadamente os direitos dos trabalhadores que passam a serem vítimas da precarização das condições de trabalho:

O objetivo dessas políticas é a divisão e o desencorajamento do conjunto de trabalhadores: pelo enfraquecimento das formas tradicionais de solidariedade baseadas no senso comum de pertinência às mesmas condições; pela competição no mundo do trabalho introduzida pelo crescente desemprego e pela multiplicação das figuras atípicas de trabalho precário; pela desvalorização geral do trabalho provocada pela possibilidade de deslocar a produção para além dos limites nacionais; pela

neutralização dos conflitos sociais e a imposição aos trabalhadores da renúncia aos seus direitos sob ameaça de demissão [...] (FERRAJOLI, 2004, p. 734).

A efetivação da democracia, portanto, requer a tutela dos direitos fundamentais, dentre os quais os sociais, tão importantes à consolidação da democracia substancial.

4 Crise do direito do trabalho

Desde a primeira metade do século XX, seja por conta da atuação dos sindicatos, seja por conta da necessidade de se garantir a recuperação da economia mundial após a 2ª Guerra Mundial, muitas democracias ocidentais passaram a regular o contrato de trabalho mediante cláusulas específicas, asseguradas pela legislação, dotadas de cunho protetivo ao trabalhador, fruto do reconhecimento da assimetria existente em relação ao empregador. O sistema de produção fordista, a propósito, recorre a esse modelo de proteção social destinado aos trabalhadores como ferramenta necessária não só à regulação jurídica da venda da força de trabalho pelo trabalhador, mas também para fins de ampliação do mercado de consumo, beneficiando a reprodução do modelo capitalista de produção.

A partir da década de 1970 o fordismo começa a padecer diante do surgimento e posterior consolidação do sistema de proteção denominado acumulação flexível, sistema esse caracterizado por novos métodos de gestão, voltados ao ganho de produtividade e competitividade, mas também se destacando negativamente pelo desemprego, pelos baixos salários e pelo retrocesso na atuação dos sindicatos, uma das colunas políticas do regime fordista. Nesse processo, o mercado de trabalho passou por grande reestruturação, marcada pelo trabalho temporário, pela terceirização e pelo trabalho autônomo, gerando certo enfraquecimento dos sindicatos, os quais não se mostraram capazes

de abarcar essas novas modalidades de contrato de trabalho, fruto da fragmentação do processo de produção e, conseqüentemente, da organização dos trabalhadores (HAVERY, 2017).

Para Bourdieu (1998) o trabalho precário é característica marcante da nossa sociedade, apresentando, portanto, um caráter de consolidação em todos os campos do trabalho humano:

[...] a precariedade está hoje por toda a parte. No setor privado, mas também no setor público, onde se multiplicaram as posições temporárias e interinas, nas empresas industriais e também nas instituições de produção e difusão cultural, educação, jornalismo, meios de comunicação etc, onde ela produz efeitos sempre mais ou menos idênticos, que se tornam particularmente visíveis no caso extremo dos desempregados: a desestruturação da existência, privada, entre outras coisas, de suas estruturas temporais, e a degradação de toda a relação com o mundo e, como conseqüência, com o tempo e o espaço. A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável. (BOURDIEU, 1998, p. 72).

O trabalho precário vem se consolidando desde a segunda metade do século XX tanto nos países centrais quanto nos periféricos. A flexibilidade imposta ao mercado de trabalho a partir dos princípios do neoliberalismo resulta em externalidades negativas. A redução das garantias próprias do trabalho assalariado, notadamente a motivação da rescisão do contrato de trabalho resultou no que Standing (2017) classificou como “preariado global”. Essa relação entre globalização e trabalho precário permite trabalhar com a hipótese de que a substituição do trabalho assalariado pelo trabalho precário não ocorre apenas nos países periféricos, notadamente na América Latina, África e Ásia. Ao contrário, trata-se de movimento que também atinge aos países centrais. Em outras palavras, as pautas de austeridade próprias do

neoliberalismo também impactam diretamente as formas de contratação dos trabalhadores na Europa e nos Estados Unidos, o que acaba por consolidar uma nova forma de trabalho, o precariado (STANDING, 2017, p. 15).

Standing busca demonstrar que o precariado não se confunde com a classe média oprimida, com a classe baixa ou ainda com a classe trabalhadora mais baixa. Trata-se, portanto, de um grupo específico caracterizado pela insegurança, resultando em reivindicações específicas. O surgimento do precariado relaciona-se com a consolidação de políticas neoliberais em grande parte das democracias ocidentais. Os governos que adotam essas teses, dentre outros postulados, sustentam a necessidade de se flexibilizar a legislação trabalhista e reduzir a atuação dos sindicatos, sob pena das empresas se transferirem para outros países, cujo sistema de proteção social se apresente menos efetivo e, portanto, menos custoso. Consequentemente, milhões de pessoas, tanto nas economias de mercado abastadas quanto nas emergentes, passaram a integrar o precariado, tido como um novo fenômeno, ainda que dotado de nuances do passado (2017, pp. 11 e 22).

Semelhantemente, Castel (2015) identifica o trabalho precário como modalidade contratual destinada à substituição do emprego homogêneo e estável. Um pouco distante dessas construções, Braga (2017) sustenta que, em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital, o trabalho precário estaria dentro da relação salarial e não fora dela.

A propósito, o trabalho temporário tem relação direta com a redução dos custos da demissão. Na verdade, o custo da rescisão é praticamente zero, haja vista o fato do empregador não ter que arcar com o pagamento de qualquer indenização. Trata-se, portanto, de uma ferramenta poderosa que permite à empresa contratar trabalhadores com grande agilidade por curtos períodos, com objetivo de atender a demandas específicas. O que parece ser altamente eficiente, contudo, contribui para a consolidação do

trabalho precário, notadamente por conta da grande insegurança que causa aos trabalhadores submetidos a essa forma de contratação, os quais, desprovidos de um trabalho estável, são submetidos à angústia de atrelar a sobrevivência a empregos transitórios e incertos. Não menos importante, é comum colocar trabalhadores temporários ao lado de trabalhadores permanentes, submetendo os dois grupos às mesmas atividades, em que pese a diferença no âmbito da proteção.

O excesso de jornada e o padrão remuneratório inferior, além do sofrimento imposto aos trabalhadores temporários, também influenciam os trabalhadores permanentes, os quais sofrem a pressão decorrente da possibilidade de serem substituídos por trabalhadores temporários, bem como por terem que no futuro se submeter às mesmas condições contratuais.

Quanto ao desemprego estrutural relacionado à globalização, destacam-se dois fatores. O primeiro diz respeito a essa consolidação do trabalho precário em países que contam com um sistema de proteção social formado por contratos de trabalho por prazo indeterminado. O processo de flexibilização das garantias trabalhistas não é capaz de conter o aumento do desemprego, muitas vezes superado exclusivamente na forma de trabalho precário. Em outras palavras, aquele trabalhador que perdeu seu posto de trabalho só consegue retornar ao mercado de trabalho recorrendo a modalidades contratuais próprias do precariado, tais como trabalho temporário, em tempo parcial, a contratação por empresas terceirizadas, além da pejotização.

O trabalho precário, portanto, também diz respeito àqueles que, supostamente, por ele não são atingidos. Pois sobre esses recai a pressão decorrente da existência de um exército de reserva formado não apenas por trabalhadores com baixa qualificação, mas também por trabalhadores munidos de diplomas de graduação, ávidos por ingressar o mais rápido possível ao mercado de trabalho. Ao trabalhador empregado, portanto, recai a angústia decorrente da constatação de que não é insubstituível, bem como

de que sua condição de trabalhador assalariado ganha o status de um privilégio frágil e ameaçado.

Mas ainda deve-se destacar outro aspecto, próprio das cadeias de produção transnacionais. O desemprego em países centrais também está relacionado à deslocalização do capital (o capital se desloca para onde estão as condições mais favoráveis à sua reprodução), que transfere postos de trabalho para países periféricos, mas não nas mesmas condições dos países de origem. A transferência dos postos de trabalho para outros países visa justamente a execução das mesmas tarefas através de contratos precários, marcados por salários menores e baixíssimo grau de proteção. Portanto, supõe-se que as cadeias de produção também colaboram para o aumento do desemprego e do trabalho precário nos países centrais que implementaram o Estado de bem-estar social, bem como para a consolidação do trabalho precário nos países periféricos.

O processo de descentralização da produção adotado por cadeias transnacionais está ligado ao *outsourcing*, também conceituado como terceirização ou externalização, cuja característica principal é a contratação de outras empresas para a execução de tarefas determinadas. Por serem mais baratas, essas formas de contratação permitem às empresas aumentar seus ganhos, inclusive em momentos de crise próprios de um mercado tão competitivo. Especula-se que nos períodos de crise ocorre uma redução do emprego formal, notadamente do trabalho assalariado, o que não ocorre necessariamente com manifestações de emprego precário e de outras formas de trabalho próprias do empreendedorismo, como é o caso da pejetização. Ou seja, tais formas de trabalho, distintas do trabalho assalariado moldado nas democracias que implementaram o Estado de bem-estar social após a 2ª Guerra, tendem a aumentar, podendo, inclusive, se consolidar, substituindo justamente o trabalho assalariado.

Esse processo de transferência das plantas de produção ocorreu, por exemplo, com a montadora de veículos Ford, que

transferiu a produção do modelo Focus para uma unidade localidade na China; com a empresa brasileira Vulcabraz (Olimpulus, Reebok e Azaleia) que adquiriu uma fábrica na cidade indiana de Chennai para a produção de seus produtos, sob fundamento de que somente na Índia poderia produzir sapatos com custo de produção semelhante ao encontrado na China; além da famosa Apple, situada na Califórnia, que recorre às chinesas Foxconn e Pegaton para a produção de mais de 200 milhões de iPhones todo ano .

Em relação aos países que recebem esses postos de trabalho, a possibilidade de consolidação do trabalho precário decorre justamente das condições que atraíram a vinda do capital estrangeiro: baixos salários e frágil sistema de proteção social. As péssimas condições de trabalho praticadas em países asiáticos, ainda que não periféricos, como é o caso da China, há tempos vindo sendo veiculada na grande imprensa, podendo-se destacar os seguintes exemplos: os suicídios praticados por trabalhadores da Foxconn (Apple) na China; as péssimas condições de trabalhos a que são submetidos os trabalhadores de Bangladesh, mesmo após o desmoronamento do edifício Rana Plaza em 2013; além dos atos antissindicais atribuídos à empresa de segurança espanhola Prosegur em unidades localizadas na América do Sul.

Há, portanto, uma nova concorrência entre trabalhadores em uma escala mundial. Se, antes da globalização, a competição pelos postos de trabalho ocorria dentro do território de determinado país, atualmente, com a consolidação das cadeias de produção, a concorrência passa a ocorrer em face de trabalhadores localizados em outros países, muitos deles periféricos na economia globalizada, e, portanto, caracterizados por remunerações e sistemas de proteção social muito inferiores, o que torna essa concorrência absolutamente desigual (BOURDIEU, 1998).

A precarização do trabalho, portanto, é estratégia utilizada pelas empresas para manter a competitividade em um momento no qual a globalização econômica, aqui denunciada como

excludente, gera crise no mundo do trabalho, o que acaba por demandar a busca de alternativas que favoreçam os trabalhadores, pois esses são o elo mais fraco dessa relação. Se a globalização gera precarização, não é factível que a ampliação da precarização seja a solução para enfrentar a globalização. A precarização é consequência, não ferramenta.

O trabalho precário atinge homens, mulheres, jovens e idosos. Quanto aos jovens, impede que a geração do presente consiga reproduzir o patamar de segurança alcançado pela geração anterior estabelecido no regime do trabalho assalariado, no qual os direitos sociais, notadamente os direitos trabalhistas e previdenciários, garantiam a esses trabalhadores uma condição melhor, distinta daquela encontrada pelos trabalhadores da atual geração, vítimas do desemprego, de baixos salários e de contratos de trabalho dotados de baixo grau de proteção.

Há impactos na vida desses trabalhadores, ao passo que deixam de fazer planos, perdem sua identidade. Deixam de fazer planos, pois seus contratos de trabalho estão vinculados a projetos específicos ou, ainda que não vinculados a projetos, diante de sua condição de precariedade, esses trabalhadores estão sujeitos à grande rotatividade, fenômeno muito presente na terceirização. Além de atuar sobre a forma de contratação dos trabalhadores, esse regime do precariado também repercute sobre a previdência, ao passo que essas grandes massas de trabalhadores precários são aquelas que supostamente teriam que contribuir para o regime público de previdência justamente para garantir o pagamento dos benefícios dos que já se aposentaram ou daqueles que irão se aposentar em breve. E obviamente essa conta não fecha, pois, a base de contribuição tende a cair. A queda da arrecadação, portanto, acrescida do aumento da expectativa da vida potencializa o risco da ausência de recursos para o pagamento das aposentadorias e demais benefícios previdenciários.

O mercado internacional requer do Estado a adoção de políticas de austeridade, notadamente a redução de suas despesas

para que, dentre outros pontos, esse Estado possa saldar os títulos públicos comercializados no mercado financeiro. Isso resulta na adoção de políticas relacionadas à supressão de direitos sociais, modificação do regime previdenciário e a adoção de uma legislação que resulta no aumento do trabalho precário em relação ao trabalho assalariado. O desafio está em encontrar soluções.

O Direito não é capaz de dar conta desse fenômeno. Se o direito não tem a solução, não lhe parece razoável que deva elaborar medidas supostamente destinadas a resolver esse problema. Quando o Direito assume a postura reformista da legislação trabalhista, contribuindo para a consolidação do trabalho precário, sob o fundamento de que isso poderá resolver os problemas decorrentes da globalização e do neoliberalismo, o Direito, e seus operadores, agem com grande irresponsabilidade. Não parece ser essa a melhor solução. Ao contrário, cabe ao jurista analisar os países em que tais políticas foram implantadas para então extrair a conclusão se foram positivas ou não.

Especula-se que tais políticas simplesmente aumentaram a desigualdade social, colocando homens e mulheres em condição de grande desespero. O Direito não tem ferramentas para o retorno do crescimento, de recolocação no Brasil em um processo de crescimento, ocupando papel de destaque no cenário internacional. Talvez o BRICS seja a solução, pois constrói um discurso contraposto ao FMI, ao Banco Internacional, à União Europeia e aos EUA. Outro exemplo de emancipação talvez tenha sido a tentativa do Brasil em ocupar assento permanente no Conselho de Segurança da ONU para atuar como protagonista na política internacional dos direitos humanos. As políticas de austeridade aplicadas em países como Portugal, Espanha, Itália, Grécia, França, Alemanha, México e EUA não foram favoráveis aos trabalhadores. A Grécia é um exemplo emblemático. Não obstante ter adotado uma política de austeridade, não alcançou o crescimento esperado, o que influenciou o plebiscito de 2014/2015. Nesse sentido, sustenta-se que o Direito do Trabalho não é capaz de dar conta

desse fenômeno mundial, notadamente pela organização do capital no âmbito internacional.

Chega a ser contraditória a ideia do trabalho temporário e do trabalho em tempo parcial como modalidades contratuais benéficas ao trabalhador. A contradição está no fato de que o trabalho temporário e em tempo parcial paga menores salários. Ao pagar menos, força o trabalhador a ter mais de um emprego para poder arcar com suas obrigações financeiras. Ou seja, o que se apresenta como emancipador, capaz de garantir o acréscimo de renda, na verdade nada mais é do que um processo de precarização da condição desse trabalhador em relação ao trabalhador assalariado que, em uma jornada de 8 horas e no contrato por prazo indeterminado, tem maiores condições de arcar com suas despesas e, ainda, conforme o caso, ter um pouco de sobra para gastar durante o tempo livre.

O precariado, por ser obrigado a cumular mais um emprego, não consegue ser ocupar de atividades sociais, culturais ou políticas. O precariado não tem tempo para participar da atividade sindical, de um partido político ou de uma organização não governamental. Falta-lhe oportunidade para discutir a situação política do país, para debater projetos coletivos que, de forma solidária, resultem no crescimento da economia, sem prejuízo dos direitos humanos e dos valores da comunidade que está inserido. O ócio, portanto, é retirado do precariado. Ele não tem tempo para isso. Quando muito, tendo em vista o cansaço no final da jornada diária, tal trabalhador se entrega a uma atividade menos reflexiva, que requer menor esforço intelectual, tal como assistir televisão ou navegar na internet.

Consequentemente, o precariado está sujeito a oportunistas, notadamente os populistas que se apresentam com discursos vazios. Discursos que são de fácil compreensão, pois fazem acreditar que determinado candidato teria reais condições de governar o país. Dessa forma, não é de se estranhar a grande quantidade de trabalhadores que apoiam candidatos

conservadores, os quais pregam o Estado mínimo, a supressão dos direitos trabalhistas e a privatização da previdência. A democracia acaba por padecer.

Certamente, os sindicatos têm grande dificuldade em interagir com os trabalhadores precários. No modelo brasileiro, por exemplo, os sindicatos se organizam através do conceito legal de categoria, cuja regra é a atividade econômica preponderante desenvolvida pelo empregador. O Estado, portanto, regula a atividade dos sindicatos a partir de um critério que não facilita a organização dos trabalhadores precários. Os sindicatos, por sua vez, sustentam a bandeira do trabalho assalariado, cujo mérito consiste na melhoria da condição dos trabalhadores. Entretanto, como o trabalho assalariado se distancia dos trabalhadores precários, esses não vislumbram na entidade sindical a condição de interlocutor capaz de organizar um processo de reivindicação por melhores condições de trabalho.

Por exemplo, o trabalhador temporário, por ser submetido a contratos de curta duração, não consegue estabelecer vínculos com o sindicato que representa a categoria na qual está inserido tal trabalhador. Isso se deve à grande alternância de contratos de trabalho, todos eles firmados com empresas que não compartilham a identidade da atividade econômica. Não obstante a existência de sindicatos que abrangem os trabalhadores temporários, enquanto categoria diferenciada, a transitoriedade dos vínculos empregatícios, bem como a elevada fragmentação dos locais de trabalho, impede a construção do espírito de solidariedade necessário à consolidação da atuação sindical.

É bem verdade que nossos sindicatos têm sido moldados para atuar na defesa do trabalho assalariado, não obstante sua prevalência no mercado esteja padecendo diante de outras formas de contratação, dentre as quais àquelas típicas do trabalho precário. O que seria a grande virtude dos sindicatos, a luta pela consolidação do trabalho assalariado, acaba se tornando em uma grande armadilha, que impede a tais entidades alcançar os

trabalhadores precários, que estão cada vez mais distantes da atuação sindical.

5 Conclusão: construção de um novo marco regulatório democrático para o direito do trabalho

Ferrajoli (2014) propõe quatro ferramentas para combater o deficit democrático dos dias atuais: alteração do método eleitoral proporcional; separação dos poderes; democracia participativa; e reforma do sistema de informação. Dessas ferramentas, destaca-se a separação dos poderes dividida pelo autor em quatro partes. O autor fala em separação da esfera pública da esfera privada, entre Estado e sociedade, entre funções de governo e funções de garantia e, por fim, separação entre poder e liberdade de informação (FERRAJOLI, 2014).

Ao se destacar a separação entre esfera pública e privada, especula-se a prevalência de uma governança imposta por agentes privados em prejuízo à soberania e à democracia. Como demonstrado, interesses de grandes empresas transnacionais acabam por pautar a atuação estatal, ainda que em detrimento da maioria da população. Pense-se nas políticas de austeridade marcadas pela restrição dos gastos sociais e pela flexibilização da legislação trabalhista. Tais políticas podem gerar grande pobreza, além de aumentar a desigualdade social. A reforma trabalhista fruto da Lei n. 13.467/17 pretende reduzir o patamar de proteção social dos trabalhadores aos níveis praticados em países da Ásia, conhecidos pelo baixíssimo grau de tutela aos trabalhadores, o que atua como grande incentivo às empresas transnacionais que se organizam na forma de cadeias produtivas globais.

A privatização da previdência, igualmente, é outra imposição do mercado financeiro aos Estados. O Brasil vem enfrentando esse processo. Um dos pontos que prevaleceu durante a última campanha presidencial ocorrida no ano de 2018, foi o compromisso dos candidatos para com uma reforma da

previdência voltada à redução dos gastos públicos e a imposição ao trabalhador para que faça poupança mediante a contratação de planos de previdência privada, os quais, não obstante geridos por instituições bancárias nacionais, acabam destinando boa parte dos recursos arrecadados à compra de títulos da dívida públicas, atrelados ao mercado financeiro internacional, bem como de outros ativos comercializados nas grandes bolsas internacionais.

Destaca-se a quarta ferramenta apresentada por Ferrajoli, trata-se da liberdade de informação que passa pelo combate aos oligopólios de empresas de informação. Propõe o autor uma legislação que vede a propriedade de mais de um meio de comunicação pelo mesmo grupo econômico. Para tanto, a liberdade de informação, marcada pela pluralidade dos meios de comunicação, não deve sucumbir diante do direito de propriedade dos veículos de comunicação (FERRAJOLI, 2014). A esse respeito, apura-se que a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), quando da sua aprovação pelo Congresso e posterior sanção pelo Presidente da República, contou com massivo apoio dos grandes meios de comunicação – rádio, televisão e jornais. Vários editoriais e diversas reportagens destacaram a importância da reforma para a retomada do emprego no país. Grande ilusão, passados 12 meses da aprovação da lei, o Brasil continua apresentando um índice muito elevado de desemprego, algo em torno a 13 milhões de trabalhadores, segundo dados do IBGE². Absolutamente importante à pluralidade de meios de comunicação para efetivar a liberdade de imprensa e, conseqüentemente, garantir a implementação de uma democracia realmente substancial, requisito indispensável à consolidação dos direitos sociais, notadamente a tutela do trabalho que busca se desvencilhar da precarização.

Ferrajoli (2014) estabelece uma relação direta entre direitos sociais e democracia substancial. Sem a garantia dos direitos

² Disponível em: < <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>>. Acesso em: 3 nov. 2018.

sociais, dentre os quais a informação e a educação, não se alcança a efetivação dos direitos políticos e de liberdade. Acrescenta-se que a tutela do trabalhador, mediante uma legislação sólida voltada a limitar o abuso de poder decorrente da assimetria da relação entre capital e trabalho, é indispensável ao regime democrático que se consolida com a garantia dos direitos fundamentais. A liberdade depende da igualdade que deve se consolidar, dentre outros locais, no âmbito das relações de trabalho que se desenvolvem no âmbito do regime democrático.

Referências

BOURDIEU, P. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neo-liberal.** Tradução Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

BRAGA, R. A **política do precariado. Do populismo à hegemonia lulista.** Boitempo editora. Kindle edition. 2017

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário.** Petrópolis: Editora Vozes: 2015.

FERRAJOLI, L. **Constitucionalismo Garantista e Neoconstitucionalismo.** Anais do IX Simpósio de Direito Constitucional da ABDConst. 2011. Disponível em: < <http://www.abdconst.com.br/revista3/anaiscompletos.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2018.

FERRAJOLI, L. **Democracia y garantismo.** Madri: Editorial Trotta, 2010.

FERRAJOLI, L. **Poderes Salvajes.** Madri: Editorial Trotta, 2011.

FERRAJOLI, L. **Poderes Selvagens.** Kindle edition. São Paulo: Saraiva, 2014.

HARVEY, D. **CONDIÇÃO PÓS-MODERNA. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** São Paulo: Loyola, 2017.

STANDING, G. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

Precariado e migrações

*Thaís Helena Alves Rossa*¹

1 Introdução

O aumento do trabalho precário é realidade estruturalmente verificada que atinge não só o proletariado dos países de economias centrais desenvolvidas, como também aprofunda as diferenças sociais e agrava a realidade do trabalho realizado nos países de economias periféricas e dependentes.

Em uma análise da bibliografia produzida sobre a fração de trabalhadores a que alguns autores denominam precariado, inicialmente se busca a contextualização do termo e do sentido metodologicamente adotado para este estudo, primando-se pela adoção específica do tema conforme limites expostos por Ricardo Antunes e Ruy Braga. A distinção se mostra relevante para se que trace a linha entre as características que configuram o precariado, investigando-se também se há diferenciação entre a exploração inerente às relações de trabalho desenvolvidas nas economias capitalistas e a superexploração que recai sobre referida parcela de trabalhadores.

Na sequência, intenta-se examinar por que razões a condição de economia periférica dependente do Brasil revela a existência de trabalho precário já nas origens da estrutura salarial, adotada

¹ Mestranda em Direito Cooperativo pela Universidade Federal do Paraná na área de concentração Direitos Humanos e Democracia. Advogada inscrita na OAB/PR. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisa Direito Cooperativo e Cidadania, vinculado ao PPGD/UFPR. E-mail: thaish61@hotmail.com.

como forma de compensação às classes dominantes para a desigualdade dos termos de troca com as nações economicamente desenvolvidas. No mesmo item se analisa como o avanço de ideias neoliberais nas economias centrais, ditas desenvolvidas, atingiram e puseram em xeque o mundo do trabalho delineado pelo Welfare State.

Em uma economia global em que o trânsito de capitais é amplamente favorecido e prioritariamente atendido e no qual o deslocamento de migrantes que buscam trabalho e sobrevivência é tratado de maneira completamente distinta - sendo permitido, proibido ou incentivado conforme os interesses neoliberais - o presente artigo segue aprofundando a indagação a respeito do papel dos trabalhadores migrantes na complexa configuração do mundo do trabalho atual já tão competitivamente estabelecido.

Outra investigação que também aqui se pretende é a análise das ambiguidades entre os discursos oficiais que invocam argumentos de razão humanitária, que se contrapõem à prática do mundo do trabalho que propicia a superexploração do trabalho de migrantes, em postos de trabalho que não se mostram desejáveis à população local e que fomenta a inclusão de tais indivíduos no exército industrial de reserva já bastante volumoso na ordem capitalista mundial e nacional.

2 O precariado: nova classe ou parte precarizada da classe proletária?

Não é de hoje que a observação do fenômeno do precariado prende a atenção de estudiosos.

Pierre Bourdieu ao mencionar que a “precariedade se inscreve num modo de dominação de tipo novo, fundado na instituição de uma situação generalizada e permanente de insegurança, visando obrigar os trabalhadores à submissão, à aceitação da exploração” (BOURDIEU, 1998, p. 75), destaca também que a flexibilidade imposta pela invasão neoliberal parte

da tática da fragmentação e do fomento da competição generalizada entre os trabalhadores, de modo enfraquecer seus mecanismos de resposta e resistência, a partir da gestão racional da insegurança, instaurada, sobretudo, por meio da “divisão entre aqueles que, cada vez mais numerosos, não trabalham e aqueles que, cada vez menos numerosos, trabalham, mas trabalham cada vez mais”. Aponta ainda “que o que é apresentado como um regime econômico regido pelas leis inflexíveis de uma espécie de natureza social é, na realidade, um regime político que só pode se instaurar com a cumplicidade ativa ou passiva dos poderes propriamente políticos”. (BOURDIEU, 1998, p. 75)

Nos idos da década de 1990, Robert Castel (2017, p. 526) observou o mesmo fenômeno a partir da crise da sociedade salarial fordista ocorrida desde 1970, concretizada mediante mutações na produção, multiplicação de estatutos entre emprego e não-emprego e alastramento de formas atípicas de trabalho. Observou que, longe de ser excepcional ou temporária, referida precariedade passou a atingir contingentes cada vez mais amplos de pessoas, de modo prolongado e permanente e que o problema não seria meramente de constituição de uma “periferia precária”, mas também o da “desestabilização dos estáveis”. Afinal, “assim como o pauperismo do século XIX estava inserido no coração da dinâmica da primeira industrialização, também a precarização do trabalho é um processo central, comandado pelas novas exigências tecnológico-econômicas da evolução do capitalismo moderno”.

