XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CLAUDIO JANNOTTI DA ROCHA

EDINILSON DONISETE MACHADO

CARLA REITA FARIA LEAL

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 - IMED – 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

---

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFG / PPGDP

Coordenadores: Claudio Jannotti Da Rocha
Edinilson Donisete Machado
Carla Reita Faria Leal – Florianópolis: CONPEDI, 2019.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-775-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo

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

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
Univeridade Ferderal de Goiás e Programa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis

Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

de Pós Graduação em Direito e Políticas Públicas
Goiânia - Goiás
https://www.ufg.br/

XXVIII ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI GOIÂNIA – GO

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

Grupo de Trabalho: "Eficácia de Direitos Fundamentais nas Relações do Trabalho, Sociais e Empresariais."

O XXVIII Encontro Nacional do CONPEDI realizado em Goiânia nos dias 19, 20 e 21 de junho, teve como tema "Constitucionalismo Crítico, Políticas Públicas e Desenvolvimento Inclusivo", com a divisão dos já tradicionais Grupo de Trabalho.

No GT foram apresentadas pesquisas desenvolvidas em mais de 15 Programas de Mestrado e Doutorado do Brasil, com artigos selecionados por meio de avaliação por pares, objetivando a melhor qualidade e a imparcialidade na divulgação do conhecimento e formação do estado da arte na área da eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais.

Valorosas contribuições teóricas e relevantes inserções na realidade brasileira emanam da reflexão trazida pelos professores, mestres, doutores e acadêmicos de todo o Brasil. Os artigos mostram um pouco do constitucionalismo crítico, das políticas públicas e desenvolvimento Inclusivo, com suas implicações na ordem jurídica brasileira, na contemporaneidade, em especial nos Direitos Sociais.

Foram apresentadas nesse Grupo de Trabalho pesquisas e abordagens, sobre a reforma trabalhista, em especial, sua repercussão na atual sociedade brasileira, com temas como: Desconstrução do Estado Democrático de direito promovido pela reforma trabalhista: a violação dos direitos fundamentais; Direitos de personalidade do trabalhador e limites do poder diretivo do empregador: o balancing test como técnica de ponderação; O trabalho análogo ao de escravo como violação à função social do contrato de trabalho; Extinção do contrato de trabalho por ato da autoridade pública que obsta continuidade empresarial em decorrência de desapropriação no Brasil, Argentina e Espanha; Estágio supervisionado e a precarização do trabalho: Releitura dos projetos pedagógicos dos cursos da área de públicas sob a ótica da lei do estágio; Empregabilidade das pessoas com deficiência: avanços e perspectivas; O ensino à distância e a proteção do meio ambiente do trabalho dos docentes como teletrabalhadores; Da declaração de constitucionalidade da terceirização trabalhista e seus reflexos na saúde do trabalhador; O desvalor social do trabalho: a liberdade sem limites

de contratar decorrente das reformas trabalhistas; A reforma trabalhista e os diretos da personalidade; desqualificadas: assim se explica a falta de trabalho para as pessoas com deficiência; Projeto de lei 4.742/2001: uma tutela jurídica ao meio ambiente de trabalho psicologicamente equilibrado; A sociedade de risco e os desastres ambientais: análise das indenizações dos acidentes de trabalho em rompimentos de barragens frente à reforma trabalhista; Desemprego, deterioração do emprego subordinado, empreendedorismo individual e cooperativismo; Regime constitucional do emprego socialmente protegido: terceirização ilícita no novo marco regulatório; O direito ao trabalho sob a perspectiva da reinserção do trabalhador acidentado; O cooperativismo como possibilidade de inclusão social através do trabalho; Teletrabalho, um mundo em transformação; O desmonte dos direitos dos trabalhadores após a redemocratização no brasil; Dano existencial e relação de trabalho: reflexão para efetivação de direitos.

Assim, como foi seguramente um momento ímpar a Coordenação do GT, organizando a apresentação dos trabalhos, acreditamos que tem valor científico positivo, ao leitor ou leitora, a experiência de aprofundar o pensamento daqueles que souberam cativar para este momento, o solitário momento da leitura e da meditação, para colocar à prova as várias teses defendidas no CONPEDI em Goiânia-GO o de 2019.

Divulgar a produção científica colaborativa socializa o conhecimento e oferece à sociedade nacional e internacional o estado da arte do pensamento jurídico contemporâneo aferido nos vários centros de excelência que contribuíram no desenvolvimento pessoal e profissional dos autores e autoras do Grupo do Trabalho.

Por fim, nossos agradecimentos ao CONPEDI pela honra a que fomos laureados ao coordenar o GT e agora, pela redação do Prefácio, que possui a marca indelével do esmero, da dedicação e o enfrentamento a todas as dificuldades que demandam uma publicação de qualidade como o presente.

Goiânia, junho de 2019.

Coordenadores:

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM

Prof. Dra. Carla Reita Faria Leal - UFMT

Prof. Dr. Cláudio Jannotti da Rocha - PUC/Minas

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.

O DESMONTE DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES APÓS A REDEMOCRATIZAÇÃO NO BRASIL

THE DISMANTLING OF THE RIGHTS OF WORKERS AFTER REDEMOCRATIZATION IN BRAZIL

Thábata Biazzuz Veronese
Alessandra Guimarães Soares

Resumo

O presente trabalho se propõe a analisar o reflexo nas relações de trabalho a luz das alterações que flexibilizaram a legislação trabalhista, no período pós-constituinte de 1988 ao ano de 2018. Serão estudadas as produções legislativas que auxiliaram na flexibilização das normas trabalhistas, indicando a norma, se decreto, se lei ordinária e a gestão governamental em que esta norma foi implementada no ordenamento jurídico brasileiro. Objetiva-se verificar, se a flexibilização nas relações trabalhistas, por meio das alterações legislativas desse período contribuiu para o desenvolvimento econômico ou, se, a flexibilização foi apenas um meio velado de suprimir direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Desmonte, Redemocratização, Brasil

Abstract/Resumen/Résumé

This paper proposes to analyze the reflection in labor relations in light of the changes that made labor legislation more flexible, in the post-constituent period from 1988 to 2018. Legislative productions will be studied, which helped to make labor standards more flexible, indicating the norm, if decree, if ordinary law and the governmental management in which this norm was implemented in the Brazilian legal order. The objective is to verify whether flexibilization in labor relations through the legislative changes of this period contributed to economic development or, if, flexibilization was only a veiled means of suppressing labor rights.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor rights, Dismantling, Redemocratization, Brazil

INTRODUÇÃO

A regulação de fato dos direitos trabalhistas, no que concerne a sua sistematização e condensação em um único documento no Brasil, deu-se com a publicação da Consolidação dos Direitos Trabalhistas através do Decreto Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, os quais ganharam *status* constitucional com o advento da Constituição Federal de 1988, onde os direitos trabalhistas e sociais tomaram um novo rumo, sendo considerados como direitos e garantias fundamentais, assegurando, dessa forma, o caráter de imutabilidade desses direitos. No entanto, face ao dinamismo do ordenamento jurídico e levando-se em consideração que ele deve acompanhar as transformações sociais, culturais e econômicas de cada país, a revisão de certos posicionamentos torna-se necessária. Porém, o que vem ocorrendo no sistema legal de regulação das relações de trabalho é a introdução de normas no sentido de suprimir ou atenuar os direitos já conquistados pelos trabalhadores.

