

# O CONTEXTO E AS MUDANÇAS NO SISTEMA DE RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL: MUDANÇA, RETROCESSO E DESAFIOS

**Clemente Ganz Lúcio**

Diretor técnico do DIEESE, [clemente@dieese.org.br](mailto:clemente@dieese.org.br).

## Informações do artigo

Recebido em 08/12/2017

Aceito em 26/12/2017

## Resumo

O objetivo principal do artigo é discutir o contexto da implantação e as bases da reforma trabalhista no Brasil, bem como as consequências para os trabalhadores e o movimento sindical. O texto mostra também o resultado de mudanças nas relações e da legislação de trabalho em outros países, em especial França, Espanha e México, indicando que não há uma relação direta das reformas com a criação de emprego. Por fim, é feita uma reflexão sobre os vários desafios para a ação sindical e os trabalhadores, diante da nova realidade do país.

**Palavras-chave:** reforma trabalhista, movimento sindical, trabalhadores, direitos trabalhistas.

## Introdução

A reforma trabalhista em curso no Brasil está em sintonia com outras reformas idênticas realizadas em mais de uma centena de países. É um projeto mundial das forças econômicas e políticas que organizam o sistema produtivo, a partir do capital financeiro - bancos, rentistas e investidores - e de uma economia que expande o setor de serviços. E, para isso, impõe a máxima flexibilidade da força de trabalho.

A grande diferença aqui, no Brasil, é que se depôs uma Presidenta eleita para se materializar um conjunto de reformas que oferecem ao capital, preferencialmente internacional, a oportunidade de ocupar o país e comprar suas riquezas naturais e produtivas a preços módicos. Nesse processo acelerado de entrega, os investidores internacionais foram claros nas condições: querem segurança jurídica dos ativos adquiridos, garantias de que o Estado não aumentará impostos e manterá o fluxo controlado e contínuo de remuneração da dívida pública; exigências que levam à reforma da previdência e à reforma trabalhista.

Vale lembrar uma declaração exemplar, de meados de 2016, de um representante da Janus Capital Group, gestora americana com quase US\$ 200 bilhões em fundos. Petrobras, Itaú Unibanco, Iochpe-Maxion, Suzano e Marfing fazem parte de sua carteira de investimentos no Brasil. Dan Raghoonundon, analista da empresa, concedeu entrevista ao jornal Valor (11/06/16) e, sobre a Petrobras, disparou: "realmente acredito que a companhia tem um valor

intrínseco e está barata relativamente a seus ativos. Existe muito potencial para a Petrobras para um investidor de longo prazo”.

Avançando sobre as escolhas do país, Dan Raghoonundon soltou: “O Brasil tem que decidir se pretende aceitar grandes quantidades de companhias estrangeiras controlando ativos-chave de infraestrutura. E, claro, essas companhias estrangeiras vão ter que ser compensadas pelo risco que vão tomar”.

As condições complementares e essenciais são por ele destacadas no início da entrevista: a estabilidade política de um novo governo que deve encaminhar as reformas necessárias para o objetivo proposto. E quais são elas? Dan com a palavra: “Vamos monitorar a aprovação de todas, como a da previdência e dos benefícios trabalhistas”.

A impressão é que os brasileiros não se dão conta de que o país é uma das maiores economias do planeta, com inigualável base natural, robusta estrutura produtiva e enorme mercado interno. É um grande negócio para o resto do mundo a venda de ativos e a transferência da soberania brasileira para empresas estrangeiras. Infelizmente a sociedade dá pouca atenção a esse processo, que se encontra em fase avançada de execução. Mas não é esse o foco deste artigo.

Aqui vamos analisar a reforma trabalhista no contexto das demais reformas no Brasil e no mundo, indicar os eixos estruturantes da reforma aqui realizada e apontar impactos e alternativas para a ação sindical e para os trabalhadores.

## A nova loucura ocupa o mundo

Está em curso um movimento de profunda transformação no sistema produtivo e distributivo do capitalismo mundial, capitaneada pelo sistema financeiro, que fragmenta a produção e concentra renda e riqueza.

O setor de serviços expande a mercantilização de todas as atividades humanas e é parte estratégica da externalização de custos da produção industrial pela terceirização. Nessa dinâmica, **já é responsável por 60% a 80% da estrutura econômica dos países desenvolvidos e em desenvolvimento e por mais da metade dos empregos.**

Há investimentos vultosos de empresas e Estados no desenvolvimento tecnológico da base produtiva e, especialmente, de tecnologia para as áreas do setor de serviços e do comércio. A tecnologia atingirá em massa os empregos no mundo desenvolvido e em

desenvolvimento, e substituirá os postos de média e alta qualificação, diferentemente do que aconteceu na indústria, que desempregou, predominantemente, trabalhadores de média e baixa qualificação.

Novas ocupações surgirão para preencher espaços nos quais as máquinas ainda não terão capacidade de substituir os humanos. O que fará o mundo com a massa de milhões de desempregados estruturais?

Globalização, financeirização, serviços e tecnologia combinam uma demanda de altíssima flexibilidade para alocar e remunerar a força de trabalho. A reforma trabalhista promove as mudanças que viabilizam essa demanda.

A juventude que chega hoje ao mercado de trabalho tem, cada vez mais, maior nível de escolaridade e supera a formação das gerações anteriores. Mas são gerações que, ao contrário do que vimos na era industrial, terão renda e padrão de vida inferiores aos de seus pais. Trata-se de um fenômeno novo. Esses jovens têm se deparado com ocupações precárias, parciais e inseguras. A formação e a comunicação em rede em tempo real, associada a valores que estimulam a competição e o individualismo, lhes conferem outra visão da vida, das relações sociais, do emprego, da ocupação, do trabalho... há uma outra e desconhecida força de trabalho se formando. O que ela espera do futuro? Como será viver permanente e estruturalmente com empregos instáveis, precários e inseguros? Ninguém sabe exatamente.

