

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL

André Freire Galvão

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 - CONSEQUÊNCIAS PARA A  
FORMALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Montes Claros - MG  
Abril/2019

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MONTES CLAROS – UNIMONTES  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO SOCIAL

André Freire Galvão

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 - CONSEQUÊNCIAS PARA A  
FORMALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social- PPGDS, da Universidade Estadual de Montes Claros UNIMONTES, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Social. Sob a orientação da Prof<sup>ª</sup>. Dra. Zaira Rodrigues Vieira

Montes Claros - MG  
Abril/2019

G182r Galvão, André Freire.  
A reforma trabalhista de 2017 [manuscrito] : consequências para a formalização e proteção das relações de trabalho / André Freire Galvão. – Montes Claros, 2019.  
80 f. : il.

Bibliografia: f. 76-80.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Montes Claros -

Unimontes, Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social/PPGDS,

2019.

Orientadora: Profa. Dra. Zaira Rodrigues Vieira.

1. Reforma trabalhista. 2. Flexibilização das relações de trabalho. 3. Precarização. 4. Informalidade. I. Vieira, Zaira Rodrigues. II. Universidade Estadual de Montes Claros. III. Título. IV. Título: Consequências para a formalização e proteção das relações de trabalho.

André Freire Galvão

**A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 - CONSEQUÊNCIAS PARA A  
FORMALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação de Mestrado intitulada — A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 -  
CONSEQUÊNCIAS PARA A FORMALIZAÇÃO E PROTEÇÃO DAS RELAÇÕES DE  
TRABALHO, de autoria do mestrando André Freire Galvão, submetida para aprovação pela  
Banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

**Membros da banca examinadora:**

---

**Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dra. Zaira Rodrigues Vieira**

---

**Prof<sup>a</sup>. Dr. Gilmar Ribeiro dos Santos**

---

**Prof. Dr. Leandro Luciano da Silva**

## AGRADECIMENTOS

A presente dissertação não teria sido possível sem o apoio de inúmeras pessoas. Primeiramente expresso minha gratidão à professora que assumiu o encargo de orientar-me inicialmente, Professora Doutora Maria Elizete Gonçalves, com quem trabalharíamos sobre projetos de combate ao trabalho infantil na cidade de Montes Claros.

Ocorre que a reforma trabalhista, cuja vigência iniciou-se no final do ano de 2017, se apresentou como um tópico de irresistível aprofundamento diante de meu histórico como advogado trabalhista militante e pós-graduado *lato sensu* em direito e processo do trabalho. Este novo objeto de estudo levou-me a ser orientado pela Professora Doutora Zaira Rodrigues Vieira, com a anuência da Professora Doutora Maria Elizete Gonçalves, que seguiu acompanhando o desenvolvimento do presente trabalho como membro da banca de qualificação, o que me alegra e honra grandemente.

Agradeço, portanto, todo o apoio e orientação da Professora Doutora Zaira Rodrigues Vieira, cujo brilhantismo me foi disponibilizado para grandes ou pequenos questionamentos durante toda a pesquisa. Sua orientação, cuja qualidade técnica é incontestável, representou também uma luz de esperança e serenidade nos momentos de incerteza sobre os rumos da pesquisa.

Na oportunidade, cumprimento também o Professor Doutor Gilmar Ribeiro dos Santos, cuja contribuição no processo de qualificação e como membro da equipe de avaliação em muito enriqueceu esta dissertação. Cumprimento também o Professor Doutor Leandro Luciano da Silva, cuja participação na banca de avaliação me honra grandemente.

Agradeço ainda aos demais professores de todo o Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Social da Universidade Estadual de Montes Claros, além dos funcionários e estagiários. Cumprimento também os colegas, cujo companheirismo, amizade e apoio tornaram os rumos deste Mestrado mais suaves. Saúdo em especial o dileto colega Gilmar Araújo Viana, brilhante advogado com o qual inicialmente tive o privilégio de ser colega durante a graduação em direito e que atualmente trilha ao meu lado os caminhos do mestrado.

Por fim, cumprimento os membros de minha família, minha mãe Alzira, meu avô Aníbal e postumamente meu pai, Alexandre. Agradeço também à Flávia, minha companheira de muitos anos e com quem em breve compartilharei o altar matrimonial.

*“Entre le fort et le faible,  
entre le riche et le pauvre,  
entre le maître et le serviteur,  
c'est la liberté qui opprime et  
la loi qui affranchit.”*

*Henri Dominique Lacordaire*

## RESUMO

A presente dissertação de mestrado trata da reforma trabalhista de 2017, que alterou diversas normas da Consolidação das Leis do Trabalho. Estas modificações afetam diretamente as relações de trabalho no Brasil. Este trabalho tem por objetivo determinar efeitos das modificações legais promovidas pela reforma no atual contexto da reestruturação contemporânea do trabalho e das tendências de flexibilização do trabalho. Este trabalho também verificará impactos da modificação legal no contexto das relações de trabalho nos quatro primeiros trimestres de sua vigência. A metodologia utilizada foi a análise bibliográfica. Realizou-se ainda análise de dados estatísticos tendo em vista verificar se houve ou não redução da taxa de desocupação e de informalidade. Foram também analisadas alterações na quantidade de novos processos trabalhistas durante os quatro primeiros trimestres de vigência da reforma. Concluiu-se que a reforma trabalhista fomentou a flexibilização das relações de trabalho com fins de adequá-la ao capital flexível, intensificando a exploração. A análise dos dados estatístico, por sua vez, revelou uma queda nos níveis de contratação formal, com um incremento da força de trabalho empregada informalmente ou prestando serviços por conta própria, portanto, trabalhando sem a devida retaguarda previdenciária e sem acesso a direitos trabalhistas fundamentais. Os dados revelaram também expressiva redução na propositura de novas ações trabalhistas nos quatro primeiros trimestres de vigência da reforma trabalhista em razão das novas regras processuais que permitem à Justiça do Trabalho punir o trabalhador que busque sua tutela e não consiga demonstrar o alegado.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Flexibilização das relações de trabalho. Precarização. Informalidade

## **ABSTRACT**

The following master's thesis focuses on the work law reform of 2017, which modified several regulations of the Consolidação das Leis do Trabalho. These changes directly impact the context of work in Brazil as a whole. This thesis aims to determine the effects of these law changes in the present context of work restructuring and the global tendency of workers law flexibilization. The present paper also will analyze impacts of the law change on the work relations during its first four trimesters of effectiveness. The methodology was biographical. There was also data analysis regarding work disoccupation and informal work rates. The paper also analyzed the number of new work related litigations brought to the judicial system during the first four trimesters of the law effectiveness. In conclusion, the work law reform has stimulated the flexibilization of work relations which intensifies the workers' exploration. The data analysis revealed a drop on the formal work rates and an increase on the informal work rates or autonomous work, where workers have no access to social security or fundamental workers rights. The data also revealed a considerable reduction of the new work related litigation on the country's judiciary system on the first four trimesters of the law changes effectiveness, given new rules that allow the judiciary system to punish a worker who was not able to prove its rights on litigation.

**Keywords:** Labor law reform. Flexibility of labor. Precarization. Informality.

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
AMATRA	Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
AJUFE	Associação dos Juízes Federais
CAA/MG	Caixa de Assistência dos Advogados de Minas Gerais
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CESIT/IE	Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho da Unicamp
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNDL	Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CNPJ	Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ETCO	Instituto Brasileiro de Ética Concorrencial
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FGV	Fundação Getúlio Vargas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MP	Medida Provisória
MPT	Ministério Público do Trabalho
NRs	Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PL	Projeto de lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PSDB/SP	Partido da Social Democracia Brasileira de São Paulo
PSDB-RN	Partido da Social Democracia Brasileira do Rio Grande do Norte
PT/SP	Partido dos Trabalhadores de São Paulo
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIMONTES	Universidade Estadual de Montes Claros

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Indicadores da População Ocupada Total distribuída entre empregados do setor privado, domésticos, setor público, empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhador familiar auxiliar entre os anos 2012 – 2017 ..... 66

Tabela 2 – Estimativa e proporção de trabalhadores por conta própria, segundo o cadastro no CNPJ e contribuição à Previdência Social – Brasil – 2017 (em mil pessoas e %) ..... 67

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 – Índice de novas reclamações trabalhistas no período de janeiro a setembro de 2017 e no período de janeiro a setembro de 2018 .....	52
Gráfico 2 – Indicadores da Taxa de Desocupação de Pessoas em Idade de Trabalhar (14 anos de idade ou mais) no 4º trimestre de 2018 .....	57
Gráfico 3 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência como empregado no setor privado e com carteira de trabalho assinada, Brasil – 2012-2018 (em mil pessoas) .....	62
Gráfico 4 – Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência como empregado no setor privado e sem carteira de trabalho assinada, Brasil – 2012-2018 (em mil pessoas).....	64
Gráfico 5 – Comparação entre o mercado de trabalho com carteira assinada em relação ao trabalho informal e por conta própria, excluindo trabalhadores domésticos .....	70
Gráfico 6 – Comparação entre o mercado de trabalho com carteira assinada em relação ao trabalho informal e por conta própria, incluindo trabalhadores domésticos .....	71
Gráfico 7 – Índice de economia subterrânea em relação ao PIB brasileiro.....	72
Quadro 1 – Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 1º trimestre de 2018 .....	60
Quadro 2 – Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 2º trimestre de 2018 .....	61
Quadro 3 – Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 3º trimestre de 2018 .....	61
Quadro 4 – Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 4º trimestre de 2018 .....	62

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	13
<b>CAPÍTULO I – A RELAÇÃO DA FORMALIZAÇÃO COM A PROTEÇÃO AO TRABALHO</b> .....	16
1.1 A importância da regulação do trabalho.....	16
1.2 Da tradição histórica de trabalho sem controle e informal no Brasil .....	21
1.3 O contexto e as promessas do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista de 2017 .....	25
<b>CAPÍTULO II – A PRECARIZAÇÃO FOMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA</b> .....	30
2.1 A flexibilização do trabalho e a precarização do mercado de trabalho formal .....	30
2.2. Das convenções e acordos coletivos como supressões da legislação trabalhista .....	36
2.3 O mascaramento da informalidade e precariedade através da modalidade de trabalho intermitente .....	42
2.4 O enfraquecimento da Justiça do Trabalho e novas regras que desestimulam trabalhadores a pleitearem seus direitos .....	50
<b>CAPÍTULO III – O ESTADO DA ARTE NO PRIMEIRO ANO DE VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017</b> .....	57
3.1. Impactos da reforma trabalhista nas taxas de desemprego e trabalho informal .....	57
3.2. A informalidade e os trabalhadores por conta própria .....	65
<b>CONCLUSÕES</b> .....	73
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	76

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado parte do reconhecimento da reforma trabalhista de 2017 como um novo elemento no processo da reestruturação produtiva contemporânea. Na medida em que a maior parte dos cidadãos brasileiros está imersa nestes novos modelos produtivos, que acabam por modelar o seu comportamento e a forma como lidam com o trabalho, procura-se entender os impactos da modificação legal sobre a classe que vive do trabalho.

A metodologia utilizada foi a análise bibliográfica. Realizou-se ainda uma análise de dados estatísticos tendo em vista examinar se houve ou não redução da taxa de desocupação e de informalidade, bem como verificar alterações na quantidade de novos processos trabalhistas durante o primeiro ano de vigência da reforma.

Esta pesquisa, portanto, debruça-se sobre a flexibilização das relações de trabalho promovida pela reforma trabalhista de 2017, com ênfase em alguns de seus impactos sobre o emprego formal. Ressalta-se que a predominância dessa modalidade em relação a outras formas de contratação de trabalho vem sendo superada pela reestruturação produtiva moderna e pela crise econômica de 2014, período a partir do qual houve gradual redução nos índices de contratações formais. Da mesma forma, na década de 1990 surgiram novas modalidades de contratação salarial flexíveis como meio de recuperação da economia. As crises econômicas subsequentes forneceram ainda mais impulso à espoliação de direitos trabalhistas como meio de restauração da lucratividade econômica.

As propostas neoliberais de flexibilização das leis trabalhistas como forma de fomento às contratações de emprego formal também estão presentes no relatório do Projeto de Lei 6.787/2016, que deu origem à reforma trabalhista. O texto em questão será analisado de forma crítica e confrontado com os dados estatísticos relacionados às taxas de emprego formal, de emprego informal e do trabalho por conta própria, no período de sua vigência. Serão verificadas ainda em que medida as modificações promovidas pela reforma impactam a Justiça do Trabalho e o acesso do cidadão a esta justiça.

De acordo com a série histórica do IBGE relativa aos contratos de trabalho com carteira assinada (iniciada em 2012), o indicador apresentou o seu ápice em 2014, com um total de 36.880.000 pessoas empregadas formalmente. A partir deste momento, houve uma gradual redução neste índice em razão de um período de recessão econômica. A reforma trabalhista, que foi defendida pelos neoliberais como uma flexibilização das leis de trabalho capaz de fomentar o emprego formal, iniciou a sua vigência em novembro de 2017. No entanto, o ano

de 2018 se encerrou com apenas 32.913.000 empregados com carteira assinada no Brasil. Por outro lado, neste mesmo período houve um aumento nos índices de trabalho informal. O índice de empregados sem carteira de trabalho assinada no 1º trimestre de 2018 estava em 10.713.000, passando para 11.542.000 no 4º trimestre do mesmo ano.

Caso a análise considere como informais não apenas os empregados sem carteira assinada, mas também os trabalhadores por conta própria, os dados do IBGE demonstram que o grupo de informais já supera o número de empregados com carteira assinada desde o início de 2016. Para alguns autores, o trabalhador por conta própria também é conceituado como informal, uma vez que há dados indicando que a maioria destes trabalhadores realiza funções elementares e de baixo rendimento, precisamente em razão da ausência de oportunidades de emprego formal. O atual contexto de informalidade crescente torna cada vez mais precárias as relações de trabalho, sem garantias aos trabalhadores.

O primeiro capítulo apresenta a importância da regulamentação do trabalho no Brasil, bem como a necessidade de normas de proteção do trabalho. Parte-se das noções sociológicas da valorização do trabalho como ápice e razão da existência humana, e dos abusos cometidos aos trabalhadores durante o processo de industrialização mundial, passando-se ao contexto da industrialização nacional e das conquistas tardias e censitárias dos direitos sociais no país. Em outro momento, analisa-se as tendências atuais de trabalho sem proteção no Brasil voltadas a adequar a mão de obra à reestruturação produtiva contemporânea.

O segundo capítulo debate as modificações legislativas promovidas pela reforma trabalhista em contraste com o princípio da proteção ao trabalho. A expansão das matérias que podem ser livremente negociadas entre empregados e empregadores, apresentadas pela reforma como um necessário processo de adequação da mão de obra formal às demandas da reestruturação produtiva, será confrontada com pressupostos fundamentais de proteção ao labor previstos na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho, com ênfase especial ao trabalho intermitente. Da mesma forma, a análise das modificações no processo do trabalho se justifica pela correlação da eficácia da justiça do trabalho como desestímulo às contratações informais. Em que pese todos os indicadores demonstrarem um aumento do emprego sem carteira de trabalho, o índice de novas reclamações trabalhistas, que em tese deveria aumentar, caiu quase pela metade. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho, o número de novas reclamações trabalhistas caiu de 2.013.241, no período de janeiro a setembro de 2017, para 1.287.208 no mesmo período em 2018, o que ocorreu em razão das novas regras processuais advindas da reforma trabalhista.

Por meio da exposição dos dados estatísticos relativos ao trabalho informal, com ênfase

no período de vigência da reforma trabalhista, o terceiro capítulo analisa e confronta os impactos da reforma com alguns pontos defendidos pelo texto do projeto de lei em relação à flexibilização do trabalho.

Apresenta-se ainda, neste capítulo, a perspectiva de alguns autores que analisam os dados estatísticos sobre trabalho e que dissertam sobre os impactos do trabalho informal. Eles relacionam o aumento do trabalho informal com a legislação trabalhista posterior à reforma, e denunciam a relação recorrente desse tipo de trabalho com jornadas superiores aos limites estabelecidos por lei e com remuneração inferior ao do emprego formal. A relevância desta análise se reforça pelo fato de que o trabalho informal gera consequências não apenas para o trabalhador, mas também onera a coletividade ao estimular a economia subterrânea: uma produção que evade impostos, que não contribui para a seguridade social e que ignora as regulamentações trabalhistas. Essa mesma economia gera um exército de pessoas que, apesar de produtivas, caso eventualmente se encontrem impossibilitadas de seguir trabalhando em razão de doença, acidente ou gravidez, não terão acesso aos benefícios previdenciários aplicáveis. Caso similar poderá ocorrer quando estes trabalhadores informais alcançarem a idade para se aposentar, mas que não poderão fazê-lo por ausência de contribuições previdenciárias suficientes, ainda que tenham trabalhado por toda a vida.

## **CAPÍTULO I – A RELAÇÃO DA FORMALIZAÇÃO COM A PROTEÇÃO AO TRABALHO**

### **1.1 A importância da regulação do trabalho**

As normas trabalhistas notoriamente possuem o papel de limitar o quanto o detentor dos meios de produção pode explorar os seus trabalhadores, restringindo, por exemplo, a duração das jornadas de trabalho, de forma a refrear o impulso capitalista de aumento ilimitado do lucro às custas da superexploração do trabalho. Além disso, as leis trabalhistas também possuem a função de proteger o trabalhador de si mesmo, a exemplo do que ocorre com o direito a férias, um direito do trabalhador considerado indisponível, ou seja, cujo gozo é mandatório e sua venda ao empregador é limitada. Trata-se uma norma de saúde e de segurança do trabalho que busca preservar a integridade física do trabalhador, voltada a mitigar o impulso de permanecer trabalhando até a absoluta falência de todas as suas forças, como se o labor fosse a única razão de sua existência.

Com a finalidade de compreender esta necessidade da existência de normas de proteção ao trabalhador em contraponto a um ambiente de absoluta liberdade de negociação, é necessário percorrer, ainda que de forma sucinta, o contexto da valoração moderna do trabalho e do capital, além da histórica relação de dependência dos trabalhadores frente aos detentores dos meios de produção.

Para Weber, em sua obra *A Ética Protestante e o Espírito do Capitalismo*, de 1905, a ascese protestante, caracterizadora do espírito do capitalismo, não apenas permitia o enriquecimento, mas o estabelecia como algo desejado por Deus. Não se combatia o ganho racional das posses, mas apenas o seu uso irracional, a ostentação e o luxo. A riqueza deveria ser utilizada de forma útil para que o indivíduo e a sociedade alcançassem seus fins vitais, condenando-se apenas o enriquecimento sem propósito (riqueza pela riqueza). O burguês, portanto, empreendia sem extrapolar os limites determinados por Deus, que lhe permitia comprar força de trabalho, perseguindo a riqueza e o lucro, contanto que não fizesse escandaloso uso de sua fortuna.

Em relação ao trabalhador, celebrava-se tudo aquilo obtido do fruto de seu labor como uma benção divina (WEBER, 2011). É deste norte que Weber extrai a seguinte conclusão:

[...] valorização religiosa do trabalho profissional mundano, sem descanso, continuado, sistemático, como o meio ascético simplesmente supremo e a um

só tempo comprovação o mais segura e visível da regeneração de um ser humano e da autenticidade de sua fé, tinha que ser, no fim das contas, a alavanca mais poderosa que se pode imaginar da expansão dessa concepção de vida que aqui temos chamado de 'espírito' do capitalismo (WEBER, 2011, p. 157).

Para os trabalhadores, o caráter divino do labor que praticavam também era legitimado pela crença de que a desigualdade mundana também seria obra da divina Providência, o que mantinha os seus espíritos mansos e voltados ao trabalho (WEBER, 2011).

A bem da verdade, na literatura ascética de quase todas as confissões religiosas é possível encontrar que o trabalho leal, realizado por aqueles que a vida não ofereceu melhores oportunidades e ainda que parcamente remunerado, agradava a Deus. A ascese protestante em si não é responsável pela gênese desta crença, porém a aprofundou e concebeu o trabalho ascético como vocação, meio de a pessoa alcançar a graça divina. Neste sentido, conclui Weber:

É palpável o poder de que dispunha para fomentar a “produtividade” do trabalho no sentido capitalista da palavra a aspiração exclusiva pelo reino dos céus através do cumprimento do dever do trabalho profissional e da ascese rigorosa que a disciplina eclesiástica impingia como coisa natural, precisamente às classes não proprietárias. Tratar o trabalho como uma “vocação profissional” tornou-se tão característico para o trabalhador moderno, como, para o empresário, a correspondente vocação para o lucro (WEBER, 2011, p. 163).

O homem contemporâneo ainda carrega em suas condutas diárias os conteúdos religiosos e culturais desta ética. De acordo com Bauman (2001), o trabalho foi levado ao posto de principal valor dos tempos modernos em razão da sua capacidade de dar forma ao que é amorfo, gradualmente substituindo o caos pela ordem, o imprevisível pelo controlável: o trabalho doma o mundo e coloniza o futuro. Muito além de ser um instrumento de superação da miséria, ao trabalho foi atribuída a virtude de estabelecimento da ordem que permite à humanidade tomar as rédeas de sua existência.

Por todo o exposto, em que pese a existência da coerção econômica presente no capitalismo que força o homem ao labor, é inegável que o cumprimento do dever profissional nutre estreita ligação com os valores espirituais e culturais das sociedades modernas. Tudo isso preservava a estabilidade das relações de trabalho. Esta visão do trabalho também influenciava os trabalhadores, no sentido de se manterem sóbrios, obedientes, eficientes e dedicados ao labor graças à crença de que seu trabalho era a finalidade que Deus lhes conferiu. (WEBER, 2011).

