XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

VALENA JACOB CHAVES

SILVIA GABRIELE CORREA TAVARES

Copyright © 2019 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. César Augusto de Castro Fiuza - UFMG/PUCMG – Minas Gerais
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS – Sergipe
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Secretário Executivo - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - Unimar/Uninove – São Paulo

Representante Discente – FEPODI
Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie – São Paulo

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM – Rio de Janeiro
Prof. Dr. Aires José Rover - UFSC – Santa Catarina
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP – São Paulo
Prof. Dr. Marcus Firmino Santiago da Silva - UDF – Distrito Federal (suplente)
Prof. Dr. Ilton Garcia da Costa - UENP – São Paulo (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais
Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM – Santa Catarina
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR – Ceará
Prof. Dr. José Barroso Filho - UPIS/ENAJUM– Distrito Federal
Relações Internacionais para o Continente Americano
Prof. Dr. Fernando Antônio de Carvalho Dantas - UFG – Goías
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA – Bahia
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA – Maranhão
Relações Internacionais para os demais Continentes
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba – Paraná
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP – São Paulo
Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato - Unipê/UFPB – Paraíba

Eventos:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch (UFSM – Rio Grande do Sul)
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho (Unifor – Ceará)
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta (Fumec – Minas Gerais)

Comunicação:
Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro (UNOESC – Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho (UPF/Univali – Rio Grande do Sul Prof.
Dr. Caio Augusto Souza Lara (ESDHC – Minas Gerais

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP – Pernambuco

---

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/CESUPA

Coordenadores: Luciana de Aboim Machado; Valena Jacob Chaves Mesquita; Silvia Gabriele Correa Tavares – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-836-3
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Desenvolvimento e Políticas Públicas: Amazônia do Século XXI

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Congressos Nacionais. 2. Assistência. 3. Isonomia. XXVIII Congresso Nacional do CONPEDI (28 : 2019 :Belém, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa

Universidade do Vale do Rio dos Sinos

XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI BELÉM – PA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO

Apresentação

Questionar sobre o futuro do trabalho é algo inerente às relações de trabalho e, por consequência, ao próprio Direito do Trabalho, em razão da grande dinâmica envolvida em todas as questões sociais. A sensação de quem vive o presente é a de que a vida, agora, apresenta caminhos tortuosos e que não temos respostas prontas e fáceis a todos os problemas sociais que se apresentam. Porém, tal sensação não é de exclusividade do presente, uma vez que sempre se repetiu ao longo da História. Sociedades são, naturalmente, eivadas por conflitos e isto não seria diferente quando tratamos de relações altamente complexas e dinâmicas como as de trabalho tem a capacidade de ser.

O Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I", ocorrido no dia 14 de novembro de 2019, no XXVIII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, não fugiu a explicitar essas questões. Os interessantes artigos, por mais diversos que fossem em temáticas, demonstravam, em suma, uma clara preocupação com o nosso futuro enquanto sociedade que depende do Trabalho e com as recentes reformas na normatização trabalhista brasileira.

Esta XXVIII edição do CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI foi sediada em Belém, Estado do Pará, e uma dentre as tantas peculiaridades sensíveis à Região Norte foi destacada pelos artigos que tratam do Trabalho Escravo Contemporâneo. Discutiu-se o cenário da exploração desta forma perversa de trabalho e sobre as maneiras que Estado e sociedade tem encontrado – e, muitas vezes, falhado – para combatê-la. Concluiu-se, inclusive, que as condições de vida de trabalhadoras e trabalhadores, no Brasil de hoje, são muito piores do que as daqueles institucionalmente escravizados até 1888: estes, à época, eram tratados com maior cuidado, não pela condição de serem humanos, mas porque eram considerados mercadorias com valor econômico. Hoje, como destaca diversos artigos, há trabalhadores submetidos ao labor em condições análogas a de escravo e sendo considerado descartável no mundo. Outro assunto também muito relevante à Região Norte é o de Migrações. Ficou destacada a fragilidade e a vulnerabilidade da pessoa migrante, em especial as que migram de forma clandestina. Estas são especialmente exploradas pelo mercado em função de sua situação de necessidade, dentro de um território que não lhes acolheu formalmente.

Além disso, a maioria dos artigos desta seção tratam de um tema muito valioso para todo o território brasileiro: o Meio Ambiente do Trabalho. O Brasil figura nas maiores colocações

dentre os países em que mais se há ocorrências de acidentes e doenças do trabalho e apenas este fato já torna este estudo muito importante. A discussão sobre os parâmetros para cálculos de danos extrapatrimoniais, criados pela Lei 13.467/2017, foi debatida para destacar a inconstitucionalidade do conteúdo desta norma, uma vez que cria condições de desigualdade entre trabalhadores que tenham sofrido ofensas extrapatrimoniais ou morais. Também na perspectiva do Meio Ambiente do Trabalho, discutiu-se o direito à desconexão e o direito à realização do projeto de vida dos trabalhadores, lembrando-nos a importância de, um dia, ter havido a primeira limitação de jornada e o porquê disto: trabalhadores são pessoas humanas e não objetos que podem ser controlados quando vinculados a um contrato de trabalho. São, portanto, autônomos e tem direito a ter sua vida privada, longe e descolada da relação de trabalho e da subordinação que dela surge.

Temas: Processo, Tecnologia e novas formas de trabalho, Meio Ambiente do Trabalho, Trabalho Escravo Contemporâneo, Flexibilização, Terceirização, Direitos Fundamentais, Migração e Grupos Vulneráveis.

Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva - UFS

Silvia Gabriele Correa Tavares

Valena Jacob Chaves Mesquita - UFPA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 8.1 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

REFORMA TRABALHISTA: A FLEXIBILIZAÇÃO COMO MEDIDA DE COMBATE AO DESEMPREGO

LABOR REFORM: FLEXIBILITY AS A MEASURE TO COMBAT UNEMPLOYMENT

Michelly Brandão Reis
Mayra Lima Vieira

Resumo

Esta pesquisa é sobre a flexibilização como medida de combate ao desemprego no Brasil. Busca-se analisar se a medida flexibilizatória adotada para o combate ao desemprego tem cumprido a finalidade propagada por seus defensores, que é a de gerar mais empregos e estabilizar a economia. Observa-se que, ao longo das últimas duas décadas, o país passou por sucessivas crises econômicas, que contribuíram para a elevada taxa de desemprego contemporâneo, caracterizado pelo processo de industrialização e de globalização econômica, marcada pelas políticas de combate ao desemprego, em especial a flexibilização dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Desemprego, Flexibilização, Reforma trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This research is about flexibility as a measure to combat unemployment in Brazil. It seeks to analyze whether the flexibility measure adopted to combat unemployment has fulfilled the purpose propagated by its defenders, which is to create more jobs and stabilize the economy. Over the last two decades, the country has experienced successive economic crises, which contributed to the high rate of contemporary unemployment, characterized by the process of industrialization and economic globalization, marked by policies to combat unemployment, in particular. the flexibilization of labor rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Unemployment, Flexibilization, Labor reform

INTRODUÇÃO

O desemprego não é recente, uma vez que ele existe desde que existe emprego. Entretanto, nota-se que, nos últimos anos, o estudo do desemprego está em evidência devido ao seu alarmante nível que o Brasil tem enfrentado, bem como o atual cenário político e econômico do país. Dessa forma, observa-se que o país passa por um declive em sua economia, refletindo, assim, nos postos de trabalho, e que a recessão da economia tem gerado menos emprego. Por conseguinte, como meio de combate ao desemprego, os defensores da Reforma Trabalhista propagam a flexibilização como a "tábua de salvação".

A relação entre emprego e economia nem sempre é uniforme. Contudo, a política produtivista de combate ao desemprego defende o crescimento econômico como meio eficaz para solucionar a problemática citada. Noutro giro, a política distributiva prega a flexibilização como medida de intervenção para o conflito mencionado, tendo como propósito fundamental a redução dos encargos empresariais e aumento de emprego.

O desemprego é uma das maiores problemáticas da atualidade, não apenas no Brasil, mas em diversos países. Razão pela qual se estudam medidas alternativas para resolvê-lo e, dentre elas, encontra-se a flexibilização, que é apontada por seus defensores como uma medida capaz de criar mais empregos. E, no Brasil, essa medida foi recentemente adotada – de forma mais ousada –, com a aprovação da Lei da Reforma Trabalhista – Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017. É importante frisar que a Reforma foi aprovada sem passar por profundas discussões, prevalecendo, desse modo, o discurso empregado pelo governo.