Há a mercantilização das relações sociais em todas as esferas: tudo se transforma em mercadoria e serviços ofertados, consumidos e comprados pela massa salarial, que, no período anterior, expandia-se com mais empregos, crescimento dos salários e incorporação de novos mercados. As economias cresciam porque 3/4 dos lucros voltavam como investimentos promovidos pelas próprias empresas e os Estados mobilizavam partes dos impostos com o mesmo objetivo. Contudo, os salários pararam de crescer, os empregos sumiram, os lucros são distribuídos entre os acionistas e os Estados estão sendo conduzidos a reduzir-se a tamanho mínimo. De onde virá a demanda para ativar a confiança de investir e produzir? De onde virá a renda para consumir?

A expansão industrial construiu avanços econômicos com o aumento da renda média e avanços sociais na saúde, educação, serviços urbanos e seguridade social, que, no conjunto, conformam indicadores agregados que apontam resultados gerais impressionantes. Porém, esses mesmos resultados, quando observados por indicadores desagregados, revelam abissais desigualdades.

Há uma ruptura. Duas guerras e a Revolução Soviética produziram um acordo social no mundo capitalista, em especial, na Europa: uma economia de mercado capitalista, incentivada pela inovação e apoiada pelo investimento público, agregou valor e produziu riqueza (bens e serviços). Esse resultado foi repartido por meio de acordos sociais entre capital e trabalho, promovidos no espaço de sistemas de relações de trabalho composto por organizações sindicais fortes e representativas, que negociaram e definiram regras, critérios e meios de repartição no espaço da produção. A riqueza e a renda foram progressivamente tributadas para financiar investimentos e políticas sociais públicas universais promovidas pelos Estados nacionais. Esse acordo visava criar relações de coesão social e de pacificação de conflitos em um mundo que conhecera, com a bomba atômica na 2ª Grande Guerra, a capacidade real de se pôr fim à vida no planeta.

Na década de 70, outro movimento ganhou dinâmica e força, articulando-se em reação ao pacto distributivista socialdemocrata. Desde então, o poder da riqueza articula a força social – política, eleitoral, midiática – para confrontar o acordo social produtivista e distributivista construído nos limites do espaço de um capitalismo regulado. A busca do máximo retorno no menor prazo alterou a lógica do desenvolvimento econômico orientado pelo investimento na ampliação da capacidade produtiva, expansão do mercado interno de consumo de massa, crescimento da produtividade, dos empregos e da renda média da sociedade. A ordem neoliberal ganhava forma.

O sistema financeiro ampliou, cada vez mais, o controle do sistema produtivo, redefiniu objetivos e metas, moldou a política econômica e a soberania dos Estados nacionais e adotou a desregulamentação como parte fundamental dessa estratégia. A crise de 2008 foi o ápice dessa trajetória e impôs às sociedades os efeitos e custos econômicos desse processo. Imaginou-se, então, que essa ordem neoliberal seria acuada para que as sociedades, com seus governos e o setor produtivo, recolocassem a regulação orientada para um setor financeiro de suporte ao desenvolvimento produtivo. Ledo engano. O que fazem, desde então, é ampliar a captura da soberania das nações, submetendo os custos do ajuste às sociedades, ampliando a globalização da economia e seus ganhos, redefinindo a divisão internacional do trabalho e submetendo, cada vez mais, Estados e nações aos seus objetivos.

O capitalista agora se torna um sujeito oculto, representado por prepostos que se integram aos ganhos e invadem as instituições e o Estado de um país. Um complexo processo econômico, social, político e cultural aprofunda e expande a acumulação de riquezas em

escala global, acirrando a concorrência entre as empresas, por meio da combinação entre flexibilidade para alocar a força de trabalho e tecnologia.

O sistema produtivo subordina-se à **lógica da** acumulação da riqueza financeira e rentista. Os ganhos daqueles que vivem exclusivamente de renda oriunda dos patrimônios se sobrepõem à **estratégia de investimento** das empresas, orientando a alocação das plantas empresariais e combinando fatores como posicionamento físico, menor custo e altos investimentos em tecnologia, com o objetivo de reduzir, ao máximo, o trabalho humano.

As corporações engendram força política para enquadrar os Estados e governos e obter reformas institucionais que reduzam impostos; impõem garantias de que o direito privado não será ameaçado por formas coletivas de deliberação e pelo voto universal; asseguram o avanço da desregulamentação do sistema financeiro; protegem a transmissão de heranças e a valorização de patrimônios; simplificam as restrições para a apropriação privada da riqueza natural (minério, terra, água, floresta, etc.); acalentam a **privatização** de empresas estatais e louvam a aquisição e fusão de empresas; protegem o fluxo de pagamento das rendas oriundas das dívidas **públicas**.

O desenvolvimento, que resulta da relação entre o Estado e os sistemas produtivos industriais nacionais motivadores de capacidade manufatureira, e se constitui pelo emprego e os salários, os mercados internos de consumo de massa - perde encanto econômico e político. O Estado regulador da distribuição do produto social, que visa minimizar a desigualdade e gerar coesão social, está em desuso. O comando agora é do sistema financeiro e se realiza pela ampliação da centralização da propriedade e pela reorganização da estrutura produtiva.

Esse grande movimento é operado por uma coalizão neoliberal entre os agentes do sistema financeiro; corporações multinacionais; oligarquias políticas e burocráticas; organismos econômicos internacionais; e burocracias dos Estados nacionais, que manejam novos arranjos produtivos e distributivos. Ao concentrarem a riqueza e alterarem o sistema produtivo, esses agentes fomentam a exclusão, geram e ampliam desigualdades e retiram a capacidade institucional da sociedade para promover compromissos coletivos ou criar compensações e contrapartidas, estimulando a regressão do padrão civilizatório até aqui alcançado.