Owen (1817 apud POLANYI, 2000) alertava que a difusão das manufaturas geraria um novo caráter na população (acumulação e concentração de renda) que formaria um princípio

bastante desfavorável à felicidade individual ou geral, a não ser que tais tendências naturais fossem contrabalançadas pela interferência e direção legislativa. Para Polanyi, “as vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria. Tiveram de ser introduzidas regulamentações de um novo tipo para mais uma vez proteger o trabalho” (2012, p. 83). Portanto, a dependência de ação governamental para reequilibrar as relações de trabalho é histórica e esclarece os motivos da radical diferença de poder entre trabalhadores e empregadores face ao poderio econômico dos industriais, uma vez que em contextos de absoluta liberdade contratual os capitalistas tendem a superexplorar seus empregados, drenando todas as suas forças em prol da produção e do lucro (MARX, 1969).

A industrialização substituiu o domínio feudal por mercados nacionais e internacionais, que vivem em um ciclo de investimento-lucro-investimento, constantemente ameaçado pela redução das taxas de lucro. Esse modo de agir força o sistema capitalista a ser dinâmico e expansivo, comportamento que refletia e era reproduzido pelas demais instituições (GIDDENS, 1991). Estas formas modernas de produção submetem diversos trabalhadores parciais e individuais ao comando do capital, e o resultado combinado de seu trabalho aparece como força produtiva do capital, que se apodera das forças individuais de cada trabalhador (MARX, 2017).

Acerca dessa divisão de trabalho, esse processo segmentado de produção leva à perda gradual das capacidades de trabalho, tornando os trabalhadores dependentes de capitalistas que detenham os meios de produção: “[...] cada operação se cristalizou como função exclusiva de um trabalhador, sendo sua totalidade executada pela união desses trabalhadores parciais.” (MARX, 2017, p. 512). Incapacitado para o trabalho autônomo em razão da especialização exigida pela produção industrial e por não mais possuir os meios de produção, o trabalhador só é capaz de desenvolver algo produtivo dentro da oficina do capitalista, tornando-se cada vez mais dependente e menos capacitado (MARX, 2017).

Percebe-se que Marx criticava duramente esta divisão de trabalho presente na sociedade moderna e industrializada. Para o autor, este processo segmentado de produção gera a alienação do trabalhador, tornando-o cada vez mais dependente dos meios de produção pertencentes ao capital. Ademais, Marx alertara que a divisão do trabalho industrial acarreta a perda da essência e independência do homem, que só possui algum valor caso possa vender sua força de trabalho ao capital.

Por sua vez, Durkheim sinalizava uma tendência à “extrema divisão do trabalho” causada pela forma com que a indústria moderna agrupa cada vez mais forças e capitais, fazendo com que o trabalho fosse segmentado e continuamente mais especializado. Para o autor, esta fragmentação é igualmente perceptível nas demais esferas existenciais, visto que as artes,

as ciências e as funções públicas também se tornam mais específicas. Isso pode ser exemplificado com o figura do homem que era matemático, astrônomo e físico, mas que atualmente está restringido a ser apenas um matemático que "sequer abarca o conjunto de uma ciência inteira" (2011, p. 1), limitando toda a sua pesquisa a um escopo restrito ou até mesmo a um único problema.

A crescente divisão e especialização do trabalho representa, em muitos aspectos, uma renúncia à busca pela plenitude que motivava o homem ateniense da antiguidade (WEBER, 2011). O homem moderno, assim como as máquinas, as fábricas e toda a sociedade, especializa-se cada vez mais. Portanto, o modo de produção moderno difere-se daquele baseado nas corporações de ofício, em que o artesão, por mais especializado que fosse, preservava consigo os meios e os materiais de produção e exercia a sua atividade de forma independente. É inconteste que essa nova forma de produzir revolucionou o modo de viver. Segundo Giddens, "a ordem social emergente da modernidade é capitalista, o que extrapola o sistema econômico" (1991, p. 21).

No livro I de O Capital, na seção III, capítulo 8, intitulado "A Jornada de Trabalho", Marx discorre sobre os ramos da indústria inglesa sem limites legais à exploração, e acaba por ilustrar o resultado de se proporcionar absoluta liberdade na relação entre empregador e empregados (isto é, sem a presença de qualquer regulação legal). Um dos exemplos trata de uma manufatura de palitos de fósforo de 1845, na qual um médico de Viena detectara uma doença relacionada à atividade fosforeira. Essa manufatura era tão insalubre que apenas a fatia mais miserável da classe trabalhadora submetia os seus filhos a essas fábricas, em sua grande maioria menores de 18 anos e alguns com menos de 10 anos. As jornadas de trabalho nessa fábrica variavam entre 12, 14 e até mesmo 15 horas, com labor noturno e intervalos irregulares para refeições, realizadas em ambiente contaminado por fósforo.

Noutro exemplo, um relatório apresentado aos comissários do emprego de crianças, concluído em 1841 e publicado em 1860, demonstrou a gravidade das condições de labor às quais eram submetidas as crianças em olarias, o que oferece uma ideia acerca daquilo a que eram submetidos os adultos. Um dos relatos apresenta jornada de 15 horas para uma criança de 7 anos. As condições de trabalho nas olarias eram tão precárias que a expectativa de vida nos distritos de indústrias deste ramo consistia numa média "extraordinariamente curta", a ponto de, em que pese "apenas 30,4% da população masculina acima de 20 anos estar empregada nas olarias, cerca de 2/5 do total de óbitos entre homens dessa faixa etária são devidos às doenças pulmonares que acometem os oleiros" (MARX, 2017, p. 406). Como se vê, as consequências da desregulamentação e da exploração desmedida não afetam apenas os trabalhadores, mas

também aqueles que se servem do trabalho. O autor ainda exemplifica com o caso de três trabalhadores ferroviários londrinos sendo julgados por atos cometidos durante o trabalho. Tratavam-se de um condutor, um maquinista e um sinalizador, que por erros operacionais causaram a morte de centenas de passageiros. A acusação apontou a displicência dos trabalhadores como a causa do desastre. Em sua defesa, os trabalhadores informaram que tiveram suas jornadas, originalmente fixadas em 8 horas, extrapoladas nos últimos anos para 14, 18 ou até 20 horas em épocas de fluxos intensos de viajantes, chegando eles próprios a viajar por 40 ou 50 horas sem interrupção.

Marx também menciona os jornais londrinos de junho de 1863, que apresentaram a manchete sensacionalista “morte por simples sobretrabalho”. A vítima tratava-se de uma modista de 20 anos de idade, Mary Anne Walkley: submetida a uma jornada média de 16 horas e meia, chegando às vezes a trabalhar por 30 horas ininterruptas em um quarto minúsculo e abafado com outras 60 mulheres, faleceu sem finalizar a sua última peça de roupa. O médico que a atendera no leito de morte testemunhou que a vítima morrera em razão das longas horas de trabalho em uma oficina superlotada e por dormir em um cubículo minúsculo e mal ventilado. Falava-se na Inglaterra, à época, de escravos brancos, “conduzidos ao túmulo pelo trabalho e [que] definham e morrem sem canto nem glória” (MARX, 2017, p. 417).

Para Marx, “as marcas do sobretrabalho” (2017, p. 416) se reconhecem à primeira vista: independente das idades, da profissão ou do sexo. É incontestável a avidez capitalista por mais-trabalho, que percebe o trabalhador como mero tempo de trabalho personificado. Marx conceitua como um impulso do capitalista o prolongamento da jornada de trabalho, que apresenta voracidade de lobisomem por mais-trabalho, cuja crueldade obriga o capital a ser submetido à regulação legal. Segundo o autor, “a consolidação de uma jornada de trabalho normal é o resultado de uma luta de 400 anos entre capitalista e trabalhador” (MARX, 2017, p. 432).

## 1.2 Da tradição histórica de trabalho sem controle e informal no Brasil

De acordo com Sampaio Jr., na América Latina e no Brasil o regime burguês alicerçou-se na superexploração como padrão de estratégia para a acumulação do capital, com as ditaduras suprimindo os conflitos coletivos voltados a conquistar novos direitos aos trabalhadores. Este desenvolvimento econômico totalmente alheio ao desenvolvimento social forjava uma situação de evolução falaciosa, pois o aumento de divisas foi acompanhado de dependência internacional, desemprego, marginalização, instabilidade monetária, violência e o latifúndio (SAMPAIO, 2012).

Segundo Coutinho (2001), os processos de transição nacional foram capitaneados pelas classes dominantes com fins de preservar os elementos arcaicos da velha ordem. Não houve lugar para revoluções violentas ou contrarrevoluções, mas ajustes, acordos e conciliações para que as classes dominantes conservassem o seu protagonismo nos rumos nacionais.

O latifúndio que marcava a antiga dominação da elite sobre o trabalhador rural jamais fora pulverizado, e a permanência dessa velha ordem justifica a subsistência das desigualdades que marcam o país até o presente (COUTINHO, 2001). É deste raciocínio que se extrai a percepção de que o Brasil ingressou no capitalismo mediante uma revolução burguesa diferente. Não se tratou de uma classe burguesa cuja ascensão econômica alterara profundamente as relações de poder, como acontecera na Inglaterra e na França, mas sim daquilo que Gramsci classificou como uma revolução passiva realizada pela elite dominante com fins de apenas preservar a sua dominação, fenômeno observado pelo autor italiano em seu próprio país (COUTINHO, 2001).

Foi sob as vestes dessa dualidade entre a modernização e a conservação que o Brasil adentrou na modernidade preservando as relações de poder tradicionais (COUTINHO, 2001). Houve, portanto, uma atualização nacional rumo ao capitalismo e às formas de produção moderna sob a dominação burguesa. Desta forma, a manutenção das estruturas tradicionais de poder acabou por perpetuar as desigualdades, enfraquecendo ainda mais os empregados e agravando a sua dependência e hipossuficiência.

Nos países centrais, a conquista por salários mais dignos e direitos laborais foram concomitantes com o estabelecimento de jornadas de trabalho de tempo integral (com duração limitada a cerca de 40 a 45 horas de trabalho semanais de caráter rígido), permitindo que o trabalhador planeje o que fazer com o restante do seu tempo ao invés de viver em função do trabalho (ROSSO, 2017).

O avanço dos direitos sociais no Brasil, na década de 1930, consubstanciou-se na

publicação de diversas normas de proteção trabalhista e social, que culminaram na Consolidação das Leis do Trabalho, em 1943. O liberalismo da época foi contrabalanceado pelos positivistas, que seguiam os ensinamentos de Augusto Comte no sentido de integrar o proletariado à sociedade mediante a proteção ao trabalhador e a sua família. O positivismo também se afastava do pensamento socialista, pois prezava pela cooperação entre os detentores do capital e os trabalhadores, buscando solucionar conflitos pacificamente em um ambiente de respeito mútuo (CARVALHO, 2006).

Foi em 1930 que se criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e dois anos depois foi decretada a jornada de oito horas para os ramos do comércio e da indústria. Regulamentou-se ainda o trabalho feminino, proibindo-se, por exemplo, o trabalho noturno para mulheres e estabelecendo-se salário igual para homens e mulheres. No mesmo ano de 1932, criou-se a Carteira de Trabalho e as Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento, um meio de resolução de litígios trabalhistas, que inclusive reconheciam instrumentos coletivos como as convenções coletivas de trabalho, superando a tradição liberal de somente admitir contratos individuais (CARVALHO, 2006).

A Constituição de 1934 reafirmou a jornada de oito horas e previa o estabelecimento de um salário mínimo suficiente para que um chefe de família sustentasse seu lar. Também criou a Justiça do Trabalho, ramo especializado da Justiça cujo funcionamento efetivamente iniciou-se em 1941. Reitera-se que a partir de 1943 as normas de proteção concentram-se na CLT, que passa a abarcar as antes esparsas normas trabalhistas e sindicais do período.

Também houve avanços na questão da previdência com a ampliação das Caixas de Aposentadoria e Pensão na década de 1920, com participação governamental na gestão dos Institutos de Aposentadoria, cujos recursos vinham do governo, dos patrões e dos trabalhadores.

Não obstante a grande evolução nos direitos sociais, aponta-se o censitarismo de algumas medidas, como o direito de férias, regulamentado em 1933 apenas para comerciários, bancários e industriários. O sistema de proteção trabalhista e previdenciário, na realidade, acabava por excluir categorias inteiras. Segundo Carvalho:

No meio urbano, ficavam de fora todos os autônomos e todos os trabalhadores (na grande maioria, trabalhadoras) domésticos. Estes não eram sindicalizados nem se beneficiavam da política de previdência. Ficaram ainda de fora todos os trabalhadores rurais, que na época ainda eram maioria. Tratava-se, portanto, de uma concepção da política social como privilégio e não como direito. Se ela fosse concebida como direito, deveria beneficiar a todos e da mesma maneira (CARVALHO, 2006, p. 114).

Como exemplo do censitarismo da legislação trabalhista deste período, o trabalhador rural esteve ausente em toda essa legislação e a sua sindicalização só foi introduzida em 1963. O mesmo valia para os trabalhadores domésticos e os autônomos. Havia uma tendência de se beneficiar as classes de trabalhadores que se enquadravam na estrutura sindical corporativa montada pelo Estado.

A legislação de 1931 removia dos sindicatos o caráter de associações de direito privado para dar-lhes personalidade jurídica pública, tornando-os órgãos que não mais serviam aos interesses dos trabalhadores, reduzindo-os a órgãos consultivos e técnicos do governo. Neste mesmo período a pluralidade sindical foi eliminada, dando lugar à unicidade sindical. Este funcionamento sindical era realizado sob a vigilância governamental e, ainda que a vinculação ao sindicato não fosse obrigatória aos trabalhadores, havia certas vantagens para aqueles que pertencessem aos sindicatos reconhecidos pelo Ministério do Trabalho: somente os sindicalizados eram protegidos em caso de perseguição por parte dos empregadores, somente esses tinham direito a férias e poderiam se beneficiar da legislação previdenciária. Por fim, somente os sindicalizados poderiam recorrer às Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento de 1932 (CARVALHO, 2006).

Um dos mais recentes casos deste histórico de censitarismo das conquistas por direitos sociais ocorreu com as empregadas domésticas. Estas classes de trabalhadoras não raramente acabavam agregadas às casas de família, vivendo em função de seus empregadores e sem qualquer tipo de tempo privado ou de compensação, além de receberem remunerações muito inferiores a dos empregados não-domésticos (SOUZA, 2009). Apenas em 1972, por força da Lei n. 5.859/72 (quase um século após a abolição da escravidão), surge no país a obrigatoriedade de contratação de domésticas com carteira assinada, reduzindo a exploração fomentada pela ausência de normas protetivas a estas trabalhadoras. Esse marco também representou a conquista de direitos como férias, a possibilidade de inclusão no Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e os benefícios da Lei da Previdência Social. Conclui Bettioli que na formação do mercado de trabalho nacional, diversos segmentos sociais foram excluídos, o que gerou o mercado de trabalho informal (2009).

A Constituição de 1988 também foi promulgada prevendo a regulamentação de normas adicionais para os trabalhadores domésticos. Ocorre que apenas em 2015, por força da Lei Complementar nº 150, a classe dos trabalhadores domésticos teve o seu trabalho devidamente regulado. Essa lei gerou maior formalidade nessas relações de trabalho e segurança jurídica, afastando dúvidas sobre questões como quantos dias de trabalho semanal doméstico são necessários para que o prestador de serviço autônomo (como no caso da faxineira) seja

reconhecido como empregado doméstico (ABREU, 2016). Não obstante, atualmente 70% dos profissionais domésticos trabalha na informalidade, conforme dados do IBGE (BRASIL, 2018).

Caso o trabalhador informal adoça e não possa mais trabalhar, não há qualquer garantia de uma renda temporária até a sua recuperação. Também não há possibilidade de depósitos de FGTS ou gozo do seguro desemprego caso seja dispensado. Por fim, ao alcançar a velhice, não havendo recolhimento de contribuição previdenciária durante o período trabalhado, o trabalhador poderá no máximo pleitear um benefício social para se manter, ao invés de efetivamente receber uma aposentadoria.

Dentre outras medidas, o projeto de lei da reforma trabalhista sustentava a tese de que a flexibilização das relações formais de trabalho fomentaria a formalização, protegendo os trabalhadores por meio da contratação formal. Diante dessa premissa, passaremos a contextualizar esta modificação legal para então analisar alguns de seus efeitos em relação às contratações formais no Brasil.

### **1.3 O contexto e as promessas do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista de 2017**

Para Armando Boito Jr., “a hegemonia ideológica regressiva do neoliberalismo [...], numa inversão intrigante para o pensamento de esquerda, impõe sacrifícios em vez de fazer concessões às classes populares [...]” (1999, p. 229). Um Estado de bem-estar social atenuaria a desigualdade de rendas e de condições de vida, enquanto as políticas neoliberais aumentam o desemprego e a concentração de renda, e reduzem salários e serviços públicos de saúde, de educação e de transporte, minando programas de construção de casas populares e desregulamentando o mercado de trabalho (BOITO JR., 1999).

A própria Constituição de 1988 foi promulgada baseando-se em uma cultura participativa e em prol dos direitos cidadãos. O reconhecimento dos direitos sociais consubstanciado na Constituição de 1988 é um dos resultados da década de greves do período de 1978 a 1988 (SINGER, 2012). Para Alvez (2017), a derrota de Luís Inácio Lula da Silva em 1989, período de redemocratização política e fortalecimento do sindicalismo e dos movimentos populares, representou a perda de uma oportunidade histórica de mudanças sociais efetivas no Brasil.

No início da década de 1990 inicia-se a restauração neoliberal capitaneada por governos que “buscaram emendar a Constituição recém-promulgada, de modo a retirar os direitos aprovados e dar conteúdo neoliberal à democracia em construção” (SINGER, 2012, p. 55). Os governos neoliberais de Fernando Collor e Fernando Henrique Cardoso, diante da recessão, do desemprego e da quebra das cadeias produtivas, acabaram por encerrar esta onda democrática, o que causou um recuo dos sindicatos (SINGER, 2012). De acordo com Alves, “na década da reação conservadora, a reforma do capitalismo brasileiro assumiu um caráter reacionário no sentido de paralisar os anseios de mudanças sociais capazes de realizar as promessas civilizatórias da Constituição de 1988” (2017, p. 2). Neste sentido, Singer (2012) menciona a redução da média anual de greves: de 1102, entre 1985 e 1989, para 440, entre 1999 e 2002. Em especial, o autor indica, como exemplo, a derrota da greve dos petroleiros em 1995 como um marco no declínio do movimento grevista da época, que forneceu um caminho ideológico para a privatização de cada vez mais empresas públicas e setores vitais desde o início da década de 90.

Em 2002, a candidatura de Luiz Inácio Lula da Silva à presidência da República apresentou como candidato a vice-presidente José Alencar, um grande empresário filiado ao Partido Liberal. Em seu programa de governo, Lula comprometeu-se com a responsabilidade

fiscal e a cooperação com empresários. Esta ponte com a direita abdicava das razões ideológicas do partido: “não era uma flexibilização, e sim um verdadeiro mergulho no pragmatismo tradicional brasileiro, cuja recusa fora antes bandeira do partido” (SINGER, 2012, p. 58).

Os trabalhadores, como um todo, não se mobilizaram contra as privatizações do início da década de 90, o que demonstrava que a ideologia neoliberal tinha alcançado parte das camadas populares (SINGER, 2012). Neste sentido, Boito Jr. sinaliza que “os governos neoliberais de Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso chegaram ao poder no Brasil pelo voto popular, e o voto é, a despeito do poder do dinheiro [...], um indicador da aceitação popular de uma determinada corrente político-ideológica” (1999, p. 218).

Nesta década neoliberal surgiram novas modalidades flexíveis de contratação salarial que foram impulsionadas pela crise econômica brasileira, o que deu força às pressões do empresariado, que constantemente pleiteia a redução dos custos da produção e imputa aos direitos trabalhistas a responsabilidade pela crise econômica. A burguesia brasileira demonstra ser incapaz de realizar um projeto de desenvolvimento baseado no crescimento econômico com inclusão social, e na década de 1990 rendeu-se à lógica das finanças, intensificando a exploração do trabalho por meio da precarização salarial (ALVES, 2017).

Diante da impossibilidade de se revogar a CLT, vislumbrou-se uma reforma trabalhista contínua, isto é, “operou-se a prazo o processo reacionário de reforma trabalhista permanente. A agonia da CLT tornou-se uma necessidade orgânica do capitalismo neoliberal, caracterizado pela acumulação flexível e acumulação por espoliação” (ALVES, 2017, p. 3). Este lento desmonte da CLT, a partir de 1990, aprofundou-se com a reforma trabalhista de 2017 (ALVES apud NAVARRO, 2017).

Passemos a analisar, pois, o projeto de Lei 6.787/2016. No referido projeto, que deu origem à Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista), consta o Relatório do Deputado Rogério Marinho do PSDB-RN, em que este defende que a modificação da Consolidação das Leis do Trabalho objetivava a valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, o combate à informalidade da mão-de-obra, a redução das demandas trabalhistas, além da atualização das normas referentes ao trabalho temporário. Segundo este relatório, o Brasil de 2017 se diferenciava em muito do Brasil de 1943, indicando a época da criação da Consolidação das Leis do Trabalho como um período anterior à industrialização e que muito se difere da atualidade. De acordo com o texto, a evolução tecnológica gera, invariavelmente, uma alteração nas dinâmicas sociais, em especial no que concerne ao trabalho.