Também o fenômeno foi examinado por Guy Standing, que vislumbrou a gênese de uma nova classe, a que denominou “precariado” e que se formaria por aqueles que são despossuídos das formas de garantia relacionadas ao trabalho, “e perseguidas pelos social-democratas, partidos trabalhistas e sindicatos após a Segunda Guerra Mundial como sua agenda de ‘cidadania industrial’ para a classe trabalhadora ou para o proletariado industrial” (STANDING, 2014, p. 27-28). Nos seus dizeres, o precariado estaria então caracterizado pelo não acesso:

- a) às garantias de mercado de trabalho, relativas à renda e salário;
- b) às garantias de vínculo empregatício, relativas à dispensa arbitrária, regulamentação sobre contratação e demissão, imposição de custos aos empregadores por não aderirem às regras e assim por diante;
- c) à segurança no emprego, consistente na capacidade e oportunidade para manter um nicho no emprego, além de barreiras para a diluição de habilidade, e oportunidades de mobilidade ascendente em termos de status e renda;
- d) à segurança do trabalho, alusiva à proteção contra acidentes e doenças no trabalho através, por exemplo, de normas de segurança e saúde, limites de tempo de trabalho, horas insociáveis, trabalho noturno para as mulheres, bem como compensação de contratemplos;
- e) à garantia de reprodução de habilidade, consistente na oportunidade de adquirir habilidades, através de estágios, treinamento de trabalho, e assim por diante, bem como oportunidade de fazer uso dos conhecimentos;
- f) à segurança de renda, que diz respeito à garantia de renda adequada e estável, protegida, por exemplo, por meio de mecanismos de salário mínimo, indexação dos salários, previdência social abrangente, tributação progressiva para reduzir a desigualdade e para complementar as baixas rendas e, por fim;
- g) à garantia de representação, a fim de possuir uma voz coletiva no mercado de trabalho por intermédio, por exemplo, de sindicatos independentes, com o direito de greve. (STANDING, 2014, p. 28).

Em contraposição, Ricardo Antunes atribuiu equívoco à formulação de Standing, por entender que “a classe-que-vive-do-trabalho, em sua nova morfologia, compreende distintos polos que são expressões visíveis da mesma classe trabalhadora”, ainda que se apresente em distintas “heterogeneidades, diferenciações e fragmentações” (ANTUNES, 2018, p. 96). No seu entender, “dos homens e mulheres jovens mais qualificados aos imigrantes pobres; dos imigrantes com qualificação às jovens nativas sem

formação; das mulheres brancas às imigrantes negras, indígenas, amarelas, enfim, em um amplo espectro da população excedente de trabalhadores e trabalhadoras, que Marx denominou superpopulação relativa ou exército de reserva”, formam o tecido que é definido (ou se define) como precariado (ANTUNES, 2018, p. 104).

Tal qual Ricardo Antunes, Ruy Braga partiu da abordagem de que o precariado seria parte do proletariado e constituiria o proletariado precarizado, apresentando os seguintes contornos: sub-remunerados, semiqualificados ou não qualificados; em condições muito degradantes de trabalho; com grande participação de jovens oriundos do setor da classe trabalhadora que estariam entrando no mercado de trabalho e se sujeitariam às piores ocupações, justamente por não terem qualificação ou experiência; altas taxas de rotatividade; trânsito frequente da informalidade para a formalidade e vice versa; que amargariam mais tempo de desemprego ou em trabalhos autônomos; mais suscetíveis à espoliação dos direitos sociais, sem representação a contento (ou nenhuma ou muito frágil). Já o proletariado se diferenciaria justamente por contar com trabalhadores mais qualificados e mais protegidos do desemprego e das ocupações pior remuneradas, seja pela reivindicação sindical, seja pelas políticas desenvolvidas pelas empresas para tentar reter a classe trabalhadora; integrariam setores da classe média, ainda que assalariados, mas com estatuto de reprodução (servidores públicos, por exemplo).

A esse respeito assinala o autor (BRAGA, 2012, p. 118) “que em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital, a precariedade é constitutiva da relação salarial” e que, por consequência, o precariado não poderia ser interpretado como “o antípoda do salariado, seu ‘outro’ bastardo ou recalçado”, pois, em realidade, seria a própria condição de existência do salariado: “tanto na Europa Ocidental, quanto nos Estados Unidos, o compromisso fordista mostrou-se bastante eficiente em proteger a

fração profissional, branca, masculina, adulta, nacional e sindicalizada da classe trabalhadora, à custa da reprodução da fração proletária não qualificada ou semiqualificada, feminina, negra, jovem e migrante”.

A abordagem de Ruy Braga a respeito do tema é de viés marxista e tem como enfoque o conceito de superpopulação relativa em que a “noção de precariado distingue-se da noção de subproletariado por duas razões: em termos sociocupacionais, retiramos da noção de precariado aquilo que Marx chamou de população pauperizada – assim como o lumpemproletariado, ou seja, as tais ocupações inconfessáveis (...)” (BRAGA, 2012, p. 23).

O presente trabalho adota, por opção metodológica, os conceitos de precariado acima traçados e estabelecidos por Ricardo Antunes e Ruy Braga para, na sequência e a partir de tais noções, analisar as características do trabalho precário no Brasil, enquanto país capitalista periférico.

3 Precariado aqui e acolá: dependência e neoliberalismo

Preconizou Florestan Fernandes que, à semelhança de outras nações da América, os países latino americanos são produtos de um tipo de “colonialismo organizado e sistemático”, sendo que a persistência dessa dominação estrutural “é a evolução do capitalismo e a incapacidade dos países latino americanos de impedir sua incorporação dependente ao espaço econômico, cultural e político das sucessivas nações capitalistas hegemônicas” (FERNANDES, 1975, p. 12).

A nomenclatura atribuída a essa condição de dependência no âmbito da economia mundial varia de acordo com as conjunturas econômico políticas de cada época, relevando assinalar que as economias assim caracterizadas já foram denominadas subdesenvolvidas, em vias de desenvolvimento, periféricas, mercados emergentes, dentre outros neologismos (CARCANHOLO, 2008, p. 268).

Há vários autores que tratam do tema e, a esse respeito, costuma-se entender a dependência à luz dos inconstantes períodos de crescimento, alta fragilidade financeira por dependência de capitais externos e grandes níveis de desigualdade social. Nesse contexto, indaga-se qual seria a relação entre precariado e economia dependente, especificamente para que se possa investigar as circunstâncias que possibilitaram o surgimento do precariado na realidade do trabalho do Brasil.

Em sua obra *Dialética da Dependência*, Ruy Mauro Marini entende que a exploração da força de trabalho prevista em Marx assume contornos distintos nas economias dependentes da América Latina, cujas burguesias buscam constantemente compensações pela desigualdade dos termos de troca com as nações economicamente desenvolvidas. (MARINI, 1973)

Essa peculiaridade – que, esclareça-se, não é verificada apenas na América Latina – é justamente a superexploração, que, ao menos para a teoria de Marini, não corresponde meramente ao aumento da exploração prevista em Marx. Marcelo Dias CARCANHOLO (2013, p. 75) esclarece que entender superexploração apenas como “mais exploração, não tem maior significado teórico, para além de meras formas concretas de elevação do grau de exploração, de aumento da taxa de mais-valia” e que fugiria da proposta original da teoria marxista da dependência. Até porque, muito mais do que um preciosismo terminológico, “tratar os dois como sinônimos equivale a tratar a força de trabalho (mercadoria) como sinônimo de trabalho (o valor de uso da mercadoria) e, portanto, perder de vista a dialética da mercadoria força de trabalho”, o que impediria a compreensão da origem “da mais-valia mesmo com a troca de equivalentes, pois ela só poderia ser resultado de um roubo; isto é, de o capital remunerar a força de trabalho por um salário inferior ao seu valor”.

Então, para Marini (1990, p. 23) “os três mecanismos identificados - a intensificação do trabalho, a prolongação da

jornada de trabalho e a expropriação de parte do trabalho necessário ao operário para repor sua força de trabalho” esquadrinham modo de produção baseado unicamente “no aumento da maior exploração do trabalhador e não no desenvolvimento de sua capacidade produtiva”. Tal dinâmica se caracterizaria por negar ao trabalhador as condições necessárias para repor o desgaste de sua força de trabalho: seja porque lhe é imposto “um dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, provocando assim seu esgotamento prematuro”; seja porque lhe é retirada “inclusive a possibilidade de consumo do estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal”. Na lógica capitalista, tais mecanismos que podem se apresentar e normalmente o fazem de forma combinada “significam que o trabalho é remunerado abaixo de seu valor e correspondem, portanto, a uma superexploração do trabalho”.

O estudo de Marini entende que a superexploração da força de trabalho é estrutural em economias dependentes, caso do Brasil, ora analisado, embora não seja delas exclusiva.

Ricardo Antunes (2018, p. 102), a esse respeito, destaca as clivagens existentes entre Norte e Sul, já que “nas periferias o precariado nasceu eivado da condição de precariedade”. Para o autor o precariado do Brasil – assim como de inúmeros outros países que passaram pelo escravismo colonial – “efetivamente floresceu a partir da abolição do trabalho escravo, herdando a chaga de um dos mais longevos períodos de escravidão, de modo que sua precarização não é exceção”.

Nunca houve na realidade brasileira uma aristocracia operária e nem mesmo o Welfare State. Diversamente ocorreu nos países do norte global em que “onde nasceu, na gênese do movimento operário, uma forte aristocracia operária e, posteriormente, se desenvolveu um sólido proletariado herdeiro do taylorismo, do fordismo e, posteriormente, do Welfare State”. Nesses últimos, o surgimento recente do precariado acentuou

diferenciação que já existia, por exemplo, “entre o precariado tradicional do Welfare State e os bolsões de imigrantes que se encontravam na base de classe trabalhadora, ainda que em dimensão e tamanho muito menores que os atuais” (ANTUNES, 2018, p. 102).

A gênese do precariado nos países capitalistas centrais é mais recente e tem como origem o avanço do neoliberalismo e suas práticas comandadas pelo capital financeiro, que contaminam o trabalho a partir da velocidade excessiva do “tempo social” que tem como limite o “presente contínuo”, sempre em busca da efemeridade e descartabilidade não só do que se produz, mas também dos que produzem (DRUCK, 2007, pp. 40-41).

Tal conjuntura de fatores cria o que Ricardo Antunes (2007, pp. 13-14) chama de movimento pendular, em que, de um lado “cada vez menos homens e mulheres trabalham muito, em ritmo e intensidade que se assemelham à fase pretérita do capitalismo” e, no outro, cada vez mais homens e mulheres se esparramam “pelo mundo em busca de qualquer labor, configurando uma crescente tendência de precarização do trabalho em escala global, que vai dos EUA ao Japão, da Alemanha ao México, da Inglaterra ao Brasil, sendo que a ampliação do desemprego estrutural é sua manifestação mais virulenta”.

No movimento global de precarização, que ocorre em maior ou menor escala a depender do lugar em que as economias venham a ocupar na dialética da dependência, os trabalhadores migrantes são costumeiramente destinatários de trabalhos precários em razão de inúmeras e complexas razões que assim favorecem, como a vulnerabilidade da condição de estrangeiro que se agrava por questões econômicas, de gênero, de etnia ou de religião. É importante que se diga que, mesmo em países menos afetados pela crise do capital, os trabalhadores estrangeiros continuam ocupando trabalhos mais precários e mal remunerados, os quais, longe de constituir instrumentos de integração, tornam-se evidentes fatores de discriminação e exclusão social, pela

fragmentação do mercado de trabalho em “dois polos (um mercado de trabalho qualificado e de trabalho de qualidade para trabalhadores nacionais e um mercado de trabalhos subqualificados ou de menor qualificação técnica e social para trabalhadores imigrantes)” (SAYAD, 1988).

Se em Marx, a existência de desemprego é inerente ao capitalismo, já que “a acumulação capitalista sempre produz, e na proporção de sua energia e de sua extensão, uma população trabalhadora supérflua relativamente, isto é, que ultrapassa as necessidades médias da expansão do capital, tornando-se, desse modo, excedente” (MARX, 1989, p. 731), a necessidade estrutural de um exército industrial de reserva e a ampliação dos mercados pelo avanço exponencial das políticas neoliberais constituem a chave para compreensão de (uma das) causas do fenômeno dos movimentos migratórios, pelos trabalhadores que cruzam fronteiras em busca de trabalho e sobrevivência.

4 Precariado de migrantes

Segundo relatório elaborado em 2017 pelo ACNUR - Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (AMARAL, 2017, pp. 35-50), o deslocamento forçado de pessoas em todo o mundo, em decorrência de diversas causas como “colapsos econômicos, desemprego, desastres naturais, guerras civis, conflitos armados, xenofobia” atingiu em 2016 o patamar mais alto já constatado (ACNUR, junho, 2017). Já as dimensões globais do trabalho de migrantes podem ser observadas a partir da estatística divulgada pela Organização Internacional do Trabalho das Nações Unidas (2018) que “estima que 164 milhões de pessoas sejam trabalhadores migrantes. Este número representa um aumento de 9% desde 2013, ano em que totalizavam 150 milhões”.

David Harvey ressalta que o ataque neoliberal, além de outras manobras, “envolve transformações das coordenadas espaciais e temporais do mercado de trabalho” e que “como a

imigração é limitada, são abundantes as forças de trabalho cativas”, já que “só se pode fugir a essas barreiras através da imigração ilegal (que cria uma força de trabalho facilmente explorável) ou de contratos de curto prazo” (HARVEY, 2014, 181/182). Trata-se da nova configuração da superpopulação relativa (ou exército industrial de reserva) “que Marx, no capítulo 23 do Livro I de O Capital, indicou como sendo constituída por três formas – a latente, a estagnada e a flutuante” e que, ao definir o contingente flutuante, apontou que “uma parte dela [da superpopulação flutuante], ou seja, dos dispensados pela indústria emigra e, na realidade, não faz mais do que seguir os passos do capital emigrante” (ANTUNES, 2018, p. 99).

As Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) constituem o chamado sistema internacional de proteção normativa ao trabalho dos migrantes, dentre as quais podem ser citadas a Convenção 97, relativa aos Trabalhadores Migrantes, a Convenção 143, alusiva às Migrações em Condições Abusivas e a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de trato dos Trabalhadores Migrantes, a Convenção 29, alusiva ao Trabalho Forçoso ou Obrigatório, a Convenção 105, relativa à Abolição de Trabalho forçoso e as Recomendações 86 e 151, também relativas aos Trabalhadores Migrantes, sem prejuízo de outras aqui não mencionadas.

Em que pese a regulamentação internacional, é bastante visível que não interessa aos Estados e aos mercados a possibilidade ampla de migração e de trabalho legalizado. Afinal, a superexploração desse contingente de indivíduos quando em condições de invisibilidade minimiza os riscos e encargos decorrentes do uso dessa mão de obra e potencializa a percepção de lucros.

A respeito do tema, Standing (2014, p. 143) destaca que uma parte da migração historicamente não é documentada justamente porque há um grande número de interesses que se beneficiam de um exército de imigrantes ilegais. Enquanto discursos populistas

oficiais defendem que as tentativas de legalização atingirão a segurança dos cidadãos em verdade, como os trabalhadores migrantes não registrados ocupam empregos mal remunerados e podem ser dispensados e deportados se necessário, demonstrando obstinação extremada para que possam permanecer no destino, o que gera o conveniente efeito de elevar produtividade de tais trabalhadores. Essa dinâmica geraria uma curiosa consequência: “o emprego, misteriosamente, cai menos do que a queda na produção e da demanda nas recessões”, levando à clara constatação de que os trabalhadores migrantes constituiriam verdadeiramente, um exército de reserva fantasma (STANDING, 2014, p. 143).

Além dos ajustes informais convenientemente invisibilizados, a precarização do trabalho dos migrantes também se faz mediante modelos formais que flexibilizam as possibilidades de contratação, mediante redução e direitos e garantias.

É o caso do zero hour contract – que encontra equivalência na figura do trabalho intermitente autorizado pelo art. 443 e parágrafo terceiro da Lei 13.467/2017 – e que tem ampla incidência entre trabalhadores migrantes no Reino Unido (OLLUS, 2016, p. 33) e também do trabalho como motorista vinculado à empresa Uber, que é alternativa comumente adotada por migrantes e refugiados e é também (muito convenientemente) incentivada pela plataforma,² cujo modelo de atuação tem sido vinculado a fenômeno de ampla precarização pelo rótulo da falsa autonomia e que deu origem ao termo “uberização” (FONTES, 2016, p. 45-67).

Há ainda o caso do trabalho a voucher, modelo de contrato que foi largamente utilizado na Itália como forma de propiciar o trabalho de imigrantes ilegais, fomentando inclusive esquemas ilícitos de comercialização de mão de obra e ocasionando protestos da população e dos trabalhadores, o que veio a gerar sua extinção (ANTUNES, 2018, p. 55). A mesma figura ainda é adotada em

² Ver em: <https://www.uber.com/pt-BR/diversity/immigrants-at-uber/>.

Portugal, na forma de recibos verdes (FERREIRA; MONTEIRO, 2015, p. 58), que deu origem inclusive à prática dos falsos recibos verdes.

Há também outra ambiguidade a ser apontada, alusiva à regulação oficial do fluxo de trabalhadores manejado pelos Estados – que não se olvide de que atuam na defesa dos interesses dos capitais empresariais – pelo controle de fronteiras e imposição de critérios para aceitação e permanência de migrantes, sempre com vistas ao quão proveitosa a incorporação de tais migrantes poderá se mostrar à nação receptiva. A compreensão da chamada “permeabilidade das fronteiras” envolve a análise da “dinâmica própria que os fluxos migratórios desenvolvem com o tempo (causação cumulativa), os interesses dos países de origem em se beneficiar das remessas dos emigrados” (SOUZA, 2012, pp. 185-220).

Inobstante os inúmeros fluxos migratórios e diversamente do que vaticinaram as predições pós-nacionalistas de perda de controle das fronteiras pelos Estados, ocorreram mudanças no modo como esse controle se manifesta, eis que a partir de suas políticas de admissão e de exclusão, “*os Estados e seus governos, operando sós ou em conjunto, tem trabalhado duro para reafirmar sua autoridade determinando quem será admitido, quem voltará, e quem será mantido na baía*” (SHACHAR, 2016, p. 180).

No que se relaciona aos trabalhadores de altas qualificações, os detentores do capital há muito perceberam a necessidade do trabalho vivo e do talento humano para consecução dos objetivos de lucro, pois há espaços que não podem ser preenchidos pelas inovações tecnológicas, sendo que competição global pelas melhores habilidades, os Estados se valem de medidas de admissão por mérito para captação dos melhores artistas, dos mais brilhantes cientistas, de atletas profissionais de elite e de outros que eventualmente possuem as qualificações que melhor atendem aos intuitos de desenvolvimento necessário para uma boa colocação na emulação que a economia globalizada estabelece. Para

a já citada Ayelet Shachar (2016, p. 180) isso refletiria a tentativa de “de construir (um) futuro através de bem administrados entrada e povoamento e pessoas”, cujas prioridades “refletem uma lógica tecnocrática, econométrica e gerencial que visa trazer e arejar de forma objetiva (através de medidas como a rubrica do point-system) para o terreno profundamente carregado e politizado da imigração discricionária”, de modo a “maximizar os benefícios econômicos que a imigração qualificada pode oferecer.”

Conhecido como “*brain drain*” o deslocamento de indivíduos de altas capacitações de países pobres para os chamados países desenvolvidos suscita reflexões a respeito da profundidade das consequências locais e globais desse fluxo. Carens (2013) aborda o problema enfatizando os danos locais que a fuga de talentos gera no país de origem, que investiu os já escassos recursos para formação, educação e treinamento dos trabalhadores altamente qualificados e, ao final desse investimento, não pode se valer da força de tais talentos para o desenvolvimento do país de origem.

Embora os trabalhadores migrantes possam vir a perceber remuneração e eventuais vantagens superiores àquelas recebidas (ou que nem eram recebidas) nos países de origem, não se pode ignorar a superexploração da força de trabalho de tais indivíduos, pois seguramente a eles será paga remuneração inferior àquela paga aos trabalhadores locais. Afinal, o objetivo que jamais é desprezado é a extração da mais valia a custos cada vez menores.

Os trabalhadores locais, por sua vez, entram em competição com os trabalhadores migrantes, perdendo seu poder de negociação por maiores salários ou melhores condições de trabalho, já que premidos pela concorrência de seus rivais que aguardam uma oportunidade de colocação. Isso, além de potencializar sentimentos de xenofobia e preconceito, evidencia como o manejo do movimento migratório – seja pela proibição, tolerância ou incentivo – é forma eficaz de propiciar a precarização estrutural do trabalho globalmente analisado.

5 Migrantes precários (refugiados) no Brasil

Se migração é gênero ao qual pertence a espécie refúgio, o trabalhador refugiado não deixa de ser um migrante em todas as suas peculiaridades e, no caso do Brasil, a presença de trabalhadores refugiados é bastante representativa para a análise do tema do presente artigo. Não se pode afirmar que o Brasil comporte atualmente grande porção de refugiados em relação à quantidade mundial (0,013% dos 65,6 milhões). Nada obstante, segundo dados apurados pelo CONARE, no período de 2010 a abril de 2016, houve “aumento de 127% no acumulado de refugiados reconhecidos – incluindo reassentados” (ACNUR, 2016).

Analisando os dados de fluxos migratórios apresentados pela ACNUR (2017) e pelo CONARE (2016), pode-se inferir que desde meados de 2010 migrou para solo nacional expressivo contingente de refugiados, não só de haitianos (que vieram em grande número em 2014), mas também de migrantes oriundos de outros países do continente africano e da América Latina. Desde 2015, vem recebendo acentuado número de refugiados sírios e em 2016 verificou-se significativo aumento do número de venezuelanos (ACNUR, 2017).

No caso do Brasil, em novembro de 2017, sob a presidência de Michel Temer, entrou em vigor a chamada Lei de Migrações (Lei nº 13.445/2017), que substituiu o Estatuto do Estrangeiro, e adotou um vetor mais progressista, direcionando a questão migratória para a perspectiva da “centralidade dos direitos humanos” (RAMOS, 2015, pp. 2-14), além de contar com prescrições destinadas a facilitar a contratação regular de migrantes.³

³ A política migratória da Lei 13.445/2017 é regida, entre outros, pelo princípio do “acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social”. O viés progressista da lei se infere, exemplificativamente, do artigo 14, inciso I, alínea “e”, que permite a concessão de visto temporário para trabalho, ao migrante “que **venha exercer** atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove **oferta de trabalho** formalizada por pessoa

Não se pode dizer o mesmo a respeito do correspondente decreto regulamentar (Decreto 9.199 de 20 de novembro de 2017) que não só esvaziou, mas também contrariou em muitos pontos o conteúdo da Lei de Migrações, tendo sido duramente criticado por especialistas e organizações que atuam na defesa dos direitos dos migrantes (RAMOS; CLÈVE; *et al.*, 2017).

Mencionado decreto, além de se valer do conceito de migrante clandestino, claramente ensejador de estigma, obstou a vinda lícita de pessoas que se dirigissem ao país na busca de trabalho, estabelecendo que a oferta de trabalho seria “caracterizada por meio de contrato individual de trabalho ou de contrato de prestação de serviços” (artigo 38, I do decreto). Trata-se de disposição vazia de sentido, pois um contrato de trabalho não constitui uma oferta de trabalho, mas a concretização do ato em si, a partir da celebração de um ajuste trabalhista ou de prestação de serviços autônomos. Outro ponto de impropriedade no citado decreto é condicionar os vistos temporários de trabalho, além de outros (artigos 34, § 6º; 38, § 9º; 42, § 3º e § 4º; 43, § 3º e § 4º; e 46, § 5º do Decreto referido) ao deferimento, pelo Ministério de Trabalho, de autorização de residência prévia à emissão desses vistos temporários, especialmente porque inexistente amparo legal para que o Ministério do Trabalho atue na seleção de migrantes que poderão ingressar/permanecer em solo nacional.

Nessa marcha de retrocessos e avanços, o Estado Brasileiro aderiu ao Pacto Global da Migração, que, entre outros fins, buscava “facilitar a contratação equitativa e ética e salvaguardar as condições que garantam o trabalho decente” (ONU, 2018, p. 7). Pouco tempo depois, a presidência subsequente (e atual) em janeiro de 2019, noticiou a saída do referido pacto, sob a justificativa de que “a

jurídica em atividade no País, **dispensada esta exigência se o imigrante comprovar titulação em curso de ensino superior ou equivalente**” (destaques acrescentados). Destaca-se, também o conteúdo do artigo 30, II, “b” e “g”, que possibilita autorização de residência ao migrante que seja detentor de “**oferta de trabalho**” ou tenha sido “**vítima de trabalho escravo ou outra violação de direito agravada**”.

imigração não deve ser tratada como questão global, mas sim de acordo com a realidade e a soberania de cada país”.

Embora o Estatuto do Estrangeiro, vigente até outubro de 2017, contivesse disposições restritivas em relação à aceitação e permanência de estrangeiros em solo nacional, com enfoque excessivo na soberania nacional e não na garantia de direitos (FRIEDRICH; GEDIEL, pp. 229-244), as condições para a permanência em solo nacional ainda assim eram consideradas favoráveis. Isso se devia, em parte, à opção do Brasil por ser signatário da Convenção de 1951 da ONU alusiva ao Estatuto dos Refugiados, bem como de seu protocolo de 1967, de instrumentos regionais, como a Declaração de Cartagena de 1984, além de outros importantes instrumentos de Direitos Humanos. Sabe-se que tais adesões, ao menos em tese, constituem importante instrumento de influência na criação de legislação e também na implementação de políticas públicas de cumprimento de tais garantias, especialmente porque “as obrigações internacionais de proteção, ao vincularem conjuntamente todos os poderes do Estado, têm um amplo alcance”, pois “o descumprimento dessas obrigações engaja prontamente a responsabilidade internacional do Estado, por atos ou omissões, seja do Poder Executivo, seja do Legislativo, seja do Judiciário” (TRINDADE, 1998, p. 51).

Nessa linha de vinculação às normas internacionais pode ser citada a aprovação da Lei 9474/97, que, dentre outros aspectos promoveu ampliação do conceito de refugiado, para efeito de abranger vítimas de violação grave e generalizada dos direitos humanos (art. 1º, inciso III); criou o CONARE - Comitê Nacional dos Refugiados (CONARE), de constituição colegiada com competência para analisar e declarar a condição de refugiado (Título III, art. 11 a 16); regulou a concessão de documento de trabalho (art. 21, parágrafo 1º) e ainda abriu caminho para a implementação de políticas públicas para a integração dos refugiados (art. 48).

Como consequência, também foi adotada pelo Brasil a política de concessão de vistos humanitários para haitianos

(Resolução 97 de janeiro de 2012, Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração) e para sírios (Resolução Normativa 17/2013 dos mesmos órgãos e 20/2015 que a prorrogou por 2 anos). Tal iniciativa, nos dizeres de José Antonio Peres Gediél e Melissa Casagrande (2015, pp. 97-110), constituiu criação “inovadora, pois pôs em prática a atenção a pessoas que precisam de proteção em virtude de causas ambientais e (ou) desastres naturais, conforme os princípios estabelecidos na Declaração de Cartagena de 1984, que define uma política humanitária regional, no âmbito dos países latino-americanos”.

Uma vez vencida tal etapa de aceitação da permanência, o destino de tais migrantes desemboca na realidade de um país que atravessa prolongada crise econômica – com a crescente desigualdade social, desemprego e baixos salários – além de uma enfrentar fase de retrocessos de garantias e direitos, com recrudescimento de preconceitos e avanço de posições conservadoras.