A Reforma Trabalhista é apresentada por seus defensores como a solução para o referido problema atual brasileiro. Ademais, de acordo com os defensores da Reforma, a CLT – de 1943 – é considerada rígida, o que dificulta o avanço econômico, precisando, assim, ser reformulada a fim de atender as mudanças ocorridas na sociedade contemporânea e adequar-se ao surgimento de novas modalidades flexibilizatórias de trabalho como, por exemplo, o trabalho intermitente e o teletrabalho.

O avanço econômico e tecnológico reconfigurou o mercado de trabalho, transformando o próprio Direito do Trabalho, e, dentre as principais modificações ocorridas no âmbito trabalhista – derivado do processo de globalização –, destaca-se a flexibilização. Embora a flexibilização seja posta por seus defensores como uma alternativa de combate ao desemprego, os que não são a favor da flexibilização entendem que ela traz, como consequência, a precarização das condições de trabalho, pois, ao se flexibilizar a norma, retiram-se direitos dos trabalhadores.

Frisa-se que a flexibilização trabalhista no Brasil não é uma prática recente, ela vem ocorrendo em nossa Legislação aos longos dos anos, contudo, a Lei da Reforma Trabalhista foi mais ousada, ao privilegiar a iniciativa privada, e prevalecer o negociado sob o legislado, conforme se verifica no discurso do então presidente Michel Temer.

A partir de tudo quanto foi elucidado, pode-se afirmar que essa pesquisa pretende analisar a flexibilização trabalhista como proposta de combate ao desemprego. O desemprego não é uma novidade contemporânea, entretanto a temática vem ganhando cada vez mais espaço devido a atual conjuntura político-econômica do país. Observou-se que há outras pesquisas acadêmicas quanto ao tema em questão, no entanto espera-se, com esta, trazer um novo olhar para o problema em questão.

Posto isso, um dos vetores que impulsionou e motivou este trabalho surgiu do interesse pelo estudo do desemprego e, principalmente, da medida adotada pelo atual governo, qual seja, a flexibilização trabalhista.

Assim, o objeto de estudo desta pesquisa é a proposta de combate ao desemprego no Brasil utilizado nos últimos anos. A metodologia utilizada na presente pesquisa é de cunho bibliográfico e documental, com a utilização de fontes multidisciplinares entre as ciências sociais e as ciências jurídicas.

Por fim, espera-se não somente abordar, mas também refletir sob a problemática apresentada e, assim, poder contribuir academicamente. Ambiciona-se, também, que essa pesquisa seja fonte de outros trabalhos, que possa ajudar a compreender o desemprego e a gerar uma reflexão sob as modalidades para resolvê-lo, em especial a flexibilização trabalhista. Acredita-se, desse modo, que a temática é relevante.

DESENVOLVIMENTO:

Não obstante, a flexibilização trabalhista é, sem hesitar, uma das temáticas mais discutidas do Direito do Trabalho.

Hoje, quando se fala em flexibilização, logo se reporta à reforma trabalhista ocorrida em 2017. Contudo, cabe lembrar que os direitos trabalhistas foram flexibilizados ao longo dos anos, conforme se demonstra a seguir.

Desenvolvemo-nos economicamente como sociedade, avançamos em tecnologia, implantamos a informática e a robótica em nosso meio de produção e aperfeiçoamos a forma de organizar o trabalho; contudo, como explica Sadi Dal Rosso, em sua apresentação no livro "O Ardil da Flexibilidade", quanto mais as sociedades convergem em direção ao

desenvolvimento econômico, mais lançam mão de racionalização (ROSSO, 2017, p. 9).

Falar em flexibilidade laboral não é uma temática recente uma vez que as flexibilizações trabalhistas vêm ocorrendo ao longo de décadas, não apenas no Brasil, mas em todo cenário mundial. Desde o século XX, têm surgido diversas formas de flexibilização laboral. Rosso (2017) assinala que, nos países capitalistas industrializados, a flexibilidade se reporta, pelo menos, até as três últimas décadas do século XX.

E o que significa flexibilizar? A terminologia flexibilizar vem do latim *flecto*, *flectis*, *flectere*, *flexi*, *flectum,* que possuem o sentido de curvar, dobrar, fletir (MARTINS, 2009, p. 9).

Outrossim, Nascimento explica a flexibilização trabalhista da seguinte forma:

> Flexibilização do direito do trabalho é a corrente de pensamento segundo a qual necessidades de natureza econômica justificam a postergação dos direitos dos trabalhadores, como a estabilidade no emprego, as limitações de jornada diária de trabalho, substituídas por um modulo anual de totalização da duração do trabalho, a imposição pelo empregador das formas de contratação do trabalho moldadas de acordo com o interesse unilateral da empresa, o afastamento sistemático do direito adquirido pelo trabalhador e que ficaria ineficaz sempre que a produção exigisse, enfim, o crescimento do direito potestativo do empregador, que romperia definitivamente com a relação de poder entre os sujeitos do vínculo de emprego, pendendo a balança para o economicamente forte (NASCIMENTO, 2003, p. 130).

Roesler (2014) acrescenta que:

> Portanto, entende-se por flexibilização o conjunto de medidas destinadas a dotar o direito do trabalho de novos mecanismos capazes de compatibilizá-los com a mutação decorrentes de fatores das mais variadas ordens, como o econômico, tecnológico ou sociais (ROESLER, 2014, p. 47).

E, na contemporaneidade, a flexibilização tem sido empregada no discurso tanto do governo, como medida de combate ao desemprego, quanto pelas empresas como uma maneira de aumentar a competitividade e, por conseguinte, os postos de trabalho. Nesse sentido, assinala Roesler:

> Assim é que a flexibilização da legislação trabalhista é propagada como verdadeira "tábua de salvação" para a sociedade contemporânea, o que acaba por enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores e desestabilizar o sistema protetivo consolidado pela legislação nacional e pelas normas estampadas na Constituição da República (ROESLER, 2014, p. 58).

No Brasil, desde a industrialização até o fim de 2016, a flexibilização, no âmbito trabalhista, foi implantada à conta-gotas. Contudo, em 2017, teve-se uma ousada mudança nesse cenário com a aplicação intensificada da flexibilização trabalhista, que trouxe grandes mudanças na Legislação, por meio da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17). As mudanças trazidas pela Reforma foram significativas, ocasionando novas dicotomias no mundo do

trabalho que precisam ser enfrentadas.

Dentre as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017, destacam-se:

- Trabalho Intermitente – Art. 443, § 3º da CLT – Contrato de Trabalho para a prestação de trabalho intermitente. Ocorrem alternâncias de períodos de prestação de serviços e de inatividade;
- Teletrabalho – Art. 75-A ao 75-E da CLT – É a prestação de serviços fora das dependências do empregador;
- Trabalho Autônomo – Art. 442-B da CLT. O autônomo poderá prestar qualquer serviço para o tomador de serviço, com ou sem exclusividade[1].
- Ações Trabalhistas e Custos processuais – O reclamante que faltar audiência, ainda que beneficiário da justiça gratuita, poderá ser condenado ao pagamento de custas; o litigante de má-fé pagará multa de valor superior a 1% e inferior a 10% do valor da causa e as indenizações por danos morais foram limitadas a cinquenta vezes o último salário;
- Prevalência dos acordos coletivos sobre a Lei – Art. 611-A da CLT;
- Prevalência dos acordos individuais sobre os acordos coletivos – Art. 620 da CLT;
- Remuneração por produtividade; Art. 611-A, IX da CLT;
- Contribuição Sindical voluntária; Art. 545 da CLT;
- Nova modalidade de extinção do contrato de trabalho por mútuo acordo; Art. 484-A da CLT;
- Equiparação das demissões coletivas e plúrimas as demissões individuais – Art. 477-A da CLT;
- Fim da obrigatoriedade das homologações das rescisões de contrato - § 1º do Art. 477 da CLT foi revogado;
- Trabalho em tempo parcial – Art. 58-A da CLT – ampliou a jornada de trabalho em tempo parcial para até 30 horas semanais;
- Banco de Horas por acordo individual – Art. 59, § 5º da CLT;
- Fim das horas in itinere; Art. 58, § 2º da CLT;
- Atividades consideradas fora da jornada de trabalho; Art. 4º, §2º da CLT;
- Possibilidade de gestante trabalhar em atividades insalubres de grau baixo e médio – Art. 394-A da CLT – A empregada que apresentar atestado médico será afastada durante a

[1] A Medida Provisória 808 de 14 de novembro de 2017, que perdeu a eficácia no dia 24 de abril de 2018, havia retirado o termo "exclusividade" do artigo 442-B da CLT. Contudo, com a perda da eficácia da MP 808, a Lei 13.467/17 passou a valer com seu texto originalmente aprovado, embora tenha sido publicada em 23 de maio de 2018 a Portaria 349 do MTE a fim de regulamentar alguns pontos da MP 808. Ao tratar do autônomo, a portaria traz o termo "exclusividade", ou seja, o trabalho autônomo pode ser prestado com ou sem exclusividade.

gestação. (CLT, 1943 alterada pela Lei de nº 13.467 de 2017).