Dentre as mudanças na legislação trabalhista, destacam-se a participação nos lucros e resultados (PLR), o contrato de trabalho por prazo determinado, o banco de horas, o contrato a tempo parcial, a permissão dos trabalhos aos domingos, afrouxamento da fiscalização e poder de atuação do Ministério do Trabalho.

As referidas alterações geraram o que se denomina hoje de flexibilização dos direitos trabalhistas. Essa flexibilização vem sendo orquestrada por meio de produção legislativa, jurisprudência e súmulas, tendo como base o discurso propalado pelo Estado e pelo empresariado de que a legislação trabalhista por ser excessivamente protecionista impossibilita o crescimento econômico.

Com esse discurso, o governo apresentou o PL n. 5483/2001, que visava alterar o artigo 618 da CLT, permitindo, dessa forma, que, por meio de negociação coletiva entre sindicatos patronais e dos trabalhadores, todos os direitos garantidos no texto consolidado pudessem ser alterados, desde que não contrariem a Constituição Federal. O PL foi arquivado, mas a alteração legislativa continuou fervescente.

Assim, depois de diversos projetos de lei, destaca-se o Projeto de Lei n.º 4.330/2004, que foi retomado e discutido, mas apesar de ser aprovado na Câmara em 2015 e no Senado em 2017, foi o Projeto de Lei n.º 4.302/1998 que foi aprovado e transformado na Lei n.º 13.429/2017, passando a regulamentar a terceirização, em substituição à Súmula 331 do TST, ampliando a terceirização de forma irrestrita. O principal ponto da modificação reside na

ampliação geral da terceirização, que não tem mais limite de atividade meio ou atividade fim, permitindo terceirizar qualquer atividade, ainda que apenas trabalho temporário. Pela lei, ficam estabelecidos dois tipos de terceirização: a irrestrita e a temporária.

A referida lei criou, ainda, uma nova modalidade de contratação, a pejotização, pela qual o trabalhador pode ser contratado sob a forma de pessoa jurídica, ao criar um CNPJ, e a pessoa física se torna ela própria a empresa prestadora de serviços terceirizados.

O discurso de necessidade de flexibilização das normas trabalhistas intensificou-se nos entremeios de uma crise econômica que se iniciou em meados de 2008 e impulsionou a aprovação da Reforma Trabalhista, por meio da promulgação da Lei n.º 13.267/2017. Após a Reforma, a proposta do PL 5483/2001 tomou novas proporções e desdobramentos, convencendo grande parte dos parlamentares e cidadãos da necessidade de flexibilização.

Partindo da análise dessa produção legislativa orquestrada pós-constituinte de 1988, procura-se demonstrar, se, de fato, essas alterações, em especial após a Reforma Trabalhista, proporcionam um avanço econômico, social e nas relações de trabalho, ou, apenas um retrocesso nos direitos arduamente conquistados ao longo de tantas décadas.

As reformas são necessárias e constituem parte do próprio dinamismo social. Contudo, não podem significar a ampliação do padrão despótico nas relações de trabalho.

1 ASPECTOS HISTÓRICOS DA FLEXIBILIZAÇÃO

O empresariado, o Estado e alguns sindicatos na tentativa de implementar reformas que mitiguem o rigorismo na aplicação de princípios, tais como o da proteção e irrenunciabilidade, têm transformado a CLT em bode expiatório para o problema do desemprego e da informalidade.

Podemos colocar como marco inicial, desse discurso neoliberalista no Brasil, a década de 60. Em 1966 os governantes necessitando atrair capital estrangeiro e, entendendo que um dos entraves era a legislação trabalhista altamente protecionista, iniciaram uma serie de investidas para retirada de direitos trabalhistas. Uma delas foi a criação de um sistema paralelo – o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - para extirpar o direito a estabilidade permanente, a qual estava garantida na Constituição Federal.

Com a criação do Fundo de Garantia por Tempo de serviço, Lei n.º 5.107/66 substituída pela Lei n.º 8.036/80, que permitia ao trabalhador migrar de um plano para outro,

os governantes alcançaram seu intuito, e, em 1988, o legislador constituinte não conseguiu aprovar o inciso I do artigo 7º que previa a proteção à demissão arbitrária e sem justa causa, ante essa situação o legislador constituinte, na tentativa de obstar a dispensa imotivada, majorou a multa prevista na legislação de 10% para 40% (Artigo 10 ADCT).

O sistema fundiário foi um dos pontapés iniciais para a grande flexibilização nos direitos trabalhistas seguido pela política neoliberal de abertura comercial implantada no governo Collor (1990-1992), prosseguiu no decorrer da década sob os governos Itamar Franco (1993-1994) e Fernando Henrique Cardoso (1994-1998/ 1998-2002), Lula (2003-2006/2007-2010), Dilma Rousseff (2011-2014/2015-2016) e Michel Temer (2016-2018).

A abertura comercial dos anos 90, após a vitória eleitoral de Fernando Collor de Mello (1989), primeiro presidente eleito em eleição direta após o regime militar, significou a destruição de cadeias produtivas na indústria brasileira, pois os novos padrões tecnológicos forçaram modificações nas estratégias empresariais e, por conseguinte, nas relações de trabalho e no mercado de trabalho, já que inúmeras indústrias fecharam por não conseguirem concorrer com produtos estrangeiros, o que gerou um desemprego em massa (ALVES, 2009).

Essa abertura econômica trouxe consigo o discurso da competitividade que mais tarde seria utilizado como justificativa para o PL n. 5483, que segundo o empresariado e o governo Cardoso à época visava apenas trazer benefícios aos trabalhadores, já que tenderia a aumentar o número de vagas no mercado de trabalho, diminuindo a informalidade das relações de trabalho, ao mesmo passo que serviria para melhorar as condições de competitividade da economia brasileira.

