

GT - ESTUDOS E PESQUISAS EM ESPAÇO, TRABALHO, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE

Modalidade da apresentação: Comunicação oral

REFORMA TRABALHISTA: a classe trabalhadora frente à ofensiva do capital

Valdênia Apolinário

RESUMO

Este estudo analisa a Reforma Trabalhista aprovada no Brasil em julho de 2017 e que entrou em novembro do mesmo ano. A hipótese do estudo é de que esta reforma expressa uma forte ofensiva do capital sobre a classe trabalhadora. A metodologia inclui uma revisão teórica do tema central – a reforma trabalhista, a seleção e análise de importantes alterações que entraram em vigor a partir da nova legislação do trabalho, situando tal discussão num contexto de forte tendência à flexibilização e precarização do trabalho no mundo e Brasil. Avalia-se que a lei aprovada altera profundamente as relações de trabalho no Brasil e abre espaço para a criação de uma miríade de contratos que findam por precarizar o trabalho, sendo exemplo o trabalho autônomo ‘exclusivo’ e sem direitos, o trabalho intermitente sem renda ou jornada definida, a terceirização generalizada, o trabalho temporário ampliado, a flexibilização do conceito de trabalho escravo, o estímulo à pejotização, a primazia do negociado sobre o legislado, vários limites às indenizações por acidente de trabalho e um difícil acesso à justiça do trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Flexibilização. Precarização

1 INTRODUÇÃO

Este artigo objetiva analisar a Reforma Trabalhista aprovada, sem vetos, em julho de 2017 e que entrou em novembro do mesmo ano. A hipótese do estudo é de que esta reforma expressa uma forte ofensiva do capital sobre a classe trabalhadora.

A metodologia inclui uma revisão teórica do tema central – a reforma trabalhista, a seleção e análise de importantes alterações que entraram em vigor a partir da nova legislação do trabalho, situando tal discussão num contexto de forte tendência à flexibilização e precarização do trabalho no mundo.

O estudo está dividido em 5 seções, além desta Introdução. A seção 2 traz a problemática do trabalho no mundo e Brasil. A seção 3 trata da precarização do

trabalho como tendência e o toyotismo como um 'valor universal'. A seção 4 enfatiza a reforma trabalhista aprovada, situando-a como a mais profunda ofensiva do capital sobre o trabalho no Brasil. Por fim, são apresentadas as considerações finais.

2 O TRABALHO NO MUNDO E BRASIL NO SÉCULO XX E XXI: BREVES NOTAS

2.1 O MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL NO SÉCULO XX

Entre os anos 1930 e 1960 o trabalho no Brasil se transformou em mercadoria livremente negociada, pois o país vivenciou um longo processo de formalização das relações de trabalho, particularmente no mundo urbano. Neste ínterim o salário mínimo, a jornada de trabalho, férias anuais e outros direitos foram definidos por Lei e tudo isto significava cidadania e direito social.

Nos anos 1970 se conforma um mercado dual, onde a maioria dos trabalhadores estava no mercado formal, sobretudo na indústria, mas também nos serviços. Todavia, a urbanização e a industrialização ampliaram o número de trabalhadores subempregados ou mal incorporados ao mercado de trabalho. Por esta época ter emprego formal é ter carteira assinada.

Nas décadas de 1980 e 1990, também chamadas “décadas perdidas”, onde o Produto Interno Bruto (PIB) cresce menos do que na década anterior, alguns fenômenos se aprofundam. Neste período ocorre uma nova safra de contratos atípicos que se soma a novos processos de trabalho e tecnologias que demandariam novas formas de contratos. Além do mais ocorre uma “informalidade” derivada também dessas mudanças. (NORONHA, 2003)

Ainda conforme Noronha (2003, p. 115), o baixo crescimento da economia brasileira somando à má *performance* macroeconômica da América Latina e à rápida internacionalização da economia podem ter ‘rompido’ com a “sociedade assalariada”.

Nestas primeiras décadas do século vive-se ainda sob a influência desta lógica, agravada pela ultrafinanceirização da economia e a elevação da intensidade tecnológica, traduzida numa produção e processos tendencialmente mais flexíveis.

2.2 A REFORMA TRABALHISTA RECENTE: FATOS E REFLEXÕES

Em julho de 2017 foi sancionada sem vetos, pelo então Presidente da República Michel Temer, a Reforma Trabalhista intitulada 'Lei de Modernização Trabalhista'. A mesma entrou em vigor em novembro do mesmo ano. O principal argumento para a aprovação foi de que esta geraria mais e melhores empregos.