Houve outras alterações[2]. No entanto, por não ser o objeto de pesquisa, não haverá aprofundamento quanto às mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista. Ao contrário, trazem-se as principais alterações a fim de apresentar algumas mudanças ocasionadas pela Reforma, que impactaram o mercado de trabalho.

O Direito do Trabalho vivia um embate quanto à rigidez das normas e a flexibilidade delas, como explica Amauri Mascaro Nascimento:

> O *direito do trabalho* vive atualmente um conflito entre as suas concepções, a *protecionista*, acusada de *hipergarantista*, de afetar o desenvolvimento econômico e a livre iniciativa, e a *reformista* que defende a flexibilização das leis e a reavaliação, no plano teórico, dos seus princípios e funções, pondo-se a flexibilização como uma polêmica reação contrária à rigidez da legislação tutelar do trabalhador (NASCIMENTO, 2011, p. 68).

Na busca para tentar equilibrar a economia e adequar-se às tendências do mercado de trabalho contemporâneo é que a Reforma foi aprovada em 26 de abril de 2017 na Câmara dos Deputados por 296 votos favoráveis e 177 votos contrários, e aprovado em 11 de julho de 2017 no Senado Federal por 50 votos favoráveis e 26 votos contra e foi sancionada pelo então Presidente Michel Temer em 13 de julho de 2017. As Leis Trabalhistas brasileiras eram consideradas um empecilho para o desenvolvimento econômico, razão pela qual o governo flexibilizou a norma para que esta atendesse a necessidade do mercado.

O Direito do Trabalho era – ou é – visto no Brasil como um obstáculo para o avanço econômico, principalmente, pelos governantes e pelos empregadores. O interesse econômico se sobrepõe ao Direito do Trabalho. Souto Maior (2003), ao fazer uma análise da realidade brasileira, observou que:

> No Brasil, mesmo com o freio imposto pela Constituição de 1988 (promulgada antes da queda do Muro de Berlim, vale lembrar), leis, entendimentos jurisprudenciais e posições doutrinárias passam a precarizar as relações de trabalho, enfraquecendo, ainda mais, a posição do trabalhador frente ao capital, para satisfação das exigências econômicas. A questão da justiça social é simplesmente abandonada e o direito do trabalho começa a ser visto como o direito ao trabalho, qualquer trabalho, sem uma necessária avaliação ética e humana. (MAIOR, 2003, p. 30).

É importante observar que a flexibilização das Leis Trabalhistas vem ocorrendo ao longo dos anos. Em relação a grande mudança flexibilizatória, antes da Reforma Trabalhista ocorrida em 2017, teve-se, por exemplo, a alteração ocorrida em nossa Legislação no ano de 1966, com o advento do Fundo de Garantia por tempo de serviço, por meio da Lei nº 5.107,

[2] Como, por exemplo, a alteração do conceito de grupo econômico (art. 2º, § 2º da CLT); sucessão trabalhista (Art. 10-A da CLT); cláusula de arbitragem em direito individual (Art. 507-A da CLT); criação da comissão de representantes dos empregados dentro das empresas (Art. 510-A ao 510-D da CLT); regulamentação do honorário de sucumbência (Art. 791-A da CLT homologação de acordo extrajudicial (Art. 855-B da CLT).

conforme assinala Átila Roesler:

> Ocorre que o processo de flexibilização já está em andamento há muito tempo e assume várias modalidades com reflexos diretos nas relações trabalhistas, inclusive considerando mudanças legislativas e de entendimento jurisprudencial que acabaram por suprimir direitos básicos dos trabalhadores. Nesse aspecto, poder-se-ia dizer que o movimento a favor da flexibilização teve início com o advento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, que se deu pela Lei n. 5.107, de 13.9.1966, o que sepultou a estabilidade decenal e garantiu ao empregador o direito da despedida unilateral imotivada (ROESLER, 2014, p. 53).

Teve-se, também, a alteração da Legislação trazida pela Lei de nº 6.019/74 a Lei do Contrato Temporário – que foi recentemente alterada, regulamentando a terceirização –; a Lei do Contrato de Trabalho por Prazo Determinado – Lei nº 9.601/98 e a Lei que regulamentou o Banco de Horas – Lei nº 9.601/98.

Ainda, em 2001, no então governo FHC, foi remetido ao Congresso Nacional o projeto de Lei 5438/01, que trata da alteração do art. 618 da CLT, para fazer prevalecer o negociado sobre o legislado.

Essa ideia de flexibilização decorre do ideário da política neoliberal que foi introduzida no país desde o governo Collor, com a privatização de várias empresas estatais. No governo FHC, tais políticas tiveram, como marco, as mudanças nas leis trabalhistas e previdenciárias.

Conforme aponta Roesler (2014), a ordem da vez é a desregulamentação das normas trabalhistas em favor de uma suposta evolução da sociedade e da melhoria da condição social dos trabalhadores.

Poder-se-ia, assim, dizer que a flexibilização sempre esteve em pauta, pois entra ano e sai ano, o tema sempre é levantado como necessário; muda-se governo, mas a pauta não muda. A flexibilização começou, de forma mais forte, no Governo FHC e consolidou-se no Governo Temer.

Para compreender esse cenário, será exposta, de forma sintetizada, a evolução da flexibilização na legislação trabalhista na iniciativa privada, no Brasil.

Tabela 01

EVOLUÇÃO DA FLEXIBILIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO SOCIAL (TRABALHISTA E PREVIDENCIÁRIA) NA INICIATIVA PRIVADA (PERÍODO DE 2001 A 2018)

LEGISLAÇÃO	ESPECIFICAÇÃO	CONSEQUÊNCIA
Art. 476-A, da CLT (Incluído pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001) **c/c** **Art. 2º, Lei nº 7.998 de 11/01/90** **c/c** **Resolução nº 591, de**	Instituiu o Sistema de Suspensão do Contrato de Trabalho	• O contrato de trabalho fica suspenso para que o trabalhador se requalifique nesse período e o prazo máximo de duração da suspensão é de 5 meses, sendo o mínimo, de 2 meses, período no qual o empregado se submeterá a frequentar cursos ou programas de qualificação, sempre oferecidos pelo empregador. • Esse instrumento não poderá ser utilizado mais de uma vez, no período de dezesseis meses e