O pacto social do pós-guerra assegurava a regulação da organização capitalista da produção por meio de legislação laboral protetiva e do sistema de relações de trabalho que incentiva a negociação dos salários, das condições de trabalho e das contratações e demissões.

Além disso, garantia impostos progressivos para o financiamento de políticas universais em democracias baseadas na liberdade dos indivíduos, que promoviam o bem coletivo. Esse processo **está sendo gradativamente rompido, de maneira mais acentuada** após a crise de 2008. No Brasil, o rompimento se expressa com o ataque aos fundamentos constitucionais do Estado social de 1988 e às transformações sociais promovidas desde então. A elite declara um retumbante basta a essas garantias!

O cartel financeiro impulsiona a riqueza financeira, que se movimenta e submete a sociedade **à sua lógica de acumulação**, segundo a qual o mundo deve estar “livre” das amarras da regulação social e política.

Nesse jogo, as instituições são desqualificadas, porque impedem a “livre concorrência das forças do mercado” e a “perfeita interação da meritocracia”. Investe-se contra as instituições, produto político do processo civilizatório, criadas a partir de acordos sociais que afirmam interesses gerais da nação e promovem a igualdade e a liberdade por meio de normas e regras operadas pelo Estado, instância capaz de regular e coordenar as relações sociais, econômicas e políticas. As instituições democráticas tentam, em cada contexto histórico e nacional, limitar e impedir, a partir do interesse geral da sociedade, aquilo que a ambição e a desenfreada busca pelo lucro promovem: a desigualdade, a exacerbação dos conflitos, a submissão de pessoas e povos, a coerção da vontade coletiva e da liberdade.

Após a crise financeira de 2008, essa **coalizão neoliberal construiu** uma estratégia para impedir a resposta regulatória proveniente da indignação mundial contra a loucura rentista. Os Estados pagaram a conta, com impostos sobre toda a sociedade, aumentaram as **dívidas públicas**, que **serão** pagas por todos, e promoveram amplos cortes de direitos sociais e trabalhistas. A recessão e o desemprego, oriundos da crise e das medidas engendradas de ajuste fiscal, criaram o ambiente favorável para virar o jogo institucional e regulatório.

### Reforma trabalhista no mundo<sup>1</sup>

As reestruturações institucionais avançam nos países desenvolvidos e em desenvolvimento, sendo uma delas a reforma da legislação e do sistema de relações de trabalho. Nos países desenvolvidos, o objetivo **é** reduzir o custo do trabalho; criar a máxima flexibilidade de alocação da mão de obra, com as mais diversas formas de contrato e ajustes

<sup>1</sup> Esse item do artigo contou com a colaboração de Paulo Jager, economista do DIEESE.

da jornada; reduzir ao máximo a rigidez para demitir e minimizar os custos de demissão sem acumular passivos trabalhistas; restringir ao limite mínimo as negociações e inibir contratos ou convenções gerais em favor de acordos locais realizados com representações laborais controladas; e quebrar os sindicatos.

As reformas das instituições dos sistemas de relações de trabalho e da legislação trabalhista foram realizadas por mais de uma centena de países depois da crise internacional. A OIT (Organização Internacional do Trabalho) publicou um estudo (*Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*), produzido pelos pesquisadores Dragos Adascalietti e Clemente Pignatti Morano, sobre reformas legislativas laborais e de mercado de trabalho em 110 países promovidas no período de 2008 a 2014. A pesquisa atualiza investigações anteriores e utiliza, para a análise, informações de estudos do FMI (Fundo Monetário Internacional), Banco Mundial e da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico)<sup>2</sup>.

Em grande parte dos projetos de reforma implementados, duas dimensões são atingidas com maior ou menor intensidade: mercado de trabalho e negociação coletiva. Nos países desenvolvidos, predominam iniciativas para reformar a legislação que regulamenta o mercado de trabalho no que se refere aos contratos permanentes. Já nos países em desenvolvimento, a ênfase é maior em reformas das instituições relativas à negociação coletiva. Os autores concluíram que a maioria das remodelagens rebaixou o nível de regulamentação existente e teve caráter definitivo.

Os dados trabalhados pelos autores mostram 642 mudanças na legislação, em 110 países, entre 2008 e 2014. As reformas atingem seu pico, em número, até 2012, na primeira fase da crise, e decrescem até 2014, quando voltam ao nível pré-crise. Para o conjunto dos países investigados, a maior parte das alterações (55%) teve o sentido de reduzir a proteção legal; foi implantada em bases permanentes (92%); e endereçada ao conjunto da população

---

<sup>2</sup> Fontes e metodologia do estudo: As principais fontes de informação são as bases de dados da OIT EPLex e NATLEX, as mais abrangentes sobre o assunto segundo os autores. O apanhado distingue as mudanças nas seguintes áreas (subdomínios) da legislação: contratos permanentes de trabalho; contratos temporários de trabalho; outras formas de emprego (teletrabalho, *dependente self-employees*); instituições da negociação coletiva; demissões coletivas; e jornada de trabalho. Assim, no caso de uma reforma abrangente, como a espanhola de 2012, os autores identificaram 18 alterações (segundo o subdomínio). A estas mudanças denominam, no estudo, “reforma”. Segundo os autores, esse procedimento pode levar a um número elevado de mudanças em determinado país sem, contudo, refletir a importância das mesmas. Para minimizar o problema, classificam todas as mudanças segundo três variáveis zero ou um (*dummies*): o sentido da intervenção (se aumenta ou diminui a legislação); a temporalidade da intervenção (se em bases permanentes ou temporárias); e se a sua cobertura / população alvo é parcial ou abrange toda a população.