Convém esclarecer que a busca por flexibilização das relações de trabalho vem de longa data. Um exemplo é que Harvey (1988), no livro 'A condição pós-moderna', chama a atenção para uma tendência no Reino Unido, desde os anos 1980, à redução dos 'trabalhadores centrais' *VERSUS* os mais facilmente demitidos e a custos menores.

Entre os anos 1970 e 2000 muitas empresas de grande porte produziam mais, mas com menos trabalhadores diretamente contratados. São exemplos a Ford e a GM em 1976 e em 2006, as quais contavam, respectivamente, com 444 mil trabalhadores contra 283mil (Ford) e a GM com 748 mil contra 288. Em 2004 a Nike realizava a sua produção com 600 mil trabalhadores, mas apenas 24 mil eram diretamente contratados. (POCHMANN, 2011)

Na verdade, este largo conjunto de reformas recentes é resultado de uma complexa convergência entre condições políticas propícias e fundados em extremos de subsunção do trabalho, de baixíssimos níveis de crescimento econômico e de condições tecnológicas que permitem poderes flexibilizantes à produção e processos. Tudo isto ocorre com larga vantagem prócapital em todo o mundo.

No Brasil pré-impeachment da Presidente Dilma Rousseff muitos autores e fontes já afirmavam haver uma "reforma trabalhista velada", ou ainda, uma verdadeira

“epidemia de terceirização”, pois esta já ocorria para muito além das atividades-meio. Tal terceirização já se mostrava, em regra, muito diferente da anunciada pela CNI e FIESP, pois para estas entidades representativas do patronato, a motivação para terceirizar era a busca da melhor tecnologia, qualidade, produtividade e eficiência.

No Brasil, durante a votação da reforma trabalhista, muitos argumentos foram realçados visando contrapô-la, sendo exemplo o fato dos terceirizados auferirem, em regra, uma remuneração mais baixa (25%), de possuírem menos benefícios, elevada rotatividade, dificultosa e/ou inexistente representação sindical. Todavia, nada alterou a sua aprovação. E assim foi oficializada a mais profunda alteração na legislação do trabalho, precisamente da Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), que o Brasil já teve.

3 O TOYOTISMO/PRODUTIVISMO COMO UM 'VALOR UNIVERSAL' E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO COMO TENDÊNCIA

De acordo com Alves (2008, p. 9), a reestruturação produtiva do capital em fins do século e início do século XXI atinge mentes, pois ocorre uma busca por formas de valorização do capital que é muito mais que inovação tecnológica, organizacional e incide para além das empresas!! Logo, reestrutura produtivamente e socialmente. O autor conclui que “a ideologia produtivista que impregna a fábrica, dissemina-se pelo Estado, Escola, Família e relações sociais em geral”. Logo, o toyotismo se transforma numa espécie de “valor universal”.

Nesta fase, os princípios toyotistas estão em alta, pois se transformam numa espécie de “valor universal” e, independentemente de ter sido originado no Japão/Toyota, transformam-se num “fato filosófico total”, de maneira que a organização flexível do trabalho predomina como ideário, mesmo convivendo com uma miríade de negócios com características tayloristas-fordistas. Assim, convivem negócios que reivindicam ora múltiplas tarefas, ora um trabalho único/especializado; ora um longo tempo de preparo/treinamento, ora pouco treinamento, dentre outros.

Assim, de uma maneira geral se configura, desde fins do século XX, uma tendência a extremos de produtividade, não necessariamente fundada na eficiência e eficácia dos processos, mas na precarização do trabalho em todo o mundo.

Importa diferenciar os termos precariedade e precarização. Segundo Alves (2007, p. 112 e 114), a precariedade é condição e nasce com a precariedade social resultante do assalariamento, ou seja, “o sistema do trabalho assalariado que predomina nas sociedades burguesas há séculos, ao tornar o trabalho livre, ampliou a precariedade social de homens e mulheres tornando-os despossuídos”. Ainda de acordo com o autor a precarização é processo, ou seja, é manifestação definida historicamente, via classes, pela correlação de forças entre capital e trabalho. Um exemplo é que no século XX, a partir desta luta, foi forjado um Estado Social “que garantiu direitos sociais e políticos ao mundo do trabalho”.