11/02//09, do Ministério do Trabalho		durante o período de "qualificação" o empregado não recebe salários, que devem ser substituídos por "ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial" do empregador (art. 476-A, § 3º, da CLT), fazendo jus ainda, a receber "bolsa de qualificação profissional" custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT, além da percepção de "benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador".
Lei Complementar nº 128, de 19/12/2008	Instituiu o MEI (Microempreendedor4 Individual)	• Principal política pública adotada como alternativa ao desemprego e ao trabalho informal.
Lei nº 13.105, de 16/03/2015	Instituiu o novo Código de Processo Civil (NCPC).	• O art. 3º estabelece que "a conciliação, a mediação e outros métodos de solução consensual de conflitos deverão ser estimulados por juízes, advogados, defensores públicos e membros do Ministério Público, inclusive no curso do processo judicial". • Essa tônica é reforçada no art. 165, do NCPC. • Em vigor a partir de março/2016. • O NCPC tem aplicação subsidiária ao processo do trabalho, na forma do art. 769, da CLT.
Medida Provisória nº 665/2014 (convertida na Lei nº 13.134, de 16/06/2015)	Alterou as regras para obtenção do seguro-desemprego.	• Foram impostas mudanças relacionadas aos requisitos para a concessão do benefício e também a sua duração. • Antes da Lei 13.134/2015, para que o trabalhador demitido sem justa causa recebesse o seguro-desemprego bastava que ele tivesse recebido salários nos últimos 6 meses imediatamente anteriores à data da dispensa. A Lei 13.134/2015 tornou mais rígida essa regra: • Agora, para fazer a primeira solicitação do seguro-desemprego, a pessoa terá que ter trabalhado durante, no mínimo, 12 meses nos últimos 18 meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; • Se for o segundo requerimento de seguro-desemprego, esse prazo mínimo será de 9 meses, nos últimos 12 meses. • A partir do terceiro requerimento, o prazo será de 6 meses.
Medida Provisória nº 664/2014 (convertida na Lei nº 13.135, de 17/06/2015)	Alterou as regras para a concessão da pensão por morte e os prazos e recebimento do benefício.	• Foram impostas regras mais rígidas relacionadas aos requisitos para a concessão do benefício e também a sua duração. Agora, a pensão é em regra temporária. Apenas os beneficiários com 44 anos ou mais têm direito à pensão por morte vitalícia. • Houve a tentativa de redução do valor da pensão por morte à metade. Entretanto, tal medida não foi aprovada. Assim, ficou mantido o valor quase integral.
Medida Provisória nº 676, de 17/07/2015. (convertida na Lei nº 13.183, de 4/11/2015)	Altera a Lei nº 8.213, e 24 de julho de 1991 (que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social) e a Lei nº 12.618, de 30/04/2012 (que instituiu o regime de previdência complementar para os servidores públicos federais titulares de cargo efetivo)	• Altera a fórmula para aposentadorias em alternativa ao fator previdenciário. • Tornou obrigatório o Regime de Previdência Complementar para todos os servidores que ingressaram no serviço público após 1º/03/2013.
Medida Provisória nº 680, de 06/07/2015. (Regulamentada pelo Decreto nº 8.479, de 6/07/2015). Convertida na Lei 13.189 de 11/11/2015	Instituiu o PPE – Programa de Proteção ao Emprego.56	• Redução temporária da jornada de trabalho e salário em até 30%, por meio de acordo coletivo específico, com manutenção do emprego. • O FAT complementa 50% da redução salarial para compensar parcialmente a remuneração dos trabalhadores.

		• Atualmente, tem duração de até 6 meses, mas pode ser prorrogado por até 12 meses. • Incluiu um artigo que prevê a supremacia de acordos coletivos sobre a legislação trabalhista, desde que eles sejam mais benéficos do que a legislação social. • Foi apresentada uma emenda à MP680/2015, no curso do processo de sua conversão em lei, para que o prazo de redução da jornada e da remuneração possa ter duração de 6 (seis) meses com prorrogações sucessivas até 2 (dois) anos, no total. • Outra alteração importante, apresentada por emenda durante o processo de conversão da medida provisória, é que há um artigo que prevê que o direito negociado prevaleça sobre o legislado, independentemente do maior benefício.
Medida Provisória nº 681 de 10/07/2017 (convertida na Lei 13.172 de 21/10/2015	Altera as Leis nos 10.820, de 17 de dezembro de 2003, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 8.112, de 11 de dezembro de 1990, para dispor sobre desconto em folha de pagamento de valores destinados ao pagamento de cartão de crédito.	• Permite que os empregados regidos pela CLT autorizem, de forma irrevogável e irretratável o desconto em folha de pagamento valores referentes a empréstimos, financiamentos, cartões de créditos e operações de arrendamento mercantil. • Autoriza que os descontos sejam de até 35%.
Lei nº 13.419 de 13/03/2017	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n o 5.452, de 1 o de maio de 1943, para disciplinar o rateio, entre empregados, da cobrança adicional sobre as despesas em bares, restaurantes, hotéis, motéis e estabelecimentos similares.	• Regulamenta o rateio entre empregados, da gorjeta sobre as notas de serviços sobre as despesas de bares, restaurantes, hotéis, motéis e similares,
Projeto de Lei nº 4.330/2004, convertido na Lei 13.429 de 31/03/2017	Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Alterou os artigos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10º, parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974.	• Regulamenta a prestação de serviço terceirizado na iniciativa privada. E alteração do Trabalho temporário.
Medida Provisória nº 763/2016, convertida na Lei 13.455 de 26/06/2017	Altera a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, para elevar a rentabilidade das contas vinculadas do trabalhador por meio da distribuição de lucros do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e dispor sobre possibilidade de movimentação de conta do Fundo vinculada a contrato de trabalho extinto até 31 de dezembro de 2015.	• Permitiu a movimentação da conta vinculado (FGTS) do trabalhador que apresenta saldo positivo em 31 de dezembro de 2016.
Medida provisória nº 761 convertida na Lei 13.456 de 26/06/2017	Altera o Programa de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência.	• Altera o nome do Programa de Proteção ao Emprego (PPE) instituída pela Lei 13.189/15 que passa a ser denominado Programa Seguro-Emprego (PSE). • Altera os arts. 2º, 3º, 4º, 5º, 7º, 8º, 11, 11-A, 11-B. • Prorroga o prazo para adesão do programa para 31 de dezembro de 2017.
Lei 13.467 de 13/07/2017, e entrou em vigor em 11/11/2017	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei	• Foram impostas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhista. • /Reforma Trabalhista que traz a flexibilização

	no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.	da Relação de Trabalho. • Regulamenta o trabalho de serviço intermitente, teletrabalho, trabalho autônomo. • Altera a jornada de tempo parcial, para 30 horas semanais sem possibilidade de horas suplementares ou até 26 horas semanais, podendo fazer até 6 horas suplementares por semana. • Regulamenta o banco de horas individual (semestral). E altera a compensação de jornada semanal para compensação dentro do mesmo mês por acordo tácito ou expresso. • Regulamenta a Jornada 12x36, podendo ser acordado de forma individual escrita, acordo individual ou convenção coletiva. • Torna Facultativo a contribuição sindical. • E altera diversos artigos da CLT, trazendo o princípio do negociado sobre o legislado, com a alteração do Art. 620, inclusão dos artigos 611-A e 611-B, por exemplo, dentre outros. • Altera artigos que tratam do direito processual do trabalho, como por exemplo, alteração da contagem do prazo para dias úteis; mitigação da revelia; pagamento de custas pelo reclamante quando este não comparece a audiência e não justifica o seu não comparecimento; pagamento de honorários advocatícios no importe de 5% a 15%; condenação do reclamante ao horário pericial quando este perde o pedido; dentre outros.
Lei 13.509 de 24 de novembro de 2017	Dispõe sobre adoção e altera a Lei n o 8.069, de 13 de julho de 1990 (Estatuto da Criança e do Adolescente), a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n o 5.452, de 1 o de maio de 1943, e a Lei n o 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil).	• Altera o art. 392-A da CLT para conceder à empregada que adotar criança ou adolescente licença maternidade nos termos do art. 392 da CLT • Altera o art. 396 para conceder também a empregada adotante os 2 intervalos de 15 minutos para amamentar seu filho advindo da adoção até o mesmo completar 6 meses de idade.
Lei 13.545 de 19 de dezembro de 2017	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, para dispor sobre prazos processuais.	• Incluiu o art. 775-A na CLT, que dispõe sobre a suspensão dos prazos processuais entre 20 de dezembro a 20 de janeiro.
Medida Provisória nº 808 de 14 de novembro de 2017 (Vigência encerrada, pelo ato declaratório de nº 22, de 24 de abril de 2018.	Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.	• Alterou artigos da CLT alterados pela Lei 13.467/17, como por exemplo os artigos que tratam do contrato intermitente, autônomo, jornada 12x36, remuneração, regulamentação da gorjeta, entre outros. • A medida provisória perdeu a eficácia em 24 de abril de 2018, e a Lei 13.467/17 voltou a valer com seu texto original aprovado.
Lei 13.660 de 08 de maio de 2018	Altera o § 2º do art. 819 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para dispor sobre o pagamento dos honorários de intérprete judicial.	• Altera a regra de pagamento dos honorários de interprete judicial. • As despesas quanto ao interprete judicial passa a ser da parte sucumbente, salvo se beneficiário da Justiça Gratuita.
Portaria nº 349 de 23/05/2018	Estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências	• Regulamenta pontos da Lei de nº 13.467/17 que havia sido alterado pela MP 808/17 a qual perdeu a eficácia em 24 de abril de 2018. • Impõe regras do trabalho autônomo.