> A abertura econômica de Collor, iniciada de forma atabalhoada com a queda abrupta das tarifas de importação para uma grande diversidade de produtos industriais, trouxe consigo o incremento do discurso da competitividade (agora em níveis internacionais), precipitando a entrada da fechada economia brasileira na circulação da rede global. Isso fez com que, forçosamente, fossem expandidos os processos de reestruturação produtiva: fechamento de fábricas, renovação tecnológica, terceirização, subcontratação, reorganização dos processos produtivos, enxugamento de quadros, entre outros, traduziram os ajustes. Em todos os casos os esforços se concentraram primordialmente na racionalização de custos, com destaque para os custos do trabalho (COSTA, 2003).

Ainda, no decorrer dessas décadas pós-constituinte, realizou-se, de forma gradativa, um conjunto de alterações na legislação trabalhista. Dentre elas: o contrato de trabalho por tempo determinado, o banco de horas, o trabalho em tempo parcial, a suspensão temporária do contrato de trabalho por motivos econômicos, a instituição de comissões de conciliação

prévia, o afrouxamento da fiscalização e poder de atuação do Ministério do Trabalho (Portaria n. 865/95, do MET) e a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Com a assunção do governo por Luís Inácio Lula da Silva (2003-2006/2007-2010), em 2003, uma política identificada como social, esperava-se maior proteção e melhores condições de trabalho, especialmente considerando-se a própria sigla do Partido dos Trabalhadores. Ainda que a governança não tenha sido exatamente fiel aos trabalhadores, não houve alteração na CLT. O sucesso econômico do Brasil fez a sucessão do partido com a eleição de Dilma Rousseff, que, também foi reeleita, embora depois tenha sofrido um impeachment (2011-2014/2015-2016). Porém, nesses governos também o povo experimentou dessabores em termos de conquistas trabalhistas.

Sob a Presidência de Dilma Rousseff, foram aprovadas pelo Congresso Nacional, editadas e sancionadas a MP 664, que modificava as regras dos benefícios de pensão e auxílio-doença, tendo sido convertida na Lei n.º 13.135/2015, bem como a MP 665, que tratava sobre o abono salarial e o seguro-desemprego, que foi convertida na Lei n.º 13.134/2015. Ambas as mudanças legislativas tiveram a justificativa do ajuste fiscal proposto pelo governo, com o intuito de controlar a crise econômica e financeira do país.

Após o impeachment da ex-Presidente Dilma Rousseff, sob a presidência de Michel Temer, o Projeto de Lei n.º 4.302/1998 foi aprovado e transformado na Lei n.º 13.429/2017, regulamentando o instituto da terceirização, até então solucionada pela Súmula 331 do TST. A nova lei ampliou a terceirização de forma irrestrita, para qualquer atividade e para qualquer empresa.

Com a Lei n.º 13.134/15, o abono salarial passou a ter valor proporcional ao tempo de serviço do trabalhador no ano-base em questão. O cálculo do valor do benefício passa a corresponder ao número de meses trabalhados no ano-base multiplicado por 1/12 do valor do salário mínimo vigente na data do pagamento.

Um dos temas mais polêmicos foi a Portaria do Ministério do Trabalho n.º 1.129/2017, que alterou o conceito de trabalho escravo, exigindo, entre outras coisas, o cerceamento da liberdade de locomoção do trabalhador. A nova regra flexibilizou a conceituação de trabalho escravo e a respectiva fiscalização. Após inúmeras críticas, ADIs foram protocoladas pedindo a suspensão da norma. Em uma, a ministra Rosa Weber concedeu a liminar, por violar a Constituição Federal e acordos internacionais celebrados pelo Brasil. Em seguida, o Ministério do Trabalho publicou uma nova portaria com conceitos de trabalho

em condições análogas à escravidão para fins de concessão de seguro-desemprego.

O sistema fundiário foi um dos pontapés iniciais para a grande flexibilização nos direitos trabalhistas nas duas últimas décadas, seguido de investidas legislativas, no entanto, apesar de todas essas alterações, as taxas de desemprego e a informalidade elevaram-se expressivamente, o que demonstra que a flexibilização, que no caso da Reforma Trabalhista, já é desregulamentação. Contudo, não é a solução para a diminuição da taxa de desemprego e nem para o desenvolvimento econômico.

2 A INTERFERÊNCIA ESTATAL

A base em que se assentou o Brasil foi o paternalismo, que apesar de minorar sofrimentos individuais não podia construir uma autentica sociedade, com cidadãos conscientes dos seus direitos, com condições de por eles reivindicar. O paternalismo criou o que alguns estudiosos denominam de não-cidadão. Para que um povo possa lutar por seus direitos, ter voz e condições de igualdade, é necessária a cidadania.

Para T. A. Marshall, o cidadão pleno é aquele que é titular de três direitos, os civis, os políticos e os sociais. Os direitos teriam que vir exatamente nessa ordem, pois com base nos direitos civis, nas liberdades civis reivindica-se o direito de votar, de participar do governo do seu país, essa participação política permite as pessoas tomarem conhecimento dos seus direitos e se organizarem para lutar por eles (CARVALHO, 2008).

A internacionalização do sistema capitalista, mais acentuada últimas décadas no Brasil, afetou a natureza dos direitos, sobretudo os direitos sociais. A ampliação da competição internacional gera pressões sobre o custo da mão-de-obra e sobre as finanças estatais, o que, por certo acaba afetando a geração de empregos e as relações de trabalho.

A interferência estatal no Brasil esteve presente desde o império. Na década de 20, estabeleceu-se um Estado corporativo, em que o Estado tem a suprema autoridade sobre os interesses de grupos econômicos (ERICKSON, 1979). Na década de 30, o Estado passou a intervir diretamente na vida política, econômica e social, a ideologia caracterizava-se como estatista-desenvolvimentista, tanto que nesta época foi criado o Ministério do Trabalho. Esse paternalismo e elitismo seguiram durante todo o Estado Novo (1937).

O governo Vargas assumiu o estilo paternalístico-administrativo, ao mesmo tempo em que concedia vantagens aos trabalhadores ele mantinha um estrito controle, de forma que

eles nunca conseguiram adquirir um poder político real, tanto que para os trabalhadores os benefícios da legislação trabalhista eram considerados como dádivas patronais ou do governo (FLEURY; FISCHER, 1992).

Com sua estrutura corporativista, o Estado diminuiu substancialmente a ação operária. No período de 1937 a 1945, o movimento sindical autônomo desapareceu, caindo na clandestinidade. O fim do Estado Novo não trouxe nenhuma alteração prática na estrutura corporativista.