De acordo com Druck (2011) uma tipologia da precarização do trabalho no Brasil pode ser expressa como segue. Numa intensificação do trabalho sustentada no medo imposto (ex: enxugamentos dos cargos, na discriminação criada pela terceirização, no abuso do poder e assédio moral); na imposição de metas inalcançáveis, extensão de jornadas de trabalho, polivalência; numa fragilização da organização dos trabalhadores expressa em forças sindicais pulverizadas organizacionalmente (ex: terceirizados não representados por sindicatos, estáveis x parciais/temporários); numa “perplexidade ideológica”, ou seja, numa rendição ideológica, pois muitos governos, lideranças políticas e dirigentes sindicais, perplexos frente à nova ofensiva do capital, não reagem porque julgam inviável, sem alternativa, sem volta! Uma espécie de ‘fim da história’ – o capitalismo venceu!! Neste contexto, a “modernidade empresarial” e sua reestruturação passa a ser vista como natural, inexorável - sem volta (ex: toyotismo: enxugamentos, terceirizações, polivalência).

Também nesta perspectiva Faria e Pires (2011) avaliam que a precarização do trabalho se expressa na plena utilização de todos os ‘tempos mortos’ como se

fosse tempo de trabalho produtivo (tempos de parada, horários de descanso, horário de almoço, ida ao médico, fins de semana, horários de lazer e/ou desfrutamento privativo, etc). Todo dia é dia de pico de produção!!! As Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) ampliam enormemente as possibilidades de intensificação do trabalho para além dos ambientes tradicionais de trabalho.

4 A REFORMA TRABALHISTA QUE VIGORA A PARTIR DE NOVEMBRO DE 2017: A MAIOR OFENSIVA DO CAPITAL SOBRE O TRABALHO NO BRASIL

4.1 O CONTEXTO EM QUE A REFORMA OCORRE

A reforma trabalhista aprovada se insere num ambiente onde ocorre uma estranha convergência entre extremos de condições políticas (subsunção do trabalho), inflexão econômica (baixo crescimento) e intensificação tecnológica (poder flexibilizante) com larga vantagem prócapital, em todo o mundo. No caso brasileiro tudo isto é agravado pelo impeachment da Presidente Dilma Rousseff em meados de 2016 – a chamada “pós Democracia”, quando os governos que assumiram o poder desde então, quase sempre afrontam os direitos garantidos pela Constituição Cidadã de 1988.

4.2 O AMPLO CARDÁPIO DE FORMAS DE TRABALHO E CONTRATOS PRECÁRIOS AUTORIZADOS PELA ‘NOVA’ LEGISLAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: QUANDO O ‘NOVO’ É O QUE HÁ DE MAIS DECRÉPITO

Importa iniciar assinalando que cada tipo de contrato conta, porque são seres humanos e o princípio constitucional do Estado de Direito é a vida, a dignidade e a justiça. Este preceito liberal mínimo interessa e deve ser defendido, ao menos nas circunstâncias atuais.

Relembra-se ainda que cerca de 1 milhão de emendas, advindas da magistratura, da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), dos

juízes do trabalho e outros autores foram apresentados para contrapor o texto aprovado, mas nada foi aceito.

Assim, de uma “minirreforma trabalhista”, o projeto original se transformou num assombro de mais de 100 artigos (eram 14 originalmente) e mais de 200 dispositivos modificados, tendo o Deputado potiguar Rogério Marinho (PSDB-RN) como o seu relator final.

Reafirma-se aqui que se trata de um “cardápio de contratos precários” porque as alterações autorizadas, em regra, substituem a contratação por prazo indeterminado e com mais direitos e garantias, reduzem o emprego formal e reduzem a massa salarial.

A seguir encontra-se a seleção e análise de importantes alterações realizadas.

4.2.1 A reforma trabalhista recente: a sociedade em transe com a Lei 13.467/17

A Lei 13.467/17 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. (PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA, 2017, p. 1)

Dentre as inúmeras alterações realização na CLT a partir da reforma trabalhista de 2017 destacam-se as que seguem.

O TRABALHO AUTÔNOMO – Trata-se do trabalho exercido com ou sem exclusividade, de forma contínua e tem afastada a qualidade de empregado. Ora, por acaso quem trabalha de forma contínua e exclusiva não é emprego? Não para a ‘nova’ legislação. Ademais, nada do Art. 7º da Constituição lhe atinge: Salário Mínimo, 13º, 1/3 de Férias, Jornada limitada, Horas extra, Aviso prévio, etc. Este trabalhador também tende a não ser abrangido pela CCT e sua contratação é mais barata porque

não serão cobrados 8% de FGTS e 20% sobre a folha do trabalhador, o que tem implicações sobre a arrecadação. Ressalta-se que esta modalidade de trabalho foi criada para “proteger” ‘o caminhoneiro autônomo. Entretanto, o problema a ser considerado é que pode haver demissão em massa e recontração via autônomo.