O relatório expõe o viés neoliberal do projeto de lei na seguinte passagem:

Inspiradas no fascismo de Mussolini, as regras da CLT foram pensadas para um Estado hipertrofiado, intromissivo, que tinha como diretriz a tutela exacerbada das pessoas e a invasão dos seus íntimos. O respeito às escolhas individuais, aos desejos e anseios particulares é garantido pela nossa Lei Maior. Não podemos mais negar liberdade às pessoas, não podemos mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros negando-os o seu direito de escolher. Precisamos de um Brasil com mais liberdade (BRASIL, Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei 6.787 de 2016, p. 17)

Passa-se então a analisar o texto nas partes em que este apresenta as modificações das leis trabalhistas como um mecanismo capaz de combater o desemprego e o trabalho informal: “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” (BRASIL, 2016, p. 18).

Sobre o mercado informal, o relatório aponta indicadores econômicos que sinalizam que cerca de 40% dos trabalhadores brasileiros atuam na informalidade. A formalização desses trabalhadores também é defendida no relatório. O texto ainda vislumbra dados referentes à quantidade de processos trabalhistas ajuizados no país, invocando dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que sinalizam que em 2016 houve um ingresso de 2.756.159 novos processos. De acordo com o relatório, não se tratam apenas de processos ocasionados por descumprimento da lei, mas também em razão de sua complexidade exacerbada: “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” (BRASIL, 2016, p. 22).

A proposta do relatório em relação à redução das demandas trabalhistas fundamenta-se no desestímulo ao ajuizamento de novas ações. Este propósito foi alcançado na reforma trabalhista com a criação do art. 791-A da CLT, que determina que a parte que não tiver sucesso nos pedidos de sua demanda trabalhista será condenada pela Justiça do Trabalho em honorários sucumbenciais em favor da parte vencedora, ainda que seja beneficiária da gratuidade da Justiça por ser economicamente hipossuficiente.

Por fim, o relatório trata da expansão daquilo que poderá ser negociado livremente entre empregados e empregadores, além da possibilidade de descumprimento das previsões legais em favor de acordos ou convenções coletivas (realizados com o intermédio de sindicatos). O relatório também defende que a reforma proporciona um fortalecimento dos sindicatos por meio, dentre outras medidas, da eliminação da obrigatoriedade da contribuição sindical. Dessa

forma, os sindicatos seriam obrigados a atuar de forma mais efetiva, justificando o recebimento das contribuições de seus membros.

Sobre a origem deste projeto de lei, sinaliza-se que uma considerável fatia das propostas que se materializaram no projeto advêm do documento intitulado 101 Propostas para a Modernização Trabalhista, elaborado pela Confederação Nacional da Indústria em 2012. Dentre as propostas do documento, constavam: maior valorização da negociação coletiva, inclusive suprimindo o teor legal em certos casos; expansão das negociações individuais; flexibilização de jornada; contratos de trabalho e salário flexíveis; revogação de direitos como horas *in itinere*; dentre outros pontos replicados pelo projeto de lei e posteriormente presentes no texto final da reforma trabalhista de 2017 (CNI, 2012).

Passemos, então, à análise do contexto social em que tal proposta da lei teve origem. A crise financeira de 2008 impulsionou a ofensiva neoliberal da década de 2010 e permitiu a flexibilidade adentrar nos processos de trabalho, tornando-se um atributo da organização da produção. A nova empresa capitalista, que emerge na década de 2010, é descrita por vários autores como uma empresa “flexível, fluída e difusa” (BIHR, 1998 apud NAVARRO, 2017). O termo flexível permeia os novos empreendimentos capitalistas e demonstram a tendência do “capitalismo flexível” (SENNETT, 2006 apud NAVARRO, 2017).

A influência da adoção de informação em redes de computadores no trabalho, cumulada com a gestão toyotista (método *just-in-time*), contribui para a “intensificação do tempo de trabalho e o aumento do estresse laboral, principais características da morfologia social do trabalho no século XXI” (NAVARRO, 2017, p. 89).

A acumulação contemporânea de capital depende da flexibilidade da mercadoria força de trabalho, que foi alcançada por meio de modificações das legislações trabalhistas (inclusive no que concerne aos sindicatos), de forma a adaptar a realidade do trabalho à dimensão do capital variável. “Por exemplo, um aspecto muito discutido é o que diz respeito à flexibilidade nos contratos de trabalho, ou seja, a possibilidade de variar o emprego (volume), os salários, horários e o local de realização do trabalho, dentro e fora da empresa” (NAVARRO, 2017, p. 92). A flexibilidade do trabalho é a possibilidade de o capital tornar “domável, complacente e submissa a força de trabalho, que irá caracterizar o momento predominante do complexo de reestruturação produtiva do capital” (id., *ibid.*, p. 92).

A reestruturação do trabalho modificou também os locais de trabalho, igualmente alinhados e otimizados para o trabalho flexível. Essa questão pode ser observada na presença de máquinas informacionais (inclusive de dispositivos móveis), todas conectadas em rede para acompanhar o trabalhador não apenas em seu espaço de trabalho, mas também em sua vida

cotidiana. Essa dinâmica acaba por desterritorializar os locais de trabalho e incrementam a jornada de ocupação, uma vez que os empregados estão sempre à disposição do capital, inclusive nos fins de semana. As máquinas flexíveis, inteligentes e conectadas às redes exigem de seus operadores um comportamento similar, gerando um novo perfil de novos empregados compatíveis com as exigências deste maquinário (NAVARRO, 2017). Máquinas e operações flexíveis demandam pessoas flexíveis, aptas a exercer o princípio toyotista de envolvimento do trabalhador na operação, em uma espécie de servidão voluntária.

A reestruturação produtiva também pode ser observada na redução de empregados nos setores produtivos, em especial na indústria. De acordo com Antunes (2009), o ABC paulista contava com cerca de 240 mil operários metalúrgicos nos anos 80, enquanto no final da década de 2000 possuía cerca de 120 mil. Campinas contava com 70 mil metalúrgicos na década de 80, e no final da década de 2000 contava com apenas 37 mil operários, que o autor classifica como estáveis (formalizados). Ressalta-se, no entanto, que a produtividade cresce, sendo mérito das fábricas aumentarem a sua produção contando com cada vez menos operários.

Vale ressaltar que o sobretrabalho realizado pelo trabalhador que permaneceu empregado diminui a necessidade de uma nova contratação por parte do empregador: o labor excessivo e intenso acaba por reduzir os postos de trabalho disponíveis, agravando o desemprego. Trata-se do ciclo vicioso apresentado por Marx:

O sobretrabalho da parte ocupada da classe trabalhadora engrossa as fileiras de sua reserva, ao mesmo tempo que, inversamente, esta última exerce, mediante sua concorrência, uma pressão aumentada sobre a primeira, forçando-a ao sobretrabalho e à submissão aos ditames do capital. A condenação de uma parte da classe trabalhadora à ociosidade forçada em razão do sobretrabalho da outra parte, e vice-versa, torna-se um meio de enriquecimento do capitalista individual (MARX, 2017, p. 864)

A flexibilização da prestação de serviço pelo empregado trouxe aspectos da unilateralidade em favor do capital, característica comum do labor informal, para a realidade do empregado devidamente formalizado. Ampliou-se, portanto, a incidência do emprego precário nos grupos de trabalhadores ainda formalizados. “Não se trata do emprego ilegal, mas sim do emprego informal legalizado pelas novas modalidades de contratação precária” (NAVARRO, 2017, p. 99).

## **CAPÍTULO II – A PRECARIZAÇÃO FOMENTADA PELA REFORMA TRABALHISTA**

### **2.1 A flexibilização do trabalho e a precarização do mercado de trabalho formal**

Objetivando a referida flexibilização do trabalho, a reforma trabalhista de 2017 alterou as formas de modificação em algumas cláusulas nos contratos de trabalho, que anteriormente careciam da participação dos sindicatos para poderem ser estipuladas ou alteradas. A presença do sindicato nestas negociações trabalhistas garantia maior poder de barganha aos trabalhadores.

Segundo Bomfim, "a diretriz básica do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador, uma vez que o empregado não tem a mesma igualdade jurídica que o empregador, como acontece com os contratantes no Direito Civil" (2014, p. 200). Para a autora, esta seria a função primária do Direito do Trabalho: buscar uma igualdade substancial entre as partes mediante uma proteção ao polo mais frágil desta relação.

O histórico da industrialização brasileira tratado anteriormente e os indicadores sociais do Brasil reforçam a magnitude da hipossuficiência do trabalhador brasileiro. Quanto mais desigual a nação, mais pobres serão os trabalhadores em comparação aos seus empregadores. Conforme demonstram os dados do Banco Mundial relativos à distribuição de renda, o coeficiente de GINI Brasileiro (que apura a desigualdade e a má distribuição de renda) é de 51,5 (0.51), o que classifica o país como uma nação desigual, isto é, com grande concentração de renda em uma pequena fatia da população (ONU, 2014).

No Brasil há, inclusive, uma notória desigualdade salarial até mesmo entre os trabalhadores. Segundo um estudo baseado na análise dos dados PNAD, o salário médio é de R\$ 1.615,43, no entanto, o desvio padrão é de R\$ 2.287,34. Esta diferença demonstra as imensas assimetrias existentes entre os trabalhadores assalariados, revelando a média salarial de R\$ 1.615,43 como inadequada para representar o efetivo poder aquisitivo do brasileiro médio, além de explicar, em parte, a desigualdade social do país (KREIN *et al.*, 2018).

A reforma trabalhista em si, cuja vigência se iniciou em novembro de 2017, representa uma restrição ao princípio da proteção ao trabalho estabelecido pela Constituição Federal e pelas normas internacionais do trabalho, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração sobre os Princípios e Fundamentos da OIT, a Declaração de Filadélfia

e o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais<sup>1</sup> (DELGADO, 2017).

Neste mesmo sentido, Coelho aponta que a reforma, na realidade, faz parte de “um projeto maior que visa atender aos interesses financeiros e à privatização do Estado” (2017, p. 138), realizado por um Congresso fortemente ligado ao capital. Segundo Boito Jr., “o neoliberalismo revoga reformas impostas pelo movimento operário e pelos países subdesenvolvidos ao capitalismo e ao imperialismo. Ele é a política do capitalismo ‘puro e duro’” (1999, p. 231).

Este direcionamento político reforça-se em contextos de crise econômica, como a que se observa desde 2014 (DIEESE, 2018). O neoliberalismo se aproveita da crise para justificar medidas de austeridade, fundamentando-se na aceção de que a geração de empregos e o crescimento econômico só será novamente possível mediante a redução dos direitos trabalhistas e do cerceamento da atuação da Justiça do Trabalho (COELHO, 2017).

A disparidade de forças entre o trabalhador e o detentor dos meios de produção é um aspecto comum às economias capitalistas, além das tensões entre estes polos. A reforma trabalhista em estudo advém da resistência política da classe dominante à legislação trabalhista vigente, que possui um caráter eminentemente protetivo e restritivo como forma de proteção contra ingerências dos empregadores.

Tais limitações também existiam para evitar-se que o empregado, por medo de perder a sua fonte de sustento, flexibilizasse a sua prestação de serviços à conveniência de seu empregador, isto sem receber nenhuma contrapartida. Com a reforma, o banco de horas e diversas outras modalidades diferenciadas de prestação de serviço podem ser estabelecidas entre empregados e empregadores, afastando-se a necessidade de participação do sindicato.

Analisando as experiências de outros países que também optaram por flexibilizar suas leis trabalhistas, Salas aponta que:

---

<sup>1</sup> CF/88: Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

[...]

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

VIII - busca do pleno emprego;

[...]

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

No caso da América Latina, as reformas trabalhistas têm uma história mais longa. Começam no Chile em 1973 com a ditadura do Augusto Pinochet. Mas, como a experiência recente tem mostrado, o desmonte dos direitos trabalhistas é simples, só precisa das alianças com o capital e da destruição dos sindicatos para poder implementá-lo. Porém, a recuperação dos direitos perdidos é tarefa demorada e difícil. Já o caso do México mostra como, diante do refluxo das forças opositoras às mudanças na legislação, o Estado neoliberal avança na precarização e na flexibilização das relações trabalhistas sob argumento da necessidade de modernizar as leis (SALAS, 2017, p. 4).

Quando a reforma trabalhista aumenta o leque de modificações no contrato de trabalho, que podem ser negociadas diretamente entre empregado e empregador sem a necessidade de participação dos sindicatos, a modificação legal ignora a hipossuficiência do trabalhador perante o capital. Amplia-se a liberdade para que o capital produtivo utilize da força trabalhadora como melhor lhe convier, sem nenhuma contrapartida em favor do trabalhador.

Ao trabalhador submetido à negociação individual restará aceitar o acordo proposto pelo empregador, submetendo-se ao sobretrabalho e preservando o seu posto de trabalho, seja pela compensação de jornada, pelo banco de horas, pelas jornadas diferenciadas ou por um parcelamento exagerado das férias. O empregado que eventualmente resista às ingerências do capitalista, e sem poder contar com o apoio de seu sindicato, acabará sendo prontamente substituído, especialmente diante da existência de um exército de reserva pronto para assumir a sua posição no contexto de desemprego que atravessa o país.

De acordo com a citação de Lacordaire, “entre os fortes e fracos, entre ricos e pobres, entre senhor e servo é a liberdade que oprime e a lei que liberta” (1848, p. 246), isto é, a livre negociação em contextos de disparidade de forças é opressora ao polo mais fraco. Qualquer negociação realizada por partes que gozem de paridade de forças normalmente envolve uma cessão mútua de interesses (portanto, ambos participantes abrirão mão de algo) para buscar-se um meio termo aceitável para as duas partes. Nesse sentido, Alves pontua que

A nova precariedade salarial é a precariedade salarial desregulamentada no sentido da perda de amparo da relação laboral pelo Direito do Trabalho. O vínculo de emprego torna-se cada vez mais ocultado pelas formas jurídicas que, lastreadas na lógica do Direito Civil, tratam a parte hipossuficiente da relação laboral (o empregado ou trabalhador assalariado) como sendo igual perante a parte autossuficiente – o empregador ou capitalista (ALVES, 2017, p. 99).

Adentra-se em um contexto de ocultação da subalternidade, mascarando-se a relação de subordinação empregatícia como uma “compra e venda entre sujeitos de direito”, o que fomenta

a individualização das relações de trabalho e atomiza cada trabalhador. “A descoletivização das relações de trabalho é uma característica da informalização do trabalho assalariado, com o trabalho informal prevalecendo sobre o trabalho formal” (ALVES apud NAVARRO, 2017, p. 100). Polanyi (2012) sustenta que, historicamente, o trabalhador exausto e oprimido acaba por renunciar à associação com seus pares, submetendo-se a tudo o que seu senhor exigisse. Nesse sentido, antes da reforma, questões como o banco de horas, o regime de compensação de jornada, as jornadas 12x36 e a divisão das férias em três períodos distintos somente poderiam ser estabelecidas mediante a negociação coletiva, ou seja, com a participação dos sindicatos. Ocorre que a reforma trabalhista determina que tais modificações contratuais agora podem ser estipuladas ou alteradas mediante acordo individual do trabalhador com o empregador.

Sinaliza-se que a redução de tópicos que carecem de negociação coletiva enfraquece os sindicatos, reduzindo diretamente os seus lastros de atuação e relevância; os trabalhadores, por sua vez, são enfraquecidos indiretamente, visto que antes podiam negociar em conjunto, o que lhes permitia exigir contrapartidas proporcionais às suas concessões. Exposto à negociação individual, resta ao empregado submeter-se às determinações de seu patrão ou amargar o desemprego.

Como exemplo dessas modificações, aponta-se o art. 59, § 5º da CLT, cuja redação inserida pela reforma autoriza que o banco de horas seja pactuado diretamente entre empregado e empregador (acordo individual), portanto, sem a participação do sindicato (como era necessário anteriormente). No mesmo sentido, há também o art. 59-A, que autoriza que empregado e empregador estabeleçam a jornada 12x36, na qual o empregado labora por 12 horas ininterruptas para então repousar por 36 horas, mediante acordo individual. Antes da atual reforma, havia a necessidade de acordo ou convenção coletiva autorizando tal jornada, ou seja, era garantida uma participação sindical na negociação, resguardando-se dessa maneira algum tipo de vantagem compensatória aos trabalhadores que se submetessem a tal jornada.

Conforme Bomfim (2014, p. 630), anteriormente à reforma trabalhista de 2017, o regime de compensação de jornada também era um ajuste previamente definido mediante instrumento coletivo, porém, após a reforma, tal compensação pode ser estipulada diretamente entre empregado e empregador. Para ilustrar esta cláusula contratual, a autora oferece como exemplo uma categoria que, ao invés de laborar 8h de segunda à sexta e 4h ao sábado (44h/semana), realiza uma negociação coletiva estipulando uma jornada de 9 horas de trabalho de segunda à quinta, preservando o limite legal das 44h/semana. Outro exemplo comum são os vigilantes, cujo instrumento coletivo firmado pelo sindicato dos vigilantes permite a jornada de 12h para então descansar por 36h, o que preserva o limite de 220 horas mensais. Com a reforma,

estas estipulações podem ser realizadas mediante acordo individual, com a particularidade no caso da compensação de jornada, que deve ser realizada no mesmo mês em que o trabalhador teve jornada adicional<sup>2</sup>.

Por sua vez, o banco de horas recebe este nome por tratar-se de um sistema de saldo de horas extras. Estabelecido o banco de horas no contrato de trabalho, o empregado que fizer horas extras não será compensado financeiramente por estas horas, como acontecia até então, mas deverá deixar de trabalhar o equivalente a tais horas extras dentro de um período de 12 meses. O estabelecimento do banco de horas, da mesma forma que os exemplos anteriores, carecia de negociação coletiva para a sua implementação, ou seja, os acordos necessitavam da participação do sindicato dos trabalhadores para ter validade, o que visava a garantir que tal modificação somente se implementaria mediante algum tipo contraprestação por parte do empregador em favor dos empregados<sup>3</sup>.

O banco de horas pode ser estipulado na modalidade fixa, como, por exemplo, no caso de uma empresa que preste manutenção em sistemas de ar-condicionado. No período do verão, a empresa necessitará que seus trabalhadores laborem 10 horas/dia. Chegando-se no período de inverno, os trabalhadores trabalhariam somente 6 horas/dia.

Outra modalidade possível é o banco de horas variável, no qual o trabalhador ficará trabalhando em contínuo caso haja demanda e compensará saindo mais cedo quando a demanda por seus serviços for menor. Para Vólia Bomfim Cassar, esta mudança prevista na nova lei é abusiva, pois impede que o trabalhador programe a sua vida pessoal, afetando a sua saúde física, mental e social. O banco de horas só terá validade se o trabalhador puder escolher o dia de sua folga compensatória ou quando a sua instituição proporcionar benefícios a ambas as partes, e não apenas ao empregador, o que era garantido pela necessidade de instrumento coletivo para a sua implementação nas empresas. Sem a participação dos sindicatos na instauração desta cláusula (por força da reforma trabalhista), caberá ao poder judiciário fiscalizar eventuais abusos (BOMFIM, 2014, p. 632).

Portanto, com a reforma trabalhista, as modalidades de acordo supracitadas, que antes

---

<sup>2</sup> CLT. Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[...]

§ 6º É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.

<sup>3</sup> CLT. Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

[...]

§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

eram atreladas à negociação coletiva, agora poderão ser negociadas diretamente entre empregado e empregador. Naturalmente, sem o suporte do seu sindicato durante as negociações, o trabalhador tende a ceder a todas as disposições do seu empregador, sob pena de perder o seu emprego.

Passa-se então a tratar daquelas situações que ainda dependem da participação sindical para a sua negociação. Em relação a esse ponto, a modificação da reforma trabalhista aborda a possibilidade de certos acordos e convenções coletivas definirem regras que descumpram as previsões da CLT (negociado sobre o legislado). A reforma também possibilita que as negociações coletivas decidam pela abstenção ao gozo de certos direitos previstos na legislação, abrindo-se mão da obrigatoriedade de estabelecimento de contrapartidas em favor dos empregados, conforme será apresentado doravante.

## 2.2 Das convenções e acordos coletivos como supressões da legislação trabalhista

Em sua obra Curso de Direito do Trabalho (2011, p. 210-11), Delgado trata especificamente do princípio da indisponibilidade de direitos. Segundo o autor, o Direito do Trabalho busca dificultar ao máximo a renúncia ao direito pela parte que goza de condições inferiores. Em outras palavras, ele visa a dificultar o ato unilateral da parte que se despoja de seu direito sem qualquer contrapartida fornecida por aquele que se beneficia da renúncia. Em alguns casos, a regulamentação trabalhista impede até mesmo uma eventual negociação (transação) bilateral com o empregador, tornando tais atos nulos em respeito ao princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas.

Há duas categorias de indisponibilidade: a primeira é a absoluta, cuja negociação e eventual disponibilidade é totalmente vedada pelo ordenamento jurídico. Esta indisponibilidade normalmente está relacionada a direitos de interesse público, como a anotação da Carteira de Trabalho, o salário mínimo, o respeito às normas de proteção à saúde do trabalhado, dentre outros. E há, ainda, certos direitos que apresentam indisponibilidade relativa. Neste caso, permite-se certa flexibilidade mediante negociação. São os casos da forma de pagamento do salário, das jornadas especiais etc (DELGADO, 2011, p. 211).