Tais condições inóspitas são particularmente majoradas pelas naturais dificuldades de adaptação (idioma, costumes) e pela preocupante situação de vulnerabilidade dos migrantes, já fragilizados por situações extremas como guerras, desastres naturais e outros problemas de toda sorte, e que não possuem um arcabouço de recursos ou condições que possibilitem sua sobrevivência digna em solo estrangeiro. Também aqui, a exemplo do que costumeiramente acontece no restante do mundo, aos migrantes são destinadas as ocupações em que se verifica superexploração da força de trabalho, pela sua submissão a jornadas mais extensas, salários mais baixos e ritmo intenso de produção.

O caso dos migrantes haitianos, cujo movimento teve início em 2010, é emblemático nesse sentido. Tal como já exposto acima, a eles foi assegurada a possibilidade de visto permanente por 5 anos, por razões humanitárias (Resolução 97 de janeiro de 2012, Ministério do Trabalho/Conselho Nacional de Imigração), sendo certo que a mencionada resolução previa inicialmente a concessão de 1200 vistos por ano, número reduzido que ensejou a entrada e

permanência ilegal de muitos haitianos em solo brasileiro. Seja como for, para os agraciados com a condição de refúgio, antes do esgotamento do decurso do prazo de 5 anos, o migrante deveria comprovar a situação laboral para que fosse convalidada sua permanência no Brasil.

Entretanto, mesmo tal concessão não pode ser analisada sem reservas. Especificamente porque, para além das razões humanitárias oficialmente apresentadas, houve e há interesse no aproveitamento de tais migrantes nos moldes precários já amplamente citados no presente artigo. Há uma ambiguidade não explicitada em tal situação, pela presença de um aparato oficial de triagem na fronteira – convenientemente afastada dos grandes centros - e a partir de onde os migrantes são direcionados ou por transporte ofertado pelo próprio governo brasileiro, ou por transporte custeado por empresários das regiões Sudeste e Sul, para execução de trabalhos precários, que não se mostrariam tão almejados pela população local. Eis as pertinentes considerações dos autores a respeito da ambiguidade não explicitada na leitura dos instrumentos normativos e declarações oficiais construídos com base no discurso humanitário: “Contudo, essa mesma política, (...), leva-nos a questionar se a abertura generosa das fronteiras do Brasil para os haitianos não se inscreve na mesma racionalidade da atração de fluxos migratórios anteriores, para suprir mão de obra para setores que não encontram trabalhadores nacionais dispostos a realizar tarefas extremamente penosas em condições precárias” (CASAGRANDE; GEDIEL, 2015, p. 107).

Na realidade do mundo do trabalho, verifica-se não existir o reconhecimento da formação acadêmica e da experiência profissional de tais migrantes, o que os força a buscar postos de menor qualificação, usualmente precedidos de processos de recrutamento enganosos, vagas de trabalho terceirizado ou informal e outras formas que possibilitem a superexploração de sua força de trabalho. Como acentuam Cavalcanti *et al.* (2014, p. 15):

“... há uma inconsistência de status entre os imigrantes. Em torno de 38% e 30% possui formação superior e ensino médio completo, respectivamente. Essa é a tendência para a maioria dos coletivos. Uma fração mínima tem ensino fundamental incompleto e as taxas de analfabetismo se aproximam de zero. No entanto, a faixa de renda não corresponde com a formação dos imigrantes. Em torno de 53% dos imigrantes recebem entre 1 e 3 salários mínimos. E a população imigrante que recebe somente entre 1 e 2 salários mínimos fica na casa dos 40%. Nesse sentido, podemos auferir que uma parte significativa da população está exercendo trabalhos aquém da sua educação formal e, portanto, há indícios de inconsistência de status entre a população imigrante”. (CAVALCANTI; *et al.*, 2014, p. 15).

Na análise específica do recrutamento de haitianos na Amazônia pela agroindústria da carne do centro-sul brasileiro Letícia Helena Mamed (2014, p. 19) apurou que “dadas às circunstâncias precárias de trabalho, com longas jornadas e elevado índice de doenças relacionadas a distúrbios mentais, quadros depressivos e pensamentos suicidas” a indústria frigorífica encontrou dificuldades na contratação de trabalhadores e, por isso, desde 2010 primou pela contratação de indígenas e, mais recentemente, de imigrantes haitianos. Segundo a mesma autora “ao receber, abrigar, alimentar e documentar esses imigrantes, mesmo que parcialmente e em condições precárias, pensando sua humanidade em termos de sobrevivência, o Estado brasileiro reforça esse circuito, pois prepara e organiza a força de trabalho para ser oferecido a baixo custo ao capital” o que converteria a Amazônia acreana em “campo de refugiados próprio ao Brasil, que concretamente assume a face de um verdadeiro mercado de força de trabalho, pobre, negra e barata, com limitadas possibilidades de resistência às formas de exploração, opressão e violência que o trabalho precário estabelece”.

De tudo o que se expôs, conclui-se que longe de se guiar meramente por razões humanitárias ou pelo cumprimento de tratados internacionais, a vinda de trabalhadores haitianos para o

Brasil é direcionada (ou ao menos é útil) à satisfação dos interesses empresariais os quais, a partir da superexploração da força de trabalho de tais indivíduos, reproduzem localmente a lógica neoliberal presente na economia globalizada.

Constata-se ainda que, a esses trabalhadores migrantes é reservado um espaço muito específico no mercado de trabalho, o do trabalho precário migrante, cuja estratificação é possibilitada a partir da negação de suas competências e habilidades.

6 Conclusão

A movimentação migratória de trabalhadores amplamente constatada nos dias atuais, independente da causa que a motiva, é comumente manejada e aproveitada pelas estruturas capitalistas para a formação do exército industrial de reserva a partir do desemprego estruturalmente fomentado pelas estratégias neoliberais amplamente difundidas desde a década de 1970.

A ampla liberdade de circulação de capitais, que constitui a tônica da economia neoliberal globalizada, contrapõe-se à rigidez das regras de admissão (ou rejeição) que propiciam a manipulação do fluxo de trabalhadores, cuja passagem nas fronteiras ou permanência (temporária ou definitiva) nos países de destino é seletivamente permitida ou proibida à medida que força de trabalho se mostre pertinente ou não à consecução dos interesses do capital.

Na atual configuração do mundo do trabalho, que se mostra cada vez mais fragmentado e competitivo, a vinda de migrantes para os mais distintos países do globo é estrategicamente direcionada pelos interesses empresariais à fragmentação e competição entre trabalhadores. Ao mesmo tempo, a partir da concorrência fomentada entre os trabalhadores migrantes e locais, os interesses capitalistas da economia globalizada são favorecidos pelo enfraquecimento da união entre os que vendem sua força de labor, minando as possibilidades de associação para luta política por melhores condições de trabalho.

Mesmo nos casos em que há percepção pelos migrantes de remuneração superior àquela percebida (ou negada) nos países de origem, a superexploração da força de trabalho de tais indivíduos ainda ocorre, pois a esses é destinada remuneração inferior àquela paga aos trabalhadores locais pelo mesmo trabalho realizado.

E assim, estruturalmente falando, mesmo que cada trabalhador disponha de sua liberdade individual de se recusar à superexploração em troca de sobrevivência, o mesmo trabalhador sofre – assim como os demais trabalhadores opostos em concorrência – as restrições coletivas decorrentes da precarização a todos imposta pelos interesses neoliberais.

Igualmente os trabalhadores locais se aproximam da superexploração na medida em que entram em competição com os trabalhadores migrantes, perdendo seu poder de negociação por maiores salários ou melhores condições de trabalho, já que premiados pela concorrência de seus rivais que aguardam uma oportunidade de colocação.

Tal conjuntura, além recrudescer preconceitos e xenofobia direcionados aos trabalhadores migrantes, evidencia como o manejo do movimento migratório, que pode ser sistemática ou alternadamente proibido, tolerado ou incentivado, é forma eficaz de propiciar a precarização estrutural do trabalho globalmente analisado.

Pelas razões expostas no presente artigo, clarifica-se a noção de que no mercado de trabalho acirradamente disputado, a porção que é reservada aos trabalhadores migrantes se mostra muito limitada, qual seja a do precariado, conforme definições de Ricardo Antunes e Ruy Braga, cuja estratificação é possibilitada a partir da negação de suas competências e habilidades.

Na esteira da argumentação teórica desenvolvida e dirigindo-se o olhar para o caso dos trabalhadores haitianos ocupantes de postos de trabalho na indústria frigorífica, constata-se que, ultrapassando-se os limites dos discursos oficiais amparados em justificativas outrora humanitárias e atualmente nacionalistas e proteção ao emprego local, a força de trabalho de

tais integrantes do precariado é propiciada porque pura e simplesmente se apresenta suscetível à superexploração pelos interesses empresariais que reproduzem localmente a lógica neoliberal presente na economia globalizada.

Referências

- AMARAL, Ana Paula Martins. CALVES, João Paulo. O impacto das decisões da corte interamericana de direito humanos no direito interno e o desenvolvimento da proteção dos direitos humanos dos migrantes, apátridas e refugiados no Brasil. **Juris Plenum**. Ano XIII, n. 76 (jul/ago 2017). Caxias do Sul, RS: Editora Plenum, 2017. pp. 35-50.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão** (recurso eletrônico): o novo proletariado de serviços na era digital. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Tradução de Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.
- BRAGA, Ruy. BRAGA, Ruy. **A política do precariado: do populismo a hegemonia lulista**. São Paulo: Boitempo; EDUSP, 2012.
- CARCANHOLO, Marcelo Dias. (Im)precisões sobre a categoria superexploração da força de trabalho. **Desenvolvimento e dependência**: cátedra Ruy Mauro Marini. Organizador: Niemeyer Almeida Filho. Brasília : Ipea, 2013. p. 233.
- CARCANHOLO, Marcelo Dias. Dialética do desenvolvimento periférico: dependência, superexploração da força de trabalho e política econômica. **Revista Economia Contemporânea**, v. 12, n.2. Rio de Janeiro: mai/ago 2008. p. 247-272.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Tradução de Iraci D. Poleti. 12ª. ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2015.
- CAVALCANTI, Leonardo. TONHATI, Tânia. **Características sociodemográficas e laborais da imigração haitiana no Brasil**. PERIPLOS, GT CLACSO, Migración Sur-Sur, Volume 01, Número 01, p. 68/71.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antonio Tadeu; TONHATI, Tânia (Orgs.) **A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro**. Brasília: Cadernos do Observatório das Migrações Internacionais, 2014. Disponível em <https://oestrangeirodotorg.files.wordpress.com/2014/11/relatorio-parcial-a-inserc3a7ao-dos-imigrantes-no-mercado-de-trabalho-brasileiro.pdf>. Acesso em 3 mar. 2019.

DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: (orgs.) DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007. pp. 40-41.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila. GEDIEL, José Antonio Peres. Refúgio, Migrações e Hospitalidade: Lições Jurídicas e Expêriencia em Projeto de Pesquisa e Extensão na Universidade Federal do Paraná. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS** – Volume Especial, 2014. pp. 229-244.

GEDIEL, José Antonio Peres; CASAGRANDE, Melissa Martins. A migração haitiana recente para o Brasil: bases teóricas e instrumentos políticos-jurídicos. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v. 4, n.8, jul/dez, 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/moncoes>. Acesso em: 3 mar. 2019.

HARVEY, David. **O neoliberalismo: história e implicações**. Tradução Adail Sobral, Maria Stela Gonçalves. 5.ed. São Paulo: Edições Loyola, 2014.

MARINI, Ruy Mauro. **Dialética da Dependência**. 10.ed (1a edição, 1973). Editora Era, México, 1990.

MARX, Karl. **O capital: crítica da Economia Política**. Traduzido por Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1989. Livro I, v. 1 e 2.

OLLUS, Natalia. Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry. **Nordic journal of working life studies**, volume 6, Number 1, March 2016. pp. 25-45.

RAMOS, André de Carvalho; MENEZES, Wagner (Orgs). **Direito internacional privado e a nova cooperação jurídica internacional**. Belo Horizonte: Arraes, 2015, p. 2-14.

SAYAD, Abdelmalek. **A imigração ou os paradoxos da alteridade**; prefácio Pierre Bourdieu; tradução Cristina Murachco. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998. pp. 105-106.

SHACHAR, Ayelet. **Selecting by merit**: The brave new world of stratified mobility. 2016 p. 180. (tradução livre). Disponível em <https://philpapers.org/rec/SHASBM-2>. Acesso em: 1 de mar. 2018.

SOUZA, Edu Moraes de Souza. SIQUEIRA, Holgonsi Soares Gonçalves. **Migrações e políticas migratórias na era globalizada**. Revista Teoria e Sociedade nº 20.2 – julho-dezembro de 2012. pp. 185-220.

STANDING, Guy. **O precariado**: a nova classe perigosa. Tradução Cristina Antunes. 1.ed. 1.reimp. Belo Horizonte: Autêntica editora, 2014. (Invenções Democráticas, v. IV). pp. 143.

TRINDADE, Antonio Augusto Cançado. **Memorial em prol de uma nova mentalidade quanto à proteção dos direitos humanos nos planos internacional e nacional**. (Texto da conferência proferida pelo Autor no painel inaugural da III Conferência Nacional de Direitos Humanos, realizada no Congresso Nacional (Auditório Nereu Ramos) em Brasília, no dia 13 de maio de 1998, sob o patrocínio da Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Deputados. Disponível em <http://www.periodicos.ulbra.br/index.php/direito/article/view/2199/1494>. Acesso em: 13 de out. 2017.

“Bolsonaro confirma revogação da adesão ao Pacto Global para Migração”. Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2019-01/bolsonaro-confirma-revogacao-da-adesao-ao-pacto-global-para-migracao>, publicado em 09.01.2019, acesso em 01.03.2019.

“Número de trabalhadores migrantes cresce 9% e chega a 164 milhões”. Disponível em <https://news.un.org/pt/story/2018/12/1650521>, acesso em 01.03.2018

“Regulamento da nova Lei de Migração é contra legem e praeter legem. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2017-nov-23/opiniao-regulamento-lei-migracao-praetem-legem>, publicado em 23.11.2017. Acesso em 05.03.019”.

“Some 150 million migrants now participating in global workforce – new UN labour agency report”. Disponível em <https://news.un.org/en/story/2015/12/518352-some-150-million-migrants-now-participating-global-workforce-new-un-labour#.VnLsANIrKMq>. Acesso em 14.07.2018.

<http://reporting.unhcr.org/population>, acesso em 07/11/2018

<http://www.acnur.org/fileadmin/scripts/doc.php?file=fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2017/refugio-em-numeros-2010-2016>

<http://www.acnur.org/portugues/noticias/noticia/brasil-tem-quase-9-mil-refugiados-de-79-nacionalidades/>, acesso em 07/11/2016

<https://pt.slideshare.net/justicagovbr/sistema-de-refugio-brasileiro-balano-at-abril-de-2016>

O trabalho autônomo procura a constituição ¹

Gabriela Cardoso Portella ²

1 Introdução

A concepção tradicional de informalidade está vinculada a ideia de um contingente de trabalhadores homogêneo, pouco qualificado e recém-saído do campo, exclusivo de países subdesenvolvidos. A relação entre o informal e o formal é, entretanto, simbiótica. Com a reestruturação produtiva, o problema da informalidade atingiu também o primeiro mundo o desemprego se tornou estrutural. As relações produtivas e de trabalho foram reconfiguradas sob a insígnia da flexibilização, e a noção de informalidade foi ressignificada. Os informais constituem um grupo extremamente heterogêneo, em que trabalhadores altamente especializados e bem remunerados coexistem com trabalhadores de pouca instrução e condições laborativas precárias. No contexto da desregulamentação, a típica relação salarial fordista, representada pelo contrato de trabalho por tempo indeterminado, perde espaço para modalidades atípicas de contratação.

As alterações legislativas operacionalizadas pela Lei n. 13.467/2017 vêm, nesse sentido, redesenhar as relações trabalhistas, criando espaços cuja regulação representa um novo desafio ao

¹ Trabalho originalmente apresentado em setembro de 2018 ao IV Encontro da Rede Nacional de Grupos de Pesquisa e Extensão em Direito do Trabalho e Seguridade Social (RENAPEDTS), em Belo Horizonte - Minas Gerais, sob o título “Onde está o trabalhador informal na Constituição? Considerações sobre o trabalho autônomo na perspectiva constitucional”.

² Mestranda em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Pós-graduada lato sensu em Direito Constitucional pela Academia Brasileira de Direito Constitucional.

Direito do Trabalho. O discurso da crise e da excepcionalidade são empregados para justificar medidas de desmantelamento sistemático dos direitos sociais fundamentais garantidos no âmbito do constitucionalismo social. Amplia-se a liberdade empresarial no manejo do trabalho, de modo a atender seus interesses quanto ao uso da mão de obra, ao passo em que se reduz a proteção social do trabalhador, redefinindo o papel do Estado e estimulando a sujeição, cada vez mais inevitável, às necessidades do capital.

É possível cogitar que a norma legal atingiu o espírito da Constituição em um de seus mais caros elementos: a valorização social do trabalho, esvaziando-lhe. O intuito deste artigo é analisar como a reforma trabalhista favorece a desconstrução da proteção constitucional do trabalho por meio da introdução ou fomento de modalidades de contratação ditas atípicas, em especial o trabalho autônomo.

2 Constituição e crise

Vive-se um tempo de lutas por direitos que, embora já declarados, concedidos ou conquistados, têm sua reivindicação necessária em face do cenário de crise atual. Conforme leciona Antonio Baylos, direitos e democracia são conquistas históricas inseparáveis, afinal, esta última não pode ser resumida ao procedimento de participação dos cidadãos nos processos eleitorais, mas deve se estender à imposição de conteúdos específicos em forma de direitos subjetivos ou prestações públicas referentes ao trabalho e ao emprego, à educação, à informação, à saúde e à vida. Tais direitos fundamentais são referenciados em múltiplas fontes, entre as quais o autor evidencia as constituições nacionais e as declarações de direitos universais, com especial relevância daquelas direcionadas ao trabalho (BAYLOS, 2013).

É possível constatar, porém, que o edifício histórico-normativo dos direitos fundamentais vem sendo atacado sob o pretexto da crise econômica. Implicitamente, há a consideração de que o sistema de

direitos existente na democracia constitui um luxo que não pode ser preservado em tempos críticos, de modo que a excepcionalidade social é empregada para justificar as medidas introduzidas em tais períodos, tendentes a fazer desaparecer o cenário regular de direitos e liberdades. A ação dos sujeitos político-financeiros na aplicação das políticas de austeridade ignoram os requisitos democráticos na produção de regras de direito – desprezam deliberadamente a necessária observância dos direitos fundamentais nacional e internacionalmente consagrados (BAYLOS, 2013).

De acordo com José Luis Monereo Pérez, no período pós-guerra predominou nos Estados avançados europeus o constitucionalismo democrático-social, que proporcionou o controle político da economia e a garantia efetiva dos direitos sociais de cidadania. Sua pretensão político-institucional é a de submeter a economia a serviço da sociedade, bem como garantir efetivamente todos os direitos fundamentais, incorporar direitos sociais às constituições, realizar políticas de redistribuição e democratizar e pluralizar a ordem política e socioeconômica. Essencial, pois, à consolidação da cidadania social e do direito social do trabalho como peças-chave do sistema político do Estado Social assentado em normas fundamentais (PEREZ, 2014).

A partir da década de setenta, porém, sucederam-se transformações qualitativas sobre a constituição material das sociedades europeias, levando ao declínio do Estado Social nacional e dos pressupostos fundamentais de ordem econômica e social que constituíam a base do compromisso democrático-social keynesiano. Assistiu-se a uma virada nas relações entre poder público e mercado, numa racionalidade completamente distinta daquela que existia no marco do constitucionalismo. No marco da globalização e da crise econômica, a centralidade do mercado coloca em questão se o direito é, de fato, instrumento de transformação social democraticamente legítimo (PEREZ, 2014).

Observa-se a emergência de um constitucionalismo frágil, do tipo neoliberal, que subordina a constituição social às exigências da

constituição econômica. José Luis Monereo Pérez (2014) destaca que tal processo é impulsionado pelas instituições políticas da União Europeia e facilitada por seu déficit democrático, vez que esta carece de um marco político e normativo suficiente à garantia dos direitos fundamentais, em especial os sociais. Para Antonio Baylos (2013), é contraditório que a governança econômica implantada na União Europeia seja oposta aos princípios indicados para a política social europeia. Seria mais adequado que a regulação dos direitos sociais partisse da premissa de não-regressividade, impedindo-se, assim, a redução de nível de proteção reconhecido nos ordenamentos internos dos países-membros. O que se verifica, no entanto, é o predomínio da constituição econômica material sobre a fragilizada constituição social.

A crise econômica, cujas causas residem no modelo de capitalismo especulativo predominante nas últimas décadas, é trazida como fundamento para o desmantelamento sistemático dos direitos sociais fundamentais garantidos no âmbito do constitucionalismo social. Com as reformas modernizadoras e racionalizadoras do modelo social europeu, houve a redefinição do Estado Social de Direito em Estado de Competência Econômica, ou Estado mercado, e a mercantilização dos direitos sociais. Em termos constitucionais, promoveu-se a transformação da constituição democrático-social garantista do trabalho em uma constituição social flexível e debilitada do trabalho, completamente subordinada à constituição econômica, de forte orientação neoliberal (PEREZ, 2014).

Eis um contexto favorável à realização de mudanças tácitas e também reformas dos textos constitucionais no marco de uma situação materialmente de exceção, embora não declarada, em que há a ruptura do constitucionalismo do Estado Social. Tal ruptura é especialmente expressiva diante da tensão entre o constitucionalismo democrático social que edificou o Estado Social e o surgimento de uma nova realidade constitucional da integração, no âmbito da União Europeia. Trata-se de uma fase de

transição das formas de organização política da sociedade, na qual o direito constitucional não pode ser reduzido a um simples universo de normas, mas tem que ser compreendido de maneira mais ampla, abrangendo a realidade constitucional e a Constituição material (PEREZ, 2014).

No contexto latino-americano, Roberto Gargarella afirma que foi no século XX que o direito constitucional se voltou a resolver fundamentalmente questões políticas e sociais, as quais haviam sido explicitamente deixadas de lado durante o século fundacional do constitucionalismo latino-americano. A mudança de paradigma não se deveu, por óbvio, à voluntariedade das classes dirigentes, mas sim a um largo processo marcado pela crise política e por lutas sociais. Os novos tempos foram marcados pela crescente mobilização dos segmentos subalternos, os quais questionavam o caráter repressivo dos governos e o contexto político e social que os vitimava (GARGARELLA, 2016).

Dois foram os fatores de relevância neste momento de ruptura: a chegada efetiva e progressiva do sufrágio universal e a Constituição do México de 1917. A Constituição Mexicana representou um fato histórico para o constitucionalismo mundial, por se tratar da primeira lei fundamental a incorporar de forma explícita e extensa um significativo rol de direitos sociais. Inaugurou-se ali o constitucionalismo social, que passaria a ser marca de identidade do constitucionalismo latino-americano (GARGARELLA, 2016).

O constitucionalista pondera, no entanto, que a mudança observada na previsão de direitos não se estendeu à organização do poder sob o novo paradigma. Por um lado, verificou-se a abertura de direitos constitucionais; por outro, uma organização constitucional do poder ainda mais concentrada: “la clase obrera ingresó por primera vez en la Constitución, pero que lo hizo exclusivamente a través de la sección de los derechos, y no a partir de la decisiva área referida a la organización del poder” (GARGARELLA, 2016, p. 31). Assim, as reformas constitucionais latino-americanas se destacaram pela introdução de direitos em

seu texto, porém, deixaram a sala de máquinas fechada à classe trabalhadora.

Nesta perspectiva, reivindica-se a recuperação da Constituição ao povo, colocando-o efetivamente no centro do cenário constitucional, com a operacionalização de reformas voltadas à modificação dos organismos de poder. Roberto Gargarella sugere como caminhos possíveis: i) a revitalização do Poder Judiciário, com ampliação do acesso à justiça e radical abertura deste poder, a exemplo das reformas ocorridas na Costa Rica e na Colômbia, que abrem as portas para decisões inéditas em matéria social; ii) a recuperação do protagonismo do Poder Legislativo, realocando-o para o centro do processo de tomada de decisões democráticas; iii) a real escuta dos grupos em situação de desvantagem, um direito de consulta prévia àqueles que são diretamente afetados pelas tomadas de decisões, como no caso de conflitos entre povos indígenas e interesses pela aceleração da exploração de recursos primários por determinados governos (GARGARELLA, 2016).

Porém, diante do cenário crítico de flexibilização de direitos e submissão da Constituição Social aos interesses mercadológicos, como viabilizar o protagonismo do povo na Constituição? Não se estaria, ao contrário, alijando a maior parte do povo dos direitos e garantias ali presentes, através de reformas legislativas tendentes ao esvaziamento do texto constitucional? Alterações legislativas estas que, a exemplo da reforma trabalhista brasileira, ocorrem a despeito da baixa legitimidade do governo em vigência e da sub-representação do povo no Poder Legislativo, em evidente contramão da proposta trazida por Roberto Gargarella. Ainda, reforma esta tendente à limitação do acesso à justiça e levada a cabo sem o debate público efetivo, que incluía a voz daqueles a quem mais afeta: os trabalhadores.

Há, assim, a percepção de que a reforma atinge o espírito constitucional de valorização do trabalho, consistindo em processo de desconstitucionalização, conforme se versará adiante.

3 O processo de desconstitucionalização

Em sua obra *Poderes Selvagens* (2014), Luigi Ferrajoli trata do processo de desconstitucionalização que reputava estar em curso no sistema político italiano. O aspecto mais grave deste processo é a rejeição manifestada pela classe governante ao próprio constitucionalismo, ou seja, aos limites e vínculos constitucionais impostos às instituições representativas. De acordo com o autor, “uma democracia pode ser derrubada sem golpes de estado formais se os princípios dela forem de fato violados ou contestados, sem que suas violações suscitem rebeliões ou ao menos dissenso” (FERRAJOLI, 2014, p. 14). Daí que, na ausência de limites e controles, os poderes tendem a se concentrar e a se acumular em formas absolutas, transmutando-se, na ausência de regras, em poderes selvagens.

Importa compreender, na esteira de suas considerações, que a concepção formal de democracia, embora absolutamente necessária, é insuficiente, pois não identifica todas as condições na presença das quais um sistema político pode ser qualificado como uma democracia constitucional. Neste sentido, o constitucionalismo rígido operou uma importante ruptura, ao trazer a noção de que os poderes são vinculados não apenas às formas, mas também à substância de seu exercício, limitada pela esfera do indecível, constituída por direitos de liberdade e sociais. Trata-se da dimensão substancial da democracia.

Em qualquer democracia constitucional, é inevitável a existência de certo grau fisiológico de inefetividade e ilegitimidade, em razão do caráter normativo das suas fontes de legitimação, caracterizado pela ocorrência de determinadas lacunas e antinomias. Além de certo limite, todavia, o grau de inefetividade do paradigma constitucional pode tornar-se patológico, redundando na desconstitucionalização, constatada na Itália:

o projeto de desconstitucionalização manifestou-se nas propostas de lei destinadas a reduzir a liberdade de imprensa em matéria de interceptações e de direito de greve, e também nas propostas de modificar a identidade de nossa democracia, superando o incipit da Constituição Italiana, segundo o qual ‘A Itália é uma república fundada no trabalho’ e o princípio estabelecido pelo artigo 41 segundo o qual “a iniciativa econômica privada não se pode desenvolver em desacordo com a utilidade social ou de modo a causar dano à segurança, à liberdade e à dignidade humana”. (FERRAJOLI, 2014, p. 31).

O autor também identificou como pertencentes ao processo de desconstitucionalização as leis limitadoras de direitos a imigrantes, a redução das garantias jurisdicionais dos direitos trabalhadores, a agressão aos sindicatos e a precarização do trabalho e, portanto das condições de vida de milhões de pessoas.