A década de 1950 foi marcada pelo desenvolvimento nacional, com alianças entre o capital estatal e os entes privados nacionais e multinacionais (ERICKSON, 1979). Nessa mesma época os movimentos sindicais começaram a ressurgir, saindo da clandestinidade e agindo de forma mais ativa e efetiva, já que não estavam sob tanto controle do Ministério do Trabalho. No entanto, embora tenha saído da clandestinidade, a estrutura sindical permaneceu a mesma, dependente do Estado para seu funcionamento.

O golpe de Estado em 1964 trouxe de volta o militarismo, que teve como característica a forte intervenção na vida civil, com ele houve um retorno a tradição corporativa do Estado Novo, que resultou em um maior controle sobre os assuntos trabalhistas. Os militares desmobilizaram e excluíram os trabalhadores da vida política e aboliram as centrais sindicais (ERICKSON, 1979). Foi nesse período que o Estado chamou para si a definição dos índices de reajuste salarial e as regras das relações entre capital e trabalho, retirando a autonomia das empresas.[1]

O controle Estatal sobre os assuntos trabalhista, porém, começou a perder sua força nas décadas seguintes, 1970 e 1980, abrindo espaço para o desenvolvimento do denominado "novo sindicalismo". No entanto, as mudanças institucionais do sistema trabalhista, de fato, ocorreram com a transição da ditadura para a democracia, sendo coroadas com a Constituição Federal de 1988, que, além de reafirmar os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais já existentes na CLT, elevou-as a outra categoria, dando maior proteção aos trabalhadores.

Muito embora a política neoliberal tenha tomado força a partir da constituinte de 1988, o antigo padrão de articulação Estado/sociedade mantém-se até hoje.

---

[1] O sistema nessa época se caracterizava por ser: corporativista, fiscalizador, com estrutura sindical vertical dependente do Estado, com ausência de liberdade e autonomia de organização para os movimentos sindicais, ausência de livre contratação e negociação entre as partes, etc. Em razão dessas características a função fiscalizadora e judiciária (Justiça do Trabalho) do aparato estatal do trabalho era sempre acionada.

Numa sociedade como a brasileira de base paternalista,[2] a intervenção estatal torna-se seu sustentáculo. Se o Estado não impõe uma ordem certamente o mercado e a livre competição reinarão absolutos transformando o trabalho em mera mercadoria.

O modelo neoliberal bastante difundido pós-redemocratização (década de 1990), prega o Estado mínimo, isto é, a ausência da interferência estatal nas relações de trabalho. Entretanto, no Brasil, onde o Estado sempre assumiu uma postura paternalista, esse modelo neoliberal contribuiu apenas para aumentar as desigualdades entre empregado e empregador.

Ainda imerso nesse cenário neoliberal, o Brasil internalizou ideais de um Estado liberal e a maioria da população passou a aquiescer com políticas públicas sociais inovadoras implementadas pelo novo governo. Mas a autonomia da investigação da Justiça Federal e do Ministério Público denunciou uma série de corrupções políticas que novamente invocaram políticas neoliberais aprovadas pela maioria da população.

Um Estado paternalista não auxilia no desenvolvimento da cidadania, porém, retirar o Estado, em especial no que concernem as relações capital x empregado, também não é a solução. É necessário primeiro formar cidadãos conscientes dos seus direitos e com força para exigir por eles, para de fato terem suas necessidades garantidas.

A desigualdade é um dos grandes óbices para o afastamento do Estado dessa relação tripartite, pois certamente isso levaria a um retrocesso nas relações de trabalho e nos direitos duramente conquistados ao longo desses anos.

Neste ponto, intriga o cerne da Reforma Trabalhista ocorrida por meio da Lei n.º 13.467/2017, porque considera empregado e empregador em condições de igualdade de negociação. Permite-se a livre negociação entre empregado e empregador na contratação, na alteração e na extinção do contrato de trabalho, desde que de acordo com a Constituição Federal, retirando de cena qualquer atuação estatal por intermédio da Justiça do Trabalho.

Não é a toa que o procurador Regional do Trabalho e coordenador nacional da Coordenadoria de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho, Paulo Vieira, informou que a Reforma Trabalhista gerou uma redução de cerca de 50% dos processos de trabalho. Embora reduzir o número de processos seja o objetivo de qualquer país, esta redução pode ser positiva apenas se decorrente da evolução social acompanhado do cumprimento espontâneo da lei. Contudo, se a redução do número de processos decorre de vedação de acesso à justiça se trata de retrocesso social e impedimento

[2]Essa interferência Estatal (Estado paternalístico) gerou uma inversão na sequência dos direitos descrita por T.A. Marshall, pois aqui, no Brasil, primeiro surgiram os direitos políticos, depois os sociais e, por fim os civis.

da cidadania (SENADO, 2018).

3 A NEGOCIAÇÃO ENTRE AS PARTES: EMPREGADOR, EMPREGADO E SINDICATO

A legislação juslaboral tem em seu bojo a proteção ao hipossuficiente da relação de trabalho, isto é, o empregado. Toda a legislação foi construída partindo do princípio da proteção ao trabalhador. No entanto, não obstante essa aparente desigualdade, o objetivo do legislador foi o de igualar as partes no âmbito do direito do trabalho pela clarividente desigualdade econômica que marca essa relação jurídica especializada.

Esse princípio da proteção ao trabalhador almeja o reflexo da igualdade substancial das partes, cuja finalidade é a equiparação dos desiguais, já que dar tratamento isonômico às partes importa em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais na exata medida de suas desigualdades. Porém, não se pode olvidar que em alguns casos faz-se necessário a mitigação desse principio protetivo, pois o empregador poderá ser tão, ou mais frágil do que o próprio empregado, embora em regra o empregado seja a parte hipossuficiente da relação.

Visando o auxilio a proteção ao trabalhador, surge o chamado “novo sindicalismo” que imprimiu ao sistema de representação um padrão combativo de ação sindical, cuja maior arma de pressão ao poder arbitrário dos empregadores era a greve (COSTA, 2003). A interferência sindical aumentou o poder de barganha dos empregados, principalmente nos setores onde a militância sindical era mais forte (metalúrgicos, bancários, petroleiros).

O surgimento desses novos atores (delegados de base, comissão de representação interna de trabalhadores, comissões de fábrica, grupos de negociação), imprimiu um novo padrão de relação de trabalho, onde as negociações coletivas que antes apenas serviam para a formalidade da implantação de ajustes salariais definidos pelo governo, passaram a ser um importante instrumento de extensão de direitos trabalhistas.

> O coroamento dessas lutas viria com a Constituição de 1988, com a legalização de algumas conquistas centrais, de há muito reivindicadas e mesmo de certa forma já em prática, tanto no âmbito da representação de interesses (como o direito de greve, a liberdade para a criação de sindicatos sem a tutela estatal, a restauração do poder de negociar diretamente com os patrões, a institucionalização dos delegados de base), quanto no âmbito da ampliação de direitos sociais e trabalhistas (como redução de jornada de trabalho de 48 horas para 44 horas, o seguro desemprego, a licença gestante de 120 dias, a licença paternidade) (COSTA. 2003).