	normativas do Ministério do Trabalho.	• Impõe regras para o trabalho intermitente. • Impõe regras referente a anotação da CTPS da média de gorjetas. •Impõe regras referente aos representantes dos empregados do que trata o título IV-A da CLT. • A portaria entre em vigor na data da sua publicação

Fonte: (OLIVEIRA, 2002, p. 308-335); (DARI, 2003, p. 179); (NORONHA; ARTUR, 2005, p. 196-199); (CASTRO, 2010, p. 9-11) e pesquisa complementar

Da tabela acima, constata-se que a flexibilização vem ocorrendo há longos anos, mas que as principais alterações ocorreram a partir do ano de 2015, por meio da MP de nº. 664, convertida na Lei nº 13.135 de 17.06.2015, que alterou as regras para a concessão da pensão por morte e os prazos e recebimento do benefício; bem como a MP de nº 665, convertida na Lei nº 13.134 de 16/06/2015, que alterou as regras para obtenção do seguro-desemprego; a MP de nº 680, regulamentada pelo Decreto nº 8.479 de 6/07/2015, convertida na Lei nº 13.189 de 11/11/2015, que Instituiu o PPE – Programa de Proteção ao Emprego; assim como a Lei de nº 13.429/17 , que dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes alterou os artigos 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10º, parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974.

As mais recentes e impactantes alterações foram aquelas trazidas pela Lei 13.467/17, que dispõe sobre a Reforma Trabalhista e altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, 8.036 de 11 de maio de 1990 e 8.212 de 24 de julho de 1991 a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, modificando mais de cem artigos da CLT. Seguida da MP 808/2017, que perdeu a eficácia em 24 de abril de 2018, a qual alterava pontos da Reforma Trabalhista – "reformou" a Reforma Trabalhista, mas, devido à perda de eficácia, o texto aprovado da Reforma Trabalhista voltou a vigorar. Além disso, não se pode deixar de citar a portaria 349 de 23 de maio de 2018, que estabelece regras voltadas à execução da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, no âmbito das competências normativas do Ministério do Trabalho.

Em outras palavras, a flexibilização não é recente e, nos dias atuais, tem sido bastante discutida devido às atuais mudanças ocorridas na Legislação Trabalhista. Inclusive, ela foi utilizada como discurso de combate ao desemprego pelo Governo Temer, conforme será visto no item a seguir.

3.3 A proposta de combate ao Desemprego do Governo Temer (Reforma Trabalhista)

Da análise de dados do desemprego no Brasil, em 2015, houve um elevado crescimento do número de desempregados. Vários foram os fatores que eclodiram essa crise no âmbito trabalhista.

Destaca-se que, em 2015, ainda no governo Dilma, o Congresso e o Senado aprovaram algumas medidas provisórias e alguns decretos – ver tabela 01 – com o intuito de amortizar o déficit na economia como, por exemplo, as mudanças nos Programas Seguro Desemprego, PIS, Pensão, Programa Seguro Emprego, entre outros.

Conquanto, essas medidas não foram suficientes para manter o mercado aquecido, o que desencadeou o maior índice de desemprego desde o ano de 2008 e que eclodiu nos últimos anos. O governo, com o fim de equilibrar a economia, criou políticas de flexibilização para estimular o investimento.

É fato que os postos disponíveis de trabalho não crescem na mesma proporção que o número dos que estão à procura. Dentre os motivos, destacam-se as novas tecnologias em substituição do trabalho humano; a globalização; a diminuição dos casos e períodos de doenças; a ampliação da privatização; e as fases conjunturais de inflação e retrocesso (MASI, 2014, p. 16-17).

A fim de se criar mais postos de trabalho, ao longo dos anos, o governo vem adotando medidas de combate ao desemprego como, por exemplo, a flexibilização trabalhista, através de sucessivas reformas.

Dentre as medidas de combate ao desemprego, Domenico de Masi (2014, p.17), destaca: i) Retardar o ingresso dos jovens no mercado de trabalho, mantendo-os na escola; ii) antecipação da aposentadoria dos que estão trabalhando; iii) redução do horário de trabalho, de modo a redistribuir o que se sobra; iv) incrementar a formação e o adestramento profissional durante a vida produtiva, de modo a subtrair o máximo possível de trabalhadores às atividades de produção; v) incrementar o trabalho existente por meio de novos investimentos incentivados, redução de gravames fiscais, incentivos governamentais e o consumo; vi) inventar novos campos de atividade para satisfazer as necessidades observadas, mas ainda não atendidas; vii) recorrer a trabalhos supérfluos, de fachada, a fim de justificar uma remuneração; viii) *raspar o tacho*, facilitando o encontro entre oferta e procura por meio do teletrabalho, o trabalho interino e outras formas de flexibilidade.

Considerando as medidas apresentadas por Domenico de Mais (2014), poder-se-ia dizer que a reforma trabalhista se enquadraria na medida "viii", *raspar o tacho*, tendo em vista que a Reforma traz outras formas de flexibilização tanto do trabalhador (teletrabalho, trabalho intermitente, trabalho em tempo parcial) quanto das normas trabalhistas.

A Reforma Trabalhista foi aprovada sob o argumento sustentado por seus defensores de ser uma medida de combate ao desemprego. Cabe destacar, de forma sintética, sem aprofundamento, as modalidades de combate ao desemprego, segundo o entendimento de Alemão (2002, p. 11-22).

Tabela 02

MODALIDADES DE COMBATE AO DESEMPREGO

Produtivista	É considerada a teoria mais tradicional desenvolvimentista, que visa aumentar o capital (do empregador ou de mercados alternativos) para investir mais e contratar mais. Esse aumento de capital está diretamente ligado ao aumento da produtividade.
Agência de Colocação	Promovem a comunicação entre aqueles que buscam emprego e os que oferecem. No Brasil, pode-se citar como exemplo, o SINE, criado em 1975.
Reducionista	Tem como ação diminuir a quantidade de desempregados sem aumentar a oferta de empregos. Como aconteceu na Era Vargas em 1930.
Distributiva ou Aritmética	A política distributiva procura dividir os empregos entre os números possíveis de trabalhadores. Tendo como propostas desde as defendidas pelos movimentos sindicais até as neoliberais de flexibilização. Quanto as propotas defendidas pelos sindicais, compreendem-se os ideários dos pensadores que defendem o aumento de "tempo livre". E quanto as propostas defendidas pelos neoliberais, temos o segmento que pode ser chamado de "flexibilização", que tem como objetivo principal a redução dos custos empresariais, ao lado do aumento da oferta. A atual política do governo contra o desemprego pauta-se nesse sentido.
Passiva	Essa proposta pretende atacar as consequências do desemprego com direitos sociais como o seguro desemprego, renda mínima, etc. Essa política encada o desemprego como um fato dado e procura atacar sua consequência malétifica.
Educacional	Essa proposta visa aumentar a qualificação profissional atrvés de políticas de educação. A proposta de enfrentar o desemprego por meio da educação tem enorme aceitação em todos os setores, tanto ideológicos como profissionais. É defendida por liberais e pela esquerda, por economistas e juristas.
Histórica	Combate ao desemprego a partir de acontecimentos históricos. Trata-de de iniciativas históricas que não podem servir de modelo para o uso genaralizado. Exemplo, reforma agrária, a guerra, as catástrofes naturais, a descoberta de minas, etc.

Fonte: Tabela montada a partir dos das informações do Livro "*Desemprego e o direito ao trabalho*" de Alemão, 2002, p.11-22.

A flexibilização dos direitos trabalhistas, como medida de combate ao desemprego, enquadra-se dentro da modalidade distributiva, que visa a combater o desemprego por meio da flexibilização, reduzindo direitos trabalhistas.