A flexibilização das normas trabalhistas por meio da expansão de matérias que podem ser negociadas é uma tendência crescente que foi efetivamente estabelecida pela Constituição de 1988:

[...] permitiu à negociação coletiva sindical adequar, em certa medida, (sic) parte das normas gerais trabalhistas às necessidades e especificidades de segmentos socioeconômicos e profissionais. Desse modo, o Direito Individual do Trabalho passou a sofrer, nos últimos anos, desde 1988, modificações tópicas, setorializadas e circunstanciais, adaptado por normas coletivas negociadas através da participação dos sindicatos trabalhadores. (DELGADO, 2011, p. 587)

É cediço que a legislação trabalhista não é capaz de adequar-se às particularidades de cada tipo de empreendimento e produção. A Constituição Federal de 1988 permitiu a "adequação das normas heterônomas estatais às especificidades de certos segmentos produtivos" (DELGADO, 2011, p. 578) de forma prudente e democrática, uma vez que tais adequações só são possíveis mediante negociação coletiva, ou seja, com a participação dos sindicatos.

A força de negociação dos sindicatos permite que eventuais concessões por parte dos trabalhadores, para adequarem-se às particularidades dos modos de produção das empresas,

sejam compensadas com contraprestações por parte dos empregadores. Parte dessa proteção constituía-se exatamente pelas limitações daquilo que o empregado poderia negociar diretamente com seu empregador sem a intervenção do seu sindicato. Em que pese todo este arcabouço de proteções que compõem o sistema protetivo ao trabalhador, a reforma trabalhista de 2017 apresenta uma inovação: a prevalência do negociado sobre o legislado. Esta modificação permite a cessão de direitos ainda que em desrespeito às leis trabalhistas vigentes.

O rol das temáticas cuja negociação pode ser realizada ao arrepio da lei está no art. 611-A, inserido pela Lei 13.467/17 na Consolidação das Leis Trabalhistas. O artigo em questão dispõe que a convenção coletiva<sup>4</sup> e o acordo coletivo<sup>5</sup> têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

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

II - banco de horas anual;

[...]

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

[...]

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

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

[..]

O artigo ainda apresenta um parágrafo garantindo que uma eventual negociação realizada de forma unilateral – ou seja, negociação que envolva cessão de direitos por partes dos trabalhadores sem nenhuma contraprestação – não necessariamente será inválida:

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

Vale mencionar ainda a previsão do inciso III do artigo art. 611-A da Lei 13.467/17:

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

---

<sup>4</sup> Ajuste firmado entre o sindicato dos empregados e o sindicato patronal.

<sup>5</sup> Ajuste firmado entre o sindicato dos empregados e uma empresa específica.

Neste caso, o instrumento coletivo poderá reduzir para 30 minutos o período mínimo de intervalo intrajornada (descanso gozado no meio da jornada de trabalho), cuja lei estabelece o mínimo de 1 hora. Ocorre que este descanso mínimo não era uma arbitrariedade do legislador da CLT. A regra legal era classificada como uma norma de medicina e segurança do trabalho, fundamentada no consenso científico em relação à necessidade de repouso do corpo e da mente quando expostos a uma jornada de trabalho. Esta classificação foi excluída pelo parágrafo único do art. 611-B<sup>6</sup> (BOMFIM, 2017).

Da mesma forma, cita-se o inciso XII:

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

Este inciso autoriza a redução do grau de insalubridade de uma atividade por meio da negociação coletiva. Os graus de insalubridade, contudo, são determinados pela NR-15 (Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho e Emprego), que foi embasada em fundamentos médicos e técnicos que determinam qual grau será aplicável ao trabalhador.

Para ilustrar uma dessas normas, apresenta-se logo abaixo o Anexo 13 da NR 15, que trata de atividades e operações insalubres envolvendo agente químicos, que são classificados de acordo com “[...] inspeção realizada no local de trabalho”, portanto, mediante verificação realizada por pessoal capacitado para verificar a presença do elemento insalubre ao trabalhador e a sua magnitude.

## **CARVÃO**

### **Insalubridade de grau máximo**

Trabalho permanente no subsolo em operações de corte, furação e desmonte, de carregamento no local de desmonte, em atividades de manobra, nos pontos de transferência de carga e de viradores.

### **Insalubridade de grau médio**

Demais atividades permanentes do subsolo compreendendo serviços, tais como: operações de locomotiva, condutores, engatadores, bombeiros, madeireiros, trilheiros e eletricitas.

### **Insalubridade de grau mínimo**

Atividades permanentes de superfícies nas operações a seco, com britadores,

---

<sup>6</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo

peneiras.

A própria NR-15 especifica que a realização desta inspeção deve ser feita por engenheiro de segurança do trabalho ou médico de trabalho devidamente habilitado, tanto para se comprovar a presença do elemento insalubre quanto para se realizar o correto enquadramento do grau de insalubridade (máximo, médio ou mínimo):

15.4.1.1 Cabe à autoridade regional competente em matéria de segurança e saúde do trabalhador, comprovada a insalubridade por laudo técnico de engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado, fixar adicional devido aos empregados expostos à insalubridade quando impraticável sua eliminação ou neutralização.

O correto enquadramento do grau de insalubridade da atividade é importante para o trabalhador, pois este tem direito a um adicional na remuneração de 10%, 20% ou 40% do salário-mínimo, a depender da gravidade dos fatores insalubres aos quais está exposto, conforme determina o art. 192 da CLT:

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

A reforma trabalhista, contudo, prevê a supressão ou a redução de direitos mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

[...]

XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;

Portanto, tomando como exemplo novamente a questão do carvão (sendo este um material utilizado ou extraído no subsolo), as normas do Ministério do Trabalho consideram que o dano à saúde causado por tal atividade laboral estaria classificado no grau máximo, garantindo ao trabalhador um adicional de 40% sobre o salário mínimo (que por consequência gera reflexos sobre demais consectários trabalhistas, como férias, 13º, recolhimentos do FGTS etc). Reitera-se ainda a necessidade de apuração da magnitude da insalubridade, comprovada

por médico ou engenheiro do trabalho habilitado no Ministério do Trabalho.

Ocorre que por força do artigo 611-B, inciso XVIII, uma eventual negociação coletiva poderá reduzir tal adicional para, por exemplo, apenas 10%, mesmo em situações nas quais as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho indicam tratar-se de trabalhos em condições de máxima insalubridade (BOMFIM, 2017). Além da possibilidade de redução do adicional mencionado pela autora, aponta-se que o próprio dispositivo legal prevê também a possibilidade de total supressão do direito, ignorando tratar-se de uma questão de saúde pública. Anteriormente à reforma, não havia possibilidade de supressão do adicional, tornando inválida qualquer negociação individual ou coletiva nesse sentido, a menos que a empresa comprovadamente houvesse eliminado o elemento insalubre que atingia os seus empregados<sup>7</sup>.

Ainda acerca dos temas que podem ser negociados por instrumento coletivo, inclusive descumprindo-se regras já estabelecidas na CLT, Delgado sustenta que:

O art. 611-A, da CLT, conforme redação imposta pela Lei n. 13.467/2017, promove alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho (DELGADO, 2017, p. 254).

Com a aprovação da reforma trabalhista, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua 107<sup>a</sup> Conferência, incluiu o Brasil em sua *short list*, composta por países suspeitos de incorrer nas mais emblemáticas violações do Direito do Trabalho no mundo. De acordo com a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho:

O Comitê de Peritos apontou problemas relacionados sobretudo ao cumprimento dos termos da Convenção nº 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva), por ter identificado indícios de fomento legislativo a um tipo de negociação coletiva tendente a reduzir ou retirar direitos sociais, subvertendo a sua finalidade natural. A conclusão dos peritos aponta, portanto, para a necessidade de revisão dos arts. 611-A e 611-B da CLT, entre outros, na perspectiva de que não é viável preordenar negociação coletiva para redução ordinária de direitos ou diminuição de garantias (ANAMATRA, 2018).

Esta possibilidade de supressão dos adicionais de insalubridade e de periculosidade apresenta-se como uma maneira de redução de custos para o empregador, que receberá um

---

<sup>7</sup> TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO RJ

PROCESSO: 0001180-06.2011.5.01.0263 RO 5ª TURMA

SUPRESSÃO DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE - ENCARGO PROBATÓRIO Se a empresa declarou na contestação que suprimiu o adicional de insalubridade ante o desaparecimento dos agentes insalubres, incumbelhe, nos termos do art. 333, II do CPC, o encargo probatório desse fato extintivo do direito do autor, sob pena de, dele não se desincumbindo, ser condenada ao pagamento daquele adicional, após a respectiva supressão.

incremento em sua margem de lucro. Por outro lado, o empregado eventualmente sofrerá os efeitos nocivos a sua saúde em razão da atividade realizada e, na maior parte dos casos, buscará atendimento médico perante o Sistema Único de Saúde, onerando a coletividade. Ademais, caso esteja totalmente impossibilitado de realizar a sua atividade, pleiteará perante a Previdência Social o benefício de auxílio-doença, de auxílio-acidente ou de aposentadoria por invalidez, com fins de preservar o seu sustento. Percebe-se, portanto, que o lucro do empregador aumentará, enquanto o impacto na saúde e na integridade física do empregado submetido a trabalho insalubre ou perigoso não será devidamente recompensado. Tal efeito recairá também sobre a coletividade, que custeia a saúde pública e a previdência social.

Acerca dos afastamentos por acidente ou doença, de acordo com o Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho, do Ministério Público do Trabalho (MPT), no período de 2012 a 2017 foram registrados 520.851 afastamentos por doenças (não acidentárias), além de 973.767 afastamentos por acidentes de trabalho. Conforme a Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, diferencia-se o auxílio doença acidentário, que é vinculado a acidente ocorrido no ambiente de trabalho ou em razão do trabalho, do auxílio doença comum, referente a doenças desenvolvidas que impedem o trabalhador de seguir em sua atividade.

O Observatório estima ainda que os gastos da previdência apenas com benefícios acidentários somam 78 bilhões de reais no período de 2012 até o início de 2019, totalizando-se 361 milhões de dias de trabalho perdidos com afastamentos previdenciários em razão de acidentes. Os dados também demonstram que 17 mil mortes de trabalhadores foram notificadas no período de 2012 até o início de 2019. Essas mortes também geram impacto na previdência, uma vez que os parentes poderão receber pensão por morte do segurado falecido. Sinaliza-se ainda que estes dados podem ser ainda mais graves pois contemplam somente os trabalhadores segurados do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), não contemplando, portanto, os trabalhadores informais ou trabalhadores por conta própria que optam por não contribuir perante a previdência.

Por sua vez, a extinção da obrigatoriedade do recolhimento da contribuição sindical, um dos principais tópicos da reforma trabalhista de 2017, reduz os recursos dos sindicatos. Acerca desta modificação, cita-se o novo texto do art. 579 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.

Vislumbra-se, portanto, uma combinação de sindicatos enfraquecidos com a expansão das matérias cujas negociações coletivas podem desrespeitar a legislação trabalhista, o que representa um ambiente propenso para a ampla, irrestrita e insaciável persecução do lucro por parte do capital em detrimento das garantias laborais aos empregados previstas na CLT.

### **2.3 O mascaramento da informalidade e precariedade através da modalidade de trabalho intermitente**

A informalidade adentra cada vez mais nos principais núcleos da produção. Para Alves:

Por conta da flexibilização trabalhista, ampliou-se a presença do ‘trabalhador precário’ nos coletivos laborais formalizados. Não se trata do emprego ilegal, mas sim do emprego informal legalizado pelas novas modalidades de contratação precária. A disjunção trabalho informal e trabalho formal tornou-se obsoleta tendo em vista que, se trabalho formal é aquele trabalho legalizado pelo Direito do Trabalho, percebemos cada vez mais, que o trabalho informal ou trabalho precário tornou-se também legalizado pelo novo arcabouço flexível da legislação trabalhista (ALVES, 2017, p.99).

Conclui-se, portanto, que até mesmo os trabalhadores não atingidos pela queda na formalização do emprego sentirão os efeitos da precarização consubstanciada em restrições de seus direitos trabalhistas, ainda que possuam carteira assinada.

Este trabalhador flexível, que atende às demandas do capitalismo flexível conceituado anteriormente, está expressamente previsto na reforma trabalhista na figura do contrato de trabalho intermitente. A jornada flexível também é vislumbrada em contratos de trabalho com banco de horas ou com regime de compensação de jornada, modalidades que também buscam adequar a jornada do empregado às demandas específicas do empregador. Segundo Rosso:

A flexibilização de horários laborais é portadora de contradições. A distribuição flexível dos horários laborais colide com os desejos de autonomia da força de trabalho, promove resistência dos assalariados, reforça a exploração dos trabalhadores, especialmente em setores de atividades criados por meio da inclusão de novas tecnologias e nos quais ainda não vigoram práticas assentadas de trabalho decente, e cria desigualdades com base em gênero, idade, cor e outros atributos [...] (ROSSO, 2017, p. 172).

A modalidade de contratação intermitente não apenas torna ainda mais precária a situação do trabalhador, como perverte toda a sistemática de assunção do risco da atividade, já que o referido risco passa a ser suportado principalmente pelo trabalhador (DELGADO, 2017).

Passa-se então a conceituar-se esta nova modalidade de contrato de trabalho, prevista pela lei nº 13.467/17. Esta forma de contratação também é conhecida como “contrato zero hora”, termo que a descreve bem, pois o empregado será registrado (inclusive com anotação em sua Carteira de Trabalho) sem uma definição de jornada mínima, sendo chamado conforme a necessidade de seu empregador e recebendo salário e demais direitos trabalhistas apenas proporcionalmente ao tempo efetivamente trabalhado.

Para os defensores da reforma, esta modalidade de contrato de trabalho permite formalizar a jornada variável e inconstante daqueles serviços conhecidos como “bicos”, que normalmente são realizados sem qualquer regulamentação. Ocorre que esta inovação da reforma trabalhista não limita a aplicabilidade deste tipo de contrato apenas a atividades de caráter transitório, como seguranças, animadores de festas etc. A ausência de limitação legal da aplicabilidade desta modalidade contratual possibilita que empregadores de qualquer ramo realizem contratações dessa natureza, desestimulando a contratação padrão com jornada fixa.

Sobre a forma de celebração desta nova modalidade de trabalho, o novo texto da Consolidação das Leis do Trabalho determina:

CLT. Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.

Acerca dos requisitos do contrato de trabalho intermitente, Bomfim discorre:

Para que um empregado seja enquadrado como trabalhador intermitente basta que celebre por escrito contrato de trabalho intermitente com o patrão, mesmo que inicialmente trabalhe de forma continuada (art. 452-A da CLT). O trabalho intermitente é desfavorável ao empregado, pois ficará aguardando a convocação para o trabalho e enfrentará períodos de inatividade e estes não serão considerados como tempo à disposição, o que contraria o art. 4º da CLT (BOMFIM, 2017, p. 8).

Percebe-se, portanto, que o estabelecimento de trabalho nessa modalidade carece apenas de contrato escrito entre empregado e empregador, sem qualquer participação do sindicato trabalhador. É cediço que, uma vez que não há necessidade de participação da entidade coletiva de representação dos trabalhadores para instituir-se esta modalidade de contratação, o trabalhador submetido à negociação individual estará forçado a aceitá-la sem qualquer tipo de compensação ou submeter-se ao desemprego.

Para a execução do serviço, basta que o empregador convoque o empregado intermitente para a prestação do serviço por qualquer meio eficaz, informando-lhe a jornada (que não pode ser superior à legal) sempre com antecedência mínima de 03 (três) dias corridos, nos termos do § 1º do artigo 452-A da CLT. Nesse contexto, nos termos de Sales *et al.*:

[...] o empregador deverá informar ao empregado intermitente não só a jornada de trabalho, mas os dias e até os meses em que será praticada a jornada informada na convocação, até mesmo para que o empregado analise o chamamento empresarial e manifeste o seu interesse ou desinteresse quanto à

prestação do serviço intermitente (SALES *et al.*, 2017, p. 63).

Recebida a convocação, o empregado tem o prazo de 01 (um) dia útil para aceitar o chamado. Por sua vez, o silêncio do empregado é entendido como uma recusa dessa solicitação. Entretanto, a recusa não descaracteriza a subordinação inerente ao vínculo empregatício, como dispõe os §§ 2º e 3º do artigo 452-A da CLT.

Nesse contexto, Sales (2017) define que, por tratar-se de um emprego no qual o trabalhador possui uma jornada de trabalho com elevado grau de imprevisibilidade (trabalho intermitente), é possível que esta convocação coincida com outras jornadas de trabalho em que o empregado já esteja executando serviços em favor de outros empregadores e, nesse caso, ele deverá recusar a convocação. Segundo § 4º do artigo 452-A da CLT, caso seja aceita a oferta para comparecimento ao trabalho, a parte (empregado ou empregador) que a descumprir, sem justo motivo, pagará à outra, no prazo de 30 (trinta) dias, multa equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que lhe seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Segundo o Dossiê Reforma Trabalhista do Grupo de Trabalho Reforma Trabalhista CESIT/IE/UNICAMP, esta modalidade já existe em outros países e suas consequências são nefastas aos empregados, pois por não se submeterem a um regime normal e previsível, acabam por dedicar a integralidade de suas vidas às demandas de curto prazo das empresas. Essa disposição ininterrupta impede o pleno planejamento da vida pessoal e profissional do trabalhador. Além disso, diante da imprevisibilidade do labor e do ganho, surge a necessidade de se aceitar qualquer trabalho oferecido, inclusive submetendo-se a prolongamentos excessivos das jornadas.

Outro aspecto importante a ser analisado é a ausência de continuidade das atividades, o que afasta e aliena o trabalhador do processo de trabalho, prejudicando a sua prática (GALVÃO, 2017). A jornada de trabalho flexível é apontada por Oliveira (NAVARRO, 2017) como a mais-valia absoluta, na qual o capital intensifica a produção ao invocar o trabalhador apenas quando for necessário, exigindo assim um empenho máximo do empregado. Todo o tempo de trabalho coincidirá com o tempo de produção máximo do capital, operando, quando conveniente ao capitalista, o alongamento extensivo e intensivo da jornada de trabalho ou a total supressão da jornada.

De acordo com Sales (2017), o contrato de trabalho intermitente possui um forte elemento aleatório. Sendo assim, ele transfere o risco empresarial para o empregado (mesmo que de forma parcial), uma vez que, para que o empregado seja convocado e conseqüentemente receba a sua remuneração, isto dependerá da variação do setor econômico. Em um contrato de

trabalho convencional, o empregado recebe remuneração e demais benefícios independentemente da demanda de serviços/produtos da empresa. Trata-se do risco da atividade empresarial, assumido pelo empregador. Ocorre que na modalidade de trabalho intermitente, não havendo procura pelos serviços/produtos fornecidos pela empresa, esta simplesmente poderá deixar de convocar o trabalhador, desonerando-se de qualquer despesa com pessoal e guardando os empregados intermitentes somente para o momento em que efetivamente necessitar de mão de obra adicional. Portanto, no contrato de trabalho intermitente, o risco da atividade econômica também é indiretamente assumido pelo empregado, que só receberá remuneração e benefícios quando a empresa estiver efetivamente lucrando, em total desrespeito ao disposto no artigo 2º da CLT, que faz recair sobre o empregador os riscos da atividade econômica:

CLT. 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.

Vislumbra-se, portanto, a assunção do risco da atividade por parte do empregado nesta modalidade de contratação, uma vez que a remuneração mensal do empregado dependerá da demanda de labor de seu empregador. Esta imprevisibilidade do *quantum* salarial mensal pode ocasionar um recebimento insuficiente para suprir a contribuição previdenciária mínima mensal ao INSS.

Nos termos dos §§ 6º e 7º do artigo 452-A da CLT, no final de cada período de prestação de serviços, o empregado intermitente receberá de imediato e de forma discriminada: a sua remuneração, as férias proporcionais acrescidas de um terço, o décimo terceiro salário proporcional, o repouso semanal remunerado e os adicionais legais. O empregador ficará compelido a efetuar o recolhimento das Contribuições Previdenciárias, bem como o depósito do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), na forma da lei, tendo como base os valores pagos no período mensal. Também deverá fornecer ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações, conforme prevê o § 8º do artigo 452-A da CLT.

Desta forma, surge a possibilidade de que as remunerações auferidas em um mês pelo empregado intermitente não serem suficientes para se totalizar a importância de 01 (um) salário mínimo, afastando o seu direito à cobertura previdenciária em razão da contribuição insuficiente. Isso ocorre porque as contribuições vertidas pelos segurados do RGPS (Regime Geral de Previdência Social) são calculadas tendo como base o salário de contribuição.

A depender do caso concreto, o *quantum* a ser complementado pelo empregado intermitente no mês de referência poderá ser maior do que o valor por ele auferido, o que na prática, nos termos de Sales *et al.* (2017), ocasionará na perda daquele mês de referência, visto que ele não terá condições financeiras de complementar a contribuição exigida. Neste sentido, exemplifica Sales *et al.*:

Numa situação hipotética de convocação por apenas duas vezes ao mês por cinco horas, adotando-se o mesmo valor da hora em R\$5,00 (cinco reais), a soma das remunerações percebidas durante o mês de referência será R\$50,00 (cinquenta reais). A diferença entre o salário mínimo vigente (R\$937,00) e o valor efetivamente percebido pelo trabalhador é de R\$887,00 (oitocentos e oitenta e sete reais). Aplicando-se a alíquota de 8% (oito por cento) sobre o valor da diferença apurada, chega-se ao valor da contribuição previdenciária complementar do trabalhador de R\$70,96 (setenta reais e noventa e seis centavos) (SALES *et al.*, 2017, p. 112-113).

Nesse diapasão, segundo estes mesmos autores, os empregados intermitentes nitidamente irão ver a sua aposentadoria por idade ou por tempo de contribuição chegar mais tarde, caso estas sejam comparadas com as de um trabalhador tradicional, que possui recolhimentos previdenciários todos os meses do ano em função do recebimento de pelo menos um salário.