A década de 90 trouxe um novo prisma nas relações de trabalho, em especial no que concerne ao desempenho da representação sindical. Vários foram os fatores que auxiliaram no retrocesso da prática confrontacionista do passado, como as grandes demissões, a migração de trabalhadores do setor industrial (tradicionalmente mais organizado em sindicatos) para o setor de serviços (onde predominam relações mais precárias e instáveis, isto é, com baixa organização sindical). A polarização das formas de relação de trabalho (trabalhadores formais, com carteira assinada, informais, temporários, autônomos, vinculados a cooperativas de fachada, terceirizados, etc.) faz com que os sindicatos tenham restringida sua base de atuação, pois favoreceram a autocracia empresarial, em seu poder unilateral de demitir e contratar.

Nesse contexto, a preservação dos empregos, as políticas de formação e qualificação, o deslocamento de ajustes salariais fixos para formas variáveis de compensação salarial, a manutenção de conquistas passadas, a flexibilização das jornadas, e outros, passaram a dar o tom das negociações coletivas, minando o poder de barganha do empregado, que, na balança de forças com o empregador, encontra-se em condição muito desfavorável (COSTA, 2003).

Para minorar essa patente desigualdade entre empregado e empregador, torna-se forçoso um movimento sindical forte, capaz de lutar pelos direitos dos trabalhadores, com real poder de barganha. As décadas de 1970 e 1980 foram importantes nesse sentido, pois auxiliaram, nesse período de transição da ditadura militar para a democracia, na desvinculação dos sindicatos da tutela estatal, que consequentemente proporcionou um novo prisma sobre direitos e obrigações nas relações de trabalho, já que o sindicalismo nesse período viveu seu auge (COSTA, 2003), tendo como marco histórico do sindicalismo brasileiro a criação da Central Única dos Trabalhadores (CUT), em 1983, com grande capacidade de mobilização.

Uma das principais características do sindicalismo na década de 1980 foi a ampliação da negociação coletiva, que se dava, sobretudo, através de uma ofensiva grevista. No entanto, essa estratégia de conquistas de direitos por meio do confronto com o capital não permaneceu na década seguinte, e os sindicatos, por força do contexto neoliberal, de abertura do capital, desemprego em massa e recessão da economia brasileira, sofreram uma grande transformação político ideológica, passando de atuação de confronto a simples cooperação.

Outra grande transformação na estrutura sindical adveio pós constituinte de 1988: o desaparecimento da tutela estatal sobre os sindicatos. Embora tenha permanecido no texto constitucional a unicidade sindical, o enfraquecimento do controle governamental sobre as

organizações sindicais deu maior autonomia para as negociações capital x trabalho, especialmente diante de um novo e precário mundo do trabalho.

Diante dessas transformações estruturais na economia e na sociedade capitalista do século XXI, o sindicalismo brasileiro para sobreviver a era neoliberal teve cada vez mais que incorporar a lógica do capital, ou seja, perder os seus vínculos históricos com o movimento social de contestação abrindo espaço para a contestação do capitalismo.

O ápice da alteração da legislação e da atuação estatal foi, de fato, a Reforma Trabalhista. Entre as justificativas para a mudança foi apresentada a revolução tecnológica que causa o desemprego estrutural, a globalização econômica, a internacionalização dos mercados, a necessidade de redução de custos em razão da concorrência entre os países, e a desregulamentação da economia diante de governos fortes e sindicatos fracos.

A Reforma Trabalhista mantem direitos trabalhistas, mas permite ampla negociação direta entre empregado e empregador, naquilo que se denomipu negociado sobre o legislado.

O fato é que todos os atores foram atingidos pelas transformações ocorridas no pós redemocratização. O capital teve que se adequar a novas tecnologias exigidas pela globalização para sobreviver a abertura de mercado, o que mudou o complexo produtivo, gerando uma descentralização produtiva, como terceirização, trabalho autônomo, trabalho intermitente, entre outros.

Os sindicatos deixaram o antigo modelo do sindicalismo de confronto, de tipo classista, para assumir um cariz cooperativo com o capital, na tentativa de sobrevivência de parcelas organizadas de classe diante da ofensiva do capital, diminuindo consideravelmente os postos de trabalho, afetando seu poder de barganha.

Pela Reforma Trabalhista, a contribuição sindical obrigatória deixa de ser obrigatória, nos termos do artigo 582 da CLT. Para a cobrança, o empregado deve fornecer autorização prévia e expressa, conforme dispõe o art. 579 da CLT. É nítida a fragilidade dos sindicatos em termos de manutenção e seu claro risco de insustentabilidade, sobretudo considerando esta a principal fonte de renda de muitos sindicatos.

A nova república neoliberal atingiu a todos os atores da relação de trabalho, no entanto, o que mais sentiu e continua sentindo seu peso é o trabalhador, que sem poder de negociação ou com ele reduzido, tem que aceitar as imposições do capital e conviver com a precarização dos seus direitos.

A Reforma Trabalhista se apresenta como um assunto polêmico quando tratada de modo genérico, e, especialmente, na promessa da geração de empregos formais.

4 FLEXIBILIZAÇÃO E O DESMONTE DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES

Várias alterações na legislação trabalhista que auxiliaram na flexibilização dos direitos dos trabalhadores, leis, medidas provisórias, portarias, enunciados, decretos, súmulas, enfim todo um arsenal jurídico mobilizado pelo capital com total apoio Estatal.

O quadro abaixo auxilia a visualização. Parte dele foi extraído do trabalho de Pochmann[3] e complementado pelas autoras, já que o trabalho do autor cobria apenas o período pós-constituinte até o ano de 2003. Os autores complementaram o trabalho de Pochmann incluindo as alterações legislativas até o ano de 2018.

Os dados indicam que os governos FHC (1995-1998/1999-2002) e Michel Temer (2016-2018) foram os períodos em que mais se editaram normas flexibilizadoras, sobretudo considerando a quantidade de modificações advindas com a Reforma Trabalhista.

Tabela 1 – Alterações legislativas nas normas trabalhistas de 1988 a 2009.

FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVO	GOVERNO
CONTRATUAL	1.Cooperativa profissional ou de prestação de serviços. (Lei 8949/94);	1.Cria cooperativas de prestação de serviço, sem caracterização de vínculo empregatício (sem os direitos trabalhista da CLT).	1. ITAMAR;
	2.Contrato por tempo determinado. (lei 9601/98);	2. Reduz critérios de rescisão contratual e as contribuições sociais;	2. FHC;
	3.Contrato por jornada parcial. (MP 1709/98);	3. Estabelece jornada de até 25 horas semanais, com salário e os demais direitos proporcionais e sem participação do sindicato na negociação.	3. FHC;
	4.Suspensão do Contrato de Trabalho. (MP 1726/98);	4. Suspende o contrato de trabalho, por prazo de 2 a 5 meses, associado à qualificação profissional, por meio de negociação entre as partes;	4. FHC;
	5.Denúncia da Convenção 158 da OIT (decreto 2100/96);	5. Elimina mecanismos de inibição da demissão imotivada e reafirma a possibilidade de demissão sem justa causa;	5. FHC;
	6.Setor público: demissão (lei 9801/99 e lei complementar 96/99);	6. Define limites de despesas com pessoal, regulamenta e estabelece o prazo de 2 anos para as demissões por excesso	6. FHC;

[3]Na busca dos dados relativo a essas fontes não foi possível encontrar a referência bibliográfica restante. As informações relativas estão disponíveis em http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm.

	7.Trabalho temporário (Portaria 2, 29/06/96); 8.Contrato para micro e pequenas empresas (Lei do Simples 9517/96); 9.Terceirização (Portaria MTE de 1995 e Enunciado 331 do TST); 10. Suspensão do Contrato de Trabalho para qualificação profissional (MP 2.164-41/2001)	de pessoal, regulamentando a demissão de servidores públicos estáveis por excesso de pessoal; 7. Redefine a lei 6.019/74 de contrato temporário, estimulando o contrato de trabalho precário; 8. Estabelece a unificação de impostos e contribuições e a redução de parte do custo de contratação do trabalho; 9. Favorece a terceirização do emprego e das cooperativas de trabalho; 10. Incluí o art. 476-A que suspende o contrato de trabalho, por um período de 02 a 05 meses, para qualificação do empregado em curso oferecido pelo empregador.	7. FHC; 8. FHC; 9. FHC; 10. FHC.
TEMPO DE TRABALHO	1.Banco de Horas (Lei 9061/1998 e MP 1709/98); 2.Liberação do Trabalho aos domingos (MP 1878-64/99); 3. Contrato de Trabalho por tempo determinado interesse público (Lei 8745/93); 4. Redução intervalo intrajornada (Portaria MTE 42/2007).	1. Define jornada organizada no ano para atender flutuações dos negócios e prazo de até 1 ano para sua compensação, através de acordo ou convenção coletiva; 2. Define o trabalho aos domingos no comércio varejista em geral, sem necessidade de negociação coletiva; 3. dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal; 4. Disciplina os requisitos para redução do intervalo intrajornada.	1. FHC; 2. FHC; 3. ITAMAR; 4. LULA.
SALARIAL	1. Participação nos lucros e Resultados (MP 1029/94 e Lei 10.10/2000); 2. Política Salarial (Plano Real – MP 1053/94);	1.Define a participação nos lucros e resultados (PLR) da empresa através da negociação coletiva de trabalho; 2. Induz a “livre negociação”, através da eliminação da política de reajuste salarial do Estado e proíbe as cláusulas de reajuste automático de salários; 3. Fim da correção do salário	1. ITAMAR E FHC. 2. ITAMAR; 3. FHC.

	3. Salário Mínimo (MP 1906/97).	mínimo, sendo seu valor definido pelo Poder Executivo e introduz o piso salarial regional.	
FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVO	GOVERNO
ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	1. Limitação da ação sindical no setor público (Decreto 2066/96); 2.Ultratividade acordo e convenção (MP 1620/98); 3. Substituição de grevistas no setor público (MP 10/2001).	1. Estabelece punição para servidores grevistas e limita o número de dirigentes sindicais; 2. Inibe a validade de acordos e convenções até que novos sejam renegociados entre as partes; 3. Define a contratação temporária de até 03 meses, renováveis, em caso de greve de funcionários públicos por mais de 10 dias.	1. FHC; 2. FHC; 3. FHC.
DEMISSÃO	1.Comissão de conciliação prévia – CCP (Lei 8959/2000); 2. Rito Sumaríssimo (Lei 9957/2000); 3. Fiscalização do MTE (Portaria 865/95); 4. Prescrição trabalhista – trabalhadores rurais (Lei 9658/98 e Emenda Constitucional 28/2000)	1. Estabelece condições de julgamento em primeira instância dos dissídios individuais, funcionando de forma paritária, mas sem estabilidade para seus membros; 2. Define procedimento sumaríssimo para dissídio individual com valor abaixo de 40 vezes o valor do s.m.; 3. Restringe a autuação no caso de conflito da legislação com acordo/convenção e desincentiva a aplicação de multa trabalhista em caso de ilegalidade trabalhista; 4. Altera o art. 11 da CLT e estende aos trabalhadores rurais a prescrição para reclamar os direitos oriundos da relação de trabalho;	1. FHC; 2. FHC; 3. FHC; 4. FHC.
FLEXIBILIZAÇÃO	MEDIDA	OBJETIVO	GOVERNO
MP 664	Lei n.º 13.365/2015	Altera as regras dos benefícios de pensão e auxílio-doença	Dilma
MP 665	Lei n.º 13.134/2015	Aletara as regras do abono salarial e o seguro-desemprego	Dilma
TERCEIRIZAÇÃO	Lei n.º13.429/2017		Michel Temer
REFORMA TRABALHISTA Lei n.º 13.467/2017	1. Art. 611-A 2. Art. 444	1. valorização das negociações coletivas, prevalecendo sobre o legislado, a não ser por fraude ou coação 2. Relação de itens que podem ser alterados por convenção ou acordo coletivo ou individual	1.Michel Temer 2. Michel Temer

	3. Art. 484-A	3. possibilidade de extinção do contrato de trabalho por acordo entre as partes.	3. Michel Temer
	4. Art. 579	4. contribuição sindical obrigatória, correspondente a um dia de trabalho do empregado, passa a ser facultativa	4. Michel Temer
	5. Art. 134	5. fracionamento faz férias, em até 3 períodos, não podendo ser inferior a 5 dias corridos e um deles deve ser de, no mínimo, 14 dias corridos	5. Michel Temer
	6. Art. 394-A	6. possibilidade da mulher grávida trabalhar em ambiente insalubre	6. Michel Temer
	7. Art. 71	7. Regulamentação da jornada de 12x36	7. Michel Temer
	8. Art. 58, § 2º	8. Extinção da Jornada "in itinere"	8. Michel Temer
	9. Art. 457, § 2º	9. Exclusão do salário de verbas habituais, como prêmios, ajudas de custo e as diárias para viagem	9. Michel Temer
	10. Art. 442-B	10. Ampliação do trabalho autônomo, dificultando o vínculo empregatício	10. Michel Temer
	11. Art. 452-A	11. Validação do trabalho intermitente	11. Michel Temer
	12. Art. 790-B e 791-A	12. Extinção da gratuidade da Justiça do Trabalho para o empregado	12. Michel Temer
	13. Art. 855- B a 855-E	13. Impedimento de questionamento judicial de acordo ou recebimento da extinção do contrato de trabalho	13. Michel Temer
Trabalho Escravo	Portaria 1.129/2017	Dificulta o reconhecimento do trabalho escravo	Michel Temer

Fonte: Base de Dados do Planalto, Ministério do Trabalho e TST. Dados compilados pelos autores.

