

6.10.99 – Serviço Social

A “REFORMA” TRABALHISTA NO BRASIL: DEBATES TEÓRICOS, JURÍDICOS E POLÍTICOS

Victor Hugo Sieben¹, Jaime Hillesheim²

1. Estudante de Serviço Social na Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)
2. Professor da UFSC – Departamento de Serviço Social/Orientador

Resumo

Nesse trabalho são apresentados resultados de uma pesquisa que vem sendo realizada desde 2018, cujo objeto é a aplicação do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado no âmbito das negociações coletivas de trabalho em Santa Catarina, a partir da vigência da contrarreforma trabalhista (Lei n.º 13.467, de 2017).

Na etapa a qual aqui iremos nos referir, foi realizado um levantamento bibliográfico-documental, buscando identificar e sistematizar as tendências e os fundamentos teóricos, jurídicos e políticos acerca dos impactos da nova legislação nas relações de trabalho em nível nacional e estadual.

A pesquisa teve como principais fontes: a) livros publicados em 2019 que tivessem como objeto o tema da “reforma” trabalhista, b) produções bibliográficas de 2019 em periódicos *Qualis* A1 e A2 em áreas específicas, e c) documentos e notícias publicadas nos *sites* de organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores em nível nacional e estadual, também de 2019.

Palavras-chave: Relações de trabalho, Direitos trabalhistas, Modernização trabalhista.

Apoio financeiro: CNPq.

Trabalho selecionado para a JNIC: Pró-Reitoria de Pesquisa (Propesq – UFSC).

Introdução

A pesquisa que dá origem ao presente trabalho se vincula a um projeto mais amplo intitulado “As novas bases legais das relações trabalhistas: um estudo de convenções e acordos coletivos de trabalho celebrados em Santa Catarina a partir de 2017”.

A contrarreforma trabalhista (Lei nº 13.467) que, pelo volume de inovações, se tornou o ponto central de inúmeros debates nos mais diversos setores da sociedade civil em 2017, surge como uma resposta “modernizadora” frente à uma suposta “obsolescência” da Consolidação da Leis do Trabalho (CLT), publicada originalmente em 1º de maio de 1943. Seu conteúdo “ultrapassado” dificultaria, supostamente, uma maior geração de empregos, e tornava “insustentável” a expansão empresarial no Brasil, devido aos altos custos dos encargos trabalhistas e a manutenção de “direitos arcaicos” garantidos pela CLT.

Um dos pontos mais significativos trazidos pela nova legislação foi a inclusão do Artigo 611-A na CLT, que estabelece que “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm previsão sobre a lei [...]” (BRASIL, 2017). Ou seja, fica a cargo das negociações coletivas entre empresas e entidades representativas de trabalhadores ou até mesmo entre empregadores e empregados individualmente, modificações em relação à jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornadas, teletrabalho, trabalho intermitente, remuneração por produtividade, entre outros.

Nessa esteira, entende-se que a prevalência do negociado sobre o legislado promove uma maior flexibilização das relações de trabalho por meio das negociações coletivas, justamente num momento em que a situação do mercado de trabalho brasileiro se encontra extremamente precarizada, acarretando numa redução do poder de barganha dos trabalhadores e suas entidades em face dos empregadores e suas organizações.

O objetivo central da pesquisa é, portanto, compreender e problematizar os diferentes debates e discursos produzidos acerca dos temas supracitados enquanto expressões dos diferentes interesses objetivados pelas duas classes fundamentais que compõem a sociedade capitalista: os trabalhadores (empregados) e os burgueses (empregadores).

Metodologia

Num primeiro momento foi realizado o levantamento de editoras brasileiras que publicaram livros em 2019 que tivessem como objeto a “reforma” trabalhista, para que pudéssemos buscar e analisar quais os debates suscitados pelos autores nas respectivas obras.

Selecionamos como fonte de análise as 15 principais editoras de livros jurídicos no Brasil constantes no Portal Jurídico “Investidura”¹, além de publicações de 2019 junto ao Catálogo de Teses e Dissertações da

¹ Disponível em: [As 15 principais editoras de livros jurídicos \(direito\) no Brasil | Portal Jurídico Investidura - Direito](#). Acesso em 12 de abril de 2021.

CAPES².

Num segundo momento, realizamos o levantamento de artigos acadêmicos publicados em periódicos brasileiros cujo tema era a “reforma”, seus aspectos jurídicos, econômicos e sociais, além de seus impactos no mercado de trabalho e na economia brasileira. Limitamo-nos à busca por periódicos nas áreas de Direito, Economia, Saúde Coletiva, Serviço Social e Sociologia que possuíssem qualificação *Qualis* A1 ou A2 nas respectivas áreas, e que tivessem sido publicados em 2019. Ao todo, foram localizados 20 artigos de 8 diferentes periódicos.