(69%). Deve-se esclarecer, contudo, que o resultado referente ao sentido das reformas deve-se, basicamente, às medidas implementadas nos países desenvolvidos, maioria do painel analisado (70%) e nos quais prevaleceram regras para redução da proteção (66%). Nos países em desenvolvimento, ao contrário, predominou o reforço da proteção por intermédio da legislação. Em vários desses, a mudança legal centrou-se na criação de instituições para a negociação coletiva, como Angola, Camarões e Gabão ou no reforço aos direitos sindicais, como Bolívia e Colômbia.

Os resultados do estudo<sup>3</sup> mostram que o desemprego tem um efeito positivo e estatisticamente significativo na probabilidade da adoção de reformas trabalhistas. Da mesma forma, países que estão implantando medidas de austeridade fiscal e com regime de câmbio fixo são mais propensos à sua implementação. Já as variáveis ano eleitoral, ideologia política do governo e PIB per capita não apresentam efeito expressivo na introdução das reformas.

Para a análise dos impactos de curto prazo das reformas, os autores utilizam as mudanças na taxa de desemprego como variável dependente e observam que as medidas adotadas para a regulação do mercado de trabalho não apresentaram efeito significativo sobre o desemprego, seja para o conjunto de países, seja para os subgrupos “desenvolvidos” e “em desenvolvimento”.

Ao se considerar o ciclo econômico em que as medidas são implantadas, o estudo revela que, no conjunto dos países analisados e no grupo “desenvolvidos”, há resultados negativos de curto prazo sobre o emprego quando as mudanças ocorrem em período de contração da economia; já em períodos de estagnação ou crescimento, não se observam impactos. Nos países em desenvolvimento, independentemente do ciclo econômico, não se verifica rebatimento sobre o emprego.

Em resumo, o estudo conclui que: (a) a aprovação de reformas está positivamente associada aos níveis e alterações das taxas de desemprego, indicando que resultados ruins no mercado de trabalho parecem levar ou facilitar os governos a promover reformas na legislação trabalhista; (b) países que passam por processos de consolidação fiscal, por meio da

<sup>3</sup> Como variáveis explicativas, os autores utilizam: a) para o ambiente macroeconômico, a diferença entre a taxa de variação do PIB e sua taxa média de variação em 5 anos, centrada no ano corrente; b) para a situação fiscal, uma variável indicando se há ou não um processo de consolidação fiscal em curso; c) variável indicando a presença ou não de um regime de câmbio fixo (ou pertencimento a uma união monetária); d) PIB per capita como forma de captar as especificidades de cada país; e) duas variáveis, para captar a presença de ano eleitoral e ano pós eleitoral; f) uma variável para captar a orientação política do governo; g) outras variáveis menos relevantes.



adoção de políticas de austeridade e têm um regime cambial de taxas fixas - caso dos países da União Europeia, com moeda única e política monetária estabelecida pelo Banco Central Europeu - têm maior probabilidade de realizar reformas trabalhistas; (c) no que se refere aos impactos de curto prazo das reformas, nem o aumento nem a redução da regulação parecem ter impacto sobre a taxa de desemprego; (d) contudo, em situações de crise, a redução da regulação tem um efeito de curto prazo negativo, resultado observado para o conjunto dos países e para os países desenvolvidos.

Do total de reformas que diminuíram os níveis de regulação: 74% trataram de jornada de trabalho, 65% de contratos de trabalho temporário, 62% de demissões coletivas, 59% de contratos permanentes, 46% de negociações coletivas e 28% de outras formas de emprego.

## Espanha

Há décadas, a Espanha enfrenta graves problemas econômicos, que resultaram em situação crônica de desemprego, com altas taxas para a população em geral – superiores a 20%; e elevadíssimas para os jovens – acima de 40%.

A mais recente reforma trabalhista espanhola foi aprovada em 2012, quando a economia do país enfrentava a segunda recessão em 10 anos. Seguindo o mesmo receituário aplicado para flexibilizar o mercado de trabalho, a reforma tratou, de um lado, de diminuir a criação de postos de trabalho temporários, elevando o custo de indenização dos temporários de 10 para 12 dias por ano trabalhado; e, de outro, desestimulou as demissões em momento de crise, mas facilitou os procedimentos para realizá-las, diminuindo o custo das dispensas, cuja indenização caiu de 45 para 33 dias por ano trabalhado. Também abriu a possibilidade de flexibilização para redução de jornada e de salário, além de alterar o sistema de relações de trabalho, limitando o poder das negociações gerais ou setoriais. Em uma economia de câmbio fixo (Euro), a reestruturação buscou ajustar o custo do trabalho com desvalorização salarial, para tentar recuperar a competitividade.

Os resultados logo se fizeram notar. O desemprego passou de 21% para 27%, motivado pela redução do custo de demissão dos trabalhadores com contratos de prazo indeterminado. Posteriormente, em virtude do surgimento de empregos predominantemente precários, as taxas de desemprego caíram para 18%. No momento da retomada econômica, a flexibilidade acelerou a criação de postos de trabalho temporários, com prazo reduzido ou de tempo parcial.

A reforma objetivou ampliar o protagonismo do empregador para regular custos laborais e salários. Houve queda dos rendimentos do trabalho em função da aplicação dos novos mecanismos e da rotatividade, impulsionada pela possibilidade de redução dos salários dos contratados em relação aos dos demitidos.

A economia espanhola enfrenta o desafio decorrente dessa política: arrocho salarial e precarização dos empregos reduzem a massa salarial, geram insegurança e deprimem a capacidade de consumo do mercado interno, ou seja, enfraquecem a demanda, geram pobreza e contribuem para o aumento da desigualdade.

Desde os anos 1980, foram mais de 50 mudanças nas instituições e na legislação laboral, sempre buscando saídas para a crise e o emprego. O problema continua, com desemprego crônico e grande número de trabalhadores temporários ou em jornada parcial.