Conforme já mencionado, a flexibilização, como medida utilizada para aumentar os postos de trabalho e combater ao desemprego, não é recente, embora tenha ocorrido de forma mais audaciosa no governo Temer.

Algumas medidas socioeconômicas foram tomadas ainda no governo anterior com o intuito de manter os postos de trabalho como, por exemplo, a criação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), que foi instituído através da Medida Provisória nº 680, convertida na Lei nº 131.89/15 que autoriza as empresas a reduzirem até 30% o salário, com a redução da jornada de trabalho, mediante acordo ou convenção coletiva.

A finalidade dessa MP foi preservar os postos de trabalho e os empregos formais em observância ao princípio da continuação da relação de emprego. As empresas que aderirem às regras da medida provisória não podem suspender o contrato de trabalho de seus funcionários.

Ao assumir o poder, uma das primeiras medidas do governo Temer foi colocar em

pauta a Reforma Trabalhista e a Reforma da Previdência; inclusive, o próprio governo assume que esse foi o seu compromisso ao assumir o poder: *"Então, eu devo registrar que, desde o início de meu mandato, eu assumi o compromisso de levar adiante as reformas [...] e foi com apoio expressivo, portanto, do Congresso Nacional"* (TEMER, 2017)[3].

Cabe esclarecer que a Reforma Trabalhista foi aprovada às pressas por meio da Lei nº 13.467/17, que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, e uma das grandes discussões giram em torno da ausência de debate e participação dos trabalhadores para a aprovação da Reforma Trabalhista. Contudo, em seu discurso, no dia do sancionamento da Lei da Reforma, o presidente Michel Temer afirma que houve, sim, diálogo.

> (...) E eu faço uma saudação também especial ao nosso ministro do Trabalho, Jovair, porque o nosso ministro do Trabalho fez uma coisa excepcional: ele conseguiu apanhar logo a ideia de que este é um governo de diálogo e levou o diálogo às últimas consequências. Porque não conseguiu, não fez, não produziu - não é, Ronaldo? - um texto a partir da sua visão ou da visão da sua equipe e menos ainda da visão da equipe governamental.
> Mas foi atrás do diálogo. Procurou os setores empresariais, os setores de empregados e empregadores e construiu um texto que, ao final, foi levado à Câmara dos Deputados, como convém e, lá na Câmara, mais uma vez, o Rogério Marinho fez a mesma coisa, dialogou, e no diálogo construiu um projeto definitivo ao final referendado pelo Senado Federal, que também fez um diálogo profundo, porque lá fizeram-se audiências públicas, consultações, conferências, diálogos, discussões, controvérsias, composições para chegar ao final deste projeto de lei.
> Então, este projeto de lei, eu acho que ele é a síntese, ele é a revelação de como este governo age. E ao lado, como eu tenho dito e redito em todo momento, vocês sabem que o diálogo é o ponto principal, mas é claro que nós somamos a ideia da responsabilidade fiscal com a responsabilidade social. (TEMER , 2017).

No discurso feito pelo governo, a Lei da Reforma passou por um "diálogo profundo". Entretanto, o texto aprovado na Câmara e no Senado, que difere do projeto discutido em audiências públicas, não passou por discussões mais profundas, conforme expõe Beiro:

> Com relação à reforma trabalhista houve um aprendizado: a proposta enviada pelo governo era composta de uns poucos itens, principalmente a famigerada questão da prevalência do negociado sobre o legislado. Essa proposta, ainda que minimamente, foi de alguma forma discutida com a sociedade. Ocorreram audiências públicas, discussões variadas. No entanto, o Deputado Relator apresentou, inesperadamente, um substitutivo de grandes proporções, alterando mais de centena de dispositivos legais, desta vez sem qualquer discussão com a sociedade. Tais alterações, mesmo hoje, dado o volume e o alcance, não foram ainda compreendidas adequadamente pelos atores sociais mais interessados. O projeto, então, foi aprovado na Câmara dos Deputados sem qualquer discussão mais séria e profunda - e da mesma no Senado Federal. (BEIRO, 2017, p. 1).

Observa-se que o projeto da Reforma Trabalhista, o qual foi submetido às audiências públicas, foi substituído e este não foi submetido à discussão com a população. O discurso

[3] Discurso do presidente Michel Temer no 13 de julho de 2017, dia da sanção da Lei nº 13.467/17 (Lei da Reforma Trabalhista).

oficial, quanto à principal justificativa apresentada pelo relator do projeto substitutivo da Reforma Trabalhista, foi que o Brasil mudou desde 1943, quando a CLT foi criada e, em decorrência disso, é preciso modernizar as relações de trabalho, com novas modalidades de contratação que incluam novas formas de trabalho atuais (citações do PLC 38/2017).

Quanto à ausência de diálogo com a população, esta pode ser considerada um dos fatores da indiferença para a aprovação da Reforma Trabalhista. Conforme lembra Alemão (2017) em seu artigo "A Reforma Trabalhista de 2017 e o TST", houve certa indiferença por parte da população de baixa e média renda para a aprovação da reforma em questão.

> Mas a Reforma também "contou", se não com apoio direto, pelo menos com a indiferença de grande parte da população de média e baixa renda que não é empregada: autônomos em geral, profissionais liberais, estatutários e até parte de setores assalariados desempregados ou informais. Embora não exista uma pesquisa precisa sobre tais dados, não é difícil constatar que não houve resistência significativa dessa camada da população. (ALEMÃO, 2017, p. 2).

Ainda, segundo entendimento de Alemão (2017), prevaleceu uma lei com pouco aprofundamento técnico, mais confiante nas regras do mercado do que no intervencionismo estatal.

Ou seja, pode-se afirmar que não houve profunda discussão técnica, tão pouco diálogo com a população para a aprovação da Lei nº 13.467/17, a qual foi aprovada às pressas. Consequentemente, isso tem gerado discussão entre os sindicalistas e parte dos trabalhadores.

Isso porque a Reforma Trabalhista privilegia a negociação individual. Para os sindicalistas, o aumento da negociação individual pode acarretar em perda de poder, ainda mais se for levado em consideração que a Reforma Trabalhista torna facultativa a contribuição sindical, o que poderá acarretar prejuízos nas arrecadações dos sindicatos, diminuindo, assim, seus poderes de atuação.

Foi passado para a população, por meio de propagandas e entrevistas, que a Reforma Trabalhista seria a solução para o desemprego e para estabilizar a economia, possibilitando, assim, que o país saísse da crise. Conforme bem expõe Alemão (2017), o que foi transmitido para a população é que de um lado, havia os que estavam apresentando uma solução para o país e o desemprego, mesmo com remédio amargo e, de outro, os que queriam manter o que existia, ou seja, a crise. Diante da falta de negociação, ausência de debate e participação da população, o discurso a favor da Reforma Trabalhista ganhou força e a lei foi aprovada sob o discurso de ser o caminho da prosperidade.

> Por isso que tantos falaram aqui: "Olha aqui, isso talvez diminua o número de conflitos trabalhistas". O que é útil. A conflitância trabalhista gera uma litigiosidade social que é indesejada pela sociedade e, particularmente, por aqueles que investem no Brasil, sejam nacionais ou estrangeiros. Portanto, nós estamos no caminho da

> prosperidade, para dar maior conforto ao povo brasileiro. E nós sabemos, muitas e muitas vezes, que há contestações, não é? Quando as contestações, volto a dizer, são pautadas pelo conteúdo, nós temos que homenageá-las. Quando, entretanto, elas são apenas de natureza política, eu posso dizer que os protestos se fazem, mas a caravana vai passando. E nós estamos passando, eu não tenho dúvida disso (TEMER, 2017).

Quanto ao argumento de o país estar a caminho da prosperidade por ter aprovado a Reforma Trabalhista, cabe destacar que, conforme expõe Masi (2014) nem sempre a prosperidade é uma garantia de emprego visto que as demissões acontecem, inclusive, quando a economia está em expansão.

Ainda há grande discussão acerca da Reforma Trabalhista. Existem pesquisas no sentido de que ela era necessária para acompanhar o novo modelo de mercado de trabalho mundial, implementando normas trabalhistas menos rígidas que possibilitassem a negociação individual e coletiva e privilegiando o negociado sobre o legislado. Assim como há estudos no sentido de apontar a reforma prejudicial ao trabalhador, tendo em vista que o excesso de flexibilização retira direitos dos trabalhadores e torna o trabalho mais precário, além de enfraquecer os sindicatos.