Segundo Antunes (2009), trata-se do subproletariado moderno (fabril e de serviços), que trabalha em jornadas parciais e de forma precária, realizando sua jornada por tempo ou por hora e que pode ser descartado a qualquer momento como um objeto quando convém ao capital. Buscando paralelos históricos para essas modalidades de trabalho flexível, exemplifica o autor que:

Eles encontram trabalho nos supermercados, por exemplo, ganhando de 3 ou 4 libras por hora; hoje tem trabalho, amanhã não tem, depois de amanhã tem, porém, sempre desprovidos completamente de direitos. Esse é o proletariado em tempo parcial que eu chamo de subproletariado, porque é o proletariado precarizado no que diz respeito às suas condições de trabalho e desprovidos dos direitos mínimos do trabalho (ANTUNES, 2009, p. 197).

Conclui-se, portanto, que o contrato de trabalho intermitente transfere o risco empresarial para o empregado, que dependerá do aumento da demanda de serviço e da vontade de seu empregador para lhe convocar, não sendo remunerados os períodos de inatividade. Ademais, caso a soma das remunerações auferidas pelo empregado intermitente no mês de referência não perfaça um salário mínimo, aquele mês não será contabilizado para a aquisição e manutenção dos benefícios previdenciários.

Não obstante, em que pesem todas as desvantagens desta modalidade de contratação, pondera-se que há sim certas atividades cuja própria natureza demanda a possibilidade de contratações de trabalhadores intermitentes. O exemplo mais notório é o empregado de casas de festas infantis, visto que só há demanda de labor quando a casa de festas é alugada para eventos, ou de alguém que eventualmente trabalhe como garçom em seus fins de semana. Ademais, não há impedimento ou vedação legal que impeça o trabalhador de prestar serviços a outros empregadores. São atividades dessa natureza que se apresentam como a justificativa de alguns setores produtivos para o estabelecimento dessa modalidade contratual. Segundo Galvão:

A jornada intermitente é uma reivindicação antiga do setor de comércio e serviços [...]. Ela se ajustará a demandas eventuais, como trabalho em finais de semana, atendimento a horários de maior pico em bares e restaurantes (GALVÃO, 2017, p. 33).

Ocorre que a lei, da forma que se apresenta, não limita as atividades que poderão contratar empregados no regime de trabalho intermitente, o que abre a possibilidade de contratações neste regime em todo tipo de atividade econômica, sem restrições. Extrai-se, portanto, que uma das formas de minorar os efeitos nocivos do trabalho intermitente seria limitá-lo a atividades econômicas cuja própria natureza representa uma demanda variável de serviço, como nos exemplos supracitados. E é neste sentido que se posiciona parte da doutrina trabalhista, que busca vincular esta modalidade de contrato de trabalho específica e exclusivamente “a serviços descontínuos, transitórios, com alternância de períodos de trabalho e inatividade. Algumas vezes a necessidade do serviço é imprevisível e pode variar de tempos em tempos” (CASSAR, 2017, p. 45).

Uma alternativa que tornaria esta modalidade de contratação menos nociva seria algo similar à proposta de emenda à Medida Provisória 808/17 (que buscou regulamentar a reforma trabalhista, porém já se encontra revogada) apresentada ao Congresso Nacional pelo Senador José Serra do PSDB/SP. Esta proposta defende que o empregador do trabalhador intermitente que não lhe ofereça trabalho suficiente para garantir o recebimento de um salário mínimo, complementasse pelo menos os recolhimentos previdenciários necessários para garantir que o trabalhador preserve a sua qualidade de segurado da previdência social e ter contabilizado o seu tempo de serviço e contribuição para fins de aposentadoria.

Neste mesmo sentido, há ainda propostas que buscam minorar os efeitos nocivos desta inovação, como a proposta de emenda à MP 808/17 do Deputado Federal Carlos Zarattini do PT/SP, que buscava determinar a obrigatoriedade de acordo ou convenção coletiva para a

celebração de contratos de trabalho intermitente, ou seja, garantindo-se a participação dos sindicatos em contratações dessa modalidade. Além disso, o texto proposto pelo Deputado também defendia a garantia de uma remuneração mensal nunca inferior ao salário mínimo, preservando-se a flexibilidade da jornada, porém garantindo-se uma remuneração suficiente ao trabalhador para o seu sustento, além de garantir a contribuição previdenciária mínima.

Apesar de não aprovadas pelo Congresso, tais medidas permanecem como alternativas que poderiam reduzir o caráter predatório do contrato de trabalho intermitente.

## **2.4 O enfraquecimento da Justiça do Trabalho e novas regras que desestimulam trabalhadores a pleitearem seus direitos**

Muito além de modificarem direitos materiais, as alterações da reforma alteram regras do processo do trabalho a ponto de questionar-se a razão de ser da Justiça do Trabalho, voltando-a contra o trabalhador ao invés de protegê-lo. Caminha-se a passos largos rumo à extinção da Justiça do Trabalho e a sua consequente integração como um subsetor da Justiça Federal, o que poderá ser realizado por meio de Proposta de Emenda à Constituição (AJUFE, 2018).

Ressalte-se que é na Justiça do Trabalho que o empregado poderá pleitear os direitos que foram suprimidos por seu empregador, questionando todo tipo de injustiça sofrida na constância do contrato de trabalho. Ademais, não raramente as matérias analisadas e julgadas nesse órgão do Judiciário brasileiro extrapolam a mera ausência de pagamento de verbas trabalhistas; também punem-se empregadores que cometem assédios, humilhações ou discriminações com o trabalhador, ou que submetem os trabalhadores a trabalho perigoso ou insalubre sem o fornecimento de equipamentos de segurança.

Acerca das reduções de verbas públicas destinadas à Justiça do Trabalho, a Lei Orçamentária Anual 13.255 de 2016, que determinou um corte de 30% das verbas para despesas da Justiça do Trabalho, também reduziu em 90% os recursos destinados a novos investimentos. No relatório final da Comissão Mista de Planos, Orçamentos Públicos e Fiscalização, constava que tais cortes objetivavam desestimular a judicialização das questões trabalhistas, evitando-se danos às empresas e ao desenvolvimento econômico (COELHO, 2017, p.143). Esses cortes forçaram os tribunais do trabalho a reduzir despesas, o que tem afetado a sua produtividade, prejudicando empregados que pleiteiam a tutela judicial trabalhista e beneficiando empregadores que descumprem as normas da CLT, visto que esses últimos são os maiores favorecidos por uma Justiça cada vez mais morosa.

Cabe questionar, portanto, a quem interessa o desmantelamento da Justiça do Trabalho? Coelho (2017) sinaliza que os maiores réus trabalhistas são as empresas estatais, a própria União e os bancos, além de grandes empresas privadas. Ademais, quase metade das demandas trabalhistas possuem como tópico principal o não pagamento de verbas rescisórias (acerto ao final do contrato trabalhista): “A conclusão lógica dessa estatística é que se a justiça trabalhista tem muita demanda, não é porque os trabalhadores litigam de má-fé, e sim porque os empregadores não pagam os direitos básicos dos trabalhadores” (COELHO, 2017, p. 154).

O princípio da proteção, fundamento também aplicável à atividade jurisdicional

trabalhista, foi completamente ignorado com a reforma, pervertendo o tratamento que era dispensado ao trabalhador no processo do trabalho. Acerca deste princípio, Saraiva conceitua:

O caráter tutelar, protecionista, tão evidenciado no direito material do trabalho, também é aplicável no âmbito do processo do trabalho, o qual é permeado de normas, que, em verdade, objetivam proteger o trabalhador, parte hipossuficiente da relação jurídica laboral (SARAIVA, 2016, p. 52).

Diante dessa realidade, a Justiça do Trabalho se direciona ao estrato social que representa a maioria da população brasileira, qual seja aquela negra, pobre, sem emprego formal nem instrução, aplicando-se o princípio da proteção ao processo do trabalho (Coelho, 2017, p. 145).

Dentre as consubstanciações práticas deste princípio, no processo trabalhista constavam a gratuidade da justiça, que isentava o empregado do pagamento de custos e despesas judiciais, além da impossibilidade de empregadores gozarem de tal benefício, exceto em raras exceções. Contudo, após a reforma trabalhista de 2017, buscar a tutela judicial trabalhista representa um enorme risco para o trabalhador, pois em eventual insucesso de sua demanda este poderá, além de ter o eventual direito negado, ser condenado a pagar honorários ao advogado da empresa por tudo aquilo que venha a pleitear, mas não consiga demonstrar em juízo:

Art. 791-A. Ao advogado, ainda que atue em causa própria, serão devidos honorários de sucumbência, fixados entre o mínimo de 5% (cinco por cento) e o máximo de 15% (quinze por cento) sobre o valor que resultar da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, não sendo possível mensurá-lo, sobre o valor atualizado da causa.

O magistrado trabalhista, portanto, não apenas condenará o empregado, negando-lhe o direito que este não conseguiu provar, como também determinará o pagamento de honorários sucumbenciais, independentemente de ser beneficiário da gratuidade da Justiça.

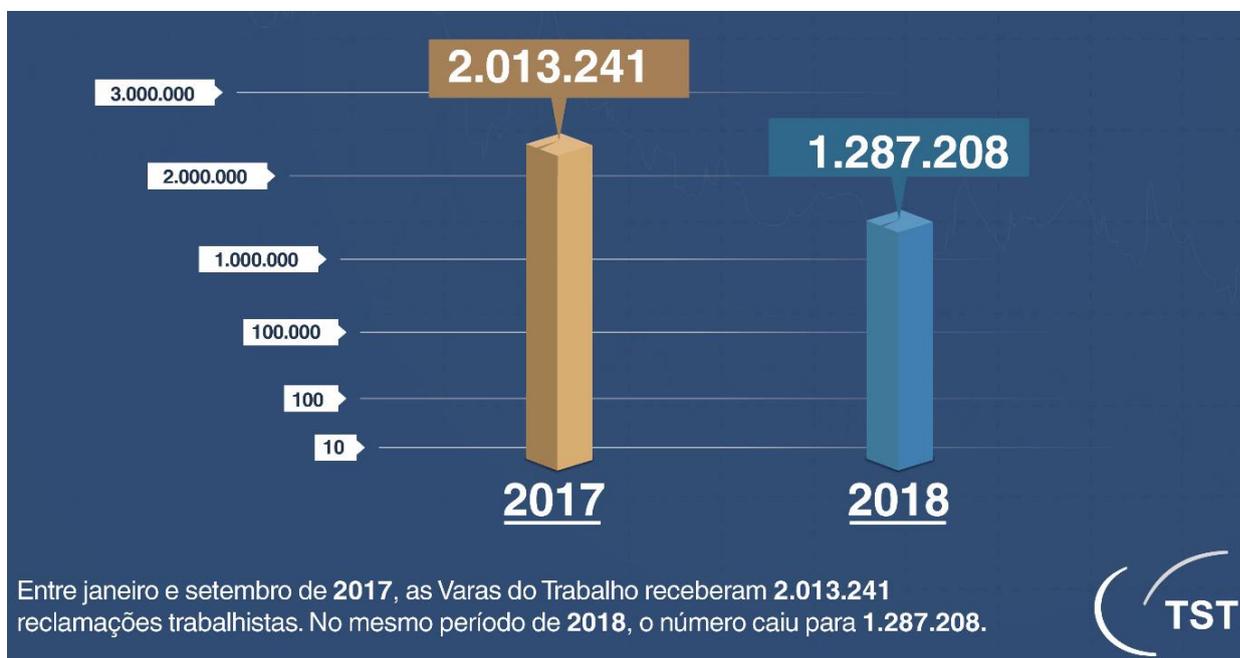
Schiavi (2017) alerta que a sucumbência deve ser vista com sensibilidade pelo Judiciário trabalhista, de forma a não impedir o acesso do trabalhador à Justiça. Normalmente o empregado que recebe remuneração modesta ajuíza ações trabalhistas em face de seu empregador após o término de sua relação de trabalho (ou seja, desempregado) para requerer direitos trabalhistas negados (o que agrava ainda mais a sua carência), sendo inconteste destinatários da justiça gratuita.

Segundo Delgado, a regra de sucumbência em desfavor do empregado é restritiva, discriminatória e representa um fechamento do acesso à Justiça. Nesse sentido, prossegue o

autor: “a instauração do sistema de sucumbência recíproca nas causas trabalhistas, relativamente aos honorários advocatícios [...] abre um adicional campo de incerteza e elevado risco econômico para o autor de qualquer ação trabalhista” (2017, p. 49).

Os alertas dos autores em relação ao fato de a regra em questão gerar um risco à demanda concretizaram-se na constatação de queda no número de reclamações trabalhistas no primeiro ano de vigência da reforma trabalhista, conforme demonstra estudo do Tribunal Superior do Trabalho:

**Gráfico 1 - Índice de novas reclamações trabalhistas no período de janeiro a setembro de 2017 e no período de janeiro a setembro de 2018**



Fonte: Coordenadoria de Estatística do TST.

Outra alteração no mesmo sentido é referente às despesas com peritos. A perícia no processo do trabalho normalmente é requerida pelo empregado que deseja demonstrar algum fator insalubre ou perigoso do trabalho realizado, com fins de pleitear os adicionais de insalubridade ou periculosidade. Antes da reforma, o empregado beneficiário da gratuidade da justiça era isento do pagamento das despesas deste profissional, ainda que a perícia fosse contrária a sua pretensão. Com a reforma, essa isenção foi extinta:

Art. 790-B. A responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais é da parte sucumbente na pretensão objeto da perícia, ainda que beneficiária da justiça gratuita.

Portanto, sendo necessária a realização de perícia no processo trabalhista para demonstrar questões como insalubridade, periculosidade ou acidente de trabalho, as custas da atuação do perito também poderão ser imputadas ao empregado que buscou a Justiça do Trabalho para reclamar seus direitos negados caso a perícia lhe seja desfavorável, uma vez que a parte sucumbente ao objeto da perícia é responsável pelo pagamento dos honorários periciais, mesmo que goze do benefício da gratuidade da justiça.

Segundo Schiavi, “o ideal seria que a Justiça do Trabalho tivesse peritos concursados e remunerados pelo Estado, a fim de dar maior credibilidade à prova pericial e evitar todas as vicissitudes decorrentes do pagamento dos honorários periciais” (2017, p. 82). Delgado (2017) esclarece que caso o beneficiário da justiça gratuita tenha tido outros pedidos deferidos em sentença (portanto, deveria receber algumas verbas trabalhistas), porém seja derrotado na pretensão a ser demonstrada via perícia como, por exemplo, no caso do adicional de insalubridade, os honorários do perito serão satisfeitos pelo próprio reclamante com os valores que iria receber no processo. Somente se caso o valor obtido no processo seja insuficiente para o custeio dos honorários periciais é que o encargo será assumido pela união.

Para Delgado, trata-se de um “manifesto despreço ao direito e garantia constitucionais da justiça gratuita [...]. Se não bastasse, desconsidera as proteções e prioridades que o ordenamento jurídico confere às verbas de natureza trabalhista, por sua natureza alimentar” (2017, p. 327).

No âmbito do processo do trabalho, Braga alerta que mesmo o trabalhador beneficiário da Justiça Gratuita (portanto, desobrigado de arcar com custas judiciais sob pena de prejuízo ao seu sustento e ao de sua família<sup>8</sup>) deverá arcar com os custos e os honorários de sucumbência (em favor do advogado da empresa) em relação a cada um de seus pedidos que venha a ser julgado improcedente. Braga conclui que a redução das demandas trabalhistas está longe de ser ocasionada pelo cumprimento espontâneo da legislação, mas sim pelos novos riscos impostos ao trabalhador que pleiteie os seus direitos. Tal aspecto invariavelmente estimula a contratação informal, já que a possibilidade de o empregador sofrer uma reclamação trabalhista foi estatisticamente reduzida pela metade:

Não é em razão de as empresas cumprirem, como deveriam os direitos trabalhistas, mas sim, pelo medo dos trabalhadores de serem condenados a pagar, com sua verba alimentar, para seus empregadores custas e honorários, caso não consigam provar o descumprimento de seus direitos (BRAGA, 2018,

---

<sup>8</sup> Lei 13.105/2015, Código de Processo Civil:

Art. 98. A pessoa natural ou jurídica, brasileira ou estrangeira, com insuficiência de recursos para pagar as custas, as despesas processuais e os honorários advocatícios tem direito à gratuidade da justiça, na forma da lei.

p. 5)

Outro exemplo de modificação desfavorável ao trabalhador: antes da reforma trabalhista, quando o trabalhador vencia o processo e o juiz prolatava sentença em seu favor, iniciava-se automaticamente a fase de execução da sentença, momento em que esta sentença favorável ao empregado é efetivada e o patrimônio da empresa atingido para satisfazer o crédito trabalhista. A execução era impulsionada pelo próprio juiz, que também era o responsável por realizar os atos necessários para satisfazer o crédito da sentença, independentemente de o trabalhador realizar tal requerimento (SARAIVA, 2016).

Ocorre que estes e muitos outros benefícios processuais voltados aos trabalhadores foram totalmente suprimidos ou pervertidos pela reforma, sem nenhum tipo de contraprestação compensatória. O processo do trabalho caminha cada vez mais para tratar empregados e empregadores como iguais, em desacordo ao princípio da proteção e ao princípio da hipossuficiência, corolário do reconhecimento da disparidade de forças entre empregados e empregadores.

A reforma também alterou o dispositivo do art. 2º, § 2º e § 3º da CLT, de forma a aumentar os requisitos para se caracterizar um grupo econômico<sup>9</sup>. Sendo reconhecida a existência de duas ou mais empresas que constituem um grupo econômico, qualquer uma pode ser acionada judicialmente pelo empregado para pleitear os seus direitos trabalhistas, pois as empresas de um mesmo grupo econômico respondem pelas obrigações de seus empregados de forma solidária. O reconhecimento do grupo econômico também beneficia o trabalhador na fase de execução, pois não raramente o empregado vence a demanda, porém a empresa encontra-se com suas atividades encerradas, em recuperação judicial ou mesmo em falência. Nestes casos, verificando-se a existência de outras empresas que constituam um grupo econômico, a execução deste crédito trabalhista constituído em sentença poderá se voltar a qualquer uma das empresas que façam parte do grupo, aumentando as chances de a sentença ser efetivada, ainda que a empresa onde o empregado efetivamente trabalhou esteja impossibilitada de honrar os seus

---

<sup>9</sup> 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.

[...]

§ 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.

débitos.

Antes da reforma, o requisito para o reconhecimento da existência do grupo econômico era a identidade dos sócios, ou seja, ainda que as empresas sejam formalmente autônomas, elas são dirigidas basicamente pelos mesmos empresários ou gestores. A reforma, porém, inovou com os requisitos classificatórios de efetivo interesse integrado entre as empresas, de comunhão de interesses e de atuação conjunta das empresas integrantes. Estes três novos requisitos tornam ainda mais complexa a caracterização de grupo econômico, uma vez que remetem a questões empresariais de difícil comprovação por parte do trabalhador médio. Segundo Schiavi, “o objetivo da lei foi tornar mais difícil a configuração do grupo econômico para fins de responsabilização trabalhista” (2018, p. 4).

Modificou-se ainda o art. 8º da CLT, § 1º, que limitava a aplicação do direito civil ao Direito do Trabalho em casos compatíveis e quando houvesse omissão da legislação trabalhista<sup>10</sup>. Sinaliza-se que, de fato, o direito civil é fonte subsidiária para o Direito do Trabalho. Ocorre que a seara cível trata todas as partes como se possuíssem paridades de forças, tornando, portanto, vários de seus dispositivos incompatíveis com a condição de hipossuficiência do empregado perante o empregador.

Em observância à natureza paritária das normas cíveis, a CLT anterior à reforma limitava a aplicação das normas cíveis ao Direito do Trabalho quando essas fossem incompatíveis com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, o que era consubstanciado no parágrafo único do art. 8º. Com a reforma, este parágrafo foi suprimido, e, por consequência, o requisito de compatibilidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, restando apenas o requisito da omissão da lei trabalhista para aplicar-se a lei cível, independente de estas entrarem em conflito com os princípios e as particularidades do Direito do Trabalho<sup>11</sup>. Nesse sentido,

Percebemos, cada vez mais, que o trabalho informal ou trabalho precário tornou-se também legalizado pelo novo arcabouço flexível da legislação trabalhista, muitas vezes dissolvendo, para tal, o Direito do Trabalho e incorporando-o na lógica jurídica do Direito Civil, ocultando assim a relação de vínculo empregatício (ALVES *in* NAVARRO, 2017, p. 99).

---

<sup>10</sup> NORMA REVOGADA PELA REFORMA:

Art. 8º [...]

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

<sup>11</sup> NORMA VIGENTE:

Art. 8º [...] § 1º O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho.

A reforma traz ainda o parágrafo segundo do art. 8º, que prevê que as decisões dos Tribunais do Trabalho não poderão inovar expandindo direitos, independente do que entenderem os magistrados trabalhistas. Segundo Schiavi, esta inserção do § 2º do art. 8º: “visou a restringir o alcance da jurisprudência trabalhista, vedando que o Judiciário, por meio de interpretação, aplicação ou integração do direito, restrinja ou crie direito não previsto em lei. Trata-se de regra que não encontra similar em outros ramos do direito ou do Judiciário<sup>12</sup>” (2018, p. 5).

Para o autor, este dispositivo é inconstitucional, uma vez que restringe a livre atuação e interpretação jurídica dos tribunais trabalhistas, suprimindo princípios constitucionais e sufocando a evolução da jurisprudência. Ora, se o juiz não pode interpretar a lei, com fins de modular seus efeitos diante dos casos concretos, bastaria um computador para aplicá-la. Ocorre que há garantia constitucional da “liberdade de convicção do magistrado como sendo não só uma garantia da cidadania, mas também um pilar de sustentação do regime democrático de tripartição de poderes” (SCHIAVI, 2018, p. 5).