É importante destacar que a Espanha foi usada como referência para a orientação da reforma trabalhista no Brasil.

## **México**

Brasil e México abrem alas na América Latina para as reformas que promovem e ampliam a precarização de um mercado de trabalho pouco estruturado, com alta informalidade e muita ilegalidade.

O mercado de trabalho mexicano vai mal, em uma economia em desestruturação, que está integrada e subordinada aos Estados Unidos. A transformação do parque produtivo precarizou os empregos e aumentou a informalidade, que reúne, atualmente, quase 60% dos trabalhadores. A rotatividade com flexibilidade reduziu os salários e mais de 80% da população ocupada recebe menos de US\$ 5 por dia, o equivalente a US\$ 150 por mês.

Em 2012, o México implantou uma reforma trabalhista que não entregou o que prometeu: criar empregos e estimular a economia. Neste ano, em fevereiro, novas mudanças entraram em vigor: retirada do direito de indenização para trabalhadores com menos de seis meses de contrato laboral; liberação da terceirização - situação em que os calotes sobre os trabalhadores se multiplicam; salários cortados nas greves e regras mais rígidas para servidores públicos; jornadas de trabalho flexíveis e pagas pelas horas efetivamente trabalhadas (aqui denominados contrato intermitente); reforma sindical; e reforma na Justiça do Trabalho.

## **França**

O governo da França encaminhou a reforma trabalhista com os mesmos eixos observados nos demais países: flexibilização para as empresas negociarem diretamente com os trabalhadores ou com representante dos empregados, sem caráter sindical; limite para a indenização por demissão sem justa causa; redução das possibilidades de processos trabalhistas; apoio a programas de demissões voluntárias sem assistência sindical.

## **Reforma trabalhista no Brasil**

Em 2003, foi instalado o Fórum Nacional do Trabalho, composto por representações dos empregadores, dos trabalhadores e do Estado e coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Durante dois anos, em mais de 500 horas de negociação em mesas tripartite, mais outras centenas de horas de reuniões bilaterais e por bancada, elaborou-se um projeto de reforma sindical que buscava estruturar e organizar uma reforma no sistema de relações de trabalho e dar continuidade ao aprimoramento da legislação trabalhista. Esse processo fundamentava-se no fortalecimento da representatividade das entidades sindicais, que assumiriam progressivamente mais responsabilidades com processos negociais incentivados e ampliados. O direito de negociação coletiva no setor público seria regulamentado. Mecanismos ágeis e seguros para a solução de conflitos, direito de greve, complementariedade voluntária entre o negociado e o legislado foram diretrizes materializadas no projeto. Novas regras para a organização sindical e seu financiamento visavam fortalecer as representações e criar condições para sua atuação. Um plano de transição visava gerar segurança para a realização das mudanças.

O acordo político pressupunha que a reforma sindical e do sistema de relações de trabalho antecederia a reforma trabalhista, porque o novo modelo sindical e de negociação resultante da reforma proporcionaria os elementos para o contorno das mudanças na CLT, especialmente no que se refere à delimitação entre o legislado e o negociado e à transição incentivada e voluntária da situação presente para a futura.

O projeto parou no Congresso Nacional na crise de 2005, nas disputas internas no mundo sindical (empregadores e trabalhadores) e nas múltiplas resistências às mudanças.

Neste ano, em mais um lance institucional ousado, entre tantas outras mudanças e reformas, Legislativo e Executivo transformaram profundamente a legislação trabalhista brasileira e o sistema de relações de trabalho. Em síntese, a lei deixou de ser um sistema protetor dos trabalhadores para passar a ser um sistema para proteger prioritariamente as empresas.

A reforma alterou a hierarquia normativa em que Constituição, legislação, convenções e acordos coletivos eram pisos progressivos de direitos. A partir de agora, a Constituição passa a ser o teto, a legislação é uma referência de direitos que poderão ser reduzidos pelas convenções; os acordos poderão diminuir garantias previstas em leis e convenções; o indivíduo poderá abrir mão de muito do que foi conquistado, coletivamente, com muita luta. Os trabalhadores e os sindicatos “ganham o livre direito” de reduzir salários e garantias, flexibilizar contratos, ampliar ou reduzir jornada e quitar definitivamente direitos - na presença coercitiva do empregador. O acesso dos trabalhadores à justiça foi limitado. As empresas terão inúmeros instrumentos que garantirão máxima proteção e liberdade jurídica para ajustar o custo do trabalho.

Vários novos tipos de contratos são parte das mudanças (tempo parcial, trabalho temporário, intermitente, autônomo exclusivo, terceirizado sem limite, teletrabalho, trabalho em casa) e permitem ajustar o volume de trabalho à produção no dia, na semana, no mês, ao longo do ano. Esses contratos podem ter ampla flexibilização da jornada no que se refere à duração, intervalos, férias, banco de horas etc. As definições do que é salário são alteradas e os valores podem ser reduzidos, assim como outras obrigações legais. A demissão é facilitada, inclusive a coletiva, com diversas formas de quitação definitiva de débitos trabalhistas.

O poder de negociação dos sindicatos é fragilizado com o “novo poder” de reduzir direitos, por meio da interposição de comissões de representação dos trabalhadores, nas quais é proibida a participação sindical, ou do empoderamento do indivíduo para negociar diretamente. Essas medidas quebram o papel sindical de escudo coletivo e protetor. Como já ocorre em outros países que adotam mecanismos semelhantes, os trabalhadores serão incentivados e estimulados, por meio de inúmeras práticas antissindicais e de submissão patronal, a não apoiar ou financiar os sindicatos. Ficarão submetidos ao poder das empresas, pressionados para aceitar acordos espúrios diante do medo de perder o emprego.