O mercado de trabalho mudou. Na contemporaneidade, há o deslocamento da força de trabalho para o setor de prestação de serviços. Com isso, surgem novas formas de trabalho mais flexíveis, que exigem trabalhadores flexíveis. A Reforma Trabalhista foi aprovada sob esse discurso de que atenderia às novas formas de trabalho, abrangendo outros trabalhadores como, por exemplo, o intermitente (aquele trabalhador que faz "bico"), o prestador de serviços autônomo, por exemplo, o Uber, o teletrabalho e o terceirizado. Para os defensores da Reforma Trabalhista, a lei é considerada uma modernização trabalhista e, para aqueles que são contra a Reforma é um retrocesso, um desmonte dos direitos dos trabalhadores.

Ao aprovar a lei da Reforma Trabalhista, o presidente Michel Temer (2017), em seu discurso oficial, por diversas vezes, referiu-se a ela como sendo a lei da "modernização trabalhista", além de considerar a aplicação das normas trabalhistas uma passionalização[4].

Esse argumento ideológico sustentado por Temer (2017) de que a Reforma Trabalhista é uma lei de modernização trabalhista, já era sustentado em 2006 por José Pastore, sociológico e professor da Faculdade de Economia e Administração da USP. Para o autor, a Reforma Trabalhista era necessária e viável e ela não visa "retirar direitos de quem tem [...], e sim assegurar direitos para quem não tem" (PASTORE, 2006, p. 5).

Isso porque, segundo o entendimento do autor, a Reforma Trabalhista era necessária

[4] Passionalização significa desaceleração (Ver Dicionário Informal, 2018).

para conceder direitos àqueles trabalhadores que viviam à margem da lei, na informalidade, e àqueles que exercem atividades que ficam entre o trabalho formal e o mais flexível como, por exemplo, o intermitente.

O trabalho intermitente foi regulamentado pela Reforma Trabalhista a fim de gerar mais empregos, de formalizar o tão conhecido "bico" e, assim, diminuir o índice de desemprego, pelo menos estatisticamente. Em conformidade com o entendimento de Alemão (2017), a Reforma tem, como um de seus principais pontos, o trabalho intermitente, que se não é suscetível a gerar mais empregos, incentiva a formalidade, reduzindo, estatisticamente, o índice de desemprego brasileiro e aumentando o recolhimento tributário e previdenciário.

Ainda, é importante destacar que Temer, em seu discurso, traz, também, a afirmação de que, na Reforma Trabalhista, foram mantidos todos os direitos dos trabalhadores.

> E quando falamos em responsabilidade social, nós aqui, aliás, estou apenas repetindo, nós estamos preservando todos os direitos dos trabalhadores. Não é que nós queiramos preservar, é que a Constituição Federal assim o determina (TEMER, 2017).

Da simples análise da Lei, verifica-se que tal afirmação não corresponde com a realidade, tendo em vista que a Lei, ao flexibilizar os direitos dos trabalhadores, retira algumas garantias como, por exemplo, a revogação do Art. 384 da CLT, que concedia às mulheres um intervalo de quinze minutos antes de iniciar as horas suplementares. Ou seja, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17, a trabalhadora mulher deixa de ter esse direito. Destaca-se, também, a possibilidade de o empregado ser condenado ao pagamento de custas processuais, mesmo se for beneficiário da justiça gratuita.

Nota-se que, enquanto o discurso dos favoráveis à Reforma é no sentido de que esta preserva os direitos trabalhistas, o entendimento contrário compreende que a Reforma desregulamenta direitos, desconstruindo o direito do trabalho, mediante um discurso que pode ser considerado neoliberal. José Fernando Ehlers de Moura aponta que:

> Desconstrução inspirada na ideologia neoliberal, que preconizou a iniciativa privada, sem peias, como a única forma de produção econômica, baseada na autorregulação automática dos mercados e dos contratos e consequente desregulação do regramento estatal, com o desmanche da tutela legal ao hipossuficiente econômico, sob o canto da sereia de que tal implicará o aumento da produtividade e dos empregos. Essa promessa lembra o dito popular que expressa a irrealidade da atitude ingênua que significa libertar os dois pássaros que alguém detém para apanhar outro solto no espaço (MOURA, 2012, p. 7-8).

Dessa forma, infere-se que o discurso do presidente não condiz com a realidade trazida pela alteração da Reforma Trabalhista e esta, por sua vez, privilegia o mercado. Trata-se apenas de um discurso em defesa da Reforma, como afirma Andrade e Morais:

> Nasce então o discurso da Reforma das normas Trabalhistas, arraigando-se por assim dizer o ponto central da defesa neoliberal, que é um primeiro momento a flexibilização e num segundo a desregulamentação, enquanto formas de atender as necessidades novas surgidas, como por exemplo, uma simplificação nos processos de contratação e demissão do empregado. São elementos tidos como necessários para a geração de emprego e atendimento das novas necessidades surgidas no novo mundo do trabalho. Também, a não interferência do Estado nas relações de trabalho, extinguindo-se em parte as regras protetivas do trabalhador (ANDRADE e MORAIS, 2017, p. 193).

Dando continuidade à análise do discurso de Temer, ele afirma que a Reforma Trabalhista foi considerada um avanço extraordinário.

> Mas o que nós fizemos com a legislação trabalhista foi avançar. Contratos que antes não comportavam carteira assinada, um quase disfarce na relação de trabalho, hoje estão previstos expressamente. Para dar um exemplo clássico, o pai ou a mãe que não pode trabalhar o dia todo, tem que que ficar em casa um meio período, que seja, para trabalhar, terá os direitos trabalhistas assegurados. De igual maneira, quem trabalha nos fins de semana. Enfim, houve um aperfeiçoamento extraordinário (TEMER, 2017).

Quanto aos avanços, ainda não se tem dados oficiais que demonstrem quais foram estes e se, realmente, eles existem. No discurso acima, Temer (2017) se refere ao contrato para prestação de serviço intermitente e dá a entender que o empregado intermitente terá todos os seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos. No entanto, é importante destacar que a contribuição previdenciária será feita com base nos valores pagos no período mensal e se o empregado receber em um determinado mês menos de um salário mínimo, a contribuição terá, como base, valor inferior ao salário mínimo, devendo o empregado complementar esse valor. Sendo assim, verifica-se que o empregado intermitente nem sempre terá os mesmos direitos trabalhistas e previdenciários, pois, para ser considerado segurado, ele deverá preencher todos os requisitos legais da lei previdenciária.

Quanto ao negociado sobre o legislado, a fim de justificar a negociação individual e coletiva, o governo destaca que, na Constituição, já há uma previsão legal para a negociação e o acordo coletivo e que a Reforma não inovou quanto a isso.

> Mas é interessante notar que esta lei também é mera regulamentação de um dispositivo constitucional. Na Constituição está dito, como direito dos trabalhadores, as convenções e acordos coletivos de trabalho. Quer dizer, parecia uma novidade quando se falava em convenção e acordo coletivo de trabalho, quando ele já era pré-visto, pré-estabelecido no texto constitucional. De modo que o que se fez foi regulamentar o dispositivo constitucional que, convenhamos, levou quase 30 anos para ser regulamentado (TEMER, 2017).

A Reforma Trabalhista inova quanto ao direito coletivo, trazendo, como princípio, o negociado sobre o legislador – verificar art. 611-A e 620, ambos da CLT. Nesse sentido, Andrade e Morais acrescentam:

> A Reforma Trabalhista traz o Princípio do Negociado sobre o Legislado em 15 pontos, no art. 611-A, CLT, incluindo aí o pacto quanto a jornada de trabalho, o banco de horas anual, os intervalos intrajornadas e ainda traz que poderá prevalecer o negociado pelo legislado no tocante a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, rol esse não taxativo e sim explicativo (ANDRADE e MORAIS, 2017, p. 195).

O que se percebe é que a aprovação da Reforma Trabalhista foi um ato ousado do governo, pois ele enfrentou todas as críticas a fim de concretizar seu objetivo. O próprio governo considera a aprovação da Reforma Trabalhista um ato ousado, o qual os governos anteriores não tiveram coragem de fazer. E, ainda, comemora esse feito, intitulando-se o governo das reformas e parabenizando a base aliada.