Não obstante, essa quantidade de normas legais que auxiliaram na flexibilização das relações de trabalho e na sua precarização, as quais se deram em sua grande maioria no governo FHC e Temer, o qual sancionou a Reforma Trabalhista, culminou por permitir que,

por meio de negociação entre os sindicatos patronais e de trabalhadores, todos os direitos atualmente garantidos pela CLT e legislação esparsa sejam modificados desde que não contrariem a Constituição Federal e normas de segurança e saúde do trabalhador, ou seja, prevalece o negociado sobre o legislado.

A justificativa do Estado (governo) é de que a legislação trabalhista por ser excessivamente protetiva atravanca o crescimento econômico, impossibilitando as empresas de se inserirem de forma mais competitiva no mercado internacional.

O discurso do empresariado ainda aponta o elevado peso dos encargos socais, que para eles, além de dificultar a formalização das relações de trabalho eleva os custos do trabalho para as empresas.

Na perspectiva do governo e empresariado a Reforma Trabalhista veio apenas para contribuir, pois aumentaria a competitividade da economia brasileira, combateria o desemprego e reduziria a informalidade das relações de trabalho, no entanto, no caso do Brasil, onde o desemprego é elevado, certo é que os trabalhadores seriam forçados a negociar direitos em troca da sua permanência no emprego.

O poder de barganha dos empregados é muito baixo, quase inexistente, sem contar, que no Brasil, onde a regra é a absoluta falta de representatividade sindical, essa proposta do negociado sobrepor-se ao legislado apenas forneceria mais um instrumento, dentre tantos outros já existentes, à "imposição de acordos" via sindicatos de fachada.

O argumento de que os encargos trabalhistas são elevados e atravancam a economia, impedindo a competitividade e a contratação de mão-de-obra, não encontra bases de sustentação. O custo está embutido nos preços dos produtos e é bancado pelos próprios trabalhadores, além de estar entre os menores do mundo.[4]

A experiência também mostra que independente da redução dos custos trabalhistas, as mercadorias permanecem com os mesmos valores, ou seja, não são os encargos trabalhistas que atravancam economia e impedem a competitividade, eles são apenas utilizados como válvula de escape na tentativa de obtenção de maior lucro por parte do capital.

---

[4] "Por outro lado, enfatizam que o custo do trabalho no Brasil já é um dos menores do mundo (Santos e Pochmann, 1996). Medido pelo custo horário no conjunto da indústria brasileira, várias pesquisas, desde o inicio dos anos 90, têm mostrado que o custo total do trabalho (salário, acrescido de todos os encargos sociais e direitos trabalhistas dos brasileiros), de cerca de US$ 2.70, está na média da América Latina (US$ 2,60), que é menor do que os países conhecidos como tigres asiáticos e muito menor do que vários países desenvolvidos, que em alguns casos situam-se entre US$ 15,00 e US$ 20,00 (EUA e Japão, por exemplo), e em outros acima de US$ 20,00 (Alemanha)". De busca. Disponível em http://www.emprego.sp.gov.br/outros/downloads.html, último acesso em 23/03/2010.

Em um mundo globalizado os custos da mão-de-obra são o menor dentre os fatores, que impedem uma maior competitividade no mercado internacional. As taxas de juros, cambiais, os impostos (em especial no Brasil), preços dos insumos importados ou produzidos, etc. são os maiores obstáculos para o crescimento econômico.

Em pesquisa o DIEESE, desmitificou o velho discurso do empresariado de que os encargos sociais no país representam 102% do salário dos trabalhadores. Na realidade, os encargos sociais INSS, para o serviço da indústria (SESI), serviço de aprendizagem nacional (SENAI) entre outros que compõem o sistema, INCRA, seguros acidente de trabalho, salário educação e serviço de apoio a micro e pequenas empresas (SEBRAE), correspondem a 25,1% da remuneração do trabalhador.[5]

Dados do IBGE indicam que desde 2007, os empregos com carteira assinada aumentaram continuamente até 2014, quando o desemprego atingiu 4,8%, o menor valor medido historicamente pelo IBGE. Porém, a partir de 2015 com a crise econômica iniciada em 2014, houve recuo no Produto Interno Bruto (PIB) nos dois anos que se seguiram, e, no final de 2016, 45% da força de trabalho ativa estava em empregos informais, segundo dados do IPEA. Em março de 2017, o desemprego atingiu o ápice de 13,7%, o que equivale a 14,2 milhões de brasileiros desempregados (WELLE, 2018).

De forma geral, houve queda do emprego em todas as áreas do setor privado, tanto em postos com ou sem carteira de trabalho. Segundo o IBGE, no trimestre de janeiro a março, o contingente de pessoas ocupadas chegou a 90,6 milhões, ou seja, 1,7%, menor que no trimestre anterior, equivalente a redução de 1,5 milhões de ocupados (BENEDICTO, 2018).

Acerca da negatividade da flexibilização por meio de acordos e novas formas de contratação, como o trabalho intermitente e a ampliação da terceirização, há o risco da precarização dos direitos trabalhistas. Neste ponto, o trabalho intermitente pode ser considerado como uma oficialização do “bico”, e também um “contrato-zero”, pois o empregado fica à disposição de chamado do empregador e só recebe pelo tempo trabalhado, não havendo mínimo de jornada e sequer um salário mínimo (SILVA, 2017, p.73). Neste sentido, uma pesquisa feita pelo auditor fiscal do trabalho Vitor Araújo Figueiras, no Brasil, 25% dos trabalhadores são subcontratados (SANTOS, 2016).

Ao verificar os números, a Reforma Trabalhista que previa geração de mais de seis milhões de empregos, já no primeiro trimestre de 2018, o índice de desemprego era 1,3% de

[5]De busca disponível em http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf.

maior do que o ultimo trimestre do ano de 2017, o que significa 1,5 milhão a mais de pessoas desempregadas (REFORMA, 2018).