A Justiça do Trabalho, que agora será paga, terá as tarefas reduzidas à análise formal dos pleitos. A lei criou uma tabela que precifica o ônus da empresa até, no máximo, 50 vezes o salário do trabalhador!

São alterados 117 artigos e outros 200 dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, que operam um verdadeiro ataque aos trabalhadores.<sup>4</sup>

## Impactos e Desafios

As reformas trabalhistas no mundo respondem aos objetivos da coalizão neoliberal, promovendo amplo movimento de ruptura de diálogo social entre capital e trabalho que visava à formatação de pactos sociais distributivistas em economias capitalistas. Esses pactos engendraram arranjos produtivos nacionais integrados à economia internacional, com acordos sociais e trabalhistas de políticas públicas universais de saúde, educação e proteção previdenciária; políticas ativas de emprego; e instituições reguladoras das relações trabalhistas. Esse compromisso, base inclusive da democracia moderna, tem sido contínua e progressivamente rompido, desmobilizado e desqualificado.

O desafio número 1 é investir na compreensão dessa nova complexidade, criando espaços de reflexão para a análise dos fenômenos e debate sobre a intervenção na realidade. Esse desafio pode ser enfrentado com maior articulação e cooperação entre o movimento sindical e intelectuais que atuam na Academia e em pesquisa social, por meio da promoção de encontros de saberes voltados à transformação social.

O desafio número 2 é articular forças sociais amplas dispostas a investir no desenvolvimento como processo de pactuação da relação entre a produção e a distribuição econômica, no fortalecimento das instituições, na democracia, na liberdade, na redução das desigualdades e na promoção de políticas sociais universais.

---

<sup>4</sup> Para uma análise detalhada do conteúdo da reforma recomendam-se as Notas Técnicas e demais publicações do DIEESE, disponíveis em [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br), em especial a Nota Técnica 178 "A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil", a Nota Técnica 179 "Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930?". No site do DIEESE estão disponíveis também textos, apresentações e vídeos sobre o assunto. Sobre terceirização, entre outros estudos produzidos pelo DIEESE, destaca-se a Nota Técnica 172 "Terceirização e precarização das condições de trabalho". Também se indica a publicação do DIAP "Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas" publicada pelo Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, disponível em [www.diap.org.br](http://www.diap.org.br).

O desafio número 3 é compreender que o fenômeno da globalização requer um outro nível de articulação internacional das forças sociais, inclusive do sindicalismo, e que se construam cooperações para intervenção crítica e transformadora.

No plano ideológico, o individualismo se sobrepõe aos interesses coletivos, transformando cada pessoa “livre” em unidade de consumo, arrochada pelo salário, mas libertada pelo crédito. A meritocracia amplia a competição e quebra os laços de solidariedade entre os trabalhadores e os vínculos para a sustentação dos sindicatos como escudo protetor.

Assim, o desafio número 4 é desenvolver espaços e oportunidades para encontros, nos quais o isolamento e a solidão promovidos pela hiperconectividade sejam contrapostos pelas possibilidades que o outro oferece a partir do diálogo, da interação, da intervenção conjunta, da capacidade de criar.

O desafio número 5 é investir na oferta de oportunidades de redescoberta da relação com o outro como forma de construção da própria identidade, processo no qual a cooperação revela potencialidades, indica que meritocracia é um conceito que isola e discrimina e que o consumo deve ser orientado pela qualidade de vida e pelo bem estar de todos. Os sindicatos podem se pensar como organização que se desafia a ser uma instituição com essa intencionalidade a partir do seu fundamento originário que é a solidariedade.

As transformações econômicas e dos sistemas produtivos, a expansão da economia de serviços, com tecnologia e comunicação criando novos padrões e paradigmas transformam a temporalidade dos processos e das decisões. A agressiva competição entre empresas e nações e a demanda pelo máximo retorno ao investidor, sem compromisso com a produção e com a questão distributiva, pressionam o sistema produtivo, na busca pelo menor custo, à máxima flexibilidade para alocar e desmobilizar o trabalho na produção, ajustar salários, limitar custos diretos e indiretos, reduzir passivos trabalhistas e aumentar a segurança jurídica das formas flexíveis de contratos laborais.

As reformas trabalhistas, na maior parte dos países, estão entregando a flexibilidade propugnada. A crise econômica e o desemprego deram assento à iniciativa e reduziram a capacidade de resistência.

O desafio número 6, portanto, é refletir sobre uma economia que expande serviços, tecnologia e comunicação. O sindicalismo estruturado e organizado a partir do mundo fabril não é capaz de responder a essa nova ordem de organização da produção. As grandes unidades produtivas (fábricas), que reuniam milhares de trabalhadores (operários) que

entravam todos os dias pelos mesmos portões e no mesmo horário; que geravam, na cultura familiar, a expectativa de que a profissão dos pais passasse para os filhos; que criavam os bairros operários e que, por sua dinâmica, estruturaram a solidariedade institucionalizada nos sindicatos, não é mais a dominante entre os trabalhadores. Atualmente, essa situação perde participação relativa na composição da classe trabalhadora e expandem-se as ocupações instáveis, precárias e com salários predominantemente inferiores aos oferecidos pela indústria.

As unidades de produção estão distribuídas e espalhadas no espaço urbano, alocando poucos trabalhadores – e até mesmo trabalhadores isolados. Não há, necessariamente, postos de trabalho fixos fisicamente, e sim, trabalhadores que circulam no espaço da cidade ou entre cidades. Também não há emprego fixo, mas possibilidades diárias de ocupação, como o trabalho intermitente e o trabalho autônomo. O desafio é compreender essa nova dinâmica de organização da produção e seus reflexos para a organização sindical.