O ESTÍMULO À PEJOTIZAÇÃO – A nova legislação exige que a Pessoa Jurídica (PJ) tenha inscrição no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ), inscrição na Junta Comercial e um capital social mínimo de R\$ 10.000,00. Ocorre que, por não ser mais trabalhador, o PJ não terá direito à Salário Mínimo, 13º, 1/3 de Férias, Jornada limitada, Horas extras, Aviso prévio, mesmo quando trabalhar exclusivamente para dado tomador de serviços. Este também arcará com os custos de abertura e manutenção da pessoa jurídica e pode trabalhar como PJ e/ou contratar outrem. Um questionamento é como poderá pagar os direitos deste ‘outro’, como cumprirá obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias com 10 mil de capital social?! Outro problema é que pode haver demissão em massa e recontração, via PJ, passados os 18 meses previstos.

TRABALHO INTERMITENTE OU CONTRATO ‘ZERO HORA’ – Este tipo de trabalho não possui qualquer garantia de renda ou jornada definida (ex: 44h, 20h por semana), ficando o trabalhador à disposição do empregador, sem nada receber. O trabalhador tem a carteira registrada (registrado como intermitente, a ‘R\$ X’ por hora não inferior ao salário mínimo proporcional), com pagamento logo após a prestação do serviço. O argumento original é que era para atender o comércio, serviços, mas na Lei aprovada não há qualquer limite de atividades ou de percentuais usáveis por empresa, de garantia de manutenção dos formais, exceto aeronautas (pilotos e comissários de bordo). No Brasil o McDonald usava muito este tipo de contrato, mas o Ministério Público do Trabalho (MPT) atuou e conseguiu reverter tais

procedimentos¹. Contudo, com a aprovação da nova legislação é possível que muitas empresas dispensem e recontratem trabalhadores como intermitentes, formalizando assim 'bicos' e não empregos. Como agravante acrescenta-se que este tipo de contrato não traz garantias de férias após 12 meses. Além do mais no mês que o trabalhador tirar férias nada irá receber. Na prática este trabalhador não tirará férias, o que também reduzirá a contribuição para aposentadoria.

TRABALHO ESCRAVO – A nova Lei flexibiliza o conceito retirando o nexo com o trabalho degradante e a jornada exaustiva.

A nova norma determina que, para configurar a ocorrência de trabalho degradante, será preciso comprovar que o trabalhador era impedido de se deslocar e que havia segurança armada no local para vigiá-lo. Além disso, a divulgação do nome das empresas que sujeitam trabalhadores a essas condições será feita pelo próprio ministro do Trabalho e não mais pelo corpo técnico do Ministério. (REVISTA EXAME, 2017, p. 1)

Em decorrência, variadas fontes afirmam que com tal alteração o 'novo' conceito contradiz as convenções de Direitos Humanos e as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), indo também de encontro aos conceitos modernos de condições análogas à escravidão.

O Ministério Público Federal (MPF) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) recomendaram a revogação da decisão do Ministério do Trabalho e afirmaram que a portaria é ilegal, ao condicionar a caracterização do trabalho escravo contemporâneo à restrição de liberdade de locomoção da vítima.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também se manifestou e declarou que o Brasil deixa de ser referência no combate ao trabalho escravo e vira exemplo negativo. O ex-presidente Fernando Henrique

¹ O GLOBO. McDonald's não poderá usar jornada intermitente durante cinco anos: acordo com ministério público prevê multa de R\$ 7 milhões. 02/10/2018. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/mcdonalds-nao-podera-usar-jornada-intermitente-durante-cinco-anos-23122165>. Acesso em: 05 abr. 2019.