Antonio Baylos (2013) recorre à noção de desconstitucionalização ao tratar das reformas legislativas do mercado de trabalho em relação à constituição democrática. Segundo o autor, este é um conceito que representa o processo de decisões de autoridades públicas – em especial as governamentais – que dissolvem a ordem institucional prevista por meio de violações graves e contínuas à letra e ao espírito da constituição. Fala-se de constituições abdicativas ou desconstitucionalizantes, isto é, marcos constitucionais que, como consequência à ofensiva neoliberal, renunciam ao seu potencial democratizante, tanto no campo político, quanto no econômico, e se transformam em algo completamente diverso. Tal processo de desconstitucionalização também pode ser compreendido, por outro lado, como uma reconstitucionalização em sentido autoritário, uma sucessão de eventos tendente a deformar a estrutura dos direitos constitucionais e de sua função político-democrática.

O conceito de desconstitucionalização é utilizado no sentido de privação dos atributos constitucionais que correspondem ao trabalho como categoria política assim reconhecida na norma fundamental. Nas Constituições das democracias ocidentais

européias, lembra o autor, o trabalho representa um valor político fundamental. O trabalho não é um fato privado, mas sim um fenômeno social e político que funda a legitimidade da Constituição em um sentido material, isto é, o funcionamento concreto da vida em sociedade e seus equilíbrios de poder. No Estado Social se plasma o compromisso entre a racionalidade do capital e a tutela do trabalho (BAYLOS, 2013).

É possível aplicar apropriadamente a noção de desconstitucionalização ao processo da reforma trabalhista do Brasil. Neste processo, o trabalho é deslocado da posição que lhe é concedida pela Constituição, e passa a ser progressivamente compreendido na esfera dos contratos privados, regido como um fato particular pelos interesses das empresas e regras do mercado. O trabalho como categoria política, condição de assalariamento e modelo de integração e identidade, a partir do qual se erige um núcleo protetivo de direitos ao sujeito, resta esvaziado, frente ao incentivo da adoção de modalidades de contratação atípicas e do aumento da informalidade³.

4 Informalidade: um breve retrato

Conceituar informalidade é tarefa árdua. O termo foi cunhado em um estudo desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho em 1972, a respeito das condições de trabalho no Quênia, e a partir de então passou a ser utilizado de forma sistemática. Nele, os setores formal e informal foram diferenciados pelo relacionamento do primeiro com o governo, o que o fazia deter vantagens consideráveis, como o acesso a crédito,

³ Segundo dados do IBGE, a taxa de desocupação no segundo trimestre de 2018 ficou estável em relação ao trimestre anterior, porém houve significativa redução do emprego com qualidade, que permanece em queda. Em relação ao mesmo período de 2017, houve um aumento de 5,7% de trabalhadores informais, isto é acréscimo de 597 mil pessoas em tal condição. Desocupação fica estável, mas informalidade aumenta em maio. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/21582-desocupacao-fica-estavel-mas-informalidade-aumenta-em-maio.html>. Acesso em: 30 de jun. de 2018.

enquanto o setor informal operava fora do sistema de benefícios e regulação governamental (OIT, 1972).

Inicialmente, numa perspectiva que associava desenvolvimento à industrialização e à urbanização, a ideia de informalidade esteve fortemente vinculada à periferia do capitalismo, em contraste com a condição salarial das economias europeias e países de “pleno-emprego”. Nos países de dinâmica industrial tardia e subordinada, como é o caso do Brasil, aqueles indivíduos que se situavam fora da relação salarial típica, e ali exerciam atividades a fim de garantir sua sobrevivência, correspondiam aos informais (DRUCK, 2011). Nesse contexto, a informalidade se caracterizava por “rendimentos inferiores ao do setor formal, níveis reduzidos de proteção social, jornadas intermitentes, condições de trabalho precárias e instáveis” (ARAÚJO, 2011).

Eduardo Noronha, ao explicar a concepção da informalidade no Brasil nos anos 1960 e 1970, utiliza a abordagem econômica da “velha informalidade”. De acordo com o autor, sob esse prisma a informalidade é compreendida como um fenômeno típico de sociedades em transição, nas quais uma massa de desempregados e subempregados recém-chegados do campo se aglomerava nas cidades industrializadas. Aqui, o trabalho informal é classificado como subemprego e sua existência seria solucionada com o próprio desenvolvimento (NORONHA, 2003).

Esse entendimento da informalidade como residual e pensada através da dicotomia atrasado/moderno – informal/formal recebeu oposição de diversos autores, que apontam para uma relação mais dialética. Maria Cristina Cacciamali, por exemplo, apresenta o setor informal como um espaço econômico subordinado e intersticial ao movimento das formas de organização da produção capitalista, que continuamente se desloca e recria, em conformidade às condições gerais de economia (CACCIAMALI, 1982). Já Francisco de Oliveira, em “A Economia Brasileira: crítica à razão dualista”, originalmente escrito em 1972, explica que as economias pré-industriais latino-americanas foram criadas precisamente pela expansão do capitalismo mundial, de

modo que a relação entre o “atrasado” e o “moderno”, o informal e o formal, é simbiótica, dotada de organicidade, uma unidade de contrários, em que o chamado ‘moderno’ cresce e se alimenta da existência do “atrasado” (OLIVEIRA, 2003).

Antes vista como um problema exclusivo dos países pobres, partir dos anos 1980 a questão da informalidade chega ao primeiro mundo, no contexto da reestruturação produtiva, desregulamentação mercantil e realocização industrial. Com a fragmentação da relação salarial fordista e a franca expansão do modelo Toyota, assiste-se à desregulamentação e flexibilização das relações de trabalho. O desemprego cresce e surgem novas formas precarizadas de contratação, em substituição às relações trabalhistas típicas (LIMA, 2009).

No Brasil, a partir da década de noventa foram adotadas medidas de liberalização e privatização da economia, as quais intensificaram a reestruturação produtiva. Houve uma nítida ampliação das modalidades de trabalho mais desregulamentadas, fora do padrão clássico celetista, com o significativo aumento do número de empresas de terceirização e locadoras de força do trabalho de temporário (ANTUNES, 2009). Sob o argumento da diminuição de encargos sociais e incentivo a contratações e formalização, os governos Collor e FHC empreenderam diversas estratégias de desregulamentação, entre as quais é possível destacar, ilustrativamente: a lei das cooperativas profissionais; a desindexação salarial; a restrição do poder de fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego; a denúncia da convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que limitava a dispensa imotivada; a restrição do exercício da greve dos servidores públicos; a liberação do trabalho aos domingos; a instituição do trabalho por tempo determinado, do trabalho voluntário, do “banco de horas”, do trabalho por tempo parcial e da suspensão do contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2011).

Diante das transformações em curso no mundo do trabalho, a informalidade volta a ser debatida, ressignificada, porém. Eduardo

Noronha (2003) faz menção à abordagem da “nova informalidade” caracterizando-a como resultado das mudanças no processo de trabalho, de novas concepções organizacionais e novos tipos de trabalho gerados pela sociedade pós-fordista. Essa informalidade renovada é constituída por formas variadas de inserção no mercado de trabalho e se caracteriza pela heterogeneidade de seus trabalhadores. Estes têm em comum a falta de vínculos (inclusive no sentido de coletividade de trabalho) e a constante situação de risco e incerteza que estão submetidos (DRUCK, 2011).

O contrato de trabalho torna-se, também, flexível. Por emprego típico compreende-se o “trabalho assalariado exercido de forma subordinada a um único empregador por meio de um contrato firmado por tempo indeterminado, em tempo integral, inserido plenamente no sistema de seguridade social, cujo término ocorre por causa justificada” (CACCIAMALI, 1982, p. 13). No mesmo sentido, Antonio Casimiro Ferreira (2005) aponta os principais aspectos sobre os quais se assenta a relação de trabalho típica: a subordinação jurídica, o espaço da grande empresa, a duração indeterminada e a garantia de subsistência do vínculo de trabalho, a unicidade do empregador e a estabilidade temporal e remuneratória. A relação assalariada típica entra em declínio com o incremento de outras formas de participação na produção.

José Dari Krein aponta para a nova utilização dos contratos atípicos. Até então, em sua definição clássica, seu uso era restrito a situações específicas, tais como a substituição eventual de um trabalhador e em setores caracterizadas pela natureza sazonal de suas atividades. Os contratos atípicos se tornaram, porém, generalizáveis para o conjunto do mercado de trabalho, participando do processo de redefinição do padrão de relações de trabalho, afinados à desregulamentação econômica. As formas de contratação atípicas são classificadas em cinco grupos por Krein, quais sejam: a) as formas clássicas, destinadas à substituição eventual ou provisória de trabalho e a trabalhos sazonais; b) as formas destinadas a “estimular” a contratação, através do seu

barateamento, a exemplo dos contratos temporário e parcial; c) os contratos que facilitam a inserção de grupos vulneráveis no mercado de trabalho, como o contrato aprendiz; d) os contratos destinados a prevenir passivos trabalhistas no futuro, tais como o trabalho voluntário; e) os servidores públicos não efetivos, demissíveis e os contratos por tempo determinado (KREIN, 2007).

As leis n. 13.467/2017 e 13.429/2017, que instituíram, respectivamente, a Reforma Trabalhista e a nova regulação do trabalho terceirizado implicaram em alterações sensíveis no contrato individual de trabalho, flexibilizando o modelo pretérito. Entre as modalidades de contratação endossadas, destaca-se a figura do trabalhador autônomo, abordado a seguir.

5 O trabalhador autônomo

A Lei n. 13.467/2017 trouxe a figura do trabalhador autônomo exclusivo, tendo acrescido ao texto celetista o artigo 442-B. O dispositivo procura fazer uma espécie de blindagem do aspecto formal ao estipular que a contratação do autônomo afasta a qualidade de empregado prevista no artigo 3º da legislação, e prevê que eventual cláusula de exclusividade não é capaz de modificar a natureza do contrato formalmente estabelecido. Em indisfarçável pretensão de afastar o princípio da primazia da realidade, obstaculiza o reconhecimento de relações empregatícias em contratos de natureza formalmente diversa.⁴

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no trimestre de março a maio de 2018 a

⁴ Não se trata, porém, de artimanha legislativa inédita. Observe-se, por exemplo, que a Lei n. 8.949/1994, ao alterar o artigo 442 da CLT, tratou do não reconhecimento da relação de emprego entre cooperados e cooperativas e entre cooperados e tomadores de serviços de cooperativas. Igualmente, a Lei n. 11.196/2005 previu em seu artigo 129 a prestação de serviços intelectuais, mesmo em caráter personalíssimo, por meio de pessoa jurídica personalizada, com a possibilidade de designação de obrigação aos sócios e aos empregados da empresa prestadora em relação à empresa tomadora de serviços (FONTES, 2017).

população desocupada no país correspondia a 13,2 milhões, ao passo que a população ocupada totalizava 90,9 milhões. Os trabalhadores classificados como conta própria⁵ totalizavam 22,9 milhões de pessoas. Se somados aos empregados sem carteira de trabalho assinada⁶, correspondente a 11,1 milhões, resultavam em 34 milhões de pessoas, número superior ao de empregados com carteira de trabalho assinada, que é de 32,8 milhões. No mesmo período, trabalhadores domésticos foram estimados em 6,1 milhões; empregadores em 4,3 milhões de pessoas e empregados no serviço público, inclusive servidores estatutários e militares, corresponderam a 11,5 milhões de pessoas; e trabalhadores familiares auxiliares somaram 2,1 milhões.

Modalidades de trabalho – março a maio de 2018 (PNAD-C)

Posição na ocupação	Número (milhares)	Rendimento mensal
Empregado com CTPS	32.775	2.089,00
Empregado sem CTPS	11.068	1.273,00
Conta própria	22.942	1.591,00
Domésticos	6.137	882,00
Empregadores	4.347	5.455,00
Serviço Público	11.485	3.485,00
Familiar auxiliar	2.133	Não remunerado

Dados PNAD-C. Elaboração própria.

José Dari Krein e outros autores, ao tratarem das modalidades atípicas de contratação do trabalho e flexibilização, demonstram que o processo de pejetização engloba uma série de elementos associados às transformações do trabalho observados nas últimas décadas, quais sejam: a ameaça do desemprego e a intensificação da pressão, o que dificulta a resistência pelo trabalhador; a transferência do

⁵ Na metodologia da pesquisa, pessoa que trabalhava explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com a ajuda de trabalhador familiar auxiliar.

⁶ Na metodologia da pesquisa, empregado é a pessoa que trabalhava para um empregador (pessoa física ou jurídica), geralmente obrigando-se ao cumprimento de uma jornada de trabalho e recebendo em contrapartida uma remuneração em dinheiro, mercadorias, produtos ou benefícios (moradia, alimentação, roupas etc), com ou sem carteira assinada.

gerenciamento do trabalho para o trabalhador, sem que se deixe de ter o controle sobre seu trabalho e, por fim, a pressão pela desregulamentação da jornada de trabalho, com a crescente indistinção entre o que é e o que não é trabalho (KREIN, 2018).

Transformar o trabalhador em pessoa jurídica significa, por um lado, alijá-lo de direitos e garantias inerentes à relação de emprego: horas extras remuneradas, intervalos e descansos remunerados, décimo terceiro salário, direitos e benefícios previdenciários. Por outro, atrela sua sobrevivência às demandas do capital, tornado sua força de trabalho utilizável na exata medida da necessidade do contratante. Ainda de acordo com a PNAD-C, dados referentes ao primeiro semestre de 2018 demonstram que a categoria de trabalhadores por conta própria foi a que trabalhou mais horas por semana, atingindo a média de 45,8 horas, em contraste com 39,5 dos empregados e 37,1 horas dos empregadores. A inclusão da figura do autônomo exclusivo na reforma trabalhista pode ser compreendida como uma forma de estimular ainda mais o processo de pejetização, especialmente por meio da figura do Microempreendedor Individual (KREIN, 2018).

6 Considerações finais

As novas contratualidades consistem em um campo fértil de discussão a respeito das possibilidades de tutela do trabalhador pelo Direito do Trabalho tal como ele é conhecido. Em especial quando se fala da figura do trabalhador autônomo exclusivo, instituído pela Lei n. 13.467/2017, bem como ao incentivo dessa modalidade de trabalho em detrimento da relação clássica empregatícia, se está arrastando o trabalho para o campo dos contratos privados, onde o empregado é transformado em um prestador de serviços, afastando-se, assim, uma indesejável imissão do Direito do Trabalho em tal relação jurídica.

A Carta Magna de 1988 elevou ao nível de garantia constitucional a relação de emprego, seus contornos e

responsabilidades. Embora na Constituição conste o termo “relação de trabalho”, Saulo Tarcísio de Carvalho Fontes leciona que a interpretação lógica e restritiva do texto constitucional leva à percepção de que se trata, verdadeiramente, de relação de emprego, elencando-se direitos constitucionais decorrentes deste fato. Corroborando este entendimento o fato de que, quando houve intenção de se estender tais direitos a outras categorias, isso foi feito expressamente, como é o caso do trabalhador avulso (FONTES, 2017).

É possível afirmar, pois, que a relação de emprego está constitucionalizada no artigo sétimo da Carta, e a ela está prevista uma série de direitos e garantias, historicamente consolidada. Se se admite a generalização indiscriminada de modalidades atípicas de trabalho, a exemplo do trabalho autônomo, então estaria o legislador autorizado a esvaziar o alcance dos direitos sociais constitucionais, a partir da disseminação de exceções ao contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Se coube ao Constituinte eleger o valor social do trabalho como um dos fundamentos da República Federativa, prevendo um patamar de garantias e direitos ao trabalhador, em contraposição aos princípios da propriedade e da livre iniciativa, o que se observa, pois, é o esvaziamento do conteúdo da normativa da Constituição, ferindo-se o próprio pacto constitucional – verdadeiro processo de desconstitucionalização, conforme oportunamente demonstrado no decorrer deste texto.

Referências

- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 2009.
- ARAÚJO, Ângela Maria Carneiro. O trabalho flexível e a informalidade reconfigurada. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan (organizadores). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.

- BAYLOS, Antonio. La desconstitucionalización del trabajo em la reforma laboral de 2012. **Revista de derecho social**, Albacete, n. 61, p. 19-42, 2013.
- CACCIAMALI, Maria Cristina. **Um estudo sobre o setor informal urbano e formais de participação na produção**. 1982. 163 fl. Tese (Doutorado em Economia) – Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, São Paulo. 1982.
- DRUCK, Graça. Precarização e informalidade: algumas especificidades do caso brasileiro. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan (organizadores). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho**: das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.
- FERRAJOLI, Luigi. **Poderes selvagens**: a crise da democracia italiana. São Paulo: Saraiva, 2014.
- FERREIRA, Antonio Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direitos: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: Boaventura de Sousa Santos (organizador). **A Globalização das Ciências Sociais**. 3^a ed. São Paulo: Cortez, 2005.
- FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho. A natureza das coisas: o trabalhador autônomo exclusivo e a Constituição. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISI, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (organizadores). **Reforma trabalhista**: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.
- GARGARELLA, Roberto. Recuperar el lugar del pueblo en la Constitución. In: GARGARELLA, Roberto; ORTEGA, Roberto Niembro (coordenadores); **Constitucionalismo progresista**: retos e perspectivas. Instituto de investigaciones jurídicas. Cidade do México, 2016. p. 27.
- KREIN, José Dari *et al.* Flexibilização das relações de trabalho: insegurança para os trabalhadores. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Daniel Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos (organizadores). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Numuendajú, 2018.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990 – 2005.** 2007. 347 f. Tese (Doutorado em Economia) – Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, Campinas. 2007.

LIMA, Jacob Carlos. **A globalização da precariedade:** a informalidade em tempos de trabalho flexível. In: NAVARRO, Vera Lúcia; PADILHA, Valquíria (organizadoras). Retratos do trabalho no Brasil. Uberlândia: Edufu, 2009.

NORONHA, Eduardo. Informal, ilegal, injusto. Percepções do mercado de trabalho no Brasil. In: **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 18, n. 53, pp. 111-178, out., 2003.

OIT. **Employment. Income and Equality:** a strategy for increasing productive employment in Kenya. 1972. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1972/72Bo9_608_engl.pdf>. Acesso em 29 de junho de 2018.

OLIVEIRA, Francisco. **A economia brasileira:** crítica à razão dualista. São Paulo: Boitempo, 2003.

OLIVEIRA, Roberto Vêras de. Para discutir os termos da nova informalidade: sobre sua validade enquanto categoria de análise na era da flexibilização. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan (organizadores). **Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho:** das origens às novas abordagens. João Pessoa: Editora Universitária, 2011.

PÉREZ, José Luis Monereo. Por un constitucionalismo social europeo. Un marco jurídico-político insuficiente para la construcción de la ciudadanía social europea. **Revista de derecho constitucional europeo**, Granada, n. 21, p. 143-194, 2014.

Responsabilidade trabalhista das empresas em rede

*Jonatha Rafael Pandolfo*¹

1 Introdução: ressignificação do conceito de empresa

Evaristo de Moraes Filho nos apresenta um belo panorama histórico da formação da empresa na sociedade capitalista. Para Evaristo, a empresa é um fato social, produto da convivência humana e da organização coletiva, podendo ser objeto de estudo da economia, da sociologia, do direito e de outras áreas do conhecimento (1960a).²

Passando pela empresa familiar (sistema de produção doméstico) e pelos trabalhadores nômades, chega-se ao embrião da empresa, caracterizada pelo regime de ofício (século XII). Com o crescimento da sociedade aumentaram as possibilidades de transporte de mercadorias, formando uma classe mercantil autônoma, provocada pelo progresso da técnica dos transportes e dos meios de comunicação (MORAES FILHO, 1960a). O aperfeiçoamento da técnica e a melhor distribuição de mercadorias

¹ Bacharel e mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná.

² E ainda, “como num meio social maior, efetuam-se aqui, em pequeno, todos os processos sociais de interação: competição entre seus membros (e externamente com as demais empresas), conflito (principalmente entre chefes e chefiados, empregadores e empregados), acomodação (entre chefiados e chefes) e assimilação (difícilmente entre esses últimos, e sim, mais comumente, entre os próprios empregados). E, apesar de tudo, mesmo sem solução definitiva do conflito, nunca deixa de existir certa cooperação entre todos, chefes e chefiados e, notadamente, entre estes mesmos, para obtenção do fim a que se propõe o organismo empresário, realizando a definição que, de grupo social, dá Dupréel: é toda reunião de indivíduos, em cujas relações sociais, o elemento de acordo sobrepuja o de antagonismo” (MORAES FILHO, 1960a).

permitiram o incremento da produção e, como consequência, aumentaram o poder da classe dos comerciantes e dos artesãos ricos. Já no século XV, podemos observar a figura dos grandes produtores: seja na Inglaterra, com os fabricantes de panos, seja na Alemanha com a indústria dos livros e mineira, dentre outros movimentos mercantis. Assim, o comércio em grande escala para servir mercados longínquos e não mais para consumo imediato, foi o grande fomentador do surgimento e desenvolvimento da empresa do mundo moderno (MORAES FILHO, 1960a).

Ademais, com o surgimento da contabilidade, foi possível a visão concreta e planejada da empresa: “não se tratava mais de uma aventura ou tentativa empírica, mas de alguma coisa mais ponderada, duradoura e séria”, ou seja, a empresa do regime mercantilista (MORAES FILHO, 1960a, p. 252-253). Para chegarmos à empresa moderna foi somente uma questão de tempo e evolução técnica: melhoramento do instrumental de trabalho, alargamento dos mercados, maiores suprimentos de matéria-prima e maior escoamento das mercadorias. O capitalista mercantil agora era o capitalista industrial, que organizava e financiava o trabalho em larga escala. Além disso, a divisão do trabalho social transforma-se numa divisão técnica do trabalho, o que permitiu grande economia de esforço e tempo, além de um rendimento muito maior (MORAES FILHO, 1960a, p. 254).

De acordo com Evaristo de Moraes Filho, a manufatura se desenrolou da segunda metade do século XVI até o último terço do século XVIII. Nessa fase já estão marcadas algumas características típicas da empresa moderna. Mas foi após a Revolução Industrial, em 1789, que foi constituída com nitidez a figura da grande empresa. Ocorre que não seria possível o regime capitalista industrial sem a existência de numerosos operários, pois a produção em massa também exigia maior mão de obra (MORAES FILHO, 1960a).

Durante o século XIX mais se desenvolve, concentra e centraliza a indústria capitalista. Chega-se a um nível de

concentração de capital que se faz necessária a construção da sociedade por ações. Também nesse século iniciam as ligações entre as empresas, através da fusão, formação de cartéis e *trusts* (MORAES FILHO, 1960a). Evaristo de Moraes Filho destaca que “várias explorações independentes passam a depender de uma só grande empresa, que centraliza em sua esfera um sem-número de operários, além de vultuosa reserva de capital” (1960a, p. 292). Com a sociedade por ações pode haver uma dissociação da propriedade da empresa. Isto é, um proprietário de ações tem interesse na empresa, embora tenha pouco ou nenhum controle sobre ela, tampouco responsabilidade. Por outro lado, a empresa é controlada por pessoas que têm menores interesses de propriedade na empresa (1960a, p. 294). O que ocorreu, na verdade, com o regime capitalista do século XIX, foi o processo de despersonalização das empresas (talvez também o próprio começo da reconfiguração empresarial).

No decorrer dessa perspectiva histórica do surgimento da empresa, diversas áreas do conhecimento a tiveram como objeto de estudo. No campo da Economia, o conceito de empresa foi encarado como um grupo de pessoas, que trabalham em conjunto, de forma organizada e com o fim de produzir bens e serviços para o mercado. Ou seja, na área econômica, a empresa é vista como utilidade: a de utilização e rendimento dos elementos naturais para a produção de mercadorias e serviços (MORAES FILHO, 1960a).³

³ Evaristo de Moraes Filho define empresa, no campo da economia como: “assim é que reservamos o nome de empresa, em economia política, à organização de esforços plurais, com nítida diferenciação entre direção e execução, deslinde este que se processo desde cedo na história social da humanidade. Admitimos o artesão, o trabalhador autônomo, o vendedor ambulante, todos os trabalhadores que trabalham a sós diretamente para o mercado, por sua conta e risco, como agentes de produção, como produtores e suas organizações, em último caso, como simples explorações, mas não como empresas, nem eles como empresários”. (...) Para nós, são indispensáveis os seguintes requisitos para o conceito de empresa, de modo geral e não exclusivamente capitalista: a) existência de uma sociedade suficientemente desenvolvida, sob o regime de troca de serviços através da moeda; b) a existência de um mercado amplo, anônimo, permanente, que dê consumo aos bens que lhe são proporcionados, pouco importando que seja sob encomenda direta do cliente ou colocado o produto no mercado; c) a coordenação pelo agente da produção dos fatores indispensáveis (natureza, trabalho e capital); d) é irrelevante que o agente seja, ele próprio, o detentor e fornecedor de capitais, ou tenha que se valer de fornecedores estranhos ao seu negócio; e) necessidade de nítida separação

O Direito também se ocupou sobre o tratamento do conceito de empresa. O direito empresarial foi antecipado, em pelo menos alguns séculos, em relação ao Direito do Trabalho ao tratar do conceito de empresa. Antes mesmo do “surgimento” da empresa propriamente dita já havia o Direito Comercial que, durante a baixa Idade Média, tratava da teoria do negócio mercantil. Portanto, para este ramo do direito a doutrina é mais fecunda em relação ao conceito de empresa (MORAES FILHO, 1960a, p. 323).

De toda sorte, ainda que em relativo “atraso”⁴ em relação ao Direito Empresarial, a teoria da empresa iniciou em dois novos ramos do direito: o Fiscal e o do Trabalho. No caso do primeiro, o interesse do Estado era cobrar impostos e taxar o lucro das empresas. Já para o Direito do Trabalho, a preocupação do Estado era a paz social, bem-estar coletivo e a própria produção nacional.

Desta forma, somente a partir do século XIX, e principalmente durante a virada para o século XX, com a constitucionalização dos direitos trabalhistas e sociais, que o Estado passou a tutelar os direitos dos trabalhadores. Como consequência, a preocupação do Direito do Trabalho com a empresa deu-se no mesmo período.

Para Evaristo Moraes Filho, o conceito de empresa para o Direito do Trabalho não é muito diferente de seu conceito econômico, pois em ambos há um grupo social, separação do trabalho, função diretiva e executiva, e, em geral, as atividades ocorrem numa unidade fechada e hierarquicamente organizada. Qualquer que seja a apresentação da empresa, havendo as condições de sua existência, o Direito do Trabalho estará presente

entre função diretiva e executiva, valendo-se o organizador de trabalho alheio; f) espírito de lucro, avaliável em dinheiro; g) assunção do risco pelo empresário” (1960a, p. 259-267).

⁴ Utiliza-se as aspas, pois, a própria noção de Direito do Trabalho é tardia. Para Amauri Mascaro Nascimento, “o Direito do Trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes” (2006, p. 4).

para tutelar as relações entre empregado e empregador: “se o fato econômico existe, pouco importa se é difícil ou não a sua correspondente regulação jurídica, mas é certo que esta não pode faltar. Havendo conteúdo material, por certo existirá também o seu controle formal, inextrincáveis ambos em todos os momentos” (1960b, p. 17-20).

O problema é determinar os instrumentos jurídicos mediante os quais o fenômeno empresa pode ser juridicamente disciplinado. No Direito do Trabalho é preciso tratar a empresa como a realidade nos apresenta, isto é, no seu dinâmico desenvolvimento (MORAES FILHO, 1960b, p. 20). E já em 1960 Evaristo de Moraes Filho afirmava que “a empresa ainda não é aquilo que pretendem ou esperam muitos que seja; ela é o que aí está diante dos nossos olhos, sujeita a reformas e modificações como toda instituição social” (1960b, p. 14). Sendo que “a tendência do Direito do Trabalho é estender cada vez mais a amplitude da empresa, com o objetivo de atingir sempre o seu propósito de tutela a quem lhe presta serviços” (1960b, p. 18).