Os mercados de trabalho ganham cada vez mais dinâmica dual, com empregos seguros (cada vez menos) e inseguros (cada vez mais e com diversas formas de materialização). As ocupações sem segurança, garantidas pelas legislações, ampliam o emprego temporário, autônomo ou por conta própria; terceirizado ou promovido por agência de locação de mão de obra; com jornada parcial, intermitente.

O desafio número 7, como resposta estrutural às mudanças na base produtiva e no sistema laboral, é recolocar o sindicato como sujeito de representação coletiva, instrumento que atua como escudo protetor contra o poder de submissão da empresa sobre o indivíduo.

O desafio número 8 é materializar o princípio indicado no desafio 7, trazendo para as Convenções e Acordos Coletivos o poder de regular, por meio da negociação, toda e qualquer iniciativa de aplicação das novas regras da Lei. Caberá à negociação estabelecer as regras, as formas e as condições para operar a nova legislação.

O desafio número 9 é dar a máxima proteção aos indivíduos na relação laboral. Para além das Convenções e Acordos, os sindicatos devem lutar para garantir assistência sindical no momento das homologações, situação nas quais se verificam inúmeras fraudes trabalhistas que, posteriormente, são remetidas à Justiça do Trabalho. Essas e outras questões - tais como jornada de trabalho, banco de horas e férias - devem contar com a presença e assistência do sindicato.

O desafio 10 é enfrentar a dinâmica na qual a tecnologia ocupa cada vez mais os espaços do trabalho humano e o acúmulo de capital físico e produtivo expande a produtividade. Nesse contexto, há que se lutar pela redução da jornada, considerando o papel fundamental do trabalho nas sociedades e dos salários na composição dos mercados internos de consumo para a formação da demanda.

A relação entre empregos seguros e trabalhos temporários poderia existir de forma positiva, se houvesse alta mobilidade entre essas formas de ocupação e se a transição dos trabalhadores temporários para ocupações estáveis, quando desejada, fosse bem-sucedida. Ademais, esse tipo de contrato flexível deveria ser protegido por amplas e universais políticas públicas de emprego. Entretanto, o trabalho temporário é, predominantemente, imposição para uma condição insegura, instável e precária, cuja transição ou motricidade ocorre para a condição de desemprego.

Logo, o 11º desafio é criar alta capacidade sindical de disputar a regulação de todas as formas de ocupação e contratação, capaz de impor limites à flexibilidade e garantir ocupações seguras. Em paralelo, é necessária a ampliação do sistema de proteção dos empregos, de políticas públicas da área da educação e formação profissional e de sistemas de intermediação de mão de obra eficientes; além de seguro-desemprego com duração abrangente e garantia de renda. Ainda é imprescindível a adoção de medidas de apoio a pequenos empreendedores e trabalhadores autônomos no que se refere a crédito acessível e assistência técnica.

As diferentes formas de trabalho parcial e temporário, precário e instável têm influência no baixo crescimento da produtividade, especialmente nas micro e pequenas empresas, uma vez que dispensam o investimento em formação e desestimulam o acúmulo de experiência que promove avanços no processo produtivo.

O 12º desafio é, então, investir em políticas de incremento da produtividade (agregação de valor e expansão de mercado) para micro e pequenas empresas, que possam se desdobrar em compromissos de melhoria dos empregos e da remuneração dos trabalhadores.

Observa-se ampla substituição de empregos estáveis por ocupações temporárias e de tempo parcial. A taxa de desemprego diminui com a precarização da qualidade dos postos de trabalho. A insegurança no emprego, a situação de desemprego e as formas precárias de ocupação geram novas doenças ocupacionais, como estresse e ansiedade, e interferem não somente na vida no trabalho, mas nas dimensões pessoal e familiar.



O 13º desafio é, além de atuar na proteção dos empregos e contra a precarização, investir na formulação e no desenvolvimento de políticas públicas que, associadas à redução da jornada de trabalho, ofereçam um sistema de seguridade social permanente, assistência social e suporte às famílias no que se refere à moradia, transporte, saúde e educação, entre outros aspectos. Também é imprescindível que se assegure a tributação progressiva da renda e da riqueza, de modo a viabilizar a promoção de bem-estar e qualidade de vida à sociedade.

A população jovem é a mais atingida por esse conjunto de reformas e pela debilidade dos mercados de trabalho para gerar empregos seguros. De um lado, a juventude é estimulada ao individualismo e à competição, o que cria novos e desconhecidos comportamentos sociais de isolamento. De outro, o fosso que separa gerações se amplia, os jovens passam a ter uma perspectiva de vida de pior qualidade do que a de seus pais, apesar de terem investido mais em formação. Nesse caso, a contradição é maior: o investimento em formação conduz a empregos precários e com baixíssima remuneração. Observa-se, ainda, a tendência geral de aumento do emprego temporário entre os jovens.

Isso leva ao 14º desafio: abrir as portas dos sindicatos para que os jovens os ocupem, com sua visão de mundo e os valores que se desenvolvem nessas novas condições concretas: maior nível de formação, para um mercado de trabalho inseguro e menores salários. Um novo sindicalismo deverá emergir como resposta a todas essas mudanças, a partir dos novos sujeitos coletivos que os jovens de hoje, trabalhadores de amanhã, irão construir.

As reformas restringem o papel de representação coletiva de interesse dos sindicatos para regular os conflitos reais da relação capital e trabalho. O resultado pode ser uma sociedade submissa, em função de diversos fatores, como a coerção exercida pelas empresas, a força de polícia do Estado, o medo do desemprego e a desigualdade que desvincula as pessoas de compromissos sociais. Outras possíveis consequências são o aumento dos conflitos trabalhistas e sociais e diferentes formas de micro e macro rupturas. Dessa maneira, o 15º desafio é, além do investimento na negociação, criar os meios para a presença e consolidação das organizações sindicais no chão da empresa.