Neste sentido, o parágrafo seguinte do art. 8º também restringe o acesso à justiça e suprime a observância de direitos trabalhistas mínimos ao negociar-se a flexibilização de direitos. O juiz não pode mais revogar a validade de uma convenção coletiva ou acordo coletivo que tenha um teor predatório aos direitos fundamentais e aos princípios do Direito do Trabalho, desde que as formalidades legais estejam adequadamente observadas.

---

<sup>12</sup> § 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

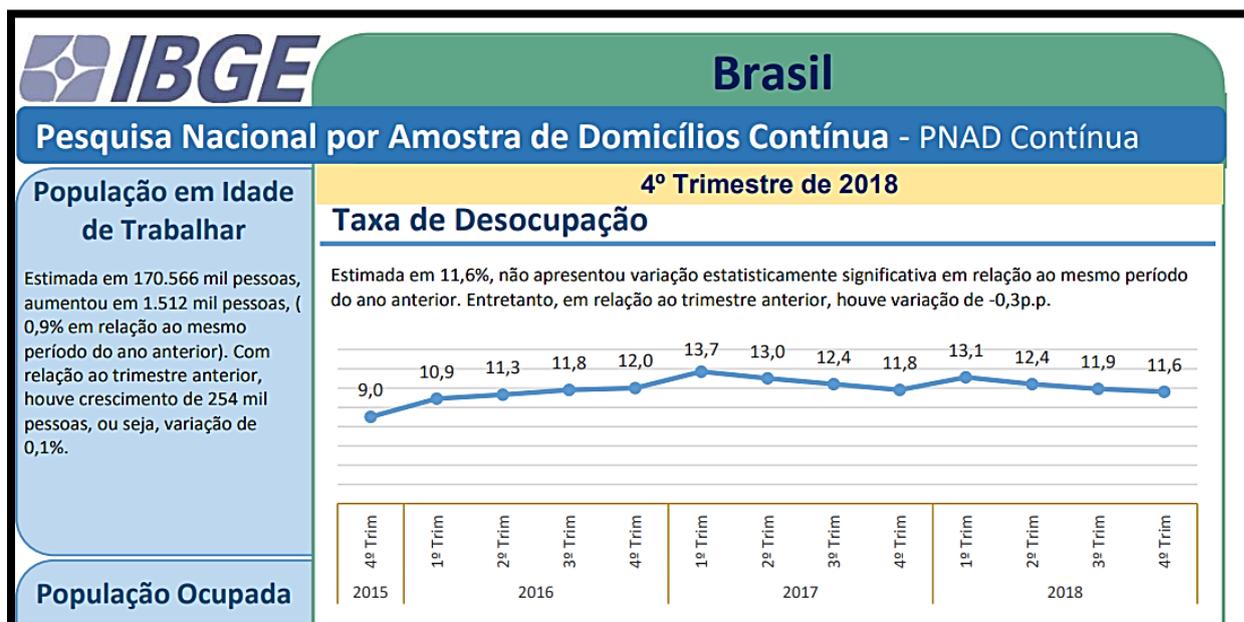
## CAPÍTULO III – O ESTADO DA ARTE NO PRIMEIRO ANO DE VIGÊNCIA DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017

### 3.1 Impactos da reforma trabalhista nas taxas de desemprego e trabalho informal

Com base nos motivos apresentados no relatório do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista, que se apresentava como uma forma de fomento ao emprego e à formalização, passa-se a analisar o período de sua vigência (de novembro de 2017 até o final de 2018) e verificar se houve redução da taxa de desocupação (termo este que se diferencia do desemprego, pois o desocupado é aquele sem trabalho formal e que não realiza atividade por conta própria) e redução das taxas de trabalho informal (IBGE, 2018).

Conforme dados do IBGE em relação aos índices de desocupação, o primeiro trimestre de 2018 apresentou um agravamento representado pelo aumento da taxa, que estava em 11,8% durante o 4º trimestre de 2017, para 13,1% no primeiro trimestre de 2018. Comparado com esse patamar, durante o segundo e o terceiro trimestres de 2018 houve redução da taxa de desocupação das pessoas a partir dos 14 anos de idade, caindo para 12,4% e 11,9%, respectivamente. O 4º trimestre de 2018 também apresentou queda, porém menos significativa, encerrando-se o ano em 11,6%.

**Gráfico 2 - Indicadores da Taxa de Desocupação de Pessoas em Idade de Trabalho (14 anos de idade ou mais) no 4º trimestre de 2018**



Fonte: IBGE 2018, PNAD Contínua, Comentários Sintéticos.

Com base nos dados da PNAD contínua do IBGE referente ao 1º trimestre de 2018, Alves (2018) indica que apesar de o Brasil haver oficialmente saído da recessão desde o último trimestre de 2016, a recuperação da economia tem sido fraca e a crise no mercado de trabalho permanece profunda. A taxa de desocupação no trimestre de janeiro a março de 2018 foi de 13,1%, representando que o desemprego atingiu 13,7 milhões de trabalhadores.

Acerca da taxa de subutilização da força de trabalho, a Associação dos Magistrados Trabalhistas da 13ª Região (AMATRA) esclarece que, na metodologia adotada pelo IBGE, o índice de desocupados não abarca os trabalhadores informais, os trabalhadores voluntários e aqueles que, por algum motivo, não procuraram emprego na semana da pesquisa. Isso faz com que a taxa de desocupação não represente a realidade de pessoas que não conseguem garantir a sobrevivência digna através do trabalho. Precisamente por isso, é importante a análise da taxa de subutilizados. Sobre esta forma de análise:

Na categoria de subutilizados, o IBGE contabiliza desocupados (desempregados que procuraram emprego na semana anterior), subocupados por horas de trabalho (aqueles que trabalham realizando jornada inferior a desejada para obtenção da renda necessária), força de trabalho potencial (integradas pelos que não querem ou não podem trabalhar) e desalentados (pessoas que, mesmo estando plenamente aptas ao trabalho, desistiram de procurar ocupação na semana da pesquisa). Esse é o índice que efetivamente permite compreender onde estamos em matéria de desamparo do trabalho. (AMATRA, 2018)

Considerando-se a taxa de subutilização da força do trabalho, o percentual foi de 23,6% no 4º trimestre de 2017, ou seja, 26,4 milhões de pessoas aptas a trabalhar com potencial desperdiçado e que representa um grande contingente de pessoas sem o direito básico de trabalhar para se autossustentar (ALVES, 2018). Em junho de 2018, esse índice alcançou a marca de 24%, ou seja, a mais alta desde 2012 (AMATRA, 2018).

Segundo o Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (CESIT), a população subutilizada alcançou um novo recorde da série histórica em 2019, com alta de 3,3% em relação ao trimestre de setembro a novembro de 2018 (CESIT, 2019). Este índice é particularmente preocupante no momento atual, uma vez que o atual bônus demográfico do país não está sendo aproveitado, ou seja, há grande proporção de pessoas em idade produtiva que está sendo desperdiçada pelo alto nível de desemprego e pela baixa taxa de ocupação, formal e informal (Alves, 2018). Além disso, o alto índice de desocupação também garante a fixação de salários daqueles em atividade em um patamar mínimo, bem como contribui para silenciar eventuais resistências aos desmandos das empresas. A pressão dos desocupados faz com que os trabalhadores ocupados sejam mais e mais produtivos, e também gera uma concorrência

predatória entre os próprios trabalhadores – fenômeno que valoriza o capital e enfraquece a classe trabalhadora (MARX, 2017, p. 869).

Segundo Nahmias, a reforma trabalhista não trouxe acréscimo de direitos para o trabalhador e justifica-se exclusivamente pela possibilidade de suas mudanças gerarem mais empregos formais. Contudo, o magistrado alerta que a mera redução das despesas com cada trabalhador não possui o condão de criar novas vagas de emprego formal. O único efeito dessa redução de direitos é um retrocesso social. A reforma não ocorreu baseada em uma legítima preocupação com o trabalhador, sendo benéfica apenas para o empresariado ao intensificar as jornadas de trabalho e reduzir as garantias de saúde e segurança do trabalhador, sem contrapartidas (AZEVEDO, 2017).

Nesse sentido, é importante salientar que, diferentemente do que se diz a respeito, a reforma trabalhista atingiu direitos fundamentais previstos na Constituição, como as férias, o 13º salário, o FGTS, a aposentadoria e os benefícios previdenciários. Isso porque o efetivo gozo desses direitos está atrelado à formalização do contrato de trabalho. Portanto, ainda que a reforma trabalhista não tenha revogado estes direitos, seu efeito de estímulo às contratações em empregos informais acaba gerando esse efeito.

Passa-se então a analisar os dados disponíveis relativos ao emprego informal, ou seja, ao emprego sem carteira assinada e, portanto, sem observância a diversos outros direitos trabalhistas que carecem do efetivo registro do empregado. Nesta categoria de emprego, os indicadores do IBGE sinalizam um crescimento contínuo durante todo o ano de 2018, com um volume de trabalhadores contratados nesta modalidade estimado, no 1º trimestre de 2018, em 10.713.000 pessoas:

**Quadro 1 - Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 1º trimestre de 2018**

<b>Empregados no Setor Privado</b>	
<p><b>Nível da Ocupação</b></p> <p>Estimado em 53,6%, aumentou em 0,5p.p. em relação ao mesmo período do ano anterior. Entretanto, em relação ao trimestre anterior, houve variação de -0,9p.p.</p>	<p><b>Com carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 32.913 mil pessoas, variou em -493 mil pessoas, (-1,5% em relação ao mesmo período do ano anterior). Também, houve queda em relação ao trimestre anterior, -408 mil pessoas, ou seja, variação de -1,2%.</p>
	<p><b>Sem carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 10.713 mil pessoas, aumentou em 533 mil pessoas, ( 5,2% em relação ao mesmo período do ano anterior). Entretanto, em relação ao trimestre anterior, -402 mil pessoas, ou seja, variação de -3,6%.</p>

Fonte: IBGE 2018, PNAD Contínua, Comentários Sintéticos.

O número de empregados informais subiu ainda para 10.989.000 no 2º trimestre de 2018, um incremento de 367 mil pessoas trabalhando na informalidade:

**Quadro 2 - Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 2º trimestre de 2018**

<b>Empregados no Setor Privado</b>	
<p><b>Nível da Ocupação</b></p> <p>Estimado em 53,7%, não apresentou variação estatisticamente significativa em relação ao mesmo trimestre do ano anterior e, também, em relação ao trimestre anterior.</p>	<p><b>Com carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 32.834 mil pessoas, variou em -497 mil pessoas, (-1,5% em relação ao mesmo período do ano anterior). Todavia, não houve variação estatisticamente significativa em relação ao trimestre anterior.</p>
	<p><b>Sem carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 10.989 mil pessoas, aumentou em 367 mil pessoas, (3,5% em relação ao mesmo período do ano anterior). Com relação ao trimestre anterior, houve crescimento de 276 mil pessoas, ou seja, variação de 2,6%.</p>

Fonte: IBGE 2018, PNAD Contínua, Comentários Sintéticos.

A tendência de aumento da informalidade se confirmou também no 3º trimestre de 2018, passando para 11.511.000 trabalhadores informais, um incremento de 601 mil pessoas:

**Quadro 3 - Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 3º trimestre de 2018**

<b>Empregados no Setor Privado</b>	
<p><b>Nível da Ocupação</b></p> <p>Estimado em 54,4%, não apresentou variação estatisticamente significativa em relação ao mesmo período do ano anterior. Todavia, houve um aumento de 0,7p.p. em relação ao trimestre anterior.</p>	<p><b>Com carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 32.972 mil pessoas, não apresentou variação estatisticamente significativa em relação ao mesmo trimestre do ano anterior e, também, em relação ao trimestre anterior.</p>
	<p><b>Sem carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 11.511 mil pessoas, aumentou em 601 mil pessoas, (5,5% em relação ao mesmo período do ano anterior). Com relação ao trimestre anterior, houve crescimento de 522 mil pessoas, ou seja, variação de 4,7%.</p>

Fonte: IBGE 2018, PNAD Contínua, Comentários Sintéticos.

O ano de 2018 encerrou-se com o 4º trimestre confirmando o aumento do emprego informal, que passou para 11.542.000, um incremento de 427 mil pessoas:

#### Quadro 4 - Quantidade de pessoas empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada e sem carteira assinada no 4º trimestre de 2018

Empregados no Setor Privado	
<p><b>Nível da Ocupação</b></p> <p>Estimado em 54,5%, não apresentou variação estatisticamente significativa em relação ao mesmo trimestre do ano anterior e, também, em relação ao trimestre anterior.</p>	<p><b>Com carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 32.997 mil pessoas, não apresentou variação estatisticamente significativa em relação ao mesmo trimestre do ano anterior e, também, em relação ao trimestre anterior.</p>
	<p><b>Sem carteira de trabalho assinada</b></p> <p>Estimados em 11.542 mil pessoas, aumentou em 427 mil pessoas, ( 3,8% em relação ao mesmo período do ano anterior). Entretanto, em relação ao trimestre anterior, não houve variação estatisticamente significativa.</p>

Fonte: IBGE 2018, PNAD Contínua, Comentários Sintéticos

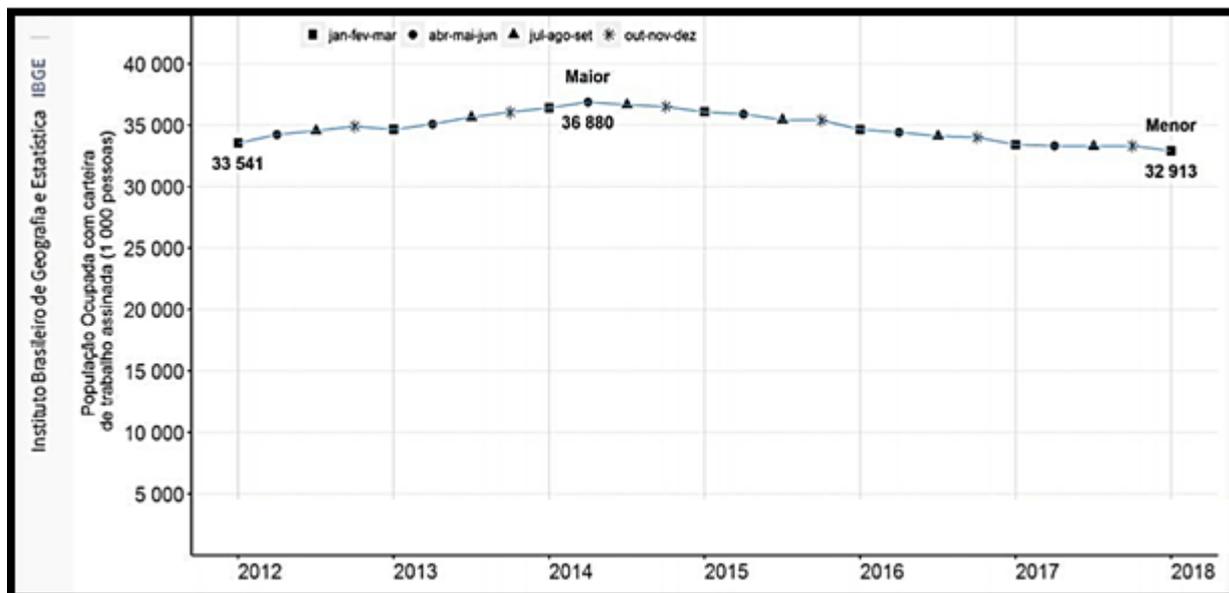
Conforme indicado, a redução da taxa de desocupação não se deu com o crescimento de contratações formais, como prometia o relatório do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista, mas sim por meio de uma expansão do emprego informal.

Para Vagner Freitas, presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT), a retirada de direitos da classe trabalhadora não gera mais empregos nem fomenta a economia, sendo a reforma trabalhista um pacote de novos meios para que empresários descumpram a legislação e intensifiquem a exploração dos trabalhadores (CUT, 2018).

Alves (2018) aponta que a queda dos empregos com carteira assinada representa uma perda de direitos e de proteção social. No segundo trimestre de 2014, os empregos formais estavam em 36,9 milhões e caíram para 32,9 milhões no primeiro trimestre de 2018, portanto, a recessão fez o Brasil perder 4 milhões de empregos com carteira assinada nos últimos 4 anos.

O emprego formal, que teve seu pico em 2014, finalizou 2018 em um patamar inferior a 2012, conforme demonstra o gráfico a seguir.

**Gráfico 3 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência como empregado no setor privado e com carteira de trabalho assinada, Brasil – 2012-2018 (em mil pessoas)**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento PNAD.

Segundo Furno (2019), desde que foi aprovada a reforma, a taxa de desocupação no Brasil permaneceu relativamente alta e “a única mudança significativa pós reforma trabalhista foi justamente o avanço da informalidade, contrariando a principal promessa da reforma” (FURNO, 2019, n.p). Para a pesquisadora, o relatório da reforma determina que a culpa do desemprego estaria, dentre outros fatores, na rigidez da legislação trabalhista. Imputava-se aos trabalhadores formais, que possuíam registro e gozavam dos direitos garantidos pela CLT, a responsabilidade pelo atraso da recuperação econômica. O relatório do projeto de lei número 6787/2017, que deu origem à lei da reforma trabalhista, demonstra, com efeito, tal raciocínio:

Temos, assim, plena convicção de que essa reforma contribuirá para gerar mais empregos formais e para movimentar a economia, sem comprometer os direitos tão duramente alcançados pela classe trabalhadora. Não resta dúvida de que, hoje, a legislação tem um viés de proteção das pessoas que estão empregadas, mas a rigidez da CLT acaba por deixar à margem da cobertura legal uma parcela imensa de trabalhadores, em especial, os desempregados e o trabalhadores submetidos ao trabalho informal. 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” (BRASIL, Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei 6.787 de 2016, p. 20).

Os empregadores defendiam ainda que a flexibilização das formas de contratação

desoneraria os custos para o empresariado, o que permitiria que se contratasse mais empregados formalmente, trazendo a população que se encontrava sem a proteção da legislação trabalhista para ser incorporada ao trabalho formal. Tal incorporação alargada permitiria também a redução das desigualdades sociais (FURNO, 2019). Esta convicção também compunha o relatório do projeto de lei que deu origem à reforma trabalhista:

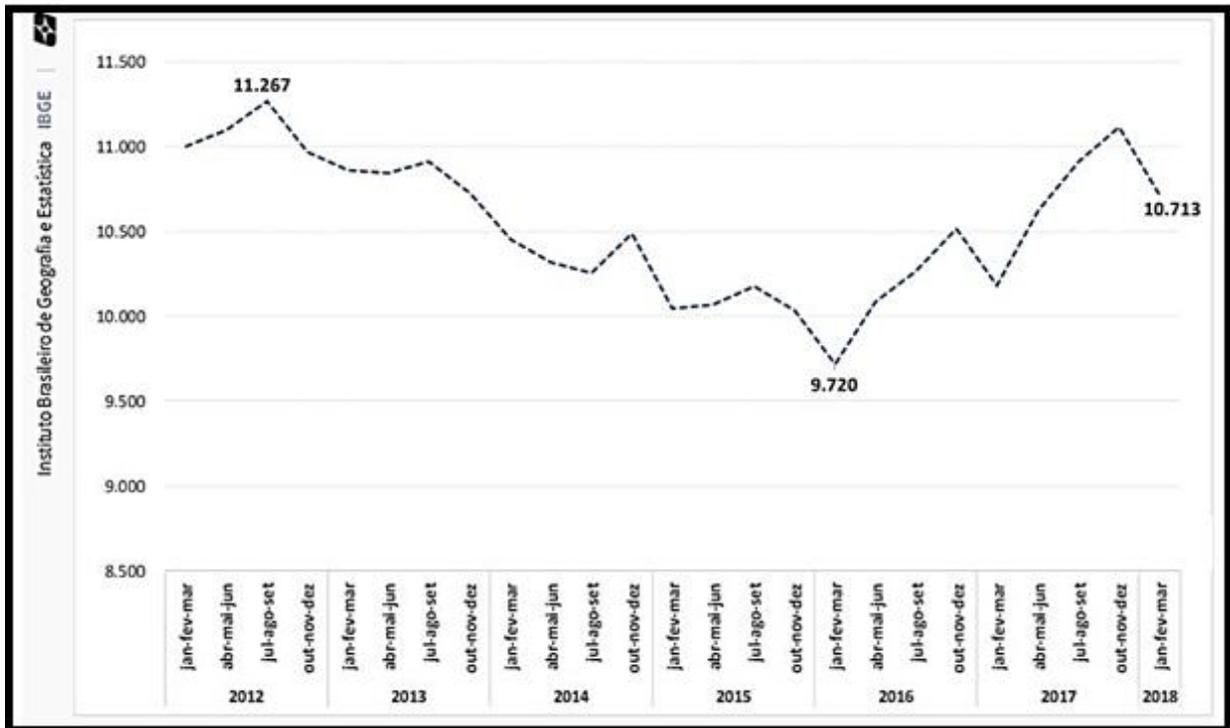
Essa modernização trabalhista deve então assumir o compromisso não apenas de manter os direitos dos trabalhadores que possuem um emprego formal, mas também de proporcionar o ingresso daqueles que hoje não possuem direito algum. Esse desequilíbrio deve ser combatido, pois, escudada no mantra da proteção do emprego, o que vemos, na maioria das vezes, é a legislação trabalhista como geradora de injustiças, estimulando o desemprego e a informalidade (BRASIL, Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei 6.787 de 2016, p. 20).