Portanto, se até as décadas de 1950 e 1960 a previsão normativa da empresa – construída com base numa estrutura vertical, estratificada e hierarquizada – dava conta das questões relativas às relações de trabalho, as modificações das práticas empresariais colocaram em xeque esse panorama. Isto porque a partir desse período, ocorreu um redimensionamento da própria estrutura das empresas, com práticas de cooperação e controle intersocietário. Ou seja, um novo modelo de produção passou a ser praticado: agora este é baseado no modo de produção difuso e flexível, através da terceirização e redes de subcontratação, por exemplo. Na perspectiva jurídica, a empresa passou a ser plurissocietária e estruturalmente complexa, “da qual o Direito ainda não se apropriou completamente” (ALMEIDA, 2016, p. 22-23).

Conclui-se que até a década de 1960 o perfil das empresas, num contexto de produção em massa, baseava-se no princípio da integração vertical, isto é, as empresas visavam reunir numa única

unidade produtiva o máximo de atividades possíveis. A partir de 1970 uma nova configuração empresarial ganhou destaque, implicando mudanças na forma de sua organização e produção. Os três aspectos mais marcantes dessas “novas empresas” são: as novas formas de organização do trabalho, o advento de novas tecnologias e um novo padrão de inter-relacionamento empresarial (AMATO NETO, 1995, p. 34).

O padrão tradicional de consumo, “lastreado pela antecipação de desejos”, foi substituído pela produção *just in time*, aumentando a relação entre produção e consumo (REIS, no prelo). Essa revolução técnico-científica e gerencial, bem como o advento do Estado neoliberal, que ganhou força a partir da década de 70, resultou em alterações na estrutura do mundo do trabalho – muitas delas ligadas à reestruturação produtiva (RANGEL, 2007).

A reestruturação das empresas visa aumentar o poder de concorrência, sobretudo num cenário em que a competição por mercados não é apenas interna, mas também internacional.⁵ Uma das formas adotadas pelas empresas é a descentralização produtiva, ou seja, “passaram a se concentrar em seu negócio central (*core business*), e, em paralelo, a desenvolver/subcontratar uma série de outras empresas (terceiros), especializadas em atividades/serviços de apoio ou fornecimento de peças/componentes/subconjuntos dos produtos finais” (AMATO NETO, 1995, p. 34). Assim, a descentralização produtiva faz aumentar os vínculos entre as empresas – normalmente as grandes empresas são vinculadas com diversas outras de menor porte.

A descentralização produtiva, portanto, parte da premissa de focalizar suas atividades que tragam vantagens competitivas, especializando-se no seu *core business* e “delegando a uma rede de outras empresas (fornecedoras, subcontratadas, etc.) as funções que pudessem ser consideradas como complementares ou

⁵ E ainda, “no âmbito político, houve um cenário propício à universalização dessas novas dinâmicas produtivas, sobretudo com a guinada de políticas econômicas neoliberais em fins do século passado, seguidas de institutos justralhistas que coadunavam com suas marcas” (REIS, no prelo).

acessórias” (AMATO NETO, 1995, p. 36). Outra característica dessas empresas reestruturadas é a horizontalização, que pulveriza a grande empresa em diversas outras unidades com maior autonomia. Essas unidades pertencem a uma mesma empresa e estão interligadas na forma de “rede”. De acordo com João Amato Neto:

Em síntese, o objetivo maior na implementação desta nova estrutura de organização industrial, onde se destaca a importância das relações interempresariais, pode ser resumido na seguinte ideia: fazer com que a grande montadora (“*empresa-mãe*”) possa se concentrar (“*focalizar*”) em apenas um conjunto limitado de tarefas operacionais e gerenciais, constituindo, para isto, uma rede de fornecedores competentes, tanto no nível do *outsourcing* interno (isto é, o fato de a empresa poder subcontratar produtos ou serviços de outras, instaladas no próprio país de atuação) como do *global sourcing* (que implica um entrelaçamento mais abrangente com uma rede de fornecedores de outros países) (1995, p. 37-38).

Assim, a reestruturação produtiva é caracterizada, entre outros aspectos, pela externalização de tarefas, visando à flexibilização do trabalho e da produção (RUDUIT, 2002). As empresas, então, passam a agregar uma série de “empresas satélites” que terceirizam tarefas para a “empresa central”, criando desdobramentos para o Direito do Trabalho, segundo Maurício Crespo Rangel: “a descentralização produtiva recorre a relações de trabalho triangulares capazes de envolver a empresa principal com uma verdadeira rede de subcontratadas que muitas vezes atuam, conforme o caso, na ilegalidade” (RANGEL, 2007, p. 137). Também nesse sentido destaca Daniela Muradas Reis:

O modelo clássico, concentrador das etapas produtivas, tendeu, então, a se estruturar sob o pálio da especialização, estimulando a transferência de etapas fabris às “empresas parceiras”, com formação de grandes grupos econômicos e subcontratações. O complexo produtivo amoldou-se a uma estrutura horizontalizada,

em contraponto à verticalização típica dos tempos fordistas (REIS, no prelo).

Há, de fato, uma verdadeira fragmentação estrutural das empresas – uma empresa central, que centraliza a atividade-fim, e diversas empresas satélites, que realizam outras atividades, mas necessárias para o produto final (RANGEL, 2007). Desta forma, a empresa, numa perspectiva histórica de reestruturação, pode ser entendida em três fases (ou estruturas): (i) empresa individual: explorada pela pessoa física; (ii) empresa social: explorada pela sociedade comercial, e; (iii) empresas plurissocietárias: explorada através de um conjunto de sociedades comerciais (ALMEIDA, 2016, p. 72). Portanto, as realidades do sistema empresarial fazem surgir novas configurações de empresas, sobretudo com o intuito de fragmentar os processos produtivos.

De acordo com Raymond (2007, p. 4), “en las últimas décadas se han producido transformaciones que han terminado por hacer estallar la forma de organización centralizada y autárquica de la producción que la sustenta”. Há, segundo o mesmo autor, uma segmentação dos processos de produção e uma colaboração entre organizações empresariais que, em princípio, são independentes entre si. Essa segmentação adquire cada vez mais formas de divisão do trabalho “interempresarial” do que “intraempresarial”: “la gran empresa deja de lado, de tal modo, su ‘corporeidad fabril’, para convertirse principalmente en ‘una entidad articuladora de prestaciones’, es decir en ‘un conjunto de contratos organizados’, pero sin que ello suponga necesariamente una disminución de su poder” (2007, p. 5).

Assim, as estruturas organizativas do poder empresarial estão dando lugar a uma multiplicidade de sujeitos, cada qual com uma personalidade jurídica independente, mas que giram em torno de um único projeto empresarial (RAYMOND, 2007, p. 6). Portanto, “o empregador não é necessariamente a pessoa a quem os serviços são diretamente fornecidos” (ALMEIDA, 2016, p. 90).

Desta forma, o conceito de empresa para o Direito do Trabalho, como bem destaca Margarida Barreto de Almeida, “deve ser transportado para o campo dos valores jurídicos, comprometendo-o com a busca da justiça social e dos valores sociais do trabalho. Tal aproximação facilita o entendimento procurado, pois lhe dará a valoração jurídica” (2016, p. 83).

Assim, pode-se observar que a empresa nasce com uma estrutura vertical e autossuficiente (desenvolvia todas as atividades necessárias ao seu objetivo). Foi nesse panorama que as construções jurídicas de empresa foram desenvolvidas. Contudo, com o desenvolvimento do modo de produção capitalista, a empresa sofreu alterações estruturais e organizacionais, não tendo o Direito acompanhado essas transformações. É preciso ter em mente que o fenômeno econômico é um processo contínuo, dinâmico e diverso. O Direito do Trabalho, nesse cenário, talvez tenha pecado, pois não acompanhou as transformações econômicas que culminaram na reestruturação empresarial.

2 A insuficiência do conceito legal de empresa e de empregador

A grande preocupação do Direito do Trabalho sempre foi a delimitação do conceito de empregado, deixando em segundo plano a caracterização do segundo polo da relação bilateral do contrato de trabalho, o empregador. Esse “desinteresse” não é difícil de explicar, como destaca Sidnei Machado: “é preciso assinalar que a doutrina brasileira pouco se desenvolveu na questão da identificação do empregador na relação complexa de subcontratação” (2013, p. 9). Isso porque o empregador vem sendo considerado pelo Direito do Trabalho como um “personagem sem rosto” – interessava a este apenas uma perspectiva: um sujeito que contratava a prestação de trabalho e, portanto, recebia os serviços do trabalhador (RAYMOND, 2007, p. 2). Essa “despreocupação” decorre do fato que a CLT foi editada num momento em que as relações de trabalho eram essencialmente bilaterais e, portanto, a

verificação do vínculo de emprego dependia mais da forma que o trabalho era prestado (art. 3º da CLT) do que o formato da própria empresa.

Ademais, desde a entrada em vigor da Consolidação das Leis do Trabalho a doutrina brasileira vinha demonstrando certo incômodo com a definição de empregador previsto neste diploma. Pelo artigo 2º, da CLT, o empregador é definindo da seguinte maneira:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego.

§ 3º - Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.

Esse conceito foi explorado em sua exposição de motivos, conforme item 53 do documento:

Na introdução aperfeiçoou a redação dos artigos; inseriu a definição de empregador, que integra o conceito definitivo da relação de emprego, acompanhando-a da noção legal de empregadora única dada pela Lei n. 435, de 17 de maio de 1937; removeu, outrossim, para o Capítulo pertinente, a declaração da igualdade de salário por trabalho do mesmo valor sem distinção de sexo. Foi, por outro lado, suprimida a afirmação concernente à proibição da renúncia de direitos, que entendeu a Comissão ser elementar do princípio de ordem pública, mediante o qual são

nulos os atos praticados no intuito de excluir a eficácia da legislação social. (MARCONDES FILHO, 1943, p. 7).

Ou seja, o conceito de empregador adotado pela atual legislação do trabalho, acompanhou o entendimento da Lei n. 435, de 1937:

Art. 1º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial ou comercial, para efeitos legislação trabalhista serão solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Parágrafo único. Essa solidariedade não se dará entre as empresas subordinadas, nem diretamente, nem por intermédio da empresa principal, a não ser para o fim único de se considerarem todas elas como um mesmo empregador (lei n. 62, de 1935).⁶

Conforme o legislador chega-se então à conclusão de que todo empregador é uma empresa. Assim, tecnicamente os conceitos de empresa e empregador, previstos na Consolidação das Leis do Trabalho, deixaram a desejar. Como destaca Arnaldo Sussekind, o anteprojeto da CLT, publicado no Diário Oficial de 5 de janeiro de 1943, sequer continha a definição de empregador (1960, p. 61).⁷

Somente com a revisão do anteprojeto e sua versão final é que a empresa passou a participar da relação de emprego como

⁶ Embora as expressões “empregado” e “empresa” já tivessem sido mencionadas no Decreto n. 4.682, de 24 de Janeiro de 1923, mas que se limitava a definição de empregado, em seu art. 2º: “são considerados empregados, para os fins da presente lei, não só os que prestarem os seus serviços mediante ordenado mensal, como os operários diaristas, de qualquer natureza, que executem serviço de caráter permanente”.

⁷ Ainda, o anteprojeto “estabelecia, porém, o seu conceito, por via oblíqua, ao considerar ‘empregado todo o indivíduo que prestar serviços a uma ou mais pessoas, naturais ou jurídicas, sob a dependência destas e mediante remuneração, excluídos os de natureza puramente eventual’ (art. 2º)” (1960, pp. 61-62).

sujeito de direito.⁸ Reconhece-se a empresa, em respeito ao princípio da continuidade do contrato de trabalho, bem como a experiência de que a mudança de proprietário não rescindia o vínculo empregatício⁹, como elemento desse contrato.

Assim, em sua redação final, a CLT considerou a empresa como verdadeiro empregador, tornando-se necessária a inclusão do § 1º ao artigo 2º. Arnaldo Sussekind explica que houve controvérsia sobre a empresa ser considerada como instituição e participar da relação de emprego como sujeito de direito. Essa tese era defendida pelos institucionalistas. Em contrapartida, os contratualistas defendiam que a organização socioeconômica brasileira, bem como todo seu ordenamento jurídico, desaconselhava essa tese. De toda a sorte, Sussekind ressalta que sendo quase nula a interferência do proprietário da empresa no panorama das relações de emprego da época, a CLT deveria adotar conceito capaz de refletir essa situação. Ou seja, possibilitar a despersonalização do empregador. Nesse sentido:

Havia, assim, sem embargo da controvérsia entre institucionalistas e contratualistas, um reconhecimento comum do relevante papel da empresa como elemento do contrato de trabalho. Daí a disposição introduzida no texto definitivo, em virtude da qual foi a empresa considerada, para os efeitos da Consolidação, como verdadeiro empregador (art. 2º) (SUSSEKIND, 1960, p. 62).

Portanto, na legislação trabalhista considera-se empregador a empresa, sendo que “não pretendeu a Consolidação, na solução

⁸ Houve, na verdade, controvérsias entre institucionalistas e contratualistas sobre a incorporação da empresa considerada instituição na CLT. De toda sorte, “em atenção à realidade caracterizada pelo estágio atual das relações entre empregados e empregadores, em que, salvo nos pequenos empreendimentos, é quase nula a interferência do eventual proprietário da empresa, deveria a Consolidação adotar, a respeito, conceito capaz de refletir essa situação” (SUSSEKIND, 1960, p. 62).

⁹ Art. 137, “g”, da Constituição de 1937: “A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos: [...] g) nas empresas de trabalho contínuo, a mudança de proprietário não rescinde o contrato de trabalho, conservando os empregados, para com o novo empregador, os direitos que tinham em relação ao antigo”.

realista que adotou, inovar o sistema legal atinente aos sujeitos de direito das relações jurídicas, para classificar a empresa como pessoa jurídica, independentemente da pessoa de seu proprietário (subjativação da empresa)” (SUSSEKIND, 1960, p. 62).

Abre-se um parêntese para destacar que em 1965 o Projeto do Código de Trabalho, presidido por Mozart Victor Russomano, com relatoria e autoria de Evaristo de Moraes Filho, e ainda com a participação de José Martins Catharino, trazia a seguinte definição de empregador em seu art. 3º:

Art. 3º Empregador é a pessoa natural ou jurídica que utiliza serviços de outrem em virtude de um contrato de trabalho.

Parágrafo único. Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria constituem grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, consideradas como único empregador. (MORAES FILHO; RUSSOMANO; CATHARINO, 1965. p. 33).

Embora a nosso ver o texto proposto no Projeto de Código fosse mais preciso em relação ao empregador, o Projeto não veio a cabo, mantendo-se o texto da Consolidação, vigente até hoje.

Mozart Victor Russomano afirma que a legislação foi infeliz ao definir empregador. Para o autor, empregador não é empresa, mas sim o empresário. Entretanto, “seria melhor agrupar todos os empregadores sob o mesmo conceito”. E ainda, “o empregador tanto pode ser pessoa natural, quanto pessoa jurídica. O essencial é que ele contrate empregados” (1983, p. 5-6). Entretanto, do ponto de vista legal, este conceito tem, “para o estudo didático e para a aplicação concreta da lei do trabalho, decisiva importância, porque ela se encontra revestida do vigor coativo dos enunciados legais” (RUSSOMANO, 1978. p. 96).

José Martins Catharino defende que para efeitos trabalhistas, a legislação equiparou o empregador à empresa – ou seja, equiparou um objeto com um sujeito –, para melhor proteção do

empregado. Entretanto, ainda que teleologicamente a equiparação pareça justificável, reconhece que sua formação é defeituosa (CATHARINO, 1981, p. 137).

De acordo com João Régis Fassbender Teixeira, a confusão entre empresa e empregador gerou infundáveis debates. Para o autor, porém, pouco importa a forma que é organizada: desde um modesto artesão (pessoa física) até uma grande empresa (pessoa jurídica) são empregadores, desde que “à frente de um empreendimento assume os riscos da atividade escolhida, admite empregados, os assalaria e dirige” (TEIXEIRA, 1968, p. 119).

Usualmente o termo “*empresa*” é utilizado para se referir à sociedade ou à pessoa jurídica. Para a legislação trabalhista, contudo, a empresa é utilizada para definir um conjunto de bens ou de pessoas que utiliza os fatores de produção para fazer circular bens e serviços (JORGE NETO; CAVALCANTE, 1998, p. 223). Bem verdade que há uma verdadeira ausência de técnica legislativa, pois a empresa não é configurada como sujeito de direitos na ordem jurídica brasileira. Empregador não é a empresa, mas sim “pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado da empresa ou estabelecimento” (DELGADO, 2018, p. 487).

Portanto, o texto celetista equipara empresa e empregador, o que é alvo de críticas por parte de autores trabalhistas: ao identificar o empregador com a empresa há problemas teóricos sobre sua personificação (ALMEIDA, 2016, p. 81).¹⁰ As confusões do art. 2º da CLT decorrem da condição da empresa como empregador, atribuindo-lhe qualidades subjetivas de titularidade de direitos e obrigações, quando na verdade empresa é objeto de direito, e não sujeito de direito. Ela é da propriedade ou da titularidade de uma pessoa natural ou jurídica, nada mais. Essa que é, a rigor, sujeito de direito (MORAES FILHO; MORAES, 2003).

¹⁰ Ainda, “em princípio o empregador podia ser considerado simplesmente a outra parte do bilateral contrato de trabalho, sem gerar qualquer prejuízo para o empregado. Essa definição, por muito tempo, atendeu à finalidade normativa do Direito do Trabalho, podendo ser inferida a partir do próprio conceito de empregado” (ALMEIDA, 2016, p. 84).

Assim, a utilização dos serviços de outrem em virtude de um contrato de trabalho torna é o que torna explícita e precisa a relação jurídica que se estabelece entre o empregador e aquele que lhe vai prestar serviços. Quem recebe e se beneficia com essa prestação de serviços não eventuais, dirigindo e fiscalizando a pessoa natural que os presta, pagando-lhe o salário, é o empregador, para todos os efeitos da legislação do trabalho (MORAES FILHO; MORAES, 2003). Para Moraes Filho:

Temos a impressão que a lei pátria assim o consignou, adotando sem o saber a teoria personalista da empresa, como que para significar que os contratos de trabalho, uma vez celebrados, prendem-se diretamente ao organismo empresário, e não mais à pessoa física ou jurídica do empregador. Mas a afirmação é errônea, porque diz de mais e de menos, ao mesmo tempo. Encerra de mais, quando afirma o que é não é verdade, prometendo o que não pode dar. A crítica que sempre se fez às teorias da personificação da empresa continua válida para todos os efeitos, mesmo perante o Direito do Trabalho. (MORAES FILHO, 1993, p. 251-251).

A problemática, portanto, reside num conceito legal mais sofisticado de empregador, mesmo que, sem prejuízo, este tenha sido satisfatório para as relações de emprego tradicionais, quais sejam, as bilaterais.

Por fim, ressalta-se que a Lei de Trabalho Rural não considera empregador a empresa, de acordo com seus artigos 3º e 4º:

Art. 3º - Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agro-econômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem. (Lei nº 6.260, de 1975).

Portanto, a lei considera empregador toda a pessoa física ou jurídica que explora atividades agroeconômicas, não equiparando empregador à empresa, pelo que, a nosso ver, é mais precisa tecnicamente. Tal conceituação é mais técnica, pois construída em um período histórico em que já não havia influência tão significativa do institucionalismo (DELGADO, 2018, p. 487).

Ante a esse cenário legal, pode-se questionar a eficácia dos dispositivos citados quando não é possível identificar, ao menos de forma imediata, o empregador ou até mesmo a empresa para qual o trabalho é prestado. Esse questionamento decorre da reestruturação empresarial, cujas atividades produtivas não são desenvolvidas em uma única “*empresa vertical, hierarquizada e centralizada*”, mas sim em diversas outras células produtivas – cada qual responsável por parte da produção. No cenário de empresas reconfiguradas, a previsão normativa de empresa e empregador não contemplam as hipóteses – tão diversas quanto criativas – de reestruturação empresarial e produtiva, como as empresas em rede.

3 Empresas em rede

As empresas em rede são compostas por múltiplas unidades econômicas ligadas pela propriedade ou controle financeiro, numa relação de coordenação horizontal ou controle vertical. A princípio, essas unidades são independentes entre si através da personalidade jurídica própria (CATALDO, 2013, p. 187). De acordo com Raymond as estratégias de gestão empresarial vêm adotando uma nova forma de organização empresarial, segmentando os processos produtivos e com a colaboração de empresas que, em princípio, são independentes uma das outras. Assim, “la empresa fordista característica del modelo de producción en serie va siendo así progresivamente sustituida por la actuación de conglomerados de empresas integradas unas con otras de muy diversas maneras,

dando lugar a un nuevo paradigma organizativo: la empresa en red” (RAYMOND, 2007, p. 4).¹¹

Portanto, as empresas em rede correspondem a uma unidade de produção formada a partir de uma “constelação de relações de complementaridade e de poder interfirmas, em face da transferência de segmentos do processo produtivo de uma empresa a fornecedores (grandes, médios e pequenos) de produtos, serviços ou mão-de-obra” (RUDUIT, 2002, p. 400). Há diversos padrões de relacionamento entre as empresas (como subordinação ou cooperação) e práticas de emprego, mas de uma forma geral, as empresas em rede buscam, através dessas relações interfirmas e externalização de tarefas, a flexibilização organizacional e redução dos empregados (RUDUIT, 2002). De acordo com Sandro Ruduit, as empresas em rede são afetadas pelas características institucionais e sociais – ou seja, as estratégias competitivas das empresas em rede são condicionais pelo ambiente social, sendo que “a estratégia competitiva adotada pela empresa é o elemento que orienta a dinâmica de reestruturação e, por extensão, de configuração da rede de empresas” (2002, pp. 400-401).

José Luis Ugarte Cataldo (2013) considera três aspectos das empresas em rede: (i) dimensão jurídica comercial: se o ordenamento jurídico permite uma estrutura de pluralidade; (ii) dimensão jurídica econômica: se há coordenação unitária (grupo de empresas) ou coordenação igualitária (empresa em rede); (iii) dimensão jurídica laboral: se há uma única estrutura de subordinação ou distintas estruturas de subordinação.

Para Cataldo, os dois maiores problemas da reestruturação empresarial na forma de rede são: existir uma forma plural de empresas, mas que na prática são controladas por uma única empresa, e; quando há uma forma plural de empresas, mas tão

¹¹ E ainda para o autor: “de este modo, a despecho de la apariencia de diversidad creada por la pluralidad subjetiva, ‘la unidad operativa actual’ pasa a estar constituida por el entero ‘proyecto empresarial, representado por una red’ y no por ‘las empresas concretas o grupos de empresas’ que de él puedan participar” (RAYMOND, 2007, p. 6).

somente uma estrutura de subordinação dos empregados, o que o autor denomina de “empregador aparente” (CATALDO, 2013, p. 187). Assim, as empresas em rede podem ser utilizadas para fraudar direitos trabalhistas, vez que há uma gama de pessoas jurídicas (aparentemente independentes e autônomas), mas que encobrem um único empregador.

Quanto ao uso da força de trabalho, as empresas em rede podem utilizar mão-de-obra de regiões em que há frágeis instituições de regulação das relações de trabalho, a fim de reduzir os custos com a exploração do labor e aumentar a receita líquida da empresa. De acordo com Sandro Rudit, sociedades em que os vínculos sociais são mais frágeis são mais voltadas para a imposição dos processos de transição das estruturas das empresas para formar a rede (e em contrapartida, em sociedades com vínculos sociais mais sólidos, os processos de transição e reestruturação dos padrões de uso da força de trabalho são mais favoráveis à negociação) (RUDUIT, 2002, pp. 407-408).

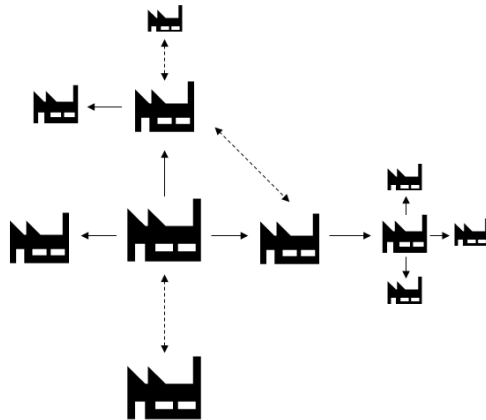
Como já citado, as empresas em rede são compostas por sistemas de relação, vez que a fragmentação do processo produtivo gera uma estrutura hierarquizada entre as empresas componentes da rede. Sandro Rudit nomeia essa estrutura de relações interfirmas, que podem ser definidas como “relações de poder estabelecidas entre uma empresa contratante e uma empresa contratada” (2002, p. 411). Esse relacionamento pode ser de cooperação ou de subordinação:

As relações interfirmas de cooperação caracterizar-se-iam por favorecer a melhoria da qualidade de produtos e de serviços, através de intercâmbios técnico-organizacionais, de laços de confiança e de negociação das condições de vínculo entre as partes. *As relações interfirmas de subordinação* caracterizar-se-iam por forte assimetria de poder entre as empresas, sem trocas técnico-organizacionais, por laços instáveis e conflituosos e por imposição de condições de vínculo entre empresas (RUDUIT, 2002, p. 411).

São dois os fatores para definir as relações entre as empresas: a estratégia competitiva da empresa central e o tipo de produto ou serviço prestado pela empresa contratada. Quanto ao primeiro, estratégias que visam a qualidade do serviço induzem relação de cooperação, enquanto estratégias para redução de custos, tendem a resultar numa relação de subordinação. Em relação ao segundo fator, quanto maior a complexidade técnica do produto ou serviço prestado, maiores as chances de a relação de ser de cooperação (vez que exigiria capacitação, troca de informações, atualizações tecnológicas, etc.) (RUDUIT, 2002, p. 412).

A estrutura das empresas em rede é composta por níveis de fornecedores – ou seja, como o processo produtivo é fragmentado, há diversas camadas de empresas subcontratadas: “a empresa central terceiriza tarefas a ‘empresas terceiras (primeiro nível de fornecedores), as quais, por sua vez, terceirizam tarefas a ‘empresas quartas’ (segundo nível), e assim sucessivamente” (RUDUIT, 2002, p. 412). Pode-se demonstrar a estrutura das empresas em rede pelo seguinte quadro:

QUADRO: CONFIGURAÇÃO DAS EMPRESAS EM REDE



Fonte: Ruiduit (2002).

Nesse modelo de empresa reconfigurada, as relações interempresariais podem ser de controle (linhas contínuas) ou

cooperação (linhas traçadas), criando redes imensas de empresas interligadas.

Esses múltiplos níveis e segmentos das redes de empresas implicam numa diversidade nas relações de emprego que, segundo Sandro Ruiduit, podem ser precárias ou não-precárias. O nível de precariedade do trabalho desenvolvido nesse tipo de empresa depende da natureza das relações interfirmas e a posição da empresa na rede. As relações de cooperação favorecem trabalhos não precários, já as relações de subordinação tendem a formas precárias de emprego. Em relação à posição da empresa na rede, quanto mais próxima a empresa contratada estiver da empresa central, maiores as chances das relações de emprego não serem precárias. Assim, empresas contratadas que estão em níveis afastados na empresa central (empresas contratadas por outra empresa contratada, e assim por diante), resultantes da externalização dos processos produtivos, têm maior probabilidade de precarização do trabalho (RUDUIT, 2002, pp. 421-422). Como bem explica Sandro Ruiduit:

Por conseqüente, o emprego precariza-se à proporção que aumentam os níveis da rede. Os múltiplos atores empresariais envolvidos têm, por um lado, menor dificuldade para burlar legislações, ou contratos, e menor controle da qualidade dos serviços prestados, e, por outro lado, são mais estimulados a reduzir custos, utilizando mão-de-obra não-qualificada e em condições de precariedade quanto mais distantes da empresa líder se encontrarem. (RUDUIT, 2002, p. 426).