Cardoso (PSDB) e a procuradora-geral da República, Raquel Dodge, defenderam a revogação imediata do documento. (EL PAÍS, 2017, p. 1)

TELETRABALHO – Trata-se de um tipo de trabalho que precisava ser regulamentado, pois muitos já trabalhavam através das Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs). Porém pairam inúmeras dúvidas, pois:

A Reforma Trabalhista incluiu ainda no artigo 62 (capítulo referente a duração do trabalho) um terceiro inciso, que exclui também o teletrabalhador do controle de jornada, o que acaba por suprimir do trabalhador o direito ao recebimento às horas extras. [...] Outro aspecto que gera dúvida é sobre as despesas com equipamento, infraestrutura e despesas em geral para que o empregado possa realizar o trabalho (Art. 75-D). Aqui prevê o legislador que deverá constar no contrato de trabalho, e isso deixa uma certa insegurança para o teletrabalhador caso haja previsão sobre a exoneração de obrigação do empregador. (RODRIGUES, 2018, p. 1)

As medidas de proteção à saúde do trabalhador também são incógnitas, pois parecem desresponsabilizar o contratante:

[...] o dever do empregador é apenas “*instruir*” o teletrabalhador, que tem o dever de cumprir estas instruções, traz também a ideia de que se o teletrabalhador descumprir e eventualmente sofrer um acidente ou uma doença ocupacional, a responsabilidade será sua, inclusive este assinará um termo de responsabilidade. (RODRIGUES, 2018, p. 1)

Assim, dentre as críticas mais frequentes ao tema teletrabalho encontra-se o fato de que a reforma excluiu limites de jornada de trabalho, ou seja, estes poderão trabalhar ou ser acessados, via programas, a qualquer hora. Além do mais, a aquisição dos equipamentos e atualizações, manutenções ficam definidas pelo contrato de trabalho, ou seja, o empregado é quem arcará, assumindo os ônus do empreendimento.

TERCEIRIZAÇÃO GENERALIZADA – A questão central relacionada a este tema é que a reforma aprovada autoriza que a atividade finalística/fim também possa

ser terceirizada, sendo razoável supor que tais atividades tendem a ser realizadas por terceirizados e não mais por trabalhadores diretamente contratados. Além disso, outros impactos poderão ser sentidos.

A empresa, em havendo interesse, pode chegar a trabalhar sem um único empregado direto e efetivo, o que, para o Direito do Trabalho, que visa proteger os trabalhadores, representa um retrocesso. Além disso, certamente haverá um congelamento ou redução dos pisos salariais, com um risco ainda maior de mitigação de direitos e garantias trabalhistas duramente conquistadas, já que, dentre outras razões, o regramento atual em nada garante a isonomia salarial, apenas assegura alguns direitos, e desde que a prestação do serviço ocorra dentro de determinadas condições. (RÊGO, 2018, p. 1)

Alguns afirmam que com esta terceirização se tem garantido o pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários. Porém, questiona-se se isto realmente ocorrerá na prática ou se, ao contrário, ocorrerá redução de direitos, benefícios, perda de massa salarial, aumento de acidente de trabalho. Ressalta-se que vários estudos também comprovam a vulnerabilidade que predomina dentre os terceirizados, tais como a elevada rotatividade, baixos salários, altas jornadas, não representação sindical.

PRIMAZIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – Na nova lei prevalece a autonomia da ‘vontade coletiva individual’. Isto significa dizer que o Acordo Coletivo firmado com a empresa diretamente prevalece sobre a Convenção Coletiva de Trabalho. O problema é que as entidades sindicais que não tiverem força para negociar poderão aceitar renúncias ou ganhos abaixo do definido em Lei, agora permitidos. Assim, no novo texto ficam passíveis de negociação: banco de horas anual, jornada de trabalho, intervalo entre jornada que agora pode ser limitada a 30 minutos sem necessidade de refeitório, a remuneração que agora já pode ser paga por produtividade (relembra-se as morte por excesso de trabalhador de trabalhadores em cortes de cana), troca de dias de feriado, enquadramento do grau de insalubridade (o grau máximo de exposição à insalubridade dava direito à adicional de 40%, mas a

nova lei diz que aqueles submetidos ao grau máximo de insalubridade podem receber apenas 10%, isto se o sindicato negociar). A prorrogação de atividades insalubres, que antes deveria ter autorização prévia de autoridade competente, também se tornou passível de negociação.

TRABALHO TEMPORÁRIO – Este tipo de trabalho foi flexibilizado e teve o seu prazo aumentado de 90 para 180 dias, que soma 6 meses, prorrogáveis por mais 90 dias (3 meses). Ao todo o trabalho temporário passa a ser permitido por 9 meses. Tal trabalho pode ser realizado por necessidade transitória ou demanda complementar de serviço.