> Portanto, modernizar a legislação trabalhista era uma dessas demandas sobre as quais, ninguém tenha dúvida, sobre ela muito se falava, mas ninguém tinha a ousadia e a coragem de realizá-la, como tivemos nós todos, ao longo de todo esse período.
> [...]
> E essa descentralização está dando esses resultados extraordinários, que estão sendo a todo momento mencionados como, digamos assim, o governo das reformas, o governo capaz de modificar o nosso País.
> Se nós fizemos isso, meus amigos, em 14 meses, nós temos mais um ano e meio, imagina o que nós faremos com mais um ano e meio de governo.
> Meus parabéns àqueles que trabalharam na reforma trabalhista (TEMER, 2017).

Do discurso de Temer (2017), verifica-se bastante otimismo quanto aos impactos positivos que se espera da Reforma, principalmente quanto ao combate ao desemprego; afinal, a Reforma Trabalhista foi aprovada como uma medida para combatê-lo.

CONCLUSÃO:

Esta pesquisa propôs a efetuar uma análise sobre as flexibilização das Leis Trabalhistas, que vem sendo utilizada como uma modalidade de combate ao desemprego.

O mercado de trabalho encontra-se em um período de grandes transformações, que decorrem do processo de industrialização, da globalização e da implantação das políticas neoliberais. Com isso, constatou-se que essas transformações, ocorridas no mercado de trabalho, trouxeram novos desafios e, dentre eles, encontra-se o combate ao desemprego. Combater o desemprego não é uma tarefa fácil visto que se faz necessário repensar as políticas para combatê-lo.

Cuidou-se observar as medidas de combate ao desemprego, em especial a flexibilização trabalhista. Foi possível notar, que a flexibilização trabalhista não é uma prática recente e, ao longo dos anos, a legislação brasileira sofreu várias modificações. No entanto, verificou-se que a atual flexibilização se deu de forma mais ousada, sendo considerada, por

seus defensores, uma medida necessária para se combater o desemprego e gerar mais postos de trabalho. Acredita-se que a flexibilização decorre de um processo histórico, marcado pelas políticas neoliberais.

Buscou-se compreender e analisar se a flexibilização trabalhista atingiu o objetivo de combater o desemprego, conforme defendido pelo atual governo. Considerando que se trata de um fato novo, as conclusões apresentadas, representam um esforço provisório do olhar que se lança sobre o objeto de pesquisa e da reflexão quanto ao percurso que se fez para chegar até as análises aqui abordadas.

Por fim, o objetivo principal desta pesquisa é gerar reflexões acerca do desemprego, bem como das medidas de combate ao desemprego, em especial a flexibilização. Em adição, espera-se que esse material seja útil para a academia, para os pesquisadores e estudantes.

REFERÊNCIAS

ALEMÃO, Ivan. *Desemprego e direito ao trabalho.* Rio de Janeiro: Esplanada, 2002.

—. *OAB e Sindicatos. Importância da Filiação Corporativa no Mercado.* São Paulo: Ltr, 2009.

—.*A Reforma Trabalhista de 2017 e o TST.* Disponível em: https://ivanalemaouff.blogspot.com/p/a-reforma-trabalhista-de-2017-e-o-tst.html. Acesso em: 02/06/2018.

ALVES, Giovanni. *A Condição de Proletariedade: A precariedade do trabalho no capitalismo global.* São Paulo: Canal Editora, 2009.

ANDRADE, Roberta Laís Machado Martins; MORAIS, Fernando Franco. A Reforma das Normas Trabalhistas em meio à Crise Econômica no Brasil. *Revista Condtituição e Garantia de Direitos*, 2017: 185-201.

ANTUNES, Ricardo; POCHMANN, Márcio. A Desconstrução do Trabalho e a Explosão do Desemprego Estrutural e da Pobreza no Brasil. Em *Produção de Pobreza e Desigualdade na América Latina*, por Aldaberto D. CIMADAMORE e Antônio David CATTANI, 195-209. Rio Grande do Sul: Tomo Editorial Ltda, 2007.

——. Dimensões do Desemprego e da Pobreza no Brasil. *InterfacEHS,* V. 3, nº 2 (Agosto 2008): p. 1-10.

ARENDT, Hannah. *A Condição Humana.* 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2007.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. Emprego e Desemprego na Cidade de São Paulo. *Novos Estudos* 27, nº 80 (Março 2008): 91-106.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTR Editora Ltda, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. *Estado de Crise.* Tradução de: Renato Aguir. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2016.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em 25 mai. 2018.

BRASIL. Reforma Trabalhista. Lei nº 3.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em 23 mai. 2018.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 19.482, de dezembro de 1930. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-

503018-republicacao-82423-pe.html. Acesso em 20 mai. 2018.
—. *Entidades Avaliam que a oferta de emprego não cresceu com a Reforma Trabalhista.* 2018. Disponível em: http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/TRABALHO-E-PREVIDENCIA/559839-ENTIDADES-AVALIAM-QUE-OFERTA-DE-EMPREGO-NAO-CRESCEU-COM-REFORMA-TRABALHISTA.html. Acesso em: 26 jun. 2018.
BRASIL. MPT. Ministério Público do Trabalho. *MPT discute impactos da Reforma Trabalhista em seminário na Câmara.* 2018. Disponível em: http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt+noticias/cd05c5a5-b7eb-4878-9dbd-ba456ad97c39. Acesso em 26 jun. 2018.
BRASIL. TST. Tribunal Superior do Trabalho. Estatísticas. Disponível em: http://www.tst.jus.br/web/estatistica/noticias/-/asset_publisher/bR9D/content/conheca-o-relatorio-geral-da-justica-do-trabalho-2015. Acesso em 08 jun. 2018.
CASSAR, Vólia Bomfim. *Princípios Trabalhistas, Novas profissões, Globalização da Economia e Flexibilização das Normas Trabalhistas.* Niterói: Impetus, 2010.
—. Fórum Jurídico: Desembargadora Vólia Bomfim defende a aplicação imediata da Reforma Trabalhista pelos empresários. 2017. Disponível em: https://aeps-rj.com.br/forum-juridico-desembargadora-volia-bomfim-defende-a-aplicacao-imediata-da-reforma-trabalhista-pelos-empresarios/. Acesso em: 06 jun. 2018.
CASTRO, Carla Appollinario de. Das Fábricas aos Cárceres: Mundo do Trabalho em Mutação e Exclusão Social. Niterói, RJ, 2010.
DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil Com os Comentários À Lei N. 13.467/2017.* São Paulo: Ltr Editora Ltda., 2017.
JERMMAUD, Antoine; ALVIM, Joaquim de Rezende; FILHO, Roberto da Silva Fragalle. *Trabalho Cidadania e Magistratura.* Rio de Janeiro: Edição Trabalhista, 2000.
MASI, Domenico de. *O Futuro do Trabalho.* 11ª ed. Rio de Janeiro: José Olympio Editora, 2014.
RIFKIN, Jeremy. *O Fim dos Empregos.* Edição Histórica - 10 anos. São Paulo: M.Books do Brasil Editora Ltda, 2004.
ROSSO, Sadi Del. *Mais Trabalho! A intensidade do labor na sociedade contemporânea.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2008.
—. *O Ardil da Flexibilidade: Os Trabalhadores e a Teoria do Valor.* São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.
SINGER, Paul. A estratégia da Sociedade Civil no Combate ao Deseprego. *Novos Estudos* 1, nº 11 (Janeiro 1985): 10-16.
—. Força de Trabalho e Emprego no Brasil. *Cadernos CEBRAP*, nº 3 (1971): 11-76.
—. Trabalho Produtivo e Excedente. *Revista de Economia Política* 1, nº 1 (janeiro-março 1981): 101-131.
TEMER, Michel. *Discurso do Presidente da República,Michel Temer, durante cerimônia da sanção da Lei de Modernização Trabalhista - Palácio do Planalto.* 13 de Julho de 2017. Disponível em: http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/discursos/discursos-do-presidente-da-republica/discurso-do-presidente-da-republica-michel-temer-durante-cerimonia-de-sancao-da-lei-de-modernizacao-trabalhista-palacio-do-planalto. Acesso em 30 jun. 2018).