A questão reside na seguinte problemática: a cada nível da rede, a tendência é do trabalho ser mais precário. Seria possível, então, responsabilizar a empresa central (ou líder) pelos contratos firmados com as empresas secundárias, terceirarias, etc.? Para tal objetivo é preciso superar a tradicional figura jurídica empregador, para encontrar uma unidade jurídica superior que concentre a responsabilização trabalhista: “superar as formas jurídicas para

identificar o verdadeiro empregador como centro tradicional de imputação jurídica laboral” (CATALDO, 2013, p. 189).¹²

Desta forma, as conceituações de empresa e empregador não são capazes de abranger a responsabilidade das empresas em rede. Nessa perspectiva, Cataldo conclui que a noção legal de empregador não é necessariamente coincidente com a noção de personalidade jurídica. Explica-se: o empregador, para ser definido como tal figura, deve exigir a pessoa jurídica exerça subordinação dos trabalhadores. Ou seja, para ser empregador, deve haver exercício efetivo poder de mando da pessoa jurídica (CATALDO, 2013).

4 Responsabilidade empresarial nas empresas em rede

O Direito do Trabalho, como qualquer outro ramo jurídico que trate de direitos patrimoniais, busca encontrar mecanismos para a satisfação de créditos – ou seja, busca ampliar a garantia dos créditos. Para Mauricio Godinho Delgado (2018), o tema da responsabilidade trabalhista passa por dois temas no Direito do Trabalho: a existência ou não de responsabilidade trabalhista deferida ao não empregador em determinado contexto concreto, e; qual o modelo de responsabilidade trabalhista de determinado contexto concreto.

O primeiro tema procura responder a seguinte pergunta proposta pelo autor: “sob a perspectiva jurídica, mostra-se viável (ou não) responsabilizar alguém que se mostrou beneficiário, direta ou indiretamente, pela utilização da força de trabalho manejada pelo empregador pelas dívidas trabalhistas desse efetivo empregador?” (DELGADO, 2018, p. 1003).

Essa questão envolve quatro situações práticas trabalhistas: (i) quando tratamos de figuras assimiladas ao próprio empregador, como ocorre na formação de grupos econômicos; (ii) quando

¹² Tradução livre.

tratamos de figuras vinculadas ao empregador, por laços de domínio direto ou indireto – como no caso dos sócios; (iii) quando há situação relativa aos tomadores de serviços, como ocorre na terceirização, e; (iv) quando há divergência quanto à responsabilização trabalhista, como nos casos que atingem o dono da obra (DELGADO, 2018, p. 1004).

No tocante à quarta situação, ainda há divergência sobre a responsabilização trabalhista, mormente quanto ao contexto concreto. Nas demais três situações, “tende a haver entendimento relativamente homogêneo da doutrina e da jurisprudência no sentido da incidência da responsabilidade trabalhista de seus membros componentes”. O segundo tema busca responder “de que tipo será a responsabilidade trabalhista incidente sobre essa entidade beneficiária do trabalho dirigido por outrem?” (DELGADO, 2018, p. 1004). Ou seja, verificar se no caso será aplicada a responsabilidade solidária ou subsidiária.

Entretanto, as situações de imputação de responsabilidade não acabam por aí. Isto porque, à medida que as transformações empresariais ocorrem, o padrão tradicional adotado pela legislação torna-se cada vez mais obsoleto. Até mesmo as técnicas de fusão e incorporação de empresas, por exemplo, foram abandonadas: passou-se a serem utilizadas práticas de colaboração ou controle intersocietário:

O empreendimento capitalista passou a se basear em um modelo de produção difusa, consubstanciado em uma rede de subcontratação entre sociedades comerciais formalmente autônomas, estabelecendo diferente maneira de organizar a atividade produtiva. Do ponto de vista jurídico, em qualquer das situações, de concentração ou desconcentração, a empresa unitária cedeu lugar à formação do grupo de sociedades (ALMEIDA, 2016, p. 46-47).

Wilfredo Sanguineti Raymond destaca que as relações interempresariais têm caráter orgânico e permanente, marcada

pelo controle da empresa principal sobre as demais que integram o “conglomerado”. Esse vínculo existente é suficiente para incidir sobre a dinâmica interna das demais empresas e sobre as decisões relacionadas à sua esfera de gestão. Assim, as relações das empresas reconfiguradas ocorrem por controle ou cooperação, mas de forma invasiva, hierárquica e onipresente pela empresa central (com menor ou maior intensidade) (RAYMOND, 2010, p. 503). Essa reconfiguração empresarial, obviamente, repercute nas relações de trabalho, vez que o Direito do Trabalho foi construído com base num modelo específico de empresa: autossuficiente, vertical e hierarquizada. Para Margarida Barreto de Almeida:

Qualquer que seja a forma de perspectivar o fenômeno de organização plural da empresa, ela desafia o quadro normativo do Direito do Trabalho. No âmbito do direito individual, o problema surge logo na fase de formação do contrato de trabalho, quando o empregador formal é uma sociedade comercial que está integrada a um grupo de sociedades. Isso ocorre porque a determinação do empregador e da unidade empresarial que lhe está subjacente constitui o pressuposto de aplicação das normas laborais. Dúvidas sobre a identidade do empregador ou sobre o quadro empresarial de referência do contrato de trabalho suscitam incertezas quanto à situação jurídica do trabalhador e o regime que lhe deve ser aplicado. (ALMEIDA, 2016, p. 47).

Também na fase de execução do contrato surgem dúvidas sobre os direitos e obrigações das partes, “sobretudo no que se refere à titularidade dos poderes empregatícios e, por extensão, dos deveres de obediência e lealdade do empregador” (ALMEIDA, 2016, p. 47). E, por consequência, há questionamentos sobre a imputação de responsabilidade das verbas trabalhistas decorrentes do contrato.

A problemática reside no fato da dificuldade de responsabilização das empresas que foram “desfragmentadas”. Para Alejandro Castello (2006), há duas grandes posturas para a análise do problema: (i) que só existe comunicação de

responsabilidade caso se verifique a existência de fraude ou abuso de direito; (ii) que para a aplicação do regime de responsabilidade objetivo basta o funcionamento de um grupo de empresas. Para o mesmo autor, a primeira postura aparenta ser majoritária. Portanto, claro o obstáculo para que as obrigações contraídas por uma empresa possam ser atribuídas a uma terceira, ainda que mantenham um vínculo de controle e influência. Ainda:

en efecto, la consecuencia inmediata de tal calificación jurídica sería que todas las empresas del grupo deberían ser consideradas como contrayente originario de los derechos y obligaciones laborales emergentes de las relaciones de trabajo, con completa independencia de cual haya sido formalmente la contratante del trabajador. (CASTELLO, 2006, p. 187).

Desta forma, é preciso redimensionar a imputação da responsabilidade decorrente das verbas trabalhistas, para que não seja limitada ao empregador direito, qual seja, aquele que formalmente é responsável pelo contrato de trabalho.

Como já mencionamos, a opção do legislador brasileiro visava trazer segurança ao empregado e assegurar a maior extensão possível da aplicação do Direito do Trabalho. Ocorre que o empregador, dentro da relação laboral, assume um papel protagonista, isto é, ele que detém os poderes que permitem configurar o acordo de vontades e interesses no contrato de trabalho. E esse protagonismo é ainda mais relevante quando tratamos de empresas reconfiguradas (RAYMOND, 2007).

Ressalta-se que a lei brasileira, ao reduzir o conceito de empregador ao ente personalizado que dirige a empresa, facilitava a subjetivação do empregador como parte do contrato de trabalho. Essa configuração era suficiente quando analisamos a empresa singular e não causava prejuízos aos trabalhadores. Entretanto, a divisão das atividades da empresa em várias células autônomas juridicamente, mas dependentes no plano fático, faz necessária a readequação dos próprios conceitos e empresa e de empregador: “é

preciso também superar a visão do contrato de trabalho, baseada na perspectiva pessoal e bilateral, e colocar em pé de igualdade situações advenientes de relações jurídicas laborais nas quais o empregador seja empresa plurissocietária, adequando o Direito do Trabalho à nova realidade fática da organização produtiva” (ALMEIDA, 2016, pp. 80-81).

Portanto, como a lei brasileira não dá conta das questões trazidas pelas empregas reconfiguradas, estas têm a possibilidade de contornar a legislação através do “manto da personalidade jurídica das sociedades que a compõem” (ALMEIDA, 2016, p. 82), nas palavras de Barreto de Almeida. Assim, com reunião de unidades produtivas sob a coordenação de uma unidade principal, as empresas reconfiguradas devem ser analisadas sob o prisma da distribuição de obrigações entre elas. Ademais, “o reconhecimento da empresa como entidade produtiva seccionada em várias unidades juridicamente autônomas não é impeditivo para a delimitação do conceito de empregar que ultrapasse as fronteiras da personalidade individual de cada célula. É necessário ir além e reconhecer como empregador o conjunto das unidades produtivas da empresa laboral” (ALMEIDA, 2016, p. 82).

De fato, as transformações do modelo organizacional estão dissociando a configuração do empregador – multiplicidade de sujeitos –, fazendo com que a coincidência entre empregador e empresa, como prevê o texto celetista, desapareça: “en tanto que el empleador ‘con mayúsculas’ simplemente ‘se difumina” (RAYMOND, 2007, p. 6). A reestruturação empresarial é, portanto, configurada por uma complexa variedade de arranjos de subcontratação, formando novos conjuntos produtivos, como as empresas em rede.

Nesse cenário, as implicações da reconfiguração da empresa no campo do Direito do Trabalho não estão bem delineadas no Brasil, tampouco em outros países, de modo a proporcionar uma legislação conveniente sobre as exatas relações que devem manter esses grupos com os empregados em decorrência do contrato de trabalho. Portanto, é necessário revisitar a visão unitária do

empregador presente em diversas legislações, inclusive a brasileira. Há, na verdade, uma tensão entre o princípio da personalidade jurídica e a noção de empregador, para os efeitos de imputação normativa dos direitos trabalhistas (CATALDO, 2013).

José Affonso Dallegrave nos questiona: “as novas modalidades contratuais exurgidas no recente modelo de sociedade pós-industrial, influenciadas pelo avanço tecnológico, são capazes de pôr em xeque o princípio de proteção ao trabalhador?”. (DALLEGRAVE NETO, 2002, p. 210). A resposta pode ser obtida através de trechos da clássica obra do jurista Américo Plá Rodriguez, que transcrevemos a seguir devido a sua clareza explicativa:

Mas há uma observação mais profunda. Essas modalidades [flexibilidade] **nada têm a ver com os princípios nem obstam o seu cumprimento.** Movem-se em planos diferentes sem qualquer incompatibilidade.

Nenhum dos princípios se prende necessariamente a uma determinada modalidade contratual.

Por outra parte, **os princípios têm suficiente amplitude, maleabilidade e elasticidade para ser aplicados em diferentes situações.**

Esta é uma das diferenças mais notórias entre os princípios e as normas. Aqueles têm uma órbita de aplicação muito mais ampla tanto no tempo como no espaço.

Isso não significa uma posição imobilista ou anti-histórica, mas uma postura de acordo com a que inspirou o Direito do Trabalho desde que surgiu e que o animou durante toda sua vida.

O Direito do Trabalho, como todo ramo jurídico, não deve ser estático nem ser congelado. O Direito do Trabalho já está em estreito contato com a **vida real e, por conseguinte, é particularmente sensível às exigências do mundo dos fatos.**

Isso, porém, não quer dizer que mude sua finalidade nem sua razão de ser, nem suas linhas diretrizes. Quer dizer que não deve modificar e muito menos abandonar seus princípios.

Deve continuar fiel a seus princípios, aplicando-os adequadamente à época e às realidades efetivas que se põem em cada momento.

Essa aplicação racional, deve distinguir o permanente do circunstancial, separar o essencial do contingente.

Os princípios não são obstáculo às mudanças exigidas pelos tempos e pelas circunstâncias. Sua própria maleabilidade lhes permite manter a substância mesmo que tudo o mais se mude. (RODRIGUEZ, 2000. p. 34-35, grifos nossos).

Portanto, a imputação de responsabilidade das novas formas empresariais devem levar em conta os princípios que norteiam o próprio Direito do Trabalho. Princípios estes que são maleáveis às diversas transformações econômicas, que culminam da reconfiguração empresarial. Assim, quanto às novas figuras contratuais surgidas frente aos avanços tecnológicos e o traspasse da sociedade industrial para uma sociedade pós-industrial, como é o caso do *job-sharing*, consórcio de empregadores rurais, trabalho intermitente, teletrabalho no *home office*, terceirizações, parassubordinados e *part-time*, bem como quanto quaisquer outras formas de estruturação empresarial, segundo já nos manifestamos, devem ser recepcionadas pela legislação tutelar do trabalho, impondo ao operador jurídico uma hermenêutica includente (DALLEGRAVE NETO, 2002, p. 212). Desta forma e de acordo com Margarida Barreto de Almeida, “o Direito do Trabalho assim deve fazê-lo: reelaborar o conceito de empresa, em razão das transformações ocorridas, de acordo com os princípios e regras que o norteiam” (ALMEIDA, 2016, p. 80).

Assim, para compreender a noção de empregador das novas formas empresariais é preciso estender a noção do mesmo, fugindo do nexos contratual direto entre as partes contratantes. Para Margarida Barreto de Almeida, surge “daí a necessidade de estabelecer formas de lidar com as tentativas mais flagrantes de evasões desse tipo [da legislação do trabalho], estendendo a configuração da relação de emprego para além das fronteiras contratuais ou de capital” (ALMEIDA, 2016, p. 90).

Portanto, é preciso superar a ideia de que o empregador é a pessoa física ou jurídica que controla e dirige, de forma subordinada, o trabalhador, já que esse conceito não se mostra suficiente quando observamos o panorama de reestruturação empresarial –

conglomerado de empresas aparentemente independentes uma das outras. Deve o empregador ser encarado como esse complexo econômico produtivo, compactando suas diversas empresas componentes, a fim de reconstituir e unificar a cadeia de responsabilidades distribuídas entre as variadas e diversas entidades produtivas. Somente com a abordagem estrutural das empresas reconfiguradas será possível impedir que estas contornem a legislação do trabalho. Desta forma, cabe ao Direito do Trabalho traçar caminho inverso ao da fragmentação empresarial, isto é, identificar e compactar o empregador, tornando possível a imputação de responsabilidade às empresas que de fato são beneficiadas pelo trabalho prestado (ALMEIDA, 2016, p. 172).

O tema em discussão reside no fato de dificultar a responsabilização das empresas que foram “desfragmentadas”. Ou seja, “el problema central es como superar la figura jurídica de empleador, para encontrar una unidad superior – la empresa de grupo –, a la que convertir en un nuevo centro de imputación laboral” (CATALDO, 2013, p. 188). Aqui não se discute a responsabilidade subjetiva do empregador e sim de forma objetiva, ou seja, se a mera formação de uma rede de empresas geraria a comunhão das responsabilidades trabalhistas (CASTELLO, 2006).

Portanto, é necessário determinar o empregador – o verdadeiro empregador – que atua no núcleo da estrutura produtiva em rede e é beneficiado diretamente pelos serviços prestados pelos empregados, devendo, por consequência, ser responsabilizado pelos contratos e obrigações trabalhistas (DELGUE, s.d., p. 3).

5 Considerações finais

A moderna forma de exploração do trabalho encontra-se diretamente ligada à figura da empresa, numa relação jurídica em que o empregado dispõe da sua força de trabalho em prol do empregador. O Direito do Trabalho autoriza esse modelo de utilização do trabalho humano – que é indispensável ao modo de

produção capitalista – atuando com mecanismos de proteção das relações de produção. Como o trabalho usualmente ocorre no interior de uma empresa torna-se necessária a análise da configuração desta pelo Direito do Trabalho (ARAÚJO, 2007).

A história da empresa no Direito do Trabalho sofre modificações ao longo do tempo – excetuado o fato de se apropriar do trabalho humano –, chegando aos modelos reconfigurados da atualidade, cujas atividades produtivas são dispersadas em diversas outras células produtivas. Constata-se um desenho desagregador nas empresas, de modo que sua formação tradicional tende a desaparecer. E, por conta disso, são apresentadas novas formas de relação entre empregados e empregadores, bem como novos modelos de relações entre as próprias empresas (ARAÚJO, 2007). De acordo com José Engrácia Antunes, a reconfiguração das empresas apenas foi possível pela consagração do fenômeno do controle intersocietário, na qual uma pluralidade de empresas juridicamente distintas está submetida a uma direção econômica unitária: “foram tais mecanismos que permitiram o estabelecimento da típica e complexa rede de laços intersocietários sobre a qual repousa toda a empresa grupal (pluralidade jurídica)” e graças a esses mecanismos é assegurada a coordenação e coesão do todo empresarial (unidade econômica), através da formação de um vértice hierárquico (ANTUNES, 2005, p. 35).

A globalização econômica se por um lado traz uma integração crescente do mercado, em contrapartida (e paradoxalmente), cria uma acentuada desintegração dos processos produtivos. As empresas reconfiguradas perdem a “corporeidade fabril” para assumir um rol de entidades prestadoras de serviços – todas elas dotadas de personalidade jurídica independente, ainda que conectadas por vínculos societários (RAYMOND, 2010, p. 500).

Para José Engrácia Antunes, “do ponto de vista prático, não existem hoje quaisquer dúvidas sobre o enorme impacto do problema da responsabilidade empresarial plurissocietária (...)” (ANTUNES, 2005, p. 38). Tal impacto decorre da autonomia

societária, dogma historicamente construído pelo Direito Empresarial: cada empresa constitui uma unidade juridicamente autônoma, com uma esfera passiva e ativa própria (personalidade jurídica), não podendo ser imputado aos sócios o passivo social (responsabilidade limitada). Contudo, esse modelo clássico de responsabilidade não corresponde à nova realidade empresarial, na qual a sociedade principal (“*empresa-mãe*”) tem condições de controlar a vida e gestão das demais células produtivas (“*empresas-filhas*”) (ANTUNES, 2005, p. 39). Para o mesmo autor:

Este dilema é ainda agravado pelo facto de o atual “estado da arte” na questão não se afigurar particularmente auspicioso: as estratégias regulatórias atualmente em vigor nas principais ordens jurídicas do mundo, não apenas evidenciam diferenças assinaláveis entre si (criando assim um quadro de regulação altamente diferenciado para um fenómeno que, como é o caso da empresa plurissocietária, possui uma característica dimensão internacional), como mesmo “*de per si*” testemunham sinais de inconsistência interna e insegurança, não sendo assim raro depararmo-nos com casos, virtualmente idênticos nos seus factos, nos quais os tribunais chegaram a decisões totalmente opostas (ANTUNES, 2005, p. 39).

Nota-se que o Direito do Trabalho também procurou responder aos desafios da reorganização empresarial, sobretudo na perspectiva da relação jurídica estabelecida com o prestador de serviços – na verdade os sistemas normativos incorporaram a tendência de flexibilização, adaptando-se ao novo modelo produtivo. Entretanto, quanto às empresas reconfiguradas propriamente ditas, não houve construção jurídica satisfatória que resolvesse as problemáticas já exemplificadas no presente texto. Ou seja, “a questão de fundo – a nova configuração da empresa –, que abandonou a sua antecedente estrutura unitária, não foi devidamente considerada pelos teóricos do Direito do Trabalho” (ALMEIDA, 2016, p. 23-24).

Há ainda a prevalência de pesquisas doutrinárias e jurisprudenciais acerca do conceito de empregado, ofuscando de certa maneira a abordagem sobre a natureza do empregador – e por isso usualmente o empregador é definido a partir da conceituação de empregado: “tal abordagem é mal equipada para lidar com o problema da fragmentação das organizações e do trabalho”. Assim, ao não lidar com as limitações conceituais e normativas da empresa e empregador, acaba-se limitando o alcance das normas do trabalho (ALMEIDA, 2016, p. 101). É, portanto, “necessário ir além da personalidade jurídica e da responsabilidade limitada das células que, integras, constituem a unidade produtiva. É preciso identificar os diversos sujeitos que compõem o verdadeiro empregador” (ALMEIDA, 2016, p. 91).

Para Margarida Barreto de Almeida, tal inaptidão conceitual ocorre porque normalmente a atenção (da lei e tribunais) está dirigida na relação entre o empregado e a empresa que formalmente o emprega, quando na verdade é preciso focar nas relações “entre as empresas que estão envolvidas em um empreendimento comum e no modo como essa inter-relação influencia a atribuição de obrigações relacionadas com o emprego” (ALMEIDA, 2016, p. 101).

A própria Organização Mundial do Trabalho (OIT) recomenda o desenvolvimento de melhores critérios para lidar com relações de trabalho em contexto de multiplicidade de entidades jurídicas que se beneficiam do trabalho prestado. Trata-se da Recomendação n. 198 da OIT (Relativa à Relação de Trabalho, de 2006). Essa preocupação da OIT é justificada pelo fato de que em nível mundial, as empresas vêm sendo fragmentadas e reestruturadas, formando conjuntos de empresas independentes, mas que visam um objetivo comum. A agregação de empresas é um método rápido e eficaz para criar uma rede de empresas e, com isso, aumentar a produtividade (e lucratividade) de modo mais seguro. Isto porque, a criação de empresas nesse formato reduz o custo e o risco da exploração da atividade econômica, somado ao

fato de que, como já demonstrado, o Direito ainda não foi capaz de definir e regular o fenômeno (ALMEIDA, 2016, p. 163).

Ademais, o princípio do Direito do Trabalho é amenizar os efeitos da exploração do trabalho, tentando igualar (ainda com limitações) as partes integrantes do contrato. Assim, há o intuito de correção da desigualdade material através do princípio da igualdade substancial, mormente quanto aos limites da autonomia da vontade. Entretanto, a reconfiguração empresarial vem abalando o objetivo do Direito do Trabalho de promover a igualdade substancial entre empregado e empregador, pois colide com dois dogmas construídos por este ramo do direito: primeiro, coloca em xeque a posição subjetiva das partes na relação trabalhista, e; segundo, enfraquece a bilateralidade do contato de trabalho (ALMEIDA, 2016, p. 152).

A partir do momento em que as sociedades passaram a não compreender toda a extensão da empresa, a personalidade jurídica do empregador foi esvaziada – na prática o empregador pode ou não coincidir com a empresa que formalmente titulariza a relação de emprego. Nessa perspectiva é imperioso verificar o componente organizacional da empresa para o correto enquadramento jurídico do vínculo de emprego e para a determinação da posição subjetiva das partes do contrato (ALMEIDA, 2016).

Portanto, para o Direito do Trabalho é irrelevante a forma jurídica adotada pela empresa, se ao fim e ao cabo, a organização empresarial revela uma posição subjetiva de um “ente empregador” em relação a todas as entidades que compõem um mesmo sistema produtivo: “é a empresa, concebida como unidade produtiva, que releva para a configuração do empregador, e não a forma jurídica por ela adotada. Em outras palavras, é a personalidade jurídica laboral que interessa para a definição de empregador” (ALMEIDA, 2016, p. 155).

De toda a sorte, como já explorado no presente texto, o Direito do Trabalho não questiona de forma exaustiva a complexa estrutura das empresas reconfiguradas – e a reconfiguração do

próprio empregador –, limitando sua análise à perspectiva da relação jurídica estabelecida com o prestador de serviços. Desta forma, a inércia do Direito do Trabalho ante as novas configurações empresariais acaba por dificultar a determinação do sujeito empregador, que se encontra pulverizado em diversas células produtivas (ALMEIDA, 2016).

Portanto, é necessário ultrapassar a identificação do empregador como pessoa física ou jurídica que exerce controle sobre o empregado, e desenvolver um conceito que unifique as partes componentes das empresas reconfiguradas. Assim, seria possível verificar de forma ampla as empresas componentes de um mesmo grupo, rede, ou qualquer outra configuração que envolva mais de uma entidade, imputando responsabilidades aos seus integrantes (ALMEIDA, 2016, p. 166).

Desta forma, o empregador não é necessariamente a pessoa que contrata diretamente o empregado, mas sim quem se beneficia da prestação de serviços. É necessário estender o conceito de empregador para além do nexó contratual direto, sob pena de descontextualizar a própria relação de trabalho. Em outras palavras: a noção puramente contratual (nexó contratual entre empregado e empregador) forma brechas para a “fuga” da legislação do trabalho (ALMEIDA, 2016, p. 90).

Referências

- ALMEIDA, Margarida Barreto de. **Empresa de grupo e grupo de empresas: desvendando a complexidade subjetiva do empregador**. 2016. 197 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito, Belo Horizonte, 2016.
- AMATO NETO, João. **Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação**. RAE-Revista de Administração de Empresas, [S.l.], v. 35, n. 2, p. 33-42, mar. 1995. Disponível em: <<https://goo.gl/lhA1LV>>. Acesso em: 8 jan. 2019.

- ANTUNES, José Engrácia. **Estrutura e responsabilidade da empresa: o moderno paradoxo regulatório**. Revista GV, Rio de Janeiro, v. 1, n. 2, p. 29-68, 2005.
- ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. **Paradigmas constitucionais para a construção de um novo perfil de empresa**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Porto Alegre, RS, v. 73, n. 3, p. 79-97, jul./set. 2007.
- CASTELLO, Alejandro. **Grupo de empresas y derecho del trabajo**. Montevideú: Fundación de Cultura Universitaria, 2006.
- CATALDO, José Luis Ugarte. **El concepto legal de empresa y el derecho laboral: cómo salir del laberinto**. RChDP, Santiago, n. 20, p. 185-213, jul. 2013 Disponível em: <<https://goo.gl/FSgsza>>. Acesso em: 19 nov. de 2017.
- CATHARINO, José Martins. **Compêndio de direito do trabalho**. v. 1. 2. ed. rev. atual. e aum. Belo Horizonte: Saraiva, 1981.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Fundamentos para uma teoria crítica da responsabilidade civil proveniente da (in)execução do contrato de trabalho à luz do solidarismo constitucional**. 2002. 260 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, 2002.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.
- DELGUE, Juan Raso. **El empleador**. Disponível em: <<https://goo.gl/q8tq5k>>. Acesso em: 15 jan. 2019.
- JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Responsabilidade e as relações do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
- MACHADO, Sidnei. **A regulação da terceirização no Brasil: pontos críticos**. 2013. Disponível em: <<https://goo.gl/BH8pa5>>. Acesso em: 6 jan. de 2019.
- MARCONDES FILHO, Alexandre. **Exposição de motivos da CLT**. 1943. Disponível em: <<https://goo.gl/ur8Fbm>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Do contrato de trabalho como elemento da empresa**. São Paulo: LTr, 1993.

_____. **Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa**. v.1. Rio [de Janeiro]: Forense: 1960a.

_____. **Sucessão nas obrigações e a teoria da empresa**. v. 2. Rio [de Janeiro]: Forense: 1960b.

_____; RUSSOMANO, Mozart Victor; CATHARINO, José Martins. **Projeto de código do trabalho**. [s.l.]: Ministério da Justiça e Negócios Interiores, 1965.

_____; MORAES, Antônio Carlos Flores de. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 21. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

RANGEL, Maurício Crespo. **Relações de trabalho: novos paradigmas**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 73, n. 3, p. 133-151, jul./set. 2007.

RUDUIT, Sandro. **Relações interfirmas e emprego na rede de empresas: a experiência de externalização de uma empresa no setor de telecomunicações**. Sociologias. 2002, n. 8, p. 400-431. Disponível em: <<https://goo.gl/SMeXgL>>. Acesso em: 7 jan. 2019.

RAYMOND, Wilfredo Sanguineti. **Las transformaciones del empleador y el futuro del derecho del trabajo**. Revista de Derecho Social Latinoamérica, n. 3, 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/4FV27H>>. Acesso em: 17 nov. 2017.