[...] a antiga redação da Lei 6.079/74, em seu artigo 2º, indicava que o trabalho temporário era aquele prestado por pessoa física a uma empresa, a fim de atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a eventual acréscimo extraordinário de serviços. [...] Objetivamente, a nova norma substituiu a expressão “acrécimo extraordinário de serviços” por “demanda complementar de serviços”. Esse novo conceito admite a contratação de trabalhadores temporários para suprir situações: a) previsíveis, mas que sejam intermitentes, periódicas ou sazonais; ou b) imprevisíveis. (REDE JORNAL CONTÁBIL, 2018, p. 1) (Grifos nossos)

Assim, o trabalhador temporário pode ser contratado para suprir a demanda complementar de serviços (ex: Páscoa, Natal), a qualquer tempo, ou até em situações não previsíveis.

FIM DA HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL PELOS SINDICATOS – Na nova lei os sindicatos não mais fiscalizam os valores pagos aos demitidos ou que pediram demissão quando da rescisão dos contratos acima de 1 ano, que antes eram obrigados a fazê-lo na presença do sindicato de trabalhadores ou do Ministério do Trabalho e da Previdência Social (MTPS) e também averiguava os valores para fins de FGTS.

FIM DA CONTRIBUIÇÃO OBRIGATÓRIA COMPULSÓRIA – SINDICAL: A contribuição para os sindicatos se refere a um dia de trabalho por ano e foi criada em

1939, pelo então presidente Getúlio Vargas. “Assim foi definido que deve ser enviada para os sindicatos em que o trabalhador é sindicalizado, uma contribuição referente a um dia anual do trabalho, que não passa pelas mãos do empregado e vai direto para o sindicato”. (RODRIGUES, 2012, p. 1)

No governo de Getúlio Vargas também foi criada a contribuição laboral para o ‘Sistema S’.

“O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) foi criado em 22 de janeiro de 1942, pelo Decreto-Lei 4.048 do então presidente Getúlio Vargas, com a missão de formar profissionais para a incipiente indústria nacional”. [...] O SENAI é mantido pela contribuição social das empresas industriais, que recolhem 1% sobre o montante da remuneração paga pelos estabelecimentos contribuintes a todos os seus empregados. (PORTAL DA INDÚSTRIA, s/d, p. 1). (Grifos Nossos).

É curioso notar que o fim da contribuição dos trabalhadores para os seus sindicatos de fato ocorreu em 2017, mas a nova lei não alterou em nada a contribuição laboral ao ‘Sistema S’, também criada por Vargas em 1942.

4.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA

Diante das alterações na legislação do trabalho destacadas anteriormente é possível vislumbrar sérios impactos sobre o mundo do trabalho, particularmente sobre a quantidade e a qualidade dos empregos gerados na fase pós reforma trabalhista, bem como sobre as condições de trabalho.

Os principais impactos decorrentes da reforma trabalhista posta em vigor é que esta “muda profunda e estruturalmente as relações de trabalho no Brasil”. Além do mais, há elevado risco da reforma afetar a contribuição previdenciária; do trabalhador sofrer um acidente e ficar desprotegido, a depender do tipo de vínculo que assumiu; do adoecimento se ampliar não apenas em função do esforço físico, mas por fatores psicossociais; de haver queda da massa salarial e, conseqüentemente,

queda do consumo. Em suma, de o trabalhador sentir crescer a “insegurança, *stress*, medo, falta da renda, a perda de vínculo com os demais companheiros de trabalho, a estigmatização de ser permanentemente um trabalho precarizado”. (DIEESE, 2018 apud REVISTA FÓRUM, 2018, p. 1)

Um questionamento final é como anda o mercado de trabalho brasileiro? Por acaso o desemprego diminuiu desde então? Não. No primeiro trimestre de 2019 o número de desempregados atingiu 13,1 de pessoas, portanto 1 milhão a mais do que em fins de 2018. A título de comparação 13,1 milhões de desempregados supera a população total Suécia e Portugal, ambos com 10 milhões de pessoas, e da Bélgica, que possui 11,5 milhões de pessoas em 2019. Resta acompanhar o consumo – peça chave do sistema e variável dependente do emprego e da renda, pois com menos renda e mais insegurança nos vínculos, o consumo das famílias deverá ser rapidamente atingido (alimentação, habitação, transporte, saúde, educação, pagamento de impostos e similares).

Dados recentes do IBGE comprovam ainda que o número de subempregados chega a quase 28 milhões de pessoas (desempregados + os que gostariam de trabalhar + os que desistiram de procurar). Também cresce o desemprego por desalento, particularmente no Nordeste (61%), sendo a maioria parda, jovem e com ensino fundamental incompleto. (IBGE, 2019).