No mesmo tom da flexibilização do trabalho, estão sendo promovidas revisões das políticas públicas de emprego, trabalho e renda. Formação profissional, intermediação de mão de obra, seguro-desemprego e apoio ao empreendedorismo estão fragilizados em razão da crise fiscal dos estados e da pressão pela redução de impostos. Dessa forma, o desafio de número 16 é investir no desenvolvimento das políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

A tensão também é permanente e forte sobre os sistemas de seguridade e previdência social, com o objetivo de reestruturá-los, a fim de restringir os direitos e o acesso da população, além de aumentar as contribuições. O desafio de número 17 é estruturar um sistema previdenciário e de seguridade social universal, no qual seja assegurado a todos, a partir de certa idade, o direito à renda de proteção. Esse sistema deverá ampliar sua fonte de financiamento por meio da combinação entre contribuição previdenciária e impostos gerais progressivos oriundos de toda a sociedade.

Nessas medidas de flexibilização, há a lógica intrínseca de deslocar a proteção ao trabalhador para a segurança jurídica das empresas, seja para flexibilizar contrato e jornada, reduzir salários e custos trabalhistas ou, ainda, para evitar e controlar passivos. Trata-se de uma agenda claramente regressiva do ponto de vista do direito, da distribuição e formação da demanda pelos salários. O 18º desafio é sustentar a disputa sobre o papel da Justiça do Trabalho, dos seus enunciados e de sua função como mecanismo de solução de conflitos. De maneira ampla, é necessário trazer aos espaços das organizações sindicais de base a tarefa de solução de conflito.

Pesquisadores preocupam-se com os impactos das inovações tecnológicas sobre o emprego, afirmando que metade dos postos de trabalho poderá ser extinta nas próximas décadas. Essas questões colocam a premissa de construção de novos paradigmas para jornada de trabalho, sistemas universais de proteção laboral e sustentação ou complementação de renda, previdência e uso do tempo livre, entre outras inúmeras questões.

Evidentemente, a questão do emprego e dos salários está relacionada à dinâmica econômica e aos projetos de desenvolvimento e da integração de cada país à economia global. Será necessário imaginar novas concepções de desenvolvimento econômico sustentadas por arranjos institucionais que combinem a liberdade e a igualdade em sociedade democráticas. Logo, o 19º desafio é pensar novas oportunidades de ocupação, muitas delas de caráter comunitário, de interesse social e geral, que podem se desenvolver, por exemplo, a partir de cooperativas. A questão da recuperação e preservação do meio ambiente pode ser um elemento estruturante da atividade criativa do trabalho do futuro.

Uma sociedade que ganha tempo de vida e envelhece vai requerer cuidados pessoais e familiares que podem gerar novas ocupações. O cuidado com o outro e com o ambiente deve abrir possibilidades para ressignificar a vida no trabalho e em sociedade. As tarefas de

cuidado de crianças e velhos são outros serviços que poderão gerar ocupações que agregam valores intangíveis para toda a sociedade e a sociabilidade.

Por fim, é preciso falar dos sindicatos, esse instrumento de luta criado pela solidariedade dos trabalhadores, que constituem um escudo coletivo de proteção da liberdade individual. As profundas transformações no sistema produtivo e no mundo do trabalho exigem, desde já, atenção também para a organização capaz de recolocar a solidariedade na base da unidade dos trabalhadores, criar formas organizativas para novos contextos de trabalho, de uso do tempo, de como as pessoas se colocam nas e para as relações sociais no cotidiano. As formas precárias de trabalho devem levar à criação de modos mais agregados de representação, capazes de lutar para recriar instrumentos de regulação dos contratos, jornadas, salários e condições de trabalho. Será preciso desenhar processos de mobilização e manifestação de interesse, recuperar a formação política que valoriza e favorece a sociabilidade, a justiça, a igualdade, a tolerância. Será necessário recriar e dar novo sentido à luta, assim como construir alianças com os movimentos sociais e populares.

## Referências

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. Drivers and effects of labour market reforms: evidence from a novel policy compendium. **IZA Journal of Labor Policy**, Bonn, 11 ago. 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1186/s40173-016-0071-z>>. Acesso em: 15 set. 2017.

DIAP. **Reforma Trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e suas entidades representativas**, Brasília, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, 2017, 62 pp, disponível em [www.diap.org.br](http://www.diap.org.br).

DIEESE. A reforma trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. São Paulo, **Nota Técnica 178**, 2017, disponível em [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

\_\_\_\_\_. Relações de trabalho sem proteção: de volta ao período anterior a 1930. São Paulo, **Nota Técnica 179**, 2017, disponível em [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

\_\_\_\_\_. Terceirização e precarização das condições de trabalho. São Paulo, **Nota Técnica 172**, 2017, disponível em [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)

EICHHORST, Werner; MARX, Paul; WEHNER, Caroline. Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?. In: IZA/ILO CONFERENCE ON "ASSESSING LABOR MARKETS REFORMS", 2016, Geneva. **Papers...** Disponível em: <<http://ftp.iza.org/dp9863.pdf>>. Acesso em: 15 set. 2017. Janus Capital eleva posição em ações

brasileira. **Valor Econômico**, 13 de junho de 2016. In <https://www.pressreader.com/brazil/valorecon%C3%B4mico/20160613/282110635885427>

**Abstract**

The main purpose of this article is to discuss the implementation and basis for the Brazilian Labor Reform, so as its consequences for workers and trade unions. Furthermore, this article presents the results of changes in labor relations and legislations in others countries, in special France, Spain and Mexico, indicating that there is no direct relation between labor reform and job creation. Finally, it introduces a reflection on several challenges faced by trade unions and workers, in this new reality in Brazil.

**Key words:** labor reform, trade unions, workers, labor rights.