_____. Los alcances de la responsabilidad social de las empresas multinacionales: del grupo a la cadena de producción. In: RODRÍGUEZ, Ricardo José Escudero (coord.). **Observatorio de la negociación colectiva: empleo público, igualdad, nuevas tecnologías y globalización**. España: Ediciones Cinca e Comisiones Obreras, p. 487-513, 2010.

REIS, Daniela Muradas. **Terceirização e transformações do sujeito empregador no Brasil: da resistência à naturalização da desumanização do trabalho humano.** No prelo. Não paginado.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios do Direito do Trabalho.** 3. ed. Tradução: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das leis do trabalho.** 10. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense, 1983.

_____. **O empregado e o empregador no direito brasileiro.** 6. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1978.

SUSSEKIND, Arnaldo Sussekind. **Comentários a consolidação das leis do trabalho e a legislação complementar.** v.1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

TEIXEIRA, João Regis Fassbender. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Sugestões Literárias, 1968.

Para uma nova racionalidade das relações de trabalho assalariado: algumas reflexões

*Camila Sailer Rafanhim de Borba*¹

1 Introdução

A dogmática do Direito do Trabalho tem como conceito chave o de subordinação. Há algum tempo que se busca estabelecer que subordinação é esta, quando ela estaria presente, a configurar uma relação de emprego, relação de trabalho típico. O debate aparece em discussões judiciais de reconhecimento de vínculo empregatício e nunca deixou de ocupar os pesquisadores acadêmicos do campo. Pacificou-se a concepção de subordinação jurídica, que seria a mais abrangente. Em trabalho anterior, no qual se pesquisava hipótese de indisponibilidade individual do trabalhador, esta autora também já se deparou com o debate em questão, afirmando se tratar de verdadeira relação de poder e sujeição não captada unicamente pela noção de subordinação jurídica e que, em verdade, se apresenta até mesmo em outras relações de trabalho que não a empregatícia (BORBA, 2018).

¹ Doutoranda no Programa de Pós-graduação em Sociologia da Universidade Federal do Paraná (UFPR), Mestre em Direitos Fundamentais e Democracia pelo Centro Universitário Unibrasil, Bacharela em Direito pelo Centro Universitário Curitiba (Unicuritiba); Advogada e professora universitária. E-mail: camilarafanhim.adv@gmail.com.

*** O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES).

Como toda disputa de conceitos, em especial daqueles que têm algum poder normativo, a significação da ideia de subordinação não cessa de ser colocada em debate. Isto ficou evidente com a Reforma Trabalhista brasileira de 2017, que, por exemplo, ampliou a aplicabilidade da ficção da autonomia no art. 442-B², bem como ignorou a relação de poder e desigualdade estrutural inerente ao trabalho assalariado quando cria a figura do “hipersuficiente”³ apto a negociar diretamente as cláusulas do contrato individual de trabalho mesmo em patamares inferiores aos mínimos da legislação vigente.

Com as transformações do mundo do trabalho e com o aumento do desemprego, o que se vê é uma ampliação cotidiana do subemprego⁴ e das relações de trabalho que, tecnicamente, não se enquadram no conceito de trabalho típico, e que, diga-se, nunca foi mesmo a forma de ocupação da maioria dos trabalhadores, mas que atualmente abarca um contingente cada vez menor de pessoas. E o direito do trabalho tem encontrado dificuldade em garantir alguma proteção a essas pessoas porque ainda se centra na categoria-chave “subordinação”, como elemento caracterizador da “relação de emprego”, esta última o meio de acesso pelo trabalhador à cidadania e aos direitos a ela inerentes.

² Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 30 desta Consolidação (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

³ Art. 444 - (...) Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

⁴ Como no caso, que “viralizou” nas redes sociais, dos entregadores de comida por aplicativos que se utilizam de bicicletas alugadas por outro aplicativo por não possuir uma própria. A realização de um trabalho altamente “subordinado”, com a necessidade da posse dos “próprios” instrumentos de trabalho, o que o leva a se subordinar a outra relação de dependência, sem que o Direito lhe conceda proteção trabalhista, sem que haja responsabilidade de qualquer destas empresas que lucra com o trabalho do indivíduo.

Diante desta realidade, evidencia-se que a construção alcançada para chegar a esses conceitos e seus significados já não atende à classe trabalhadora, que foi inserida em novas modalidades de exploração do trabalho humano, características da atual configuração do capitalismo. Assim, a questão que se coloca é se a relação de emprego típica e a subordinação jurídica que lhe é caracterizadora são suficientes para a análise e bastaria dar-lhes outro conteúdo ou se é necessário buscar verdadeiramente uma nova racionalidade para o direito do trabalho.

Não há dúvida de que o direito do trabalho é, na verdade, um direito capitalista do trabalho, que visa permitir a exploração capitalista da força de trabalho, que interessa aos empregadores até mais que aos empregados, pois o capital necessita do trabalho (assalariado) para obter os lucros e a regulação tem a capacidade de apaziguar as tensões sociais. Por isto é que Ramos Filho afirma que “o Direito do Trabalho é tuitivo porque *tutela a própria relação de emprego* no interesse da manutenção do sistema capitalista, estabilizando-o” (RAMOS FILHO, 2012, p. 96), Então, é evidente que buscar qualquer nova racionalidade para este ramo do direito significa garantir a manutenção do sistema capitalista.

Ainda que se saiba, a partir das ideias marxianas e outras, que o trabalho no sistema capitalista é sempre alienado e alienante e que não existe possibilidade de emancipação verdadeira do trabalhador nesse sistema, não se vê, num futuro próximo, a sua superação. Deste modo, o trabalho assalariado ainda é (e o será por algum tempo) o meio de acesso à cidadania e ao rol de direitos previstos, no caso brasileiro, em primeiro lugar na Constituição Federal. Portanto, a regulação jurídica das relações de trabalho visa estabelecer um “patamar mínimo civilizatório” dessa relação, os limites para essa exploração (WANDELLI, 2012, p. 24). E a relação de emprego baseada na subordinação jurídica talvez não seja mais o melhor caminho para isto. O patamar mínimo civilizatório talvez passe por outros instrumentos. Pensar neles é o objetivo deste ensaio.

Buscando trazer elementos para esta reflexão com uma aproximação do direito do trabalho e da sociologia, este trabalho parte das contribuições teóricas de autores como Boaventura de Sousa Santos, Edgardo Lander e Aníbal Quijano, para imaginar possibilidades de sua intersecção com as pesquisas do direito do trabalho no Brasil e na América Latina. Num primeiro momento apresentam-se brevemente as ideias dos autores em questão, entendendo-os como filiados das teorias pós-coloniais,⁵ concernentes à temática em foco, para depois refletir a partir delas sobre algumas possibilidades para uma nova racionalidade dos estudos do trabalho, em especial do direito do trabalho.

Observa-se que as transformações no mundo do trabalho citadas acima atingem a classe trabalhadora em todo o mundo pela implementação dessa “nova razão” do capitalismo, o neoliberalismo. Que traz consigo um rebaixamento das condições de trabalho, um aumento do desemprego, do subemprego e da pobreza. De toda sorte, os efeitos disso são diferentes de um país para outro ou de uma região para outra. Os chamados países do centro, nos quais houve uma implementação verdadeira do Estado de Bem-Estar Social podem ter visto uma queda proporcionalmente maior do patamar de proteção, mas ainda assim preservam algumas condições diferenciadas. Em países como o Brasil, onde sequer tivemos a realidade de uma sociedade salarial plena, havia menos a se perder e um degrau proporcionalmente menor pode significar descer a patamares praticamente inaceitáveis do ponto de vista humano. Deste modo, para pensar numa nova racionalidade do direito do trabalho e dos estudos do trabalho de modo geral é necessário um olhar próprio e decolonizado.

⁵ Há, em verdade, uma cisão, nas ciências humanas, entre as correntes pós-coloniais e decoloniais. Bem como uma diferença em relação aos pós-modernos. O próprio Boaventura de Sousa Santos não estabelece sua classificação e se intitula pós-moderno de oposição, em contraposição ao que ele chama de pós-modernos celebratórios (Santos, 2004b). As características de cada uma destas correntes ainda estão em disputa e não serão objeto de análise por este trabalho. Assim, o que chamamos aqui de pós-colonial compreende as teorias que reconhecem a colonialidade do saber, como a seguir exposta, e buscam uma alternativa a ela.

Faz-se, então, o diálogo entre pós-coloniais portugueses (Boaventura de Sousa Santos e Antonio Casimiro Ferreira) e autores latino-americanos, bem como com estudiosos brasileiros do trabalho da atualidade, partindo sempre dessa ideia de um olhar voltado às especificidades da condição brasileira, mesmo que se aproveitando de contribuições, por exemplo, europeias.

Com isto, pretende-se demonstrar a colonialidade da racionalidade do direito do trabalho baseada na noção de subordinação jurídica, constatando que tentativas de “remendar” seus defeitos com novas formas de regulação ainda circundam a mesma categoria e não são capazes de superar a “indolência” desta razão. Fazem-se, ao final, alguns apontamentos de possíveis caminhos para se iniciar a construção de uma nova racionalidade do direito do trabalho, dissociada da colonialidade da categoria subordinação, ciente de que se trata de diretrizes ainda muito incompletas e a serem aprimoradas.

2 Ruptura epistemológica: a crítica pós-colonial ao saber ocidental e as relações norte-sul

Aquilo que se chama de teoria pós-colonial ou teorias pós-coloniais é resultado de um movimento iniciado em meados do século XX que começou a questionar o escalonamento do conhecimento e sua própria construção, para perceber e formular a respectiva crítica ao caráter eurocêntrico e à hegemonia do discurso ocidental. É a percepção de que os chamados países de “terceiro mundo” além de terem sido colônias dos “descobridores” tiveram o seu conhecimento colonizado. Assim como o olhar para estes países sempre foi um olhar a partir do Norte e em comparação com o Norte.

Além disso, estas teorias criticam a própria superioridade do conhecimento produzido na academia a partir destas concepções. Boaventura de Sousa Santos, um importante expoente deste movimento, demonstra que o saber científico, ao longo do tempo,

por meio da razão indolente, serviu para justificar a colonização de determinadas sociedades, bem como a exploração capitalista. A Isto ele chama de razão indolente, uma forma de construção do conhecimento tradicional que geraria o desperdício de uma experiência social muito mais ampla e variada, bem como o desperdício do tempo presente pelo procedimento de expansão do futuro, aos quais a ciência social não responde (SANTOS, 2004a, pp. 778-779).

Isto tem relevância num estudo comprometido da epistemologia do direito do trabalho no Brasil, pois, além de sermos um país colonizado, falar de trabalho é falar do meio de vida das pessoas mais pobres e, assim, daqueles que não necessariamente tem uma integração completa na sociedade, ou seja, daqueles em condição de marginalidade social (QUIJANO, 1978), que acabam por ficar à margem também no saber científico eurocêntrico e colonializado.

Possivelmente, um dos motivos pelos quais a reestruturação deste conhecimento ainda não ocorreu é “porque a indolência da razão manifesta-se, entre outras formas, no modo como resiste à mudança das rotinas, e como transforma interesses hegemônicos em conhecimentos verdadeiros” (SANTOS, 2004a, p. 781).

O próprio conceito de modernidade, que se dizia neutro, serviu para justificar a dominação. Não à toa é que o seu desenvolvimento coincide com a descoberta do continente americano e a organização colonial do mundo (AMORIM, 2016, p. 46). No direito do trabalho contemporâneo, a centralidade do conceito de subordinação, como forma de permitir a exploração da força de trabalho, também é representativa desta lógica.

De certo modo, portanto, esta noção se filia à ideologia neoliberal, enquanto nova racionalidade capitalista e que, assim, é garantidora da exploração. Esta racionalidade é fundada na primazia do mercado, na lógica concorrencial (interna e externa) e no individualismo e responsabilização individual (LAVAL; DARDOT, 2016). Uma das consequências da implantação desta

lógica, de acordo com Edgardo Lander é a naturalização das relações sociais, ou seja, “la noción de acuerdo a la cual las características de la sociedad llamada moderna son la expresión de las tendencias espontáneas, naturales del desarrollo histórico de la sociedad” e, portanto, também a desigualdade dela decorrente seria natural (Lander, 2000, p. 11).

Este argumento serve para justificar as consequências desta globalização para a grande maioria da população. Como, por exemplo, a constatação de Manuel Castells de que a globalização atinge o modo de produção capitalista, mas que não existe uma globalização da classe trabalhadora (CASTELLS, 2005, pp. 303-304).

É fato, portanto, que a globalização do capitalismo serviu também para ampliar a exploração, em especial do trabalho humano e ainda mais nos países tidos como periféricos. Ou seja: a noção de pós-modernidade globalizante, mais uma vez, serve aos fins capitalistas e colonializantes. Esta concepção cognitiva serve à injustiça social. Serve, novamente, para calar a voz de um grande número de grupos.

Lander afirma que o neoliberalismo, enquanto visão capitalista hegemônica, não é a primeira ideologia a gerar estes efeitos. Porém, uma das maiores dificuldades no questionamento do neoliberalismo é sua suposta natureza apenas econômica, é a negação de sua essência de “discurso hegemônico de un modelo civilizatório” (LANDER, 2000, p. 11). O confronto desta lógica, para Lander, exige um esforço de desconstrução dos conhecimentos produzidos pelas ciências sociais: “Esto requiere el cuestionamiento de las pretensiones de objetividad y neutralidad de los principales instrumentos de naturalización y legitimación de este orden social: el conjunto de saberes que conocemos globalmente como ciencias sociales” (LANDER, 2000, p. 12). E o autor cita, então, uma série de novas correntes que evidenciam esta desconstrução das ciências sociais, em especial em países fora da Europa, como na América Latina, na Índia e na África.

Entre estas manifestações, embora proveniente do continente europeu, podemos incluir a teoria de Boaventura de Sousa Santos. Santos propõe uma descolonização do saber para, entre outras coisas, por meio da sociologia das ausências, dar voz⁶ aos “de baixo”, ou de ouvi-la, afirmando que estes são capazes de realizar um contramovimento de globalização.

A América Latina, em especial, não teve muita voz na ciência tradicional, eurocêntrica e hegemônica. Globalmente, está entre os “de baixo”, compreendendo o que se denominou de Sul Global. Por isto, a partir da ideia de uma ciência pós-colonial, vem crescendo uma corrente de pensadores latino-americanos que buscam investigar a realidade social deste continente.

O sociólogo peruano Aníbal Quijano também é responsável por propor uma ruptura epistemológica com as perspectivas analíticas tomadas de eurocentrismo que, por isso, parcialmente compreendem a realidade latinoamericana. Elaborou uma importante crítica do aspecto racial desta colonialidade e que tem efeito direto nos estudos do trabalho. Demonstra que, na colonização, a raça diferenciava colonizador e colonizado e, assim, determinava a condição para a apropriação das riquezas, do controle do trabalho e dos seus produtos nos termos do mercado capitalista:

[...] se establecía, por primera vez en la historia conocida, un patrón global de control del trabajo, de sus recursos y de sus productos. [...] De ese modo se establecía una nueva, original y singular estructura de relaciones de producción en la experiencia histórica del mundo: el capitalismo mundial.” (QUIJANO, 2000, p.204).

Sendo a raça demarcação essencial do colonialismo, e sobre o trabalho do negro escravizado estar assentada a fonte da riqueza dos colonizadores e fundação do capitalismo mundial, opera-se

⁶ No nosso entender, não se trata de “dar voz” porque estes sujeitos já a possuem, porém ela foi sistematicamente silenciada pela ciência da razão indolente. Trata-se, na verdade, de tirar da sombra e trazer à luz a voz que já possuem, mais do que lhes dar alguma nova voz.

uma *sistemática divisão racial do trabalho*. E isto é uma realidade no mundo do trabalho no Brasil, onde o desemprego é maior entre negros que entre não negros. Também, negros têm, na média, remuneração por hora em valor inferior (DIEESE, 2013, p. 5).

As questões aqui expostas visam propor aspectos a serem considerados na análise da formação do trabalho livre nos países da América Latina, em especial no Brasil, chamando a atenção para a necessária vigilância para, se não impedir, ao menos estar ciente da mentalidade colonialista que se preserva no pensamento social produzido no próprio continente. Outro aspecto que deve ser considerado é a existência de relações desiguais não somente entre os continentes e seus países, mas também internamente, na complexidade que subjaz às relações entre o Sul e o Norte global. Com isto, podemos repensar a epistemologia colonializada e colonializante do direito do trabalho no Brasil.

É necessário produzir estudos do trabalho que olhem a partir da nossa realidade e não com o olhar eurocêntrico. Não esquecendo que a América Latina, e o “Sul” de modo geral, foram submetidos à dominação colonial-imperial do Norte. Aqui remonta à ideia de escavação dos modos de vida que foram suprimidos ou marginalizados pelo colonialismo, a fim de trazê-los à tona como fonte de resistências políticas. Assim é possível dar consistência política a essa orientação epistemológica: o Sul protagonizando os projetos contra-hegemônicos, como exemplifica com o Fórum Social Mundial.

O Brasil está localizado naquilo que se chamou de periferia ou Sul global, que é visto, pela ciência tradicional, como um comparativo ao Norte desenvolvido. Boaventura afirma que, para um conhecimento efetivamente emancipador, as realidades devem ser vistas sem a comparação dicotômica, propõe alternativas a esta pesquisa eurocêntrica, investigar o Sul como se não houvesse o Norte, pois esta sempre serviu para reproduzir a violência epistemológica.

É preciso observar que o Brasil, depois de ser colônia portuguesa, se torna independente num contexto capitalista, mas

ainda com sua produção baseada na escravidão. O que seria um contrassenso tomando os conceitos teóricos vindos da Europa, segundo os quais o que caracteriza o capitalismo é o trabalho assalariado livre.

Isto se reflete na atual organização do trabalho brasileira de várias formas. Pelo aspecto da raça, evidentemente, que traz consigo o racismo estrutural do qual é resultado o maior índice de desemprego entre negros, mas também outros aspectos raciais que alimentam essa divisão do trabalho.

Além disso, tem reflexos na desigualdade social e na forma como ela é vista. Para quem naturaliza a coexistência de trabalhadores assalariados com escravos, de gente e de “semi-gente” que é propriedade de alguém, qualquer desigualdade pode ser naturalizada. A atual sociedade brasileira provém de uma sociedade de classes que é por mão de obra imigrante alimentada, em sua grande parte europeia, e cujas origens são constantemente reforçadas como marca da cultura do país. Mas sustentada desde seu início com o trabalho dos negros escravizados - marca ainda gritante do caráter da desigualdade social do país. Sobre esta origem do mundo do trabalho brasileiro na exploração do trabalho escravo, José Ricardo Tauile inclusive demonstra que trouxe efeitos severos para o desenvolvimento da economia brasileira, vez que as elites por aqui, por conta do que o autor chama de “miopia econômica”, não conseguem aceitar a melhoria das condições de remuneração dos trabalhadores em patamares que realmente aquecessem o mercado interno (TAUILE, 2001).

Estas especificidades e outras que caracterizam a sociedade brasileira e a realidade do trabalho por aqui devem ser tomadas em conta por qualquer estudo que pretende, se alguma forma, se despir da colonialidade do poder e do saber. O subemprego generalizado tem, nesta sociedade, causas e efeitos próprios. E a impossibilidade do direito do trabalho no Brasil enfrentá-las é uma demonstração da necessidade de revisão de suas categorias-base.

3 A necessária revisão crítica da epistemologia do direito do trabalho no Brasil

Para além da necessidade de olhar para o sul com olhar decolonizado, separado do norte, temos a necessidade de uma releitura especificamente do direito do trabalho, de sua epistemologia (colonializante). Antonio Casimiro Ferreira, discípulo de Boaventura de Sousa Santos, se volta para esta análise. Em capítulo publicado em obra coletiva de Boaventura de Sousa Santos, Ferreira analisa as tendências de transformação e de crise do direito e das relações laborais na atual fase de transição paradigmática. Tem como pressuposto da análise a importância sociológica do direito para a estruturação, reprodução e transformação das relações sociais. Procura eixos para repensar o direito do trabalho ou, e forma mais ampla, o direito das relações laborais na contemporaneidade (FERREIRA, 2002).

Ferreira parte de dois eixos de análise. O primeiro é o que o direito do trabalho é “resultado da correlação de forças sociais” e, como fato político-social, “reflete os modelos sócio-políticos dominantes”. Ou seja: como qualquer ramo do direito, é o resultado do avanço (ou retrocesso) da sociedade sobre cada tema, o que, no caso do direito do trabalho, é intensificado pela característica da luta de classes (FERREIRA, 2002, p. 259). O segundo eixo é o do pluralismo de juridicidade, segundo o qual se reconhece que o direito estatal, mesmo quando dominante, não é a única fonte de normatividade jurídica das relações sociais, inclusive as laborais. No direito do trabalho, têm-se como exemplos imediatos os instrumentos de negociação coletiva, mas não são os únicos. Em sua análise, Ferreira convida a admitir “como princípio a relação de interioridade e interdependência existente entre as regulações políticas, jurídicas e sociais no mundo laboral” (FERREIRA, 2002, p. 259).

Diante disto é que Ferreira explica que os debates que se travam sob a nomenclatura de “crise do direito do trabalho” ou

“direito do trabalho da crise”, na verdade, giram em torno da tensão entre a emancipação e a regulação, nos seguintes termos:

Nestes debates, reconhecemos as posições antagônicas dos que defendem a supressão do direito do trabalho enquanto modo de regulação social, correspondendo este “grau zero” do direito do trabalho à sua “recivilização” ou mesmo à “remercadorização” do trabalho, enquanto, no pólo oposto, encontramos os que insistem na manutenção da especificidade do trabalho, nomeadamente como direito que visa proteger a parte mais fraca, recusando qualquer alteração ao “regime dos direitos adquiridos”. (FERREIRA, 2002, p. 260).

Esta observação é bastante relevante para o presente trabalho. Isto porque, ao reconhecer que o trabalho assalariado, alienado e alienante, é da essência do capitalismo e que este vem se transformando e explorando a força de trabalho de maneiras que fogem dos instrumentos já criados pelo direito para regular estas relações, temos algumas saídas: afirmar que não há meio de se humanizar o trabalho e o trabalhador no contexto do capitalismo e lutar pela sua superação; ou buscar alternativas para tornar esta relação um pouco mais digna e dignificante no próprio capitalismo.

Independentemente da concepção política que se adote em relação à superação do capitalismo por outro sistema, o certo é que, por enquanto e por algum tempo, o trabalho assalariado é o meio de subsistência da maior parte das pessoas e o portal de acesso a um patamar de cidadania. Então, a classe trabalhadora necessita de instrumentos capazes de garantir-lhe essa condição de cidadão no sistema capitalista. Mesmo que, para os mais otimistas, seja temporária. Isto porque temporária neste caso pode significar uma ou muitas gerações e nenhuma delas é descartável.

Assim, o que buscamos é exatamente encontrar um novo caminho que não signifique a extinção do direito do trabalho, por reputarmos inafastável sua especialidade, mas a partir de uma ressignificação que permita a concretização dos seus objetivos na sociedade capitalista globalizada dos dias atuais.

Ferreira analisa, ainda, as transformações das relações e do direito laboral, com o objetivo de sugerir elementos para uma tentativa de redefinição deste ramo. Sustenta que a realidade das relações laborais é resultado da desestruturação da relação salarial típica do fordismo.

Fordismo é o nome que se dá ao modo de organização da produção que foi implementado por Henry Ford em sua corporação. Na verdade, trata-se da aplicação do modelo científico de organização do trabalho denominado taylorismo e a mecanização (e massificação da produção).

Mas a massificação da produção pressupõe que haja mercado de consumo. Assim explica Thomas Gounet:

O sistema taylorista é eficaz porque racionaliza o trabalho individual, permitindo uma produção em massa, em nível sem igual até então. Porém para que ela funcione efetivamente é preciso existir uma demanda capaz de absorver o aumento da produção – em outras palavras, um consumo de massa. (GOUNET, 1999, p. 59).

Para isto, é necessário aquecer o mercado com melhores salários. Neste objetivo é que Ford implementou a jornada de 5 dólares, duplicando a remuneração dos seus trabalhadores. Nasce o que se chama de compromisso fordista, “baseado no crescimento quase paralelo entre os salários e a produtividade” (GOUNET, 1999, p. 60).

Para Ferreira, temos hoje um profundo enfraquecimento deste “compromisso fordista”. Ferreira descreve, resumidamente, que padrão típico era este que foi desestruturado, ressaltando algumas características, das quais selecionamos aquelas mais relevantes para a presente análise. É uma relação de trabalho que se assenta “na subordinação jurídica e no espaço da grande empresa como meio privilegiado onde se presta o trabalho subordinado, [...] na estabilidade temporal e remuneratória sendo o trabalho assalariado

prestado a tempo inteiro, ou completo, obedecendo a uma duração temporal ilimitada” (FERREIRA, 2002, p. 266).

A partir destas premissas, Ferreira identifica vários aspectos presentes na realidade e no direito laboral atual que demonstram esta “crise” do modelo salarial fordista. O autor seleciona três aspectos para aprofundar sua análise: a crise do emprego, a perda da dimensão coletiva (do trabalho e do processo produtivo) e o esbatimento do contrato de trabalho (FERREIRA, 2002, pp. 266-281).

As características apontadas por Ferreira acerca da relação salarial fordista clássica demonstram como aquela forma de produção era fortemente baseada na noção de subordinação jurídica, que é, assim, uma ficção criada pelo direito para juridicizar a exploração capitalista da força de trabalho. Do mesmo modo, os aspectos apontados pelo autor se identificam com uma crise desta noção jurídica de subordinação, que passa a ser confrontada pela realidade do capitalismo contemporâneo e que não mais é suficiente para tutelar os direitos das pessoas que trabalham.

Ferreira trata daquilo que chama de esbatimento do contrato de trabalho típico, enquanto sua progressiva perda de intensidade e centralidade, demonstrando estar “associado à retórica da produção pós-fordista assente no argumento da competitividade exigida pelos mercados globais (que) justifica o recurso às denominadas ‘*nonstandard forms of employment*’” (FERREIRA, 2002, p. 277), nas quais há uma recontextualização das categorias espaço e tempo relativamente à relação laboral. O espaço da prestação do serviço deixa de ser apenas o espaço coletivo da empresa, remetendo-se, por exemplo, ao teletrabalho ou trabalho no domicílio. E o tempo do trabalho também é relativizado por meio de formas de trabalho em tempo parcial ou mesmo por prazo determinado.

O autor conclui este ponto do seu estudo questionando a possibilidade de permanência do direito do trabalho nos seus moldes clássicos nesta nova realidade. Isto porque, tradicionalmente, o direito do trabalho é baseado no trabalho subordinado típico, que, no Brasil, é a relação de emprego por tempo indeterminado e com

jornada total. E o que temos é uma crise desta tipicidade, uma realidade em que aquilo que foge a este padrão de regulação, ou seja, as formas decorrentes da desregulamentação e flexibilização é que se tornam típicas e há verdadeira crise do emprego. O que “implica a crise das possibilidades reguladoras do próprio direito do trabalho” (FERREIRA, 2002, p. 280). E completa:

Em suma, a especificidade do direito do trabalho, que sempre reconheceu na sua estrutura nomológica a proteção à parte mais desprotegida, cauciona agora padrões de emprego flexíveis e desregulados. A desregulamentação e flexibilização, como resposta à juridificação das relações laborais, traduz-se na redução dos padrões de proteção legal dos trabalhadores, tendendo os seus defensores, apoiados em políticas econômicas neoclássicas e liberais, a criticar as normas de proteção do emprego, os direitos de consulta, participação e negociação dos trabalhadores e seus representantes, e a intervenção da administração, dos tribunais de trabalho e das organizações internacionais como a OIT. (Ferreira, 2002, p. 281)

Ou seja: a ausência de outra forma de pensar os direitos da pessoa que trabalha acaba por desproteger a grande maioria das pessoas nesta condição, vez que apenas a minoria numérica se enquadra no regime típico e é, assim, protegida pelo direito do trabalho.