A queda do número de empregados com carteira assinada ocorre desde meados de 2014. Nesse sentido, o mercado de trabalho brasileiro já experimentava tendências de contratação precária, e a reforma trabalhista apenas legitimou novos mecanismos de precarização do trabalho. Na ótica do empresariado, o contexto de mercado competitivo os obrigaria à busca permanente de violação e superação das normas que regem a produção, justificando-se, portanto, a redução de direitos trabalhistas como um meio de fomentar a economia (KREIN *et al.*, 2018).

Entre abril e junho de 2018, houve uma perda de quase meio milhão de postos de trabalho formais, com estes trabalhadores migrando para a desocupação ou a informalidade. No âmbito da economia familiar, estudos apontam que a informalidade compõe cada vez mais a renda das famílias. De acordo com dados do Serviço de Proteção ao Crédito (SPC), entre janeiro e junho de 2018, 64,4% da população realizou trabalhos informais, usualmente com fins de reequilibrar o orçamento doméstico. Em 2017, período anterior à reforma, o índice era de 57,4%. Nas camadas mais pobres, a participação do trabalho informal é ainda maior, alcançando 70% do orçamento doméstico (AMATRA, 2018).

De acordo com Alves, a situação é grave a ponto de atingir até mesmo o trabalho informal, conforme também demonstram os dados da PNAD Contínua relativos ao trabalho informal:

**Gráfico 4 - Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência como empregado no setor privado e sem carteira de trabalho assinada, Brasil – 2012-2018 (em mil pessoas)**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento PNAD.

O gráfico acima ilustra que havia 11,3 milhões de pessoas de 14 anos ou mais trabalhando no setor privado e sem carteira de trabalho assinada em seu ápice de 2012. No primeiro trimestre de 2016, esse número caiu para 9,7 milhões. Houve um aumento para 10,7 milhões no primeiro trimestre de 2018, mas o trabalho informal ainda está em número inferior ao de 2012. Para o pesquisador, a recuperação dos índices de trabalho tem sido lenta e ainda não retomou os níveis pré-crise de 2014 a 2016:

O Brasil não tem conseguido criar empregos – nem formais e nem informais – suficientes para absorver toda a força de trabalho em idade produtiva. Com a crise fiscal e as baixas taxas de poupança/investimento e altos níveis de endividamento o Brasil fica preso na armadilha do desemprego (ALVES, 2018, n.p).

### 3.2. A informalidade e os trabalhadores por conta própria

Todas as estatísticas até aqui apresentadas comparam dados do emprego formal e do emprego sem carteira assinada, portanto, sem considerar o trabalhador por conta própria como mais um indicador de trabalho informal.

Ocorre que o empreendedorismo do trabalhador por conta própria também tende a refletir a ausência de oportunidades nos postos de trabalho formais. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) em estudo de 2013, desde a criação da modalidade dos Microempreendedores Individuais (MEI), nos anos 2000, 49,7% destes eram trabalhadores que foram demitidos do mercado de trabalho formal ou que desistiram de seus empregos para migrar para o empreendedorismo individual (KREIN, 2018).

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), em razão do quadro econômico de crise que se iniciou em 2014, a tendência do trabalho por conta própria cresceu juntamente com o aumento dos empregos sem carteira assinada. Por outro lado, houve, no mesmo período, queda ou estagnação nas vagas de empregos formais. Segundo o DIEESE (2018), a tendência à informalidade por meio do trabalho por conta própria e do consequente agravamento do quadro de precarização do mercado de trabalho apresenta-se como empreendedorismo. Para Bettiol, “o discurso proferido passa pela questão do ‘auto emprego’ ‘patrão de si mesmo’ carrega mecanismos ideológicos de convencimento às classes trabalhadoras, isto porque sustenta a teoria de que o indivíduo é capaz de construir uma atividade remunerada na sociedade sem empregos” (2009, p. 9).

A valorização do empreendedorismo é conveniente ao capital e coerente com as propostas de flexibilização do trabalho. Busca-se o convencimento e a adequação das pessoas ao capital flexível, imputando-se a responsabilidade do desemprego experimentado exclusivamente aos trabalhadores e a sua incapacidade de adaptação à reestruturação produtiva (BETTIOL, 2009).

Ainda que o presente estudo priorize a análise do período posterior à reforma trabalhista, esclarece-se que trabalho por conta própria também já apresentava tendência de aumento no período anterior a 2017 (KREIN *et al.*, 2018). Nesse sentido, é possível verificar que a porcentagem de trabalhadores por conta própria vem subindo desde 2012, conforme demonstra a retrospectiva da PNAD Contínua:

**Tabela 1 - Indicadores da População Ocupada Total distribuída entre empregados do setor privado, domésticos, setor público, empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhador familiar auxiliar entre os anos 2012 – 2017**

Indicadores		Distribuição (%)					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
População Ocupada Total		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Empregado no setor privado (exclusive trabalhadores domésticos)	Com carteira de trabalho assinada	38,3	38,9	39,7	38,7	37,9	36,8
	Sem carteira de trabalho assinada	12,4	11,9	11,3	10,9	11,2	11,8
Trabalhador doméstico		6,9	6,6	6,5	6,6	6,8	6,8
Empregado no setor público (inclusive servidor estatutário e militar)		12,5	12,3	12,4	12,4	12,4	12,4
Empregador		4,0	4,1	4,1	4,4	4,3	4,7
Conta própria		22,8	23,0	23,1	24,1	24,9	25,0
Trabalhador familiar auxiliar		3,1	3,1	2,8	2,8	2,3	2,4

Fonte: IBGE. PNAD Contínua – Retrospectiva 2012-2017.

Ainda segundo o IBGE, em 2017, 64,7% dos indivíduos que trabalhavam por conta própria não possuíam registro no CNPJ nem contribuía para a Previdência Social, portanto, atuavam na informalidade e sem a proteção do seguro social. Esclarece-se que neste mesmo período, somente 13,5% desses empreendedores possuíam CNPJ e também contribuía para a Previdência, conforme demonstram os índices a seguir:

**Tabela 2 - Estimativa e proporção de trabalhadores por conta própria, segundo o cadastro no CNPJ e contribuição à Previdência Social – Brasil – 2017 (em mil pessoas e %)**

Situação legal	Trabalhador por conta própria					
	Há 2 anos ou mais		Até 2 anos		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Possui CNPJ e Previdência	2.669	15,0%	458	8,6%	3.126	13,5%
Só CNPJ (sem Previdência)	916	5,2%	235	4,4%	1.151	5,0%
Só Previdência (sem CNPJ)	3.359	18,9%	514	9,6%	3.873	16,8%
Sem nada	10.818	60,9%	4.138	77,4%	14.956	64,7%
<b>Total</b>	<b>17.762</b>	<b>100,0%</b>	<b>5.344</b>	<b>100,0%</b>	<b>23.105</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: IBGE, 2017. PNAD Contínua.

Segundo o SPC e a Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL), a jornada de trabalho média diária de um trabalhador por conta própria supera aquela de um empregado

formal. Enquanto a jornada do trabalhador com carteira assinada é limitada pela constituição em 44 horas por semana e a oito horas diárias, a jornada do trabalhador por conta própria totaliza cerca de 54 horas semanais, sem qualquer limitação de sua jornada diária. Estes limites existem de forma a impedir que sua atividade laboral consuma a integralidade dos dias do trabalhador. Além da jornada extensa, não há garantia de férias e a maior parte dos informais não contribui para a previdência, conforme demonstrado no quadro acima. Segundo o SPC:

Para os trabalhadores, a informalidade em geral é sinônimo de desamparo. Significa ficar sem renda numa situação de doença, não ter direito à licença maternidade, seguro por acidente de trabalho, aposentadoria ou pensão no futuro, além da sujeição a uma série de irregularidades que violam a legislação do trabalho (SPC, 2013).

O trabalho realizado sem limitações de jornada e com a total assunção dos riscos da atividade pelo próprio empreendedor agrava eventuais danos à saúde do trabalhador.

Diferentemente do empregado devidamente registrado, que possui descontos em seus vencimentos com fins de contribuir para a previdência (a fim de receber benefícios previdenciários como o auxílio-doença ou o auxílio-acidente), o trabalhador por conta própria é um segurado facultativo da previdência. Portanto, não há obrigatoriedade no recolhimento, o que explica a baixa porcentagem (30,3%) de trabalhadores por conta própria que contribuem para a previdência e que estão segurados, conforme demonstrado no quadro acima.

Outro fator importante em relação aos trabalhadores por conta própria é que mais da metade deles realizam funções elementares, como as atividades de limpeza, a produção de alimentação rápida ou a execução de obras. Tratam-se, portanto, de atividades com baixo rendimento, o que dificulta o posicionamento no mercado e o apelo ao assim chamado empreendedorismo. Trata-se, na realidade, de trabalho precário (DIEESE, 2018). As principais tarefas entre os prestadores de serviço que atuam na informalidade são relacionadas à estética e à construção. Em relação ao comércio realizado pelos trabalhadores informais, os produtos mais comercializados são bens de baixo valor agregado como roupas, alimentos, bijuterias e eletrônicos (SPC, 2013).

O trabalho por conta própria também está longe de representar uma renda superior em relação ao emprego formal. O IBGE aponta que os empregados formais possuem renda média de R\$ 2.033,00, os empregados informais recebem em média R\$ 1.206,00, e trabalhadores por conta própria percebem em média R\$ 1.532,00. Levantamentos do PNAD demonstram que dentro da categoria dos trabalhadores por conta própria há um corte racial e de gênero perverso, no qual as mulheres negras ganham em média menos da metade do que recebem os homens

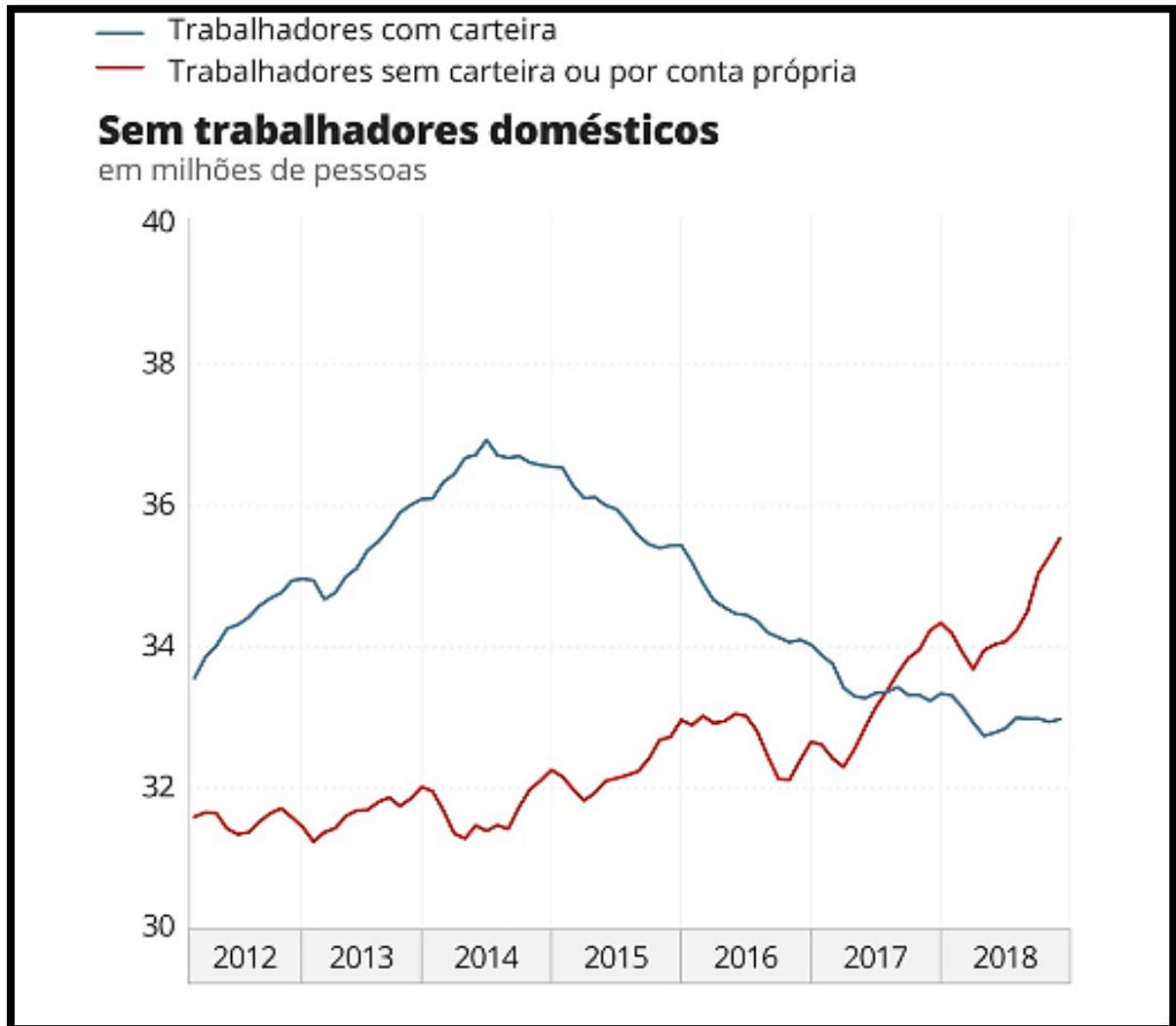
brancos (AMATRA, 2018).

Neste sentido, a precarização do trabalho acaba por atingir mais profundamente as mulheres e demais setores marginalizados. A necessidade de conciliar funções domésticas com o mercado de trabalho obriga a trabalhadora a submeter-se a empregos em condições subalternas e/ou acaba por sobrecarregar psicologicamente a mulher. A flexibilização do trabalho acaba sendo incompatível com a dupla jornada realizada pela trabalhadora, agravando a tendência de que as mulheres se submetam a trabalhos de baixa remuneração e com acesso limitado a benefícios previdenciários (COELHO, 2017).

Os trabalhadores por conta própria também tendem a se apresentar como trabalhadores em situação de emprego disfarçada pela pejetização, ou seja, são contratados por meio de suas Pessoas Jurídicas ou na condição de Microempreendedores Individuais para prestar serviços por conta própria, de forma a afastar um eventual reconhecimento de vínculo empregatício, o que mascara a ausência de postos formais de trabalho (FURNO, 2019).

O gráfico a seguir compara o número de empregados com carteira de trabalho com os empregados informais e os trabalhadores por conta própria, demonstrando que, a partir de 2017, o número de empregados com carteira assinada foi superado pelo de trabalhadores informais:

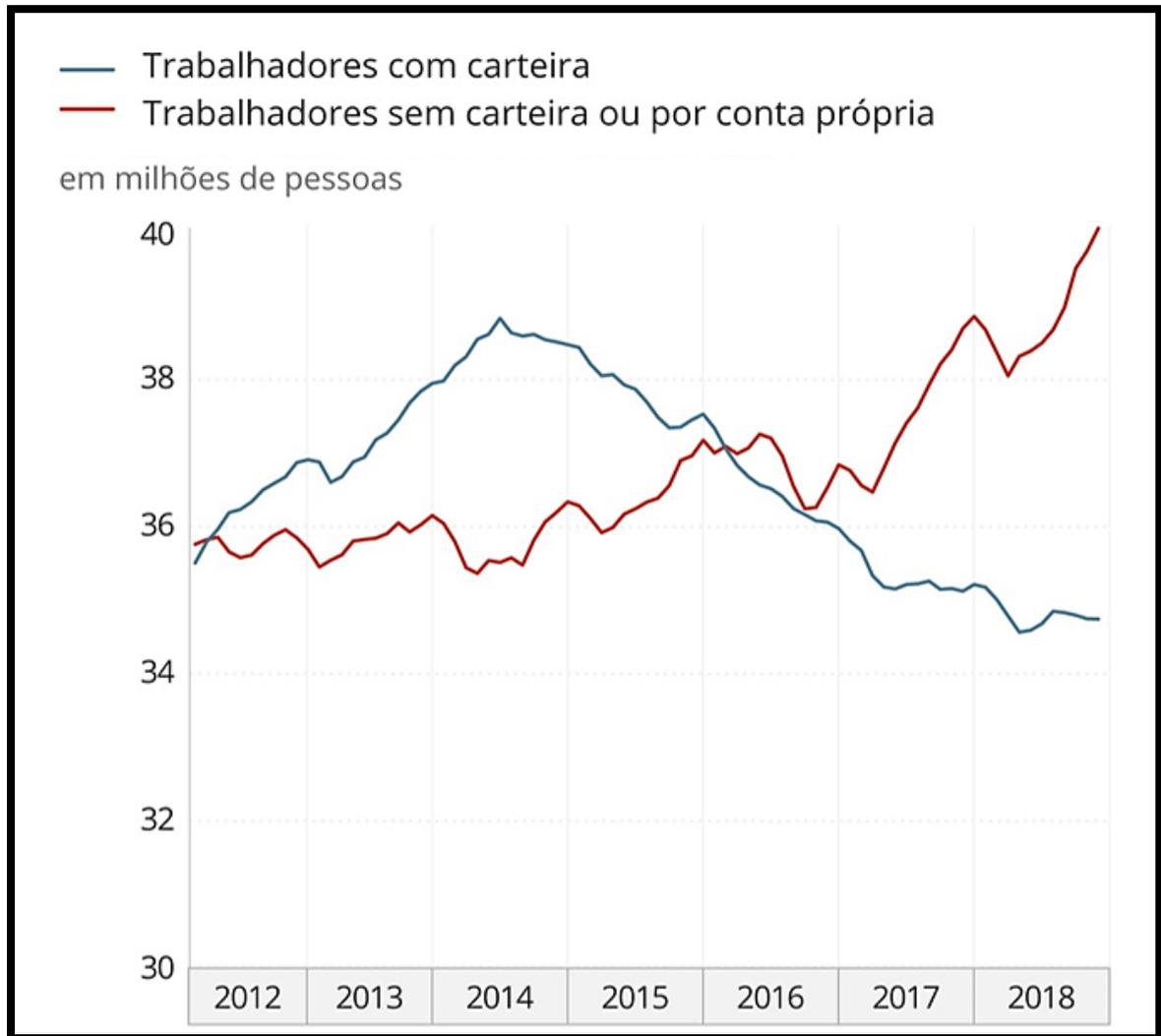
**Gráfico 5 - Comparação entre o mercado de trabalho com carteira assinada em relação ao trabalho informal e por conta própria, excluindo trabalhadores domésticos**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento PNAD.

Quando se inserem os empregados domésticos na análise, a precarização é ainda mais substancial, o que se justifica pela LC 150/2015, que modificou a regulamentação das domésticas e, conseqüentemente, levou à redução das contratações formais de empregadas domésticas e a um incremento na contratação de diaristas, sem qualquer vínculo formal:

**Gráfico 6 - Comparação entre o mercado de trabalho com carteira assinada em relação ao trabalho informal e por conta própria, incluindo trabalhadores domésticos**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento PNAD.

Conforme o gráfico acima, o grupo dos informais está em expansão, fazendo com que empregados sem carteira assinada e autônomos sem CNPJ ultrapassem 40% dos ocupados no Brasil. Bettiol (2009) alerta que forma-se um país clandestino, que não existe oficialmente, no qual o número de informais sem direito e sem garantias supera o número dos empregados que possuem direitos.

É possível apontar certos padrões culturais que justificam a alta taxa de informalidade nas relações de trabalho do país. Segundo a AMATRA, “o brasileiro é um povo informal, e não apenas nas maneiras. Com relativa naturalidade, convivemos com cotação de dólar não oficial (dólar *black*), transporte público paralelo (*van pirata*) e segurança pública não estatal

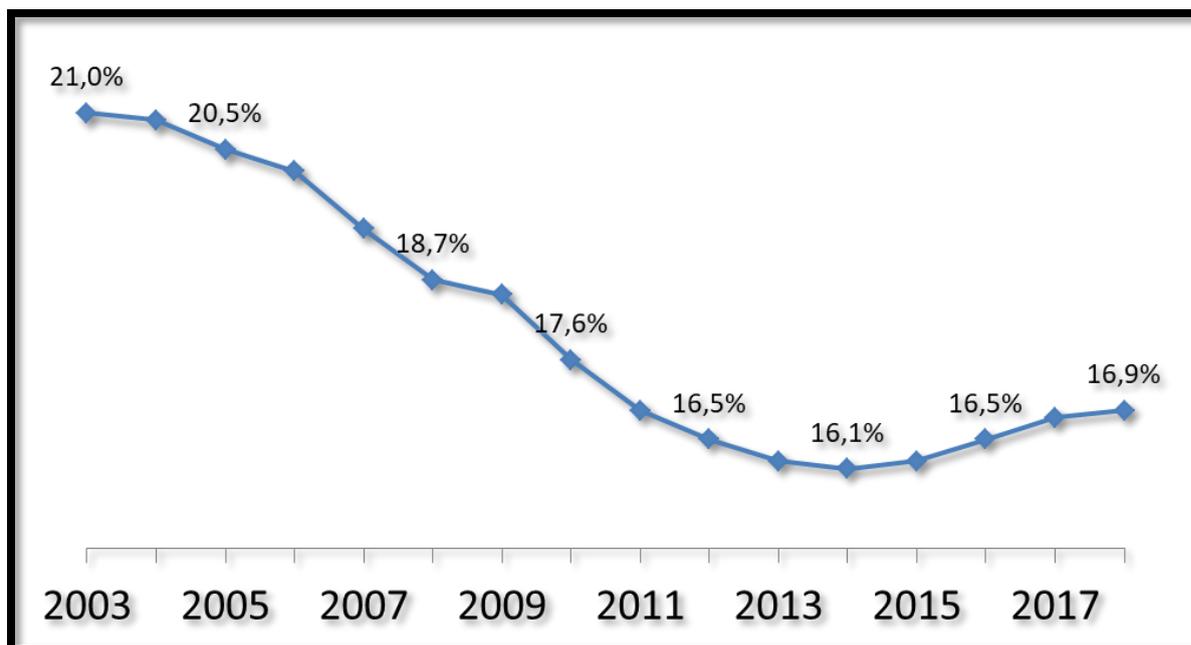
(milícias)”. A reforma trabalhista acabou por estimular o trabalho informal, cujo crescimento não apresenta sinais de arrefecimento (AMATRA, 2018).