No Brasil de 2019 cerca de 32 milhões de pessoas estão na informalidade. Este número representa quase a metade da população da França ou da Inglaterra, que é cerca de 66 milhões de pessoas ou duas vezes a população do Chile, que é de 18,6 milhões de pessoas.

Como agravante tem-se que a esta ofensiva sobre o mundo do trabalho se somam outras, de igual monta e gravidade, que atingem o trabalho da mulher, do agricultor, do idoso, do jovem, do estatutário, do trabalhador formal.

Um exemplo é a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) 241 ou 55, a chamada 'PEC do Teto', posteriormente denominada de Emenda Constitucional 95/2016, aprovada em dezembro de 2016 e que limita por 20 anos os gastos públicos. Tal congelamento atinge particularmente as despesas primárias, que são os serviços básicos que atendem a sociedade: saúde, educação, aposentadoria, seguridade social. Por todos estes motivos esta PEC é chamada por alguns setores como 'PEC da maldade'. Em decorrência, visando não ultrapassar o teto, é possível que os governos aprofundem as privatizações, os cortes e os enxugamentos que penalizam a vida da maioria da população, tudo isto num ambiente de forte retração econômica.

Outro exemplo é a PEC 287/2016, também chamada de PEC da Reforma da Previdência. Recentemente, em 23 de abril de 2019, esta PEC foi aprovada na Comissão de Constituição e Justiça (CCJ), por 48 votos a favor e 18 contra. Tal PEC exige 40 anos de contribuição para a garantia de aposentadoria integral, alarga o tempo de contribuição de homens (65 anos) e mulheres (62 anos), altera a pensão do viúvo/viúva, a aposentadoria rural e até o Benefício de Prestação Continuada (BPC – benefício pago aos deficientes ou idosos, com 65 anos ou mais, que não possuem meios comprovados de sobrevivência. Pela proposta este sai de 1 salário mínimo para R\$ 400,00, até completar 70 anos, quando passa a receber 1 salário mínimo).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo objetivou analisar a Reforma Trabalhista que entrou em vigor em fins de 2017. A hipótese do estudo é de que esta reforma expressava uma forte ofensiva do capital sobre a classe trabalhadora.

Do exposto, considerando o trabalho como o polo hipossuficiente da relação capital-trabalho e com base nas análises feitas por importantes entidades de representação dos trabalhadores e analistas afins ao tema trabalho, avalia-se que a

lei aprovada altera profundamente as relações de trabalho no Brasil, pois cria variadas formas de trabalho precário; amplia a terceirização para a atividade finalística; torna mais barata a demissão; diminui o poder dos sindicatos; torna possível contratar sem pagar as férias integrais; reduz o horário de almoço para até 30 minutos, autoriza a divisão de férias em 3 partes; permite que acordos individuais entre patrão e empregado passem a valer mais do que as convenções e os acordos coletivos da categoria; autoriza que grávidas e lactantes possam trabalhar em ambientes insalubres¹; dificulta o acesso à justiça do trabalho; não traz dispositivos sobre o acidente de trabalho (Brasil 4º lugar, mais de 700 mil mortes por ano), mas limita as indenizações a partir do salário contratual, dentre outros.

Como resultado é possível afirmar que estão postas as bases para um amplo cardápio de contratos precário e alterações que inclui, dentre outros, o trabalho autônomo 'exclusivo' e sem direitos; o trabalho intermitente sem renda ou jornada definida; a terceirização generalizada; o trabalho temporário ampliado; a flexibilização do conceito de trabalho escravo; o estímulo à pejetização; a primazia do negociado sobre o legislado; limites às indenizações por acidente de trabalho e um mais difícil acesso à justiça do trabalho.

De outra parte, reconhecidas entidades como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), também questionam, dentre outros, a prevalência do negociado sobre

¹ O Projeto de Lei do Senado 230/2018, aprovado em Dez/2018, "modifica a reforma trabalhista de 2017, que determinou que o afastamento de gestantes e lactantes de trabalhos insalubres só acontecerá mediante apresentação de atestado médico. Com a nova proposta, o afastamento passa a ser a regra. Nos casos de situações de insalubridade leve ou média, a trabalhadora poderá optar por permanecer no cargo. Ela receberá o adicional de insalubridade em qualquer situação". Todavia, os senadores que lutaram pela exclusão completa desta possibilidade afirmam, dentre outros, que "o texto representa uma "solução esdrúxula" para o problema criado pela reforma trabalhista, pois deixa nas mãos das trabalhadoras o ônus de decidir sobre a própria saúde". (SENADO NOTÍCIAS. Plenário aprova afastamento obrigatório das mulheres gestantes e lactantes em trabalhos insalubres. Brasília: SENADO FEDERAL, 18/12/2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/12/18/plenario-aprova-afastamento-obrigatorio-das-mulheres-gestantes-e-lactantes-em-trabalhos-insalubres>. Acesso em: 05 Abr/2019.

o legislado, a flexibilização do conceito de trabalho e a não divulgação dos dados das empresas denunciadas.