Tanto o levantamento dos livros quanto o dos artigos em periódicos foram realizados a partir da utilização de alguns descritores, tais como: “reforma trabalhista”, “acordos coletivos”, “negociação coletiva”, “sindicalismo”, “precarização do trabalho”, “contribuição sindical”, entre outros. Esses mesmos descritores foram usados como critérios de análise dos conteúdos das produções bibliográficas mencionadas.

Uma última etapa foi a busca e seleção de documentos, publicações e notícias disponibilizadas nos *sites* de organizações representativas do empresariado brasileiro (CNA, CNI, FEBRABAN, FIESC etc.) e entidades representativas dos trabalhadores, especificamente, as principais centrais sindicais do país (Força Sindical, CUT, Intersindical etc.). Por conta do volume do material encontrado referente ao tema, procedemos uma seleção com base da diversidade de aspectos abordados, natureza das fontes e entidades representativas (de empregadores e de trabalhadores).

O objetivo dessa última etapa foi buscar compreender como ambas as partes que compõem as relações de trabalho avaliavam as alterações advindas com a implementação da dita “reforma” de 2017. Tendo em vista que a lei fora originalmente apresentada pelo Estado - por meio do seu poder de dizer o direito - sob a égide do discurso de que a nova legislação traria benefícios mútuos para empregados e empregadores, pretendeu-se, por meio da presente pesquisa, revelar as diferentes opiniões manifestadas publicamente e verificar se de fato houve um avanço no sentido de uma relação mais “harmoniosa” entre os dois polos e se tanto um como o outro foram beneficiados com as inovações legislativas.

Resultados e Discussão

A análise dos diversos materiais levantados ao longo do processo da pesquisa proporcionou um profundo dimensionamento acerca dos impactos trazidos pela “reforma” trabalhista de 2017. Tanto em relação à aplicabilidade jurídica dos seus artigos quanto em relação às teorizações acerca dos impactos sociais provocados, identificamos muitos elementos da nova legislação trazidos e apontados pelos autores das publicações consultadas, bem como diferentes posicionamentos políticos e teóricos em relação ao caráter da lei.

Observou-se, de maneira geral, a manifestação de profundas preocupações acerca do teor da “reforma” que apontavam para a precarização das relações de trabalho, referente a novas formas de contratação, como o trabalho intermitente, a ampliação da possibilidade de terceirização, a contribuição sindical tornada facultativa, alterações no banco de horas, demissão por “comum acordo”, entre outros aspectos.

No entanto, o ponto mais amplamente abordado em todos os materiais foi, sem dúvida, a prevalência do negociado sobre o legislado, que ganhou especial destaque e desenvolvimento na nova legislação trabalhista. Com a nova lei, os acordos coletivos de trabalho passam a prevalecer sobre as condições estipuladas em convenção coletiva (e essa, sobre a legislação), independentemente de representar elementos favoráveis ou desfavoráveis, como disposto nos Art. 611-A, Art. 611-B e Art. 620 da CLT. Vale mencionar que o reconhecimento dos acordos e convenções coletivas já constava na Constituição Federal de 1988, no seu artigo 7º, desde que apresentassem melhorias em relação ao que já estava previsto constitucionalmente. Portanto, o que se objetivou foi justamente a supressão desse requisito – condições mais favoráveis ao trabalhador – para as pactuações advindas de negociações coletivas de trabalho.

As críticas à essa modificação presentes nos livros, artigos e documentos de entidades de trabalhadores levavam em consideração principalmente o cenário enormemente desfavorável da economia e do mercado de trabalho brasileiro, com altos níveis de desemprego, informalidade e subutilização da força de trabalho, além de os sindicatos de trabalhadores se encontrarem desgastados e desmobilizados, o que se agrava ainda mais com a contribuição sindical tornada facultativa pela “reforma”.

Por outro lado, a análise das notas e notícias publicadas pelas entidades patronais demonstrou grande entusiasmo pela nova legislação como um todo, com destaque para a modificação mencionada. Numa direção oposta ao que se verificou na produção bibliográfica mais crítica e nos materiais produzidos pelas entidades de trabalhadores, as publicações do patronato brasileiro apontavam grandes melhorias trazidas pela “reforma”, valorizavam a maior flexibilização das relações de trabalho, bem como exaltavam a possibilidade de geração de novos empregos e os benefícios mútuos para os trabalhadores e empregadores.

Ficou nítido, portanto, que há uma avaliação antagônica sobre os efeitos e desdobramentos econômicos e políticos da “reforma” de 2017, no contexto das relações e condições de trabalho no Brasil. Os apontamentos trazidos pelos livros, artigos e documentos de entidades de trabalhadores acerca da inovação legislativa, notadamente da prevalência do negociado sobre o legislado, se chocam frontalmente com aqueles expostos pelas entidades patronais, que a consideram como um enorme avanço na configuração das relações laborais. Observamos, assim, que a implementação da lei da “reforma” trabalhista de 2017 intensificou os antagonismos de classe existentes na sociedade brasileira, aprofundando o processo de retirada de direitos da

² Disponível em: [Catálogo de Teses & Dissertações - CAPES](#). Acesso em 12 de abril de 2021.

classe trabalhadora em detrimento de amplos benefícios concedidos à classe patronal na sua incessante busca pela ampliação das taxas de lucro.