Portanto, é possível concluir que a alta taxa de desemprego e a baixa inserção brasileira no mercado internacional de bens e serviços, não pode ser atribuída aos encargos trabalhistas e muito menos a "rigidez" da CLT e demais normas trabalhistas.

A CLT apenas garante o mínimo de proteção ao trabalhador canalizando para a Justiça os conflitos dos trabalhadores. Retirar esse mínimo, depositando nas mãos de sindicatos, geralmente de fachada, ou com reduzidíssimo ou nenhum poder de barganha é empurrar os trabalhadores rumo a uma situação quase análoga a de escravos, já que a base de negociação nas relações de trabalho passará a ser os direitos trabalhistas, ou seja, a negociação de direitos em troca da permanência no emprego.

CONCLUSÃO

A retirada de direitos trabalhistas vem sendo perpetrada de longa data, sendo reforçada com a abertura comercial dos anos 90, trazendo o discurso do capital e do Estado que é: flexibilizar para diminuir a informalidade e gerar mais postos de trabalho. No entanto, o que se verificou não foi uma maior flexibilização, mas sim uma desregulamentação e precarização das relações de trabalho com aval do Estado.

Foi nos dois mandatos do governo FHC e de Michel Temer que ocorreram a maior parte das alterações legislativas que flexibilizaram as normas trabalhistas. Todas essas alterações vieram seguidas do discurso de maior competitividade internacional, diminuição da informalidade e diminuição das taxas de desemprego, inclusive esse discurso embasou a Reforma Trabalhista, um dos maiores desserviços as relações trabalhistas e um grande retrocesso nos direitos arduamente conquistados ao longo da história.

Esse discurso perpetrado pelo Capital e Estado já foi superado pelas pesquisas realizadas que demonstraram que a flexibilização da legislação pós-constituinte de 88 não aumentou os postos de trabalho. Pelo contrario, os números atuais, após a Reforma Trabalhista, indicam uma alta taxa de desemprego, em torno de 13%, muito maior do que em tempo anterior, quando nenhuma reforma foi feita e o desemprego estava em torno de 4,8%.

No contexto de abertura de mercados o único enriquecimento perceptível foi o do capital em contraste com a eliminação da mão-de-obra, precarização e a informalização das

relações de trabalho (terceirização, o trabalho parcial, temporário, intermitente, etc.).

No Brasil, deixar o negociado sobrepor-se ao legislado terá apenas impacto sobre a precarização das relações de trabalho, o que já vêm sendo visível no período pós-redemocratização, com resultados incertos sobre o futuro do trabalho, já que o emprego passará a ser a referência nas negociações, ficando os salários, as condições de trabalho e demais garantias em segundo plano.

O argumento de que é preciso modernizar a relação jurídica trabalhista exige cautela. Não se pode concordar com a conformação de que o trabalho em condições precárias e desumanas seja melhor do que o desemprego, pois se assim fosse, ter-se-ia que admitir a escravidão como melhor do que o desemprego também.

Neste sentido, as crises econômicas e as recessões não podem se sobrepor aos direitos sociais obtidos constitucionalmente, porque o princípio do não retrocesso social lhe impõe como obstáculo a irreversibilidade dos direitos adquiridos.

Hoje, há um Estado Social democrático de Direito reconhecido na atual Constituição Federal de 1988, mas na prática cada vez mais pessoas têm pensamentos e comportamentos de maior interesse mercadológico e empresarial em detrimento de direitos sociais.

Como se verifica não se projeta para o futuro os efeitos da flexibilização excessiva nas relações de trabalho. O capital, com seu imediatismo visando apenas maior lucratividade e o Estado, com seu posicionamento neoliberal e discurso capitalista, não conseguem ver que suas ações trarão impacto diretamente na estabilidade social e consequentemente na economia, ou seja, em algum momento não só os trabalhadores sofrerão as consequências desses atos, mas a sociedade como um todo. Flexibilizar (em prejuízo ao trabalhador) é ignorar a história, é “fingir” que nosso passado não existiu.

REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. *Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial*. Rev. katálysis, Florianópolis, v. 12, n. 2, dez. 2009.

BENEDICTO, Marcelo. **Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018**. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018.html Acesso em: 30/07/2018.

BRASIL. Projeto de Lei n. 5483 de 04/10/2001. Dispõe que as condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho.

Disponível em http://www2.camara.gov.br/proposicoes, último acesso em 22/03/2001.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho.** 11.ed – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.

COSTA, Márcia da Silva. *Reestruturação produtiva, sindicatos e a flexibilização das relações de trabalho no Brasil.* RAE electron., São Paulo, v. 2, n. 2, dez. 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 7.ed – São Paulo: LTr, 2008.
DIEESE (2010) "Redução da Jornada de Trabalho para 40 horas já!" disponível em Disponivel em http://www.dieese.org.br/notatecnica/notaImprensaJornada0209.pdf, último acesso em 29/03/2010.

ERICKSON, Kennet. **Sindicalismo no processo político brasileiro.** Ed. Brasiliense, 1979 – Rio de Janeiro.

FLEURY, M. T. L.; FISCHER, R. M. (Orgs.). **Cultura e poder nas organizações.** São Paulo: Atlas, 1992.

GIMENEZ, Denis Maracci**. A questão social e os limites do projeto liberal no Brasil.** 2007. 311 p. Universidade Federal de Campinas. Instituto de economia.

GOMES, Antonio Carlos. **Produção flexível e degradação da força de trabalho no Brasil.** 2006. 235 f. Dissertação. Mestrado em Educação. Universidade Federal de Campinas, Campinas.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho.** 23.ed – São Paulo: Saraiva, 2008.

Nota 25. Disponível em http://www.sintet.ufu.br/sindicalismo.htm, último acesso em 22/03/2010.

Nota 28. Disponível em http://www.emprego.sp.gov.br/outros/downloads.html, último acesso em 23/03/2010.

POCHMANN, Marcio. **Políticas de trabalho e garantia de renda no capitalismo em mudança.** 1993. 311 p. Universidade Federal de Campinas. Instituto de economia.

REFORMA Trabalhista gera desemprego e impede acesso à justiça, dizem debatedores. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/05/14/reforma-trabalhista-gera-desemprego-e-impede-acesso-a-justica-dizem-debatedores. Acesso em 01/08/2018.

SANTOS, Ellen Claudia da Silva. **A terceirização no Brasil e a polêmica em torno da PL 4330/04.** Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16784. Acesso em: 20/09/2016.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Comentários à Reforma Trabalhista.** São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

WELLE, Deutsche. **Informalidade, a cara do Brasil**. Disponível em: https://www.cartacapital.com.br/economia/informalidade-a-cara-da-crise-no-brasil. Acesso em 01/08/2018.