Ferreira, apesar de se filiar à corrente que visa combater a colonialidade do saber e, portanto, também do direito do trabalho, assim como Boaventura de Sousa Santos, fala a partir de uma posição europeia, que é válida para contribuir com a revisão do nosso direito do trabalho, mas que não nos desobriga de olhar para a realidade latino-americana e brasileira em especial.

Esta perspectiva nos demonstra que uma concepção democrática e inclusiva da análise do mundo do trabalho necessita libertar-se da dicotomia entre trabalho típico e atípico, tão usual nos estudos deste campo, inclusive no Brasil. Esta classificação se baseia na forma de relação de trabalho criada pelo capitalismo por

meio do direito (capitalista) do trabalho e diferencia os trabalhadores de acordo com a norma que rege sua relação com o empregador, tomador do serviço.

Como exposto, na realidade do capitalismo contemporâneo, a relação de emprego não é a modalidade de trabalho da maioria da população para que possa ser tida como típica. No caso brasileiro, os dados do IBGE (PNAD contínua) relativamente ao primeiro trimestre de 2018 demonstram que, da população brasileira (de pouco mais de 208 milhões), o número de pessoas maiores de 14 anos de idade ocupadas era de pouco mais de 90 milhões (90.581.000), dos quais 32,9 milhões eram empregados com carteira de trabalho assinada. Ou seja: pouco mais de um terço da população ocupada trabalha pelo regime que o direito do trabalho denomina típico. E apenas cerca de 15% da população total está empregada (BRASIL, 2018).

Ricardo Antunes também explicita esta realidade ao analisar de quão diferentes maneiras pode a relação de trabalho ser regulada na atualidade, havendo diferentes formas de informalidade ou de assalariamento não formal. Antunes afirma que há uma nova fenomenologia da informalidade, como novos “modos de ser” que ele sistematiza em três principais: i) os “trabalhadores informais tradicionais”, que são aqueles que vivem de sua própria força de trabalho, por vezes contando com trabalho de familiares ou ajudantes temporários, aqueles ainda mais instáveis; ii) os “trabalhadores informais assalariados sem registro, à margem da legislação trabalhista”; e, iii) os “trabalhadores informais por conta própria, que podem ser definidos como uma variante de produtores simples de mercadorias” (Antunes, 2018, p. 68-70).

Para além do aspecto numérico demonstrar que a modalidade de trabalho típica, na realidade, não é a mais comum, esta classificação também atende à hegemonia capitalista porque funda-se na relação capitalista de exploração do trabalho humano por quem detém o capital e exclui outras modalidades de produção que não estão naturalizadas pelo regime capitalista. Boaventura

reconhece isto quando exemplifica a hegemonia da razão indolente pela carência de pesquisas sobre outras formas de organização, como a economia solidária e as modalidades de produção autogeridas pelos trabalhadores.

O questionamento da noção de trabalho típico, por si só, já foi objeto de outros teóricos, por exemplo, Robert Castel, quando analisou o fim da sociedade salarial (CASTEL, 2010). Porém, mesmo análises como estas não decolonizam a sociologia e o direito do trabalho. Pois o citado autor analisa a realidade da França, país europeu, que se desenvolveu de forma absolutamente distinta do que ocorreu na América Latina e, em especial no Brasil, pois se trata de um dos países em que se instalou verdadeiramente um Estado social com uma sociedade salarial plena que foi objeto de destruição. No Brasil, sequer esta realidade de Estado de bem-estar social existiu para que seja derrubada. Nem mesmo a sociedade salarial plena com a relação de emprego fordista clássica existiu no Brasil, pois nunca se concretizou o pilar da remuneração em patamar capaz de aquecer o mercado interno. É o que Tauile chamou de “fordismo capenga” (TAUILE, 2001, p. 193).

Antunes aponta a especificidade brasileira desta realidade, mesmo na atualidade, ao questionar a teorização da existência de uma nova classe social “abaixo” da classe trabalhadora, que outros autores denominariam de precariado. Afirma que “no Sul, as particularidades e singularidades da classe trabalhadora fazem com que suas clivagens (por certo existentes e relevantes) não tenham, entretanto, a intensidade do centro” (ANTUNES, 2018, p. 62).

Portanto, embora seja necessário questionar a classificação entre trabalho típico e atípico (conforme Boaventura, a classificação é parte da razão indolente), também é necessário, para uma verdadeira racionalidade cosmopolita, olhar para a realidade social e do trabalho da América Latina de forma independente dos estudos eurocêtricos, como também é apontado por Aníbal Quijano.

Exemplo da aplicação desta perspectiva à sociologia do trabalho se encontra na obra do sociólogo Ruy Braga, que analisa o que chama de precariado e as formas de organização dos trabalhadores no “sul global”, tomando por objeto o Brasil, Portugal e a África do Sul.

Ruy Braga se propõe a estudar uma parcela de trabalhadores que não se enquadram nessa classificação das modalidades de trabalho (típico) e que ele denomina de “precariado”. Demonstra que estes grupos têm operado movimentos sociais que contrariam a própria lógica tradicional na qual o sindicalismo aparecia como o instrumento por excelência de questionamento da hegemonia do capitalismo. Expõe que, nos países estudados em sua obra, “o movimento sindical (...) desenvolveu progressivamente a tendência de apoiar acordos neocorporativistas alinhados aos interesses dos mercados, mas dificilmente aceitáveis pela massa de trabalhadores precários” (BRAGA, 2017, p. 35).

O autor aponta que as novas modalidades de acumulação capitalista, ao mesmo tempo em que reduziram o número de trabalhadores com regime de emprego tido por “típico”, aumentando o número de desempregados e subempregados, fizeram com que este grupo de trabalhadores vítimas da precarização protagonizasse movimentos sociais que pressionam o capitalismo hegemônico mas também as formas tradicionais de organização de trabalhadores, como os sindicatos e os partidos políticos (BRAGA, 2017, p. 31-34).

Braga resume seu objetivo de pesquisa na obra em questão:

Essa perspectiva da crise da globalização desde “baixo” constitui o domínio empírico de nossa investigação, cuja análise buscará revelar tanto os limites impostos pelo atual ciclo histórico às aspirações das classes subalternas como os espaços por meio dos quais esses limites estão sendo desafiados pela ação coletiva dos trabalhadores. (BRAGA, 2017, p. 33)

Neste trecho, fica clara a proposta de decolonialização de Braga, que pretende ouvir a voz (e não dá-la, conforme exposto acima) de uma parcela crescente de trabalhadores que não se enquadram nas classificações tradicionais, bem como aos seus movimentos sociais, que, igualmente, afastam-se da análise dicotômica tradicional na qual se incluíam os sindicatos como arena privilegiada de combate ao avanço precarizante do capitalismo. Ou seja: o objetivo de sua investigação é situar a atuação dos movimentos daquilo que ele chamou de precariado como um contramovimento à globalização, como propõe Boaventura de Sousa Santos.

Apesar disto, sua obra ainda se baseia em categorizar os modelos de relação de trabalho bem como em comparar estes outros movimentos com aqueles tradicionalmente categorizados por esta área da ciência, como o movimento sindical.

Igualmente, o trabalho de Braga incorre no equívoco de vários outros e que é apontado por Antunes. De acordo com Antunes, a categoria de precariado, que pode até fazer algum sentido em países centrais com Estado de Bem-Estar social verdadeiro, não o faz em países periféricos como o Brasil. Em países europeus do centro houve a implementação de um regime fordista pleno, uma sociedade salarial, viu-se uma “aristocracia operária”. Estes trabalhadores tiveram remuneração e condições de vida que os trabalhadores brasileiros, por exemplo, nunca tiveram (ANTUNES, 2018, p. 62).

Naqueles países, quando surgem formas de exploração do trabalho assalariado de maneira informal e precária, a distância entre estas novas formas e aquela anteriormente tida por “típica” é grande. No Brasil e em outros países de economia periférica, no entanto, os trabalhadores nunca alcançaram este status de assalariamento “privilegiado”,⁷ de maneira que este novo

⁷ É evidente que o assalariamento e a subordinação não são privilégio. Mas as condições em que tal ocorria nos países centrais são bastante diferenciadas em relação à realidade brasileira.

“precariado” não é tão diferente das condições da maior parte daqueles que detêm um regime de trabalho assalariado típico, isto é, o regime de emprego. Por isto, Antunes afirma que não há uma nova classe social no precariado, mas uma grande classe trabalhadora, que ele denomina classe-que-vive-do-trabalho, que, na atualidade, passa a ter uma nova morfologia.

Fica claro que, nos trabalhos citados dos dois sociólogos do trabalho brasileiros, ainda não há uma teoria definitivamente descolada da ciência colonizada. Nem mesmo o há no trabalho de Ferreira, quando brilhantemente aponta as insuficiências do direito do trabalho baseado na noção de subordinação. Pode-se enquadrar estas análises, possivelmente, naquilo que Boaventura chama de fase de transição, entre uma razão indolente para uma razão cosmopolita. De uma lógica da classificação social para uma ecologia dos reconhecimentos. Mesmo que não saibamos se chegaremos numa nova racionalidade completamente decolonizada, seja num contexto capitalista ou outro. Pois as violências simbólicas não desaparecem do tecido social da noite para o dia e talvez nem de um século para outro.

Necessariamente, o direito do trabalho, como ciência e como instrumento normativo, terá que encontrar novas categorias de análise da realidade do trabalho. Aquelas já existentes não são suficientes para, ao mesmo tempo, dar conta daquilo que Antunes chama de nova morfologia do trabalho e de garantir o exercício efetivo da cidadania por estas pessoas que vivem do seu trabalho. Isto porque, se o trabalho é condição de cidadania e emancipação das pessoas numa sociedade capitalista, a dicotomia entre típicos e atípicos, que faz repousar no regime de emprego o passaporte para o *status* de cidadão, exclui desta possibilidade uma enormidade de trabalhadores em regimes atípicos de assalariamento.

No entanto, fica evidente que a raiz da insuficiência destas categorias está naquela que lhes é central e basilar, a de subordinação jurídica. Toda a epistemologia do direito do trabalho se funda nela e só é possível superá-la a partir de uma nova

epistemologia. Boaventura de Sousa Santos, ao tratar da necessidade de uma razão cosmopolita para substituir a razão indolente, afirma:

Para combater o desperdício da experiência social, não basta propor um outro tipo de ciência social. (...) é necessário propor um modelo diferente de racionalidade. (...) Sem uma crítica do modelo de racionalidade ocidental dominante pelo menos durante os últimos duzentos anos, todas as propostas apresentadas pela nova análise social, por mais alternativas que se julguem, tenderão a reproduzir o mesmo efeito de ocultação e descrédito. (SANTOS, 2004a, p. 778).

Se não basta outro tipo de ciência social, mas é imprescindível uma outra racionalidade, igualmente não basta um novo tipo de direito do trabalho, não basta “modernizá-lo”, “remendá-lo”, é necessário substituir a racionalidade fundada na subordinação jurídica por outra. Não temos conhecimento de algum trabalho que tenha sido capaz de estabelecer esta outra racionalidade com novas categorias que se mostrem suficientes. Mas vários autores têm tentado o duplo trabalho de desconstruir as categorias e a racionalidade colonizadas (como aqui fizemos rapidamente) e procurar caminhos para novas chaves de análise do direito do trabalho.

Não pretendemos aqui teorizar alguma nova categoria, nem mesmo de forma provisória, mas, do mesmo modo, não é possível apenas criticar as colonizadas sem sequer dar direções de novas possibilidades. Assim como Boaventura de Sousa Santos, ao criticar a razão indolente, estabeleceu características do que entendia por adequado em uma razão cosmopolita, nós fazemos algumas breves e provisórias sugestões.

Acreditamos muito válida para esta construção a reflexão que faz Stefano Rodotà, jurista italiano do ramo do direito civil, de maneira que não estudou as questões de trabalho que aqui tratamos, nem mesmo fez parte da escola pós-colonial da ciência exposta

acima. Apesar disto, em sua obra *El derecho a tener derechos*, o autor faz uma avaliação da noção de cidadania e do “direito a ter direitos” para além das categorias tradicionais, de modo que suas reflexões acabam por se aproximar das possibilidades de substituição do critério para a condição de cidadão.

O autor faz uma abordagem acerca das características da sociedade contemporânea, muito marcada pelas evoluções tecnológicas e informáticas, em especial com sua relação com o tradicional plexo dos direitos civis e sociais. O objetivo de sua obra é estabelecer critérios de uma cidadania, enquanto instrumento de acesso a direitos, condizente com a realidade atual. Afirma que é necessário ir além da ideia de sujeito para alcançar a de pessoa, explicando que é equivocado basear o caráter normativo da identidade física e psíquica em uma noção da natureza, pois, a partir desta noção naturalista, “a autonomia da pessoa estaria absolutamente negada desde a origem” (RODOTÁ, 2014, p. 287).

Sustenta que, se os direitos das pessoas forem buscar seu fundamento de validade no aspecto natural, eles equivalerão a direitos dos animais em pouco tempo e que, a partir desta noção naturalista, “a autonomia da pessoa estaria absolutamente negada desde a origem” (RODOTÁ, 2014, p. 287). Por isto, propõe a construção de uma cidadania que reconhece a realidade da coexistência entre homem e máquina, pois, segundo o autor, “entre homem e máquina não há somente interação, mas penetração” (RODOTÁ, 2014, p. 291), há um *continuum*. Aponta a necessidade de uma reformulação da condição de cidadania e do direito que acompanhe esta realidade.

Esta perspectiva da relação da pessoa detentora de direitos com a tecnologia é urgente para o direito do trabalho. Num contexto de profunda automatização e substituição de trabalhadores por máquinas em todos os setores, da implantação de uma Indústria 4.0 “inteligente”, mas não o suficiente para permitir que o ser humano viva sem trabalhar, é preciso perguntar

que respostas o direito é capaz de dar para garantir a humanidade das pessoas. De todas as pessoas.

Rodotá afirma que muitos juristas assumem uma postura conservadora, de crítica integral às inovações enquanto formas de expropriação da humanidade e, segundo o autor, isto faria com que tenhamos uma terra de ninguém sem os instrumentos adequados para enfrentamento deste mundo novo. “Un derecho así, débil y sometido, hace desaparecer los derechos, y con ellos a las personas que lo encarnan” (RODOTÁ, 2014, p. 323).

No direito do trabalho, isso nos remete à já citada crise da ferramenta subordinação como instrumento de análise e como base da racionalidade e epistemologia do direito do trabalho. Característica positivada na lei das relações de emprego, em verdade, foi uma ficção criada para viabilizar o contrato de trabalho, ou seja, para possibilitar a legalização do assalariamento e da exploração do trabalho. Então, em primeiro lugar, serviu ao capital. Mas o direito do trabalho se apegou de tal modo a ela que, na atualidade, lhe faltam ferramentas de análise do assalariamento para além do regime de emprego. Tornou-se a subordinação a racionalidade do direito do trabalho.

A realidade do capitalismo contemporâneo impõe novas formas de relação de trabalho e o direito, ao se prender apenas àquela categoria, deixa os demais trabalhadores absolutamente desprotegidos e sem armas para lutar contra a exploração e pela garantia da cidadania. Cidadania aqui entendida, inclusive, como um direito à participação completa na herança social, para citar o conceito de Marshall (1967), o que vai além de simplesmente ter alguns direitos formais. E que se choca com a realidade de pessoas em subemprego e sem as mínimas condições materiais de vida coexistindo com indústrias “inteligentes” e com tecnologia de ponta. O direito é responsável por criar instrumentos capazes de incluir todas as pessoas nessa condição ampla de cidadãs, inclusive e em especial as que trabalham sob o regime de assalariamento porque dele dependem para sobreviver.

Quando a subordinação se torna a racionalidade do direito do trabalho, 'em torno dela giram todas as categorias. Até mesmo aquelas criadas como formas de alternativa não se mostram suficientes, porque não são a substituição de uma racionalidade, mas apenas categorias criadas para “remendar” a lógica indolente da normatividade laboral.

Isto se observa, por exemplo, nas formas de relação de trabalho normatizadas em vários países do mundo na tentativa de criar uma alternativa à relação de trabalho típica, como constatamos em outra obra (BORBA, 2018, pp. 45-46). O direito positivo de países europeus criaram figuras tidas por assemelhadas à subordinação clássica na tentativa de proteger aqueles trabalhadores “marginalizados” do regime típico. É o caso dos denominados “*arbeitnehmerähnliche Personen*”, na Alemanha, ou dos “*parasubordinati*”, na Itália, bem como de outros institutos semelhantes previstos nos direitos francês, espanhol e sueco. Mesmo na realidade europeia, que, como já frisamos, não é a mesma que a latino-americana e a brasileira, o alemão Antonie Jacobs observou que, por meio de tais institutos, há, na verdade, uma fragilização da proteção social do trabalhador (JACOBS, 1999, p. 25).

Mas, também entre juristas brasileiros, quando se tratou do instituto da parassubordinação, o entendimento foi semelhante. Marcio Tulio Viana afirma tratar-se de um mero artifício, “uma nova forma – disfarçada – de desemprego. Um desemprego que implica a perda não de um posto de trabalho, mas de um posto de *trabalho protegido*” (VIANA, 2011, p. 31). Igualmente Jorge Luiz Souto Maior esclarece se tratar de um novo nome que se deu para uma hipótese de desconsideração de direitos do trabalhador, concluindo que “aquele a quem se denomina parassubordinado é, na verdade, quase sempre, um supersubordinado” (SOUTO MAIOR, 2011, p. 74). Ou seja, são relações baseadas no mesmo conceito-base.

Após a análise que aqui fizemos, nos fica evidente o motivo pelo qual a tentativa de regular estes parassubordinados ou assemelhados a subordinados foi frustrada e resultou na

desproteção dos direitos das pessoas que trabalham. Tratou-se de “remendo” ao direito trabalho fundado na categoria de subordinação jurídica. O que não atende mais à realidade da forma como forjada pelo capitalismo contemporâneo não é a relação de emprego em si, mas seu fundamento, a ficção da subordinação jurídica. Quando se cria novas categorias baseadas na mesma ficção jurídica que já se mostrou insuficiente, não há verdadeira transformação, não há a necessária substituição da razão indolente da ciência colonizada. O direito do trabalho baseado na subordinação, mesmo que crie figuras assemelhadas, continua colonizado por aquela categoria basilar. E, assim, o resultado é paralelo àquele apontado por Rodotá no direito civil: os juristas continuam brigando pelo regime de emprego e pela categoria subordinação jurídica enquanto as pessoas que trabalham ficam, na sua maioria, sem instrumentos que as protejam, por não se enquadrarem naquele regime.

Rodotá sugere, em seu campo, uma reconstrução normativa para acolher uma nova formatação dos direitos e liberdades fundamentais diante do novo contexto. A categoria criada por Rodotá para a análise dos direitos civis das pessoas consiste em buscar como fundamento de validade da norma os princípios da dignidade, da autonomia e da igualdade (RODOTÁ, 2014, p. 328).

No direito do trabalho, em especial no Brasil, o primeiro passo, necessariamente, é abandonar a categoria da subordinação jurídica, que, baseada numa relação salarial fordista clássica que nunca existiu de forma plena por aqui e que já está profundamente enfraquecida nos países do centro, não atende à nossa realidade periférica no capitalismo tardio e globalizado. Sua substituição por outra racionalidade passa pela repolitização das relações de trabalho, enquanto mediadoras de uma função democrática do capitalismo, qual seja: a de redistribuição das riquezas geradas por este sistema através do trabalho humano. E, mais que isto, um olhar voltado para a pessoa que trabalha, suas necessidades e, por

que não, aos princípios da dignidade, autonomia e igualdade propostos por Rodotá em seu campo.

4 Considerações finais

Com estes apontamentos, acreditamos ter cumprido o objetivo que nos propusemos para o momento, abrindo espaço para a continuação da análise no sentido da construção de uma nova racionalidade do direito do trabalho pós-colonial.

A exposição dos teóricos até aqui evidencia que se trata de uma parcela do conhecimento científico que percebe a utilidade ao capitalismo e sua exploração daquilo que Boaventura de Sousa Santos chamou de razão indolente. Trata-se de uma tentativa de crítica, de denúncia dos resultados desta ciência. Mas ainda não significa sua completa superação. Muito longe disso.

Isto deixa claro que esta ruptura é complexa e não ocorrerá de pronto, mas só pode ocorrer por meio de um processo. Tanto o é que Boaventura afirma que nos encontramos em uma fase de transição. Propõe, neste momento, uma teoria geral de impossibilidade de teoria geral.

No caso do direito do trabalho, imperioso se reconhecer, como o fizemos acima, a insuficiência das categorias legais e dogmáticas existentes para a análise das relações de trabalho assalariado. As disponíveis, como é o caso da dicotomia entre trabalho típico e atípico, o regime de emprego e, em especial, a basilar subordinação jurídica, deixam de fora da cidadania e do direito a ter direitos uma imensidão de trabalhadores assalariados. A ciência do direito do trabalho necessita, com urgência, criar novos instrumentos de análise que não se apeguem ao conservadorismo de pretender uma hegemonia de um regime de emprego cada vez mais minoritário, mas que, ao mesmo tempo, possibilite o desenvolvimento da cidadania plena dos trabalhadores e não permita o aprofundamento da sua exploração e sua

equiparação a meros agentes econômicos, custos que necessitam ser suprimidos.

Não basta, em verdade, a criação de novas categorias ao lado das já existentes. Trata-se de uma transformação da própria epistemologia do direito do trabalho. Esta é uma ciência e respectiva dogmática fundadas no conceito de subordinação (jurídica), que serviu para viabilizar a exploração capitalista do trabalho. Este conceito-categoria, a despeito de sua tradicional centralidade, não é mais suficiente para garantir a cidadania das pessoas, em especial das que trabalham, na atual configuração do capitalismo. Assim, seria necessária a substituição da epistemologia fundada na subordinação por outra. Os conceitos trazidos acima não realizam esta transformação definitivamente, apenas sugerem novos caminhos para pensar um novo direito do trabalho.

Contudo, é evidente que o processo só se concretiza se for iniciado. A transição é parte do processo de ruptura. A obra de Boaventura de Sousa Santos assim como outras têm o mérito de apontar as críticas à razão indolente, mas são objeto de críticas por suas falhas e nenhuma delas é ainda suficiente para operar a ruptura necessária para a produção de conhecimento emancipador. Cabe a cada pesquisador, então, questionar seu objeto, decolonizar seu pensamento e produzir um conhecimento que vá afastando as ideias hegemônicas colonializadoras.

Como afirma Santos, este conhecimento, mesmo que decolonizado, não será o responsável por operar as transformações sociais:

O trabalho de tradução, assente na sociologia das ausências e na sociologia das emergências, apenas permite revelar ou denunciar a dimensão desse desperdício. O tipo de transformação social que a partir dele pode construir-se exige que as constelações de sentido criadas pelo trabalho de tradução se transformem em práticas transformadoras. (SANTOS, 2004a, p. 814-815).

Mas, se o conhecimento decolonizado não é suficiente para produzir emancipações, é certo que o conhecimento colonizado as impede e, por isto, o confronto com a colonialidade do conhecimento acadêmico, em especial no âmbito da sociologia e do direito do trabalho, é uma necessidade.

Sobre isto, também Pierre Bourdieu afirmou o poder dos intelectuais frente ao neoliberalismo, enquanto racionalidade capitalista. Para o autor, “não há verdadeira democracia sem verdadeiro contra-poder crítico. O intelectual é um contra-poder, e de primeira grandeza” (BOURDIEU, 1998, p. 17).

Mesmo sabendo da importância de outros agentes para esta transformação social, como os próprios trabalhadores organizados, é de se ressaltar “a ideia base de que a justiça global não é possível sem uma justiça cognitiva global” (SANTOS, 2004a, p. 813). Assim, é nossa missão, como pesquisadores e pesquisadoras do trabalho do Sul global, buscar alternativas ao desperdício da experiência e à dominação operados pela “razão indolente”, bem como de inclusão de todos os trabalhadores assalariados ao âmbito da cidadania plena, com “direito a ter direitos”. É nossa missão construir uma nova racionalidade para o direito do trabalho que, substituindo aquela baseada na subordinação jurídica, concretize estes objetivos relacionados à pretendida justiça social.

Referências

- AMORIM, João Paulo de Almeida. Pensamento pós-abissal e pós-colonialismo em Boaventura de Sousa Santos: críticas e avanços epistemológicos. **PRACS: Revista Eletrônica de Humanidades do Curso de Ciências Sociais da UNIFAP**. Macapá, v. 9, n. 2, p. 43-56, jul./dez. 2016. p. 43-56.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.
- BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. **A indisponibilidade individual na tutela coletiva trabalhista**. Curitiba: Ithala, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal.** Trad. Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.

BRAGA, Ruy. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global.** São Paulo: Boitempo, 2017.

BRASIL. DIEESE. **Os negros no trabalho.** v. 1. São Paulo: 2013. Disponível: <<https://www.dieese.org.br/analiseped/2013/2013pednegrosmetEspeci al.pdf>> Acesso: 11 nov 2018.

BRASIL. IBGE. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD).** Jan-Mar 2018. Disponível em: <https://ww2.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pnad_continua/default.shtm> Acesso: 15 jul 2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário.** Trad. Iraci D. Poleti. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2010.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede.** Trad. Roneide Venancio Majer. 8. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática do trabalho e dos seus direito: (Re)pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura de Sousa (org). **A globalização e as Ciências Sociais.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 2002.

JACOBS, Antoine. Arbeitnehmer und Selbständige – Einige Bemerkungen aus internationaler Sicht. In: **Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht.** München und Frankfurt, Heft. 1, 1999.

LANDER, Edgardo. Ciencias sociales: saberes coloniales y eurocéntricos. In: LANDER, Edgardo (Editor). **La conialidade del saber: eurocentrismo y ciencias sociales perspectivas latinoamericanas.** Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 37-40.

LAVAL, Christian; DARDOT, Pierre. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal.** Trad. Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo, 2016.

MARSHALL, Thomas Humprey. **Cidadania, Classe Social e Status.** Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

QUIJANO, Aníbal. Colonialidad del poder, eurocentrismo y America Latina. *In*: LANDER, Edgardo (Editor). **La conialidade del saber: eurocentrismo y ciencias sociales perspectivas latinoamericanas**. Buenos Aires: CLACSO, 2000. p. 201-246.

QUIJANO, Aníbal. Notas sobre o conceito de marginalidade social. *In*: PEREIRA, Luiz (Org.). **Populações “marginais”**. São Paulo: Duas cidades, 1978.

RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

RODOTÁ, Stefano. **El derecho a tener derechos**. Trad. José Manuel Revuelta. Madrid: Trotta, 2014.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências. *In*: _____ (Org.). **Conhecimento prudente para uma vida decente: um discurso sobre as ciências revisitado**. São Paulo: Cortez, 2004a. p. 777-821.

SANTOS, Boaventura de Souza. Do Pós Moderno ao Pós-Colonial. E para além de um e Outro. Conferência de abertura no VII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais, realizado em Coimbra em setembro de 2004b. Disponível em: http://www.ces.fe.uc.pt/misc/Do_pos-moderno_ao_pos-colonial.pdf. Acesso em: 6 jul. 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A Supersubordinação. *In*: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcellos; NIGRI, Fernanda. (Coord.) **Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011.

TAUILE, José Ricardo. **Para Reconstruir o Brasil Contemporâneo**. Trabalho Tecnologia e Acumulação. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhadores Parassubordinados: Deslizando para Fora do Direito. *In* RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcellos; NIGRI, Fernanda. (coord.) **Parassubordinação: em homenagem ao Professor Márcio Túlio Viana**. São Paulo: LTr, 2011.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho**. Fundamentação e exigibilidade. São Paulo: LTr, 2012.