Conclusões

O cenário de profunda crise econômica sobre o qual a “reforma” trabalhista de 2017 foi gestada serviu de aporte à sua aceitação por parte de amplos setores da sociedade, inclusive por parte de parcelas das organizações dos trabalhadores. Esta aceitação ganhou maior densidade em face da promessa de que a “reforma” promoveria transformações no mercado de trabalho que fariam reduzir os altos níveis de desemprego, crescentes desde 2014, bem como possibilitaria o enfrentamento da informalização do trabalho, cada vez mais generalizada. Assim, sua propagação como sendo a “luz no fim do túnel” foi amplamente impulsionada por órgãos governamentais e entidades empresariais, ainda que desde a sua primeira elaboração, ainda ao final de 2016, mobilizações contrárias à sua implementação já começassem a surgir.

Atualmente, consultando bases de dados como a PNAD-Contínua ou a RAIS/Caged, é possível observarmos a absoluta ineficácia das mudanças trazidas pela “reforma” no que tange à ampliação dos postos formais de trabalho, redução da desocupação e da subutilização da força de trabalho, ampliação dos direitos trabalhistas e crescimento econômico de modo geral. O que se observa, ao contrário do que se propugnou, é justamente uma maior fragilidade do mercado de trabalho e sistemáticos ataques aos direitos trabalhistas historicamente conquistados.

De modo a ilustrar brevemente a situação do mercado de trabalho brasileiro quanto ao nível de desocupação – um dos principais pontos sobre o qual a implementação da “reforma” se apoiou -, dados disponibilizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), através da PNAD-Contínua, revelam que do 4º trimestre de 2017, período em que foi implementada a nova legislação trabalhista, até o 4º trimestre de 2018, a taxa de desocupação passou de 11,8% para 11,6%, respectivamente. Quanto à 2019, a desocupação reduziu-se para 11%, totalizando uma redução 1% em 2 anos – um resultado bastante aquém daquele que foi promovido pelos órgãos governamentais no período de implementação da “reforma”. É em 2020, no entanto, que a situação se agrava com maior intensidade, passando para uma taxa de desocupação de 13,9% no 4º trimestre, além de uma redução drástica da população inserida na força de trabalho, passando de 65,4 milhões no 4º trimestre de 2019 para 76,2 milhões de pessoas no 4º trimestre de 2020, revelando um desemprego oculto muito superior ao demonstrado pelas taxas de desocupação, por essa ser baseada na população inserida na força de trabalho.

Os índices referentes ao ano de 2020 não podem ser analisados sem levar em conta os enormes impactos oriundos da pandemia da Covid-19. No entanto, seus impactos foram tão significativos e tão danosos para a economia brasileira justamente por essa estar assentada sobre um mercado de trabalho altamente desestruturado, com altos índices de informalidade do trabalho que, ao final de 2019, anteriormente à pandemia, já representava 45,9% do total da população empregada, ou seja, quase metade de toda a população inserida no mercado de trabalho se encontra desprovida de todo e qualquer direito e garantia trabalhista.³

Os resultados da pesquisa nos ajudam a compreender, desse modo, que a “reforma” trabalhista se apresentou como um mecanismo de aprimoramento das relações trabalhistas somente no âmbito do discurso da classe dominante e de seus representantes na política, pois tanto na esfera do discurso quanto na realidade concreta dos trabalhadores, ela é profundamente nefasta. Torna-se visível o caráter da “reforma” ao confrontarmos seus elementos com a conjuntura econômica, social e política em que ela se dá, com destaque à prevalência do negociado sobre o legislado, que “combinada com o fim da ultratividade dos acordos, enfraquece o sindicato e força negociações de rebaixamento de direitos, sobretudo em um contexto de crise econômica e de mudanças tecnológicas desfavoráveis ao trabalho e à ação coletiva” (GALVÃO et al, 2019, p. 260).

Isso significa dizer que, sem maiores problemas, abdica-se de proporcionar condições de vida minimamente aceitáveis para um grande contingente de trabalhadores brasileiros em detrimento do lucro extraordinário de poucos integrantes da classe detentora dos meios de produção e que, em virtude dessa sua condição de classe na estrutura produtiva, não participam do processo de criação da riqueza, mas se apropriam de todos os seus frutos.

Referências bibliográficas

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. 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. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/13467.htm. Acesso em: 13 abr. 2021.

GALVÃO, Andréia et al. REFORMA TRABALHISTA: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Cad. CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 253-270, ago. 2019. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792019000200253&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 12 abr. 2021.

³ Todos os dados aqui citados encontram-se disponíveis na base de dados da PNAD-Contínua. Disponível em: [Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua - PNAD Contínua | IBGE](https://www.ibge.gov.br/pesquisas-nacionais/pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-pnad-continua). Acesso em: 12 de abril de 2021.