As altas taxas de trabalho informal não implicam em consequências apenas para o trabalhador a ele submetido, mas também acabam por causar prejuízos à toda a coletividade. De acordo com o Instituto Brasileiro de Ética Concorrencial (ETCO), a produção de bens e serviços não reportados ao governo de forma deliberada constitui a economia subterrânea, uma produção que evade impostos, não contribui para a seguridade social e ignora regulamentações trabalhistas.

Dentre as causas apontadas para o crescimento da economia subterrânea está a qualidade institucional. A responsabilidade fiscal se reflete em superávit orçamentário, o que permite altos índices de investimentos, maior taxa de crescimento econômico e aumento do emprego formal (ANPAD, 2008). Ocorre que um contexto de baixa qualidade institucional, caracterizado por mau uso dos recursos públicos, acarreta níveis baixos de produção de bens e de prestação de serviços públicos, o que acaba por incentivar agentes privados a investirem na economia subterrânea, enfraquecendo assim a base arrecadatória governamental. A baixa arrecadação obriga o governo a aumentar taxas e impostos para compensar a baixa arrecadação, sufocando ainda mais a economia formal, pois o aumento dos impostos afeta os custos de se operar oficialmente, o que estimula ainda mais a economia subterrânea (ANPAD, 2008).

A economia subterrânea também tem sido estimulada pelo aumento do trabalho informal. Embora o gráfico abaixo abarque apenas o período até 2017, o mesmo estudo do ETCO e da Fundação Getúlio Vargas (FGV) demonstra que a economia subterrânea segue crescendo pelo quarto ano consecutivo, atingindo 1,173 trilhão em 2018 e chegando a quase 17% do Produto Interno Bruto brasileiro (ETCO, 2018):

**Gráfico 7 - Índice de economia subterrânea em relação ao PIB Brasileiro**



Fonte: ETCO e FGV, 2018.

Segundo o ETCO, a economia subterrânea ainda gera um ambiente de transgressão, estimulando um comportamento oportunista entre investidores. Ressalte-se que, curiosamente, este mesmo instituto defende a reforma trabalhista como apta a favorecer a formalização dos negócios no país, em que pesem os indicadores do IBGE e o próprio índice de economia subterrânea do ETCO demonstrarem resultados contrários.

O intuito de aumentar as margens de lucro das empresas por meio da descentralização da produção e do trabalho levam à subcontratação direta ou ao uso de mão de obra supostamente autônoma, que na prática servem para reduzir custos com mão de obra. São legiões de supostos trabalhadores adentrando em um mercado de trabalho casual, sendo taxados de novos empreendedores. A economia informal demanda flexibilidade do trabalhador e intensifica a exploração do trabalho, consubstanciando um capital agressivo, que torna os trabalhadores indefesos frente ao libertarianismo e à ganância. (PERES, 2015).

Peres (2015) esclarece que o setor informal acaba tendo um duplo efeito: ele deteriora o poder sindical e reduz custos com pessoal, fornecendo às empresas antiéticas uma vantagem comparativa espúria em relação às empresas que atuam observando as normas tributárias e trabalhistas vigentes.

## CONCLUSÕES

A tendência de redução de empregos estáveis e o aumento do trabalho precarizado ocorre em escala mundial, com o aumento dos regimes de trabalho em tempo parcial ou temporários como forma de adaptar a força de trabalho à dimensão do capital variável. Os locais de trabalho são modificados para atender a esta nova realidade produtiva, com a presença de máquinas informacionais conectadas em rede e otimizadas para o trabalho flexível e inclusive remoto.

Estas máquinas flexíveis, inteligentes e sempre conectadas às redes exigem de seus operadores comportamento similar, gerando a demanda por trabalhadores igualmente flexíveis e, portanto, sempre à disposição para o serviço extraordinário e sem a rigidez de jornadas pré-determinadas, atuando *on demand*, ou seja, conforme necessário.

Afasta-se também a necessidade de o empregado estar presente na empresa para realizar suas funções, uma vez que esta conectividade e a presença de dispositivos móveis permite desterritorializar o local de trabalho, expandindo-o para onde o trabalhador estiver e promovendo o princípio toyotista de total envolvimento do trabalhador à produção, independente do momento ou do local onde ele esteja.

A produção flexível e conectada intensifica a exploração da força de trabalho, representando a possibilidade de o capital tornar “domável, complacente e submissa a força de trabalho, o que irá caracterizar o momento predominante do complexo de reestruturação produtiva do capital” (NAVARRO, 2017, p. 92).

É precisamente essa reestruturação produtiva contemporânea que demanda uma contínua flexibilização das legislações trabalhistas, para que estas permitam que o trabalhador se submeta à variação dinâmica de volume de serviço conforme a demanda das empresas, com a conseqüente flexibilização de salários (portanto, sem gerar custos adicionais aos empregadores). Estas modificações se consubstanciam no texto da reforma trabalhista, em especial na nova modalidade do trabalho intermitente.

Retoma-se, portanto, o que Antunes classifica como correspondendo a “níveis explosivos de exploração do trabalho, de intensificação do tempo e do ritmo de trabalho. Vale lembrar que a jornada pode até reduzir-se, enquanto o ritmo se intensifica” (2009, p. 202).

Essa gradual precarização do trabalho por meio da revogação de normas protetivas e da flexibilização de jornadas e salários vai tornando a linha que separa o emprego informal e o trabalho por conta própria do emprego formal cada vez mais tênue, com cada retrocesso dos direitos sociais representando um golpe à classe que vive do trabalho.

Diante da impossibilidade de total revogação da CLT, observa-se no Brasil um desmonte gradual dos direitos trabalhistas, caracterizando-se uma reforma trabalhista permanente, intensificada na década neoliberal de 1990, com a criação de novas modalidades salariais flexíveis. Este movimento novamente se intensifica diante das crises econômicas de 2008 e 2014, com a precarização gradual do trabalho alcançando um novo apogeu na reforma trabalhista de 2017.

Levando-se em consideração o contexto da industrialização nacional, a histórica desigualdade social do Brasil e a tendência do mercado de trabalho brasileiro à informalidade, torna-se possível compreender a importância da existência de uma legislação trabalhista protetiva e rígida como era o caso a Consolidação das Leis Trabalhistas, voltada a garantir um padrão mínimo de dignidade ao trabalhador e combatendo uma precarização ainda maior do trabalho. Vislumbram-se também os riscos envolvidos na redução destes direitos como o fez a reforma trabalhista. A precarização dos direitos trabalhistas descumpra os princípios da Constituição de 1988, que reconhecem o valor social do trabalho, além da valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica, intimamente ligado à dignidade da pessoa humana. O trabalho digno, no qual há respeito à pessoa humana e ao seu trabalho, é uma marca de um Estado democrático.

O risco da perda gradual de direitos trabalhistas pode igualar o Brasil a países que não protegem o trabalho e que permitem que ele seja desvalorizado a ponto de se fornecerem paralelos com o período de industrialização inglesa do século XIX. Assim como Marx denunciava em *O Capital* as condições desumanas de trabalho nas fábricas e a absoluta exploração, desumanização e degradação humana pelo trabalho, Ricardo Antunes apresenta na atualidade os trabalhadores de fábricas da Nike na Indonésia, submetidos a uma jornada de 60 horas semanais e que recebem uma remuneração de 38 dólares por mês.

Este efeito justifica-se pelas alterações da reforma trabalhista, que estimulam a informalidade, como a liberação das despedidas coletivas, o fim da necessidade de homologação sindical das rescisões de contratos de trabalho, a possibilidade de acordos extrajudiciais e a demissão por comum acordo, além do aumento do risco de prejuízo ao trabalhador que procure a Justiça do Trabalho para ter reconhecidos eventuais direitos negados durante o contrato de trabalho.

Com base nos dados do IBGE referentes aos vínculos de trabalho formal, ou seja, de emprego com carteira assinada e que garante ao trabalhador maior observância dos direitos previstos na CLT, além de acesso aos benefícios da previdência social, houve queda no número

de contratações formais, e esta tendência coincide com o início da vigência da reforma, conforme demonstrado pela PNAD Contínua do IBGE.

Conclui-se, portanto, que até o final de 2018, a reforma trabalhista de 2017 deixou de fomentar a contratação formal, tendo efetivamente apresentado resultados contrários, como se percebe no crescimento dos índices de contratos de emprego informal e de trabalho por conta própria.

Ao desestimular a contratação formal, a reforma trabalhista também revoga indiretamente os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal para os trabalhadores, uma vez que direitos fundamentais como férias e 13º salário raramente são devidamente observados em contratos de empregos informais. Por sua vez, direitos como FGTS, Aposentadoria, Seguro-desemprego, Auxílio-doença, Auxílio-acidente e demais benefícios de ordem previdenciária carecem de registro formal do trabalhador para sua efetivação, sendo, portanto, inexistentes nos contextos de contratação informal.

O trabalho informal não apenas priva o trabalhador de seus direitos fundamentais, mas também onera toda a população. Os empregadores que descumprem a legislação trabalhista reduzem seus custos com mão de obra e aumentam seus lucros, enquanto o preço da informalidade é suportado posteriormente pela coletividade, uma vez que esses trabalhadores necessitarão receber benefícios da assistência social para manterem o seu sustento, ainda que não tenham realizado as devidas contribuições previdenciárias durante o período produtivo. No campo tributário, o trabalho informal promove um incremento da economia subterrânea, ou seja, ganhos concentrados nos empregadores por meio da sonegação de impostos, gerando, além de impacto nas contas públicas, concorrência desleal com outras empresas que atuam dentro da lei.

Em relação à continuação deste objeto de pesquisa, abrem-se rumos para futuras análises dos dados relacionados às taxas de formalização, ao números de desocupados e ao volume de novas ações trabalhistas nos anos subsequentes e posteriores ao início da vigência da reforma trabalhista de 2017, permitindo-se um acompanhamento contínuo dos resultados da reforma e o cruzamento desses dados com as previsões e pareceres dos autores trabalhados tanto no escopo das ciências sociais quanto no campo jurídico.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABREU, Karoline. **As mudanças oriundas da lei complementar 150/15**. Disponível em <https://juridicocerto.com/p/karolineabreu/artigos/as-mudancas-oriundas-da-lei-complementar-150-15-nova-lei-dos-empregados-domesticos-1965> acesso em 11/03/2019.

AMATRA, Associação dos Magistrados do Trabalho da 13ª Região. **Nove meses depois: o que a Reforma Trabalhista entregou ao mercado de trabalho brasileiro**. 2018. Disponível em <https://www.amatra13.org.br/artigos/nove-meses-depois-o-que-a-reforma-trabalhista-entregou-ao-mercado-de-trabalho-brasileiro> acesso em 14/04/2019.

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Nota pública: Fusão da Justiça do Trabalho e Federal prejudicará direitos de cidadania**. 2018. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26720-nota-publica-anamatra-entende-que-eventual-fusao-da-justica-do-trabalho-e-federal-prejudicaria-direitos-de-cidadania> acesso em 11/09/2018.

ANAMATRA, Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho. **Caso Brasil na OIT: Brasil continua na “lista suja” e terá de dar explicações a peritos sobre reforma trabalhista**. 2018. Disponível em <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/26571-caso-brasil-na-oit-brasil-continua-na-lista-suja-e-tera-de-dar-explicacoes-a-oit-sobre-reforma-trabalhista> acesso em 11/04/2019.

ANTUNES, Ricardo Luís Coltro, **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANPAD, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. **Corrupção e Economia Subterrânea: Uma Análise Teórica e Empírica**. 2008. Disponível em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/APS-B646.pdf> acesso em 14/04/2019.

AJUFE, Associação dos Juizes Federais do Brasil. **Nota Pública – Fusão entre a Justiça Federal e a Justiça do Trabalho**. 2018. Disponível em <https://www.ajufe.org.br/imprensa/noticias/10765-nota-publica-fusao-entre-a-justica-federal-e-a-justica-do-trabalho> acesso em 11/09/2018.

ALVES, Giovanni, A nova precariedade salarial: elementos histórico-estruturais da nova condição salarial no século XXI. In: NAVARRO *et al.* (Org), **O Averso do trabalho IV: Terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

ALVES, Giovanni, **O Minotauro brasileiro. Reforma trabalhista e desenvolvimento histórico do capitalismo no brasil**. 2017. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/125460> acesso em 18/04/2019.

ALVES, José Eustáquio Diniz. **Cai o número de pessoas ocupadas e com carteira assinada no Brasil em 2018**. Disponível em <https://www.ecodebate.com.br/2018/05/02/cai-o-numero-de-pessoas-ocupadas-e-com-carteira-assinada-no-brasil-em-2018-artigo-de-jose-eustaquio-diniz-alves/> acesso em 07/04/2019.

AZEVEDO, Márcio. **A reforma só tem benefícios, em teoria, ao empregador’, afirma juiz do trabalho**. 2017. Disponível em <https://d.emtempo.com.br/politica/74165/a-reforma-so-tem-beneficios-em-teoria-ao-empregador-afirma-juiz-do-trabalho> acesso em 14/04/2019.

BALTAR, Paulo; LEONE, Eugenia. **Perspectivas para o mercado de trabalho após o crescimento com inclusão social**. Campinas/São Paulo: Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campinas, 2015.

BAUMAN, Zygmunt. **Modernidade Líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BETTIOL, Tania Mary, **A informalidade do trabalho no Brasil: dentro uma de perspectiva histórica**. 2009. Disponível em <http://www.pph.uem.br/cih/anais/trabalhos/142.pdf> acesso em 14/04/2019.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2014.

BOITO JR., Armando. **A política neoliberal e o sindicalismo no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: Xamã, 1999.

BRASIL. **Comissão Especial Destinada a Proferir Parecer ao Projeto de Lei n. 6.787 de 2016, do Poder Executivo que Altera o Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1544961](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961) acesso em 21/01/2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao\\_compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao_compilado.htm) acesso em 24/05/2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm), acesso em 13/03/2016.

BRASIL. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua**. 2018.

BRASIL. IBGE. **Síntese de Indicadores Sociais - SIS. 2018**. Disponível em <https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?edicao=23018&t=quadro-sintetico> acesso em 24/01/2019.

BRASIL. Lei nº 5.859, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1972. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá outras providências**. (REVOGADA). Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L5859.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.htm) acesso em 12/09/2018.

BRASIL. Lei nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8213cons.htm) acesso em 07/02/2019.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm) acesso em 31/08/2017.

BRASIL. Portaria n. 3.214 de 08 de junho de 1978. **Aprova as Normas Regulamentadoras -**

**NR - do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas a Segurança e Medicina do Trabalho.** Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/333673.pdf> acesso em 26/02/2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Primeiro ano da reforma trabalhista: efeitos.** Disponível em [http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24724445](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24724445)

BRAGA, Sergio Murilo Diniz. Caixa de assistência dos advogados de minas gerais. **CLT 2018. Consolidação das Leis do Trabalho.** 1ª ed. Belo Horizonte: Líder Editora, 2018.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.** 8ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006.

CEPAL. **Panorama Social da América Latina Síntese.** Santiago do Chile: Nações Unidas, 2014.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO – CESIT, **Degradação do mercado de trabalho brasileiro se aprofunda em 2019.** Disponível em <https://www.cesit.net.br/degradacao-do-mercado-de-trabalho-brasileiro-se-aprofunda-em-2019/> acesso em 07/04/2019.

COELHO, Giovana Cristina Calabresi; SCRAMIM, Gustavo Rodrigo Meyer. **Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino.** 2017. Disponível em <http://ojs2.ufjf.emnuvens.com.br/csonline/article/view/17503> acesso em 09/04/2019.

COELHO, Elaine D'Ávila. **A quem interessa a extinção da Justiça do Trabalho.** In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas/São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA – CNI, **101 propostas para modernização trabalhista.** Brasília: CNI, 2012.

COUTINHO, Carlos Nelson. **O desafio dos que pensaram bem o Brasil.** Lua Nova, n. 54, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/ln/n54/a05n54.pdf>, acesso em 23 de agosto de 2017.

CUT, Central Única dos Trabalhadores. **Lei Trabalhista de Temer só gerou emprego indecente, sem carteira, sem direitos.** 2018. Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/lei-trabalhista-de-temer-so-gerou-emprego-indeciente-sem-carteira-sem-direitos-6801> acesso em 11/04/2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 11ª ed. São Paulo: LTr., 2012.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS ECONÔMICOS - DIEESE. **Trabalho por conta própria cresce na crise, mas em piores condições.** 2018. Disponível em <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2018/boletimEmpregoEmpauta8.html> acesso em 14 de agosto de 2018.

DURKHEIM, Emilé. **Da divisão do trabalho social.** 2ª ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

FURNO, Juliane. **A reforma trabalhista não era para reduzir a informalidade?** 2019. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/2019/02/06/07-02-a-reforma-trabalhista-nao-era-para-reduzir-a-informalidade/> acesso em 07/04/2019.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. São Paulo: Editora Unesp, 1991.

INSTITUTO BRASILEIRO DE ÉTICA CONCORRENCIAL (ETCO), **Economia subterrânea sobe pelo quarto ano seguido e atinge R\$ 1,173 trilhão em 2018, segundo ETCO e FGV/Ibre**, 2018. Disponível em <https://www.etc.org.br/destaque/economia-subterranea-sobe-pelo-quarto-ano-seguido-e-atinge-r-1173-trilhao-em-2018-segundo-etc-e-fgv-ibre/> acesso em 28/01/2019 às 18h46.

MARX, Karl. **O Capital**. São Paulo: Boitempo, 2017.

MARX, Karl. *Value, Price and Profit*. New York: International Company, 1969.

MEDEIROS, Xisto Tiago Neto; MARQUES, Rafael Dias. **Manual de Atuação do Ministério Público na Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil**. Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2013.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, **Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho**. Disponível em <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>, acesso em 07/02/2019.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NAVARRO, Vera Lúcia; LOURENÇO, Edvância Ângela de Souza (Org). **O avesso do trabalho IV: terceirização, precarização e adoecimento no mundo do trabalho**. São Paulo: Outras Expressões, 2017.

ONU. **Índice de Educação Mundial**. United Nations Development Programme, 2013. Disponível em <http://hdr.undp.org/en/content/education-index> acesso em 28/08/2017.

ONU. **Índice de Desemprego**. Banco Mundial, 2016. Disponível em <http://data.worldbank.org/indicador/SL.UEM.TOTL.ZS> acesso em 28/08/2017.

ONU. **Índice de GINI**. Banco Mundial, 2014. Disponível em <https://data.worldbank.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=BR> acesso em 28/08/2017.

PERES, Thiago Brandão. **Informalidade: um conceito em busca de uma teoria**. 2015. Disponível em <http://www.periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/27956> acesso em 15/04/2019.

POLANYI, Karl. **A Grande TRANSFORMAÇÃO**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: ELSEVIER, 2012.

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Destino do sindicalismo**. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

ROSSO, Sadi Dal. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. 1ª ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

LACORDAIRE, Henri. **Conférences de Notre-Dame de Paris**. Paris: Ed. Sagnier et Bray, 1848.

SALAS, Carlos. **Subsídios para a Discussão sobre a reforma trabalhista no Brasil: Texto de discussão n. 1 “Experiências internacionais”**. CESIT: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho. Campinas: UNICAMP, 2017. Disponível em <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-Discuss%C3%A3o-1-Experiencias-internacionais.pdf> acesso em 27/07/2018.

SAMPAIO JR., Plínio de Arruda. **Desenvolvimentismo e Neodesenvolvimentismo: tragédia e farsa**. *Serviço Social & Sociedade*. n. 112, out./dez. 2012.

SARAIVA, Renato. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 13ª ed. Salvador: JusPodivm, 2016.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**. LTR, 2018. Disponível em [www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao\\_reforma\\_mauroschiavi.pdf](http://www.ltr.com.br/atualizacoes/atualizacao_reforma_mauroschiavi.pdf) acesso em 14/08/2018.

SPC BRASIL. **Quatro em cada dez entram na informalidade para não depender de patrão, aponta SPC Brasil**. 2013. Disponível em [https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st\\_imprensa/release\\_comercio\\_e\\_servicos\\_informalidade\\_v3.pdf](https://www.spcbrasil.org.br/uploads/st_imprensa/release_comercio_e_servicos_informalidade_v3.pdf) acesso em 18/04/2019.

SOUZA, Jessé. **A Parte de Baixo da Sociedade Brasileira**. São Paulo: Interesse Nacional, 2011.

SOUZA, Jessé (Org). **A invisibilidade da desigualdade brasileira**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2006.

SOUZA, Jessé. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas/São Paulo: UNICAMP/IE/CESIT, 2017.

UNICEF, **Base de Dados Global do Trabalho Infantil**. Nações Unidas, maio de 2016. Disponível em [https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2015/12/child-protection\\_child-labour-database\\_may-2016.xls](https://data.unicef.org/wp-content/uploads/2015/12/child-protection_child-labour-database_may-2016.xls) acesso em 30/08/2017.

KLIKSBERG, Bernardo. **Falácias e Mitos do Desenvolvimento Social**. São Paulo: Cortez, 2011.

KREIN, José Dari *et al.* (Org). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas/São Paulo: Curt Nimuendajú, 2018.

WEBER, Max. **A ética protestante e o "espírito do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.