Por fim, trata-se de um tema bastante atual e vasto, não sendo pretensão deste artigo reunir todos os aspectos da problemática, mas apenas contribuir para a reflexão e o debate relacionado ao mundo do trabalho, seus desafios e perspectivas.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Precariedade e precarização do trabalho. In: Dimensões da reestruturação produtiva: ensaios de sociologia do trabalho. Londrina, Praxis; Bauru: Canal 6, 2007, 2ª Edição., p. 111-155. Disponível em: <<http://www.giovannialves.org/drpf.pdf>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.
- ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva do capital. In: O público e o privado, Nº.11, p. 9 - 20, jan/jun-2008. Disponível em: <<http://seer.uece.br/?journal=opublicoeoprivado&page=article&op=viewFile&path%5B%5D=129&path%5B%5D=199>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.
- DRUCK, Graça., 2011. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? Salvador: CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1.pdf>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.
- EL PAÍS. Entenda as novas regras que reduzem o combate ao trabalho escravo. 20/OUT/2017. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2017/10/19/politica/1508447540_501606.html>. Acesso em: 05 Abr. 2019.
- FARIA, Glauco e PIRES, Thalita., 2011. O trabalhador ligado 24 horas por dia. In: Revista Forum. Disponível em: <http://www.revistaforum.com.br/conteudo/detalhe_materia.php?codMateria=9242>. Acesso em: 05 Abr. 2019.
- HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. 7ª ed. São Paulo, Edições Loyola, 1998.
- NORONHA, Eduardo G., 2003. "Informal", ilegal, injusto: percepções do mercado de trabalho no Brasil. São Paulo: Revista Brasileira de Ciências Sociais. Volume 18, Nº 53. Disponível em: < <<http://www.scielo.br/pdf/rbcsoc/v18n53/18081.pdf>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.



POCHMANN, Márcio., 2011. Extensão e intensificação do trabalho. In: Revista Forum. Disponível em: <<http://revistaforum.com.br/marciopochmann/2011/05/29/extensao-e-intensificacao-do-trabalho/>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

POCHMANN, Márcio. A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho. Campinas: CNTS, 2011. Disponível em: <http://www.cnts.org.br/geral/arquivo/pesquisa_tg_pochmann.pdf>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

PORTAL DA INDÚSTRIA. Institucional. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/historia/>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. A Lei 13.467/17 de 13 de julho de 2017. Brasília, 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

REDE JORNAL CONTÁBIL. Reforma trabalhista altera contratação de temporários no final de ano. 29/NOV/2018. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/reforma-trabalhista-altera-contratacao-de-temporarios-no-final-de-ano/>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

RÊGO, Evellyn. A terceirização e a reforma trabalhista no Brasil: Uma análise crítica da possibilidade de terceirização das atividades-fim. In: JUS.COM, 06/2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/66910/a-terceirizacao-e-a-reforma-trabalhista-no-brasil>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

REVISTA EXAME. Os debates em torno das mudanças na lei do trabalho escravo. 21/OUT/2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/brasil/os-debates-em-torno-das-mudancas-na-lei-do-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

REVISTA FORUM. Reforma trabalhista: o pior ainda está por vir. 29/04/2018. <<https://www.revistaforum.com.br/reforma-trabalhista-o-pior-ainda-esta-por-vir/>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

RODRIGUES, Poliani. O TELETRABALHO E OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA. In: JUS.COM, MAR/2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64637/o-teletrabalho-e-os-impactos-da-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 05 Abr. 2019.

RODRIGUES, Diego Augusto. Sindicatos no Brasil - Formação e Constitucionalismo Sindical. In: CONTEÚDO JURÍDICO, 09/Junho/2012. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,sindicatos-no-brasil-formacao-e-constitucionalismo-sindical,37450.html>>. Acesso em: 05 